



# Arbeidsmarkt discriminatie bij sollicitaties (pre-entry)



Suzan de Winter-Koçak  
Maxime van de Gevel



# Wat is discriminatie precies?



*“Het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van (groepen) mensen op basis van persoonskenmerken (discriminatiegronden).”*

(Definitie **College voor de Rechten van de Mens**)

- Godsdienst
- Geloofsovertuiging
- Politieke gezindheid
- “Ras” (huidskleur/etnische achtergrond)
- Geslacht
- Nationaliteit
- Seksuele oriëntatie
- Burgerlijke staat
- Handicap of chronische ziekte
- Leeftijd
- Arbeidsduur
- Vast of tijdelijk contract
- WAZO-verlof



# Grondwet en veroordeling



- Verankerd in wetgeving, Grondwet **Artikel 1**.
- **Vraag:** *Zelf te maken gehad met discriminatie (aan)klacht?*
- Over het algemeen: bewijs bijna nooit aanwezig, maakt veroordeling complex.



# Vormen van discriminatie



- **Openlijke discriminatie:** schaamteloze antipathie, het geloof dat personen uit gestigmatiseerde groepen inferieur zijn en de goedkeuring van negatieve en kleinerende stereotypen (Jones et al., 2016).

Vb. racistische opmerking of "grap": "Alle (...) zijn crimineel", "Hij is een echte (...), liever lui dan moe."

- **Subtiele discriminatie of microagressies:** alledaagse verbale, gedragsmatige of in de omgeving ingebedde, zowel opzettelijke als onopzettelijke, vernederingen die vijandige, denigrerende of negatieve minachtingen en beledigingen vertolken (Sue et al., 2007).

Vb. "Wat spreek jij goed Nederlands!"



# Pre-entry discriminatie: de uitzondering



- **Objectief aangetoond** dat sollicitanten worden gediscrimineerd op basis van huidskleur/etnische achtergrond en/of godsdienst (islam).
- Bij gelijke geschiktheid worden personen met een migratieachtergrond minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, hetzelfde geldt voor vrouwen met een hoofddoek.
- **Hoe onderzocht?** Door middel van praktijktesten (fictieve sollicitanten/brieven met gelijke geschiktheid waar alleen afkomst of uiting van godsdienst anders was) discriminatie kunnen vaststellen.



# Wanneer kan pre-entry discriminatie voorkomen?



1. Bij de **werving** van nieuw personeel: vacature alleen beschikbaar maken binnen bepaalde groep. Bij voorbaat bepaalde groepen mensen excluderen/includeren.
2. Bij de **selectie van sollicitatiebrieven**: mensen met een migratieachtergrond niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek (*zie praktijktesten*).
3. Tijdens het **sollicitatiegesprek**: Mensen met een migratieachtergrond andere vragen stellen/kwaliteiten onterecht in twijfel trekken/racistische en/of discriminerende opmerkingen maken.
4. Bij de **selectie ná sollicitatiegesprekken**: bij gelijke geschiktheid worden mensen met een migratieachtergrond niet gekozen als de beste kandidaat voor de functie.



# Waarom discrimineert men (onbewust)? (1)



Men heeft een (on)bewuste voorkeur voor eigen groep (**Ingroup favouritism**). Meer gemeenschappelijk, het voelen van een “klik”.

= Discriminatie, maar wordt vaak niet zo gezien (Greenwald & Pettigrew, 2014).



# Waarom discrimineert men (onbewust)? (2)



## Stereotypen

Algemene (negatieve) beelden over de kenmerken, eigenschappen en gedrag van een groep mensen en die vervolgens toepassen op elk individu die tot deze groep behoort of gezien wordt als een individu die tot deze groep behoort.

## Vooroordelen

(negatieve) meningen en/of gevoelens over een persoon of groep. Vooroordelen zijn vaak gebaseerd op stereotypen.

## Discriminatie

Wanneer men (on)bewust handelt naar vooroordelen (meningen/gevoelens) en bijv. mensen met een migratieachtergrond anders behandelt en/of beoordeelt.





# Waarom kan discriminatie voorkomen in sollicitatieprocedures?



- Op tenminste vier momenten kan er ruimte zijn voor discriminatie. Dat komt omdat er het proces ingestoken is op **subjectieve beoordeling** en daarmee is er **veel ruimte voor bias**. (*ingroup favouritism, maar ook vooroordelen/aannames over outgroup*).
- Over het geheel gezien zijn selectieprocedures **niet objectief** en werkt zo discriminatie in de hand.



# Gevolgen discriminatie



## *Algemeen:*

- Verminderd **vertrouwen in instituties** (politie, regering, etc.)
- Schadelijke consequenties voor **fysieke gezondheid** en **mentaal welzijn**:
  - Depressie, psychische angst, verminderd zelfvertrouwen
  - Verslechterd algemene gezondheid, verhoogd cholesterol en bloeddruk

## *Pre-entry discriminatie specifiek:*

- Stoppen met **zoeken naar werk**
  - Belemmert toetreding tot de arbeidsmarkt
  - Talent blijft onbenut.



# Wat kan je tegen discriminatie doen? (1)



- **Objectief werven en selecteren:** focus op competenties i.p.v. 'klik':
  1. Inclusieve vacatureteksten
  2. Objectieve eerste selectie sollicitatiebrieven op basis van competenties
  3. Gestructureerd interviewen bij sollicitatiegesprekken
  4. Objectieve selectie op basis van sollicitatiegesprekken
  
- Ook in promotie



# Wat kan je tegen discriminatie doen? (2)



- **Bewustwording, inleving en motivatie:**
  - Confronteren met eigen 'bias', vooroordelen en stereotypen
  - Intrinsieke motivatie van belang
  - Verschillende bewustwordingscursussen en – trainingen beschikbaar: [Brown Eyes Blue Eyes - Seyda](#)



< Origineel experiment: A class divided – Jane Elliot

- [https://www.youtube.com/watch?v=1mcCLm\\_LwpE&t=1s](https://www.youtube.com/watch?v=1mcCLm_LwpE&t=1s)



# Wat kan je tegen discriminatie doen? (3)



- **Sociale norm stellen**: actief een non-discriminatie norm binnen de organisatie.
  - Integratie in beleid, missie- en visieverklaring
  - Top leidend, maar draagvlak binnen alle lagen
- Zie ook: [Sociale normen stellen tegen discriminatie: waarom en hoewerkthet? | Movisie](#)
- **Verantwoording afleggen** over processen en procedures binnen de organisatie.
  - Controle voor werving en selectie en sociale normen

**Wist je dat:** discriminatie in de Arbowet onder psychosociale arbeidsbelasting is opgenomen? Werkgevers zijn dus wettelijk verplicht om discriminatie te voorkomen of beperken!



# Binnen het arbeidsrecht



- Op welke manier krijgen jullie in de dagelijkse praktijk te maken met arbeidsmarktdiscriminatie (bij sollicitatie)?
- Kunnen werknemers op jullie kantoor terecht voor ondersteuning of vragen op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie (bij sollicitatie)?
- Op welke manier kunnen jullie hen ondersteunen? Wat is de rol van een arbeidsrecht advocaat/jurist in deze?



# Dank! Vragen/opmerkingen?



Contact: [SdeWinter@verwey-jonker.nl](mailto:SdeWinter@verwey-jonker.nl)  
Of [MvandeGevel@verwey-jonker.nl](mailto:MvandeGevel@verwey-jonker.nl)



# Zie ook



KIS werving en selectie: [Vooroordelen en discriminatie voorkomen in werving en selectie: wat werkt volgens de wetenschap? | KIS en Wat is objectief werven en selecteren? | KIS](#)

Movisie: [Sociale normen stellen tegen discriminatie: waarom en hoe werkt het? | Movisie](#)

E-learning SER: [e-learning objectief werven en selecteren | SER Diversiteit in Bedrijf](#)

Rijksoverheid: [Regels gelijke behandeling op het werk | Gelijke behandeling op het werk | Rijksoverheid.nl](#)

EU: [Gelijkheid - Europese Unie \(europa.eu\)](#)





# Zie ook



Arboportaal: [Wat zegt de wet over discriminatie op het werk? | Discriminatie | Arboportaal](#)

Arbowet: [wetten.nl - Regeling - Arbeidsomstandighedenwet - BWBR0010346 \(overheid.nl\)](#)

Arbeidsrechtkantoor: [7. Discriminatie op het werk - Arbeidsrechter.nl](#)  
en [Verschillende vormen van discriminatie - Arbeidsrechter.nl](#)

Voorbeeld binnen arbeidsrecht: [Discriminatie op de werkvloer: wat zijn mijn rechten? - Joosten \(joostenadvocaten.nl\)](#)

