

Academiejaar 2013-2014 – 1^e examenperiode

Discriminatie op basis van de hoofddoek?

Een onderzoek naar formele discriminatie in de Vlaamse zorgsector.

*Masterproef neergelegd tot het behalen van de graad van master in de psychologie,
afstudeerrichting Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid*

door

Liesbeth De Vreese

Promotor: Prof. dr. Eva Derous

Voorwoord

Met deze thesis sluit ik mijn vijf jaar als psychologiestudente af. Hierbij zou ik dan ook graag even de tijd nemen om die mensen te bedanken die mij doorheen deze soms woelige periode hebben geloodst.

Bijzondere dank gaat uit naar Charlotte, Lara, Laura, Lien, Magali en Saartje voor de oprechte vriendschap en de vele onvergetelijke momenten die de voorbije vijf jaar mee kleur gaven. Daarnaast wil ik ook mijn ouders en zus bedanken voor hun steun gedurende mijn volledige studieperiode.

Dit eindwerk was er natuurlijk nooit gekomen zonder de hulp van mijn promotor dr. Eva Derous die ik bij deze uitdrukkelijk wil bedanken voor haar enthousiasme, inzichten, gedetailleerde feedback en de kritische begeleiding doorheen dit proces. Daarnaast wil ik ook nog graag iedereen bedanken die op een of andere manier heeft bijgedragen tot de totstandkoming van deze thesis.

Ten slotte draag ik deze thesis op aan Roderik Spiessens, die altijd in me geloofde, maar jammergenoeg dit eindpunt van mijn studie niet meer kan meemaken. *Minn besti vinur, hverju sem dynur.*

Liesbeth De Vreese

Gent, september 2013

Abstract

Het beroep van verpleegkundige is een jaarlijks terugkerend knelpuntberoep in Vlaanderen. Tegenstrijdig hiermee is de recente melding in de media dat sommige ziekenhuizen weigeren om allochtone studenten met een hoofddoek een stageplaats aan te bieden. In dit onderzoek werd via een correspondentie audit studie, waarbij 982 cv's werden verstuurd naar 491 instellingen in de Vlaamse zorgsector, formele discriminatie bij vrouwen met een hoofddoek nagegaan. Hierbij werd gebruik gemaakt van zowel papieren cv's als video-cv's. Alle variabelen op het cv werden op voorhand getest op hun gelijkwaardigheid door middel van een pilootstudie. Na analyse blijkt dat de odds om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek voor personen met een hoofddoek 2.024 keer kleiner zijn dan voor gelijkwaardige sollicitanten zonder een hoofddoek. Dat betekent dat personen met een hoofddoek twee keer meer moeten solliciteren om uitgenodigd te worden voor een vervolgpcedure dan personen zonder een hoofddoek. Verdere analyse toont een differentieel patroon voor de geschreven cv's versus de video-cv's. Er is met name enkel sprake van een significante *respons*hoofddoek* relatie wanneer het gaat om video-cv's: $\chi^2(1) = 8.177$; $p < 0.01$. Hoewel personen met een hoofddoek met een geschreven cv procentueel gezien ook minder vaak werden uitgenodigd op sollicitatiegesprek in vergelijking met personen zonder hoofddoek, blijkt de relatie *respons*hoofddoek* niet langer significant te zijn; $\chi^2(1) = 2.844$; $p = .092$. Suggesties voor toekomstig onderzoek en implicaties worden besproken.

Inhoudstabel

Inleiding	4
Literatuurstudie	6
Intergroep Bias: Drie Componenten.....	6
Discriminatie op Basis van de Hoofddoek	7
Religie	7
Discriminatie.	7
Gepercipieerde, religieuze discriminatie.....	9
Actuele, religieuze discriminatie.	11
Stereotypering	13
Attitudes.....	14
Rekrutering en Selectie Via Cv-screening.....	16
Het klassieke cv.	16
Het video-cv.	18
Methode	19
Design.....	19
Steekproef.....	21
Materiaal en Pilotstudie	21
Procedure	25
Statistische Analyses	26
Resultaten	27
Respons- en Randomisatiecheck.....	27
Hypotheses.....	28
Bespreking en conclusie	31
Discussie	31
Sterktes, Zwaktes en Toekomstig Onderzoek.....	34
Praktische Relevantie en Implicaties.....	37
Conclusie	38
Referenties	40
Appendix	45

In België zijn er meerdere bepalingen van kracht die werknemers beschermen in hun werksfeer. Zo bestaat reeds sinds 1981 (aangepast in 2007) een antiracismewet die discriminatie op grond van nationaliteit, ras, huidskleur en dergelijke verbiedt en bestraft. Tevens bestaat er sinds 2007 een bredere antidiscriminatiewet die discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geboorte, burgerlijke staat, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst verbiedt en bestraft. Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR) waakt onder andere over de toepassing van deze wetten en onthaalt, oriënteert en begeleidt personen die geconfronteerd worden met discriminatie. Toch blijkt dat sommige sollicitantengroepen nog steeds gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt (Deraus, Ryan, & Nguyen, 2012). Individuen behoren immers standaard tot meerdere groepen, die niet zelden een stigma met zich meedragen (bv., homoseksuelen, allochtonen,...).

Ook religie brengt vaak stigma's met zich mee. Eerder onderzoek wijst uit dat medewerkers die een hoofddoek dragen zich vaak gediscrimineerd voelen in de werksetting (Ghumman & Jackson, 2010). De keerzijde van de medaille, namelijk of de werkgevers effectief personen met een hoofddoek discrimineren, werd in Vlaanderen nog amper onderzocht. Verschillende Vlaamse media berichtten in februari 2010 nochtans dat sommige ziekenhuizen weigerden om allochtone studenten met een hoofddoek een stageplaats aan te bieden. Dit werd tevens bevestigd door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding dat melding maakte van meerdere klachten hieromtrent. Zij voegden daaraan toe dat er vaak niet eens een geheim wordt gemaakt van de reden van weigering; van dragen van de hoofddoek. Deze bevindingen staan echter enigszins in contrast met de huidige status van het beroep van verpleegkundige als knelpuntberoep in Vlaanderen.

Knelpuntberoep en knelpuntvacature zijn begrippen die deel uitmaken van een vast jargon bij discussies over problemen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, 2003). Volgens de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) (2012) kunnen knelpuntberoepen gedefinieerd worden als beroepen waarvoor een belangrijk tekort aan arbeidskrachten bestaat. Dit tekort kan het resultaat zijn van een combinatie van drie verschillende oorzaken. De eerste oorzaak is

kwantitatief van aard, namelijk dat er simpelweg te weinig kandidaten zijn. Een tweede oorzaak is kwalitatief van aard: de kandidaten die zich aanmelden hebben niet de gevraagde bekwaamheden. Een laatste oorzaak is te vinden in de arbeidsomstandigheden die het knelpuntberoep kenmerken (Peirs, 2011).

Elke gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling stelt regelmatig een lijst met knelpuntberoepen samen. Op grond van deze lijsten publiceert de RVA een officiële lijst met knelpuntberoepen in Vlaanderen. Hoewel het aantal knelpuntberoepen door de huidige economische crisis is gedaald, blijft het beroep van verpleegkundige jaar na jaar op één prijken. De hardnekkigheid van dit knelpunt is voornamelijk toe te schrijven aan kwantitatieve oorzaken, namelijk een tekort aan kandidaten. Een oorzaak van tweede orde zijn volgens Peirs (2011) de onaantrekkelijke arbeidsomstandigheden die met het beroep van verpleegkundige gepaard gaan, zoals de hoge fysieke en psychische arbeidsbelasting, het weekend- en avondwerk en de onregelmatige uurroosters.

Naar aanleiding van de besproken paradox tussen enerzijds het statuut van verpleegkundige als knelpuntberoep en anderzijds de melding in de media van discriminatie op basis van het dragen van een hoofddoek bij het zoeken van een stageplaats, wordt er in dit onderzoek specifiek gekozen om te focussen op de Vlaamse zorgsector. Het doel van dit onderzoek is om een groter inzicht te creëren in deze ogenschijnlijke paradox. Specifieker wordt er onderzocht of werkgevers in de Vlaamse zorgsector discriminerend gedrag vertonen ten aanzien van sollicitanten met een hoofddoek. De onderzoeksvraag luidt als volgt:

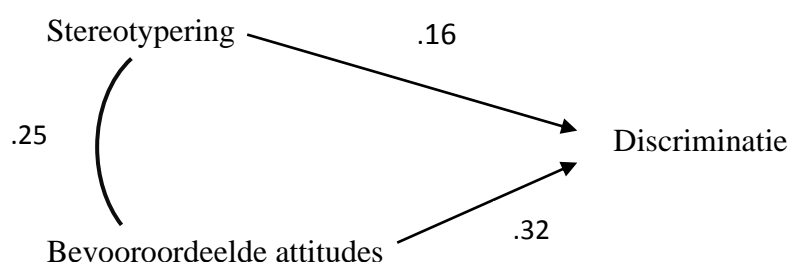
Worden sollicitanten met een hoofddoek, in de Vlaamse zorgsector, meer gediscrimineerd dan sollicitanten zonder hoofddoek?

Literatuurstudie

In de literatuurstudie wordt de reeds bestaande literatuur omtrent de gebruikte concepten onder de loep genomen. In wat volgt, wordt er dieper ingegaan op de drie-eenheid van discriminatie, stereotypering en attitudes, met enkele specifieke bevindingen omtrent religieuze discriminatie. Daarnaast wordt er stilgestaan bij cv-screenings. Hierbij worden zowel geschreven cv's als video-cv's besproken.

Intergroep Bias: Drie Componenten

Het onderscheid tussen cognitie, affect en gedrag is er een dat vaak gemaakt wordt door sociaal psychologen. Dit onderscheid kunnen we echter ook toepassen vanuit het perspectief van intergroep bias (Fiske, 2004). Vanuit deze invalshoek is er dan sprake van respectievelijk stereotypering, bevooroordeelde attitudes en discriminatie. Dovidio, Brigham, Johnson, en Gaertner (1996) analyseerden de correlaties tussen individuele verschillen in stereotypering, vooroordelen en discriminatie. Op basis van die gegevens kan Figuur 1 opgemaakt worden.



Figuur 1. Correlaties tussen individuele verschillen in stereotypering, bevooroordeelde attitudes en discriminatie (Dovidio et al., 1996; aangepast overgenomen uit Fiske, 2004)

Uit Figuur 1 valt af te leiden dat het nuttig is om de concepten stereotypering, bevooroordeelde attitudes en discriminatie van elkaar te onderscheiden daar ze, ondanks onderlinge correlaties, niet redundant zijn (Fiske, 2004). Hoewel de relatie tussen bevooroordeelde attitudes en discriminatie slechts matig is, is deze vergelijkbaar met de grootte van relaties tussen andere attitude-gedragsrelaties in diverse onderzoeksgebieden (Dovidio et al., 1996). Dit onderzoek spitst zich toe op de discriminatiecomponent. Allereerst geven we daarom meer duiding bij het begrip (religieuze) discriminatie. Vervolgens gaan we in op de andere twee componenten,

stereotypering en attitudes, en geven we meer uitleg over rekrutering en selectie via cv-screening.

Discriminatie op Basis van de Hoofddoek

Religieuze diversiteit en discriminatie zijn karakteristiek aan de moderne werkomgeving (Derous & Ryan, 2006). Hoewel het rekruterings- en selectieproces in Vlaanderen gebonden is aan een aantal wetten, is er toch nog vaak sprake van (religieuze) discriminatie in de werkcontext. Om te beginnen is het belangrijk om te kaderen wat er juist verstaan wordt onder religieuze discriminatie. Hierbij dienen zowel de term religie, als de term discriminatie verder toegelicht te worden.

Religie. In de huidige maatschappij is er naast religie steeds vaker sprake van spiritualiteit. Daarom wordt eerst het onderscheid tussen beide termen verduidelijkt. Emblen (1992) definieert religie als een systeem van georganiseerde overtuigingen en aanbidding die een persoon uitoefent. Spiritualiteit daarentegen definieert zij als een persoonlijk levensprincipe dat de kwaliteit van een transcendente relatie met een god of godachtig wezen beslaat. Spiritualiteit impliceert dus niet noodzakelijk dat iemand behoort tot een specifieke religieuze traditie of groep. Hieruit valt op te maken dat spiritualiteit eerder een bredere term is die het begrip religie omvat (Emblem, 1992). Volgens Koenig, McCullough, en Larson (2001) representeert religie een institutionele, formele, externe, autoritaire en inhiberende uitdrukking, terwijl spiritualiteit eerder kan gezien worden als een individuele, subjectieve, emotionele, interne en onsystematische uitdrukking. Het dragen van de Hijab of Islamitische hoofddoek als religieuze identicator dient gezien te worden als een uiting van toewijding aan de Islamitische religie.

Discriminatie. Discriminatie verwijst naar de gedragsmatige component van intergroep bias. Vancluysen en Van Craen (2010) definiëren discriminatie als het proces waarbij een lid van een sociaal gedefinieerde groep anders (lees: oneerlijk) behandeld wordt omwille van zijn/haar lidmaatschap van die groep. Volgens Veenman (2010) refereert discriminatie naar een ongunstige behandeling van een bepaalde persoon of groep, gebaseerd op irrelevante karakteristieken zoals etnische origine, geslacht, sociale klasse, leeftijd of religie. Men spreekt zodoende van discriminatie in de werkcontext

wanneer twee individuen met gelijkwaardige kwalificaties verschillend worden behandeld omwille van etnische origine, geslacht, sociale klasse, leeftijd of religie. De term bevooroordeeldheid en de term discriminatie worden vaak door elkaar gebruikt, maar dienen desalniettemin van elkaar onderscheiden te worden (Segers, 2011). Bevooroordeeldheid refereert naar negatieve attitudes ten opzichte van minderheidsgroepen en hun leden. Discriminatie daarentegen is een oneerlijk gedrag of een oneerlijke behandeling van anderen op basis van hun lidmaatschap van een groep of het bezit van een arbitrair kenmerk (Dion, 2002). De concrete handeling (discriminatie) kan dus gezien worden als een gevolg van de negatieve attitudes die iemand heeft ten opzichte van een ander (bevooroordeeldheid).

Uit eerder onderzoek blijkt dat het waardevol is om discriminatie verder te conceptualiseren in termen van formele discriminatie en interpersoonlijke discriminatie (Hebl, Foster, Mannix, & Dovidio, 2002). Formele discriminatie refereert naar expliciete discriminatie bij rekrutering, promotie, en resourcedistributie en is heel vaak aan banden gelegd door wetten of organisationele richtlijnen (Hebl et al., 2002; King & Ahmad, 2010). Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand weigert om een gestigmatiseerde klant of werknemer te groeten, te helpen, te rekruteren, te promoveren of te trainen (King & Ahmad, 2010). Interpersoonlijke discriminatie daarentegen kan beschreven worden als gebiased gedrag dat niet illegaal is of vereist is voor een job. Interpersoonlijke discriminatie is dus eerder subtiel en heeft betrekking op nonverbale signalen, zoals minder glimlachen, minder oogcontact en een kortere duur van de interactie (King & Ahmad, 2010). In de moderne maatschappij is er steeds vaker sprake van deze interpersoonlijke, subtiele vorm van discriminatie. In de huidige studie wordt er enkel gekeken naar de mate van formele discriminatie.

Daarnaast moet een onderscheid gemaakt worden tussen gepercipieerde en actuele discriminatie. Men spreekt van actuele discriminatie wanneer de discriminatie objectief vaststelbaar is. Zo wordt actuele jobdiscriminatie geoperationaliseerd als de objectief waarneembare verschillen in de rekruteringsratio's tussen meerderheids- en minderheidsgroepen (Anderson, 2011). Gepercipieerde discriminatie daarentegen is een eerder subjectieve, individuele ervaring van discriminatie. Onderzoek naar gepercipieerde jobdiscriminatie zal dus altijd vertrekken vanuit het gezichtspunt van de sollicitant of werknemer en niet vanuit het gezichtspunt van de rekruteerder. Hierbij

percipieert de sollicitant of werknemer een bepaalde procedure, handeling of uitkomst als discriminerend, ongeacht of dit al dan niet effectief het geval is volgens de letter van de wet (Anderson, 2011). Wanneer iemand bijvoorbeeld expliciet een job wordt geweigerd omwille van het dragen van een hoofddoek is er sprake van actuele discriminatie. Wanneer iemand echter een job geweigerd wordt, omdat deze reeds werd ingevuld, kan het toch gebeuren dat een persoon met een hoofddoek dit als een discriminerende actie ervaart. Hierbij is dan sprake van gepercipieerde discriminatie. Het is evident dat het ene het andere niet uitsluit en dat er bij gepercipieerde discriminatie vaak ook sprake is van effectieve, actuele discriminatie. Anderson (2011) poneert zodoende een vierveldentabel die de mogelijke interacties tussen gepercipieerde jobdiscriminatie en actuele jobdiscriminatie illustreert (zie Figuur 2).

Actuele jobdiscriminatie

Gepercipieerde jobdiscriminatie	Niet actueel, maar gepercipieerd	1	2	Actueel en gepercipieerd
	Niet actueel en niet gepercipieerd	4	3	Actueel, maar niet gepercipieerd

Figuur 2. Vierveldentabel van actuele versus gepercipieerde jobdiscriminatie bij rekrutering en selectie (Uit: Anderson, 2011)

Gepercipieerde, religieuze discriminatie. Eerder onderzoek naar religieuze discriminatie in de werkcontext richtte zich voornamelijk op gepercipieerde, religieuze discriminatie. In hun onderzoek toonden Ghumman en Jackson (2010) aan dat, na controle voor demografische factoren, Hijabis (vrouwen met een hoofddoek) lagere verwachtingen hebben dan non-Hijabis om een jobaanbieding te krijgen. Deze bevinding is consistent met de theorie van Stereotype Dreiging. Stereotype Dreiging is een situationele ervaring waarbij een individu zich kwetsbaar voelt en onder druk staat door de mogelijkheid dat hij een negatief stereotype over een groep waartoe hij/zij

behoort, bevestigt. Deze bedreigende ervaring kan vervolgens leiden tot prestatiedalingen (Smith, 2004; Steele & Aronson, 1995). Een voorbeeld hiervan is de bevinding dat zwarte participanten in vergelijking met blanke participanten onderpresteren op een verbale taak wanneer er meer nadruk wordt gelegd op het belang van de taak als onderdeel van een algemene diagnose van hun verbale vaardigheden. In de ene conditie werd er verteld dat men na de test feedback zou krijgen over eventuele problemen die men in de test was tegengekomen (geen algemene diagnose) terwijl men in de andere conditie te horen kreeg dat men feedback zou krijgen over de eigen sterktes en zwaktes op verbaal vlak (algemene diagnose van hun verbale vaardigheden). In deze laatste conditie voelen de zwarte participanten zich kwetsbaar waardoor stereotype dreiging ontstaat, aangezien het negatieve raciale stereotypisch beeld van de minder intelligente zwarte medemens wordt geactiveerd en de zwarte participanten zo druk ervaren om dat beeld niet te bevestigen (Steele & Aronson, 1995). De theorie van Stereotype Dreiging stelt bovendien dat gestigmatiseerde personen in vergelijking met niet-gestigmatiseerde personen lagere verwachtingen zullen hebben in situaties waarin hun stigma relevant is (Steele & Aronson, 1995). De bevindingen in de studie van Ghumman en Jackson (2010) ondersteunen deze stelling, doordat het dragen van een hoofddoek inderdaad relevant is in de sollicitatiecontext en dit gekoppeld blijkt te zijn aan lagere verwachtingen van Hijabis om een job aangeboden te krijgen. Tevens blijkt dat publiek contact en jobstatus fungeren als moderatoren in de aangehaalde relatie: Hijabis hebben significant lagere verwachtingen om een job aangeboden te krijgen voor jobs met een hoge mate van publiek contact en voor jobs met een lage status (Ghumman & Jackson, 2010). Dit is relevant omdat de meeste verpleegkundige jobs eveneens gekenmerkt worden door een hoge mate van publiek contact en een lage status.

Onderzoek naar de perceptie van discriminatie in de werkcontext is belangrijk omdat gepercipieerde discriminatie heel wat negatieve gevolgen met zich meebrengt. Percepties van raciale/etnische discriminatie kunnen immers gezien worden als een stresserende levensgebeurtenis die een negatieve invloed kan hebben op de gezondheid. Williams, Neighbors, en Jackson (2003) vonden dat de perceptie van discriminatie geassocieerd is met meerdere indicatoren van zowel een zwakkere fysieke als een zwakkere mentale gezondheid. Ook economisch gezien heeft discriminatie in de werkcontext heel wat negatieve gevolgen. Wanneer een sollicitant niet wordt aangenomen als gevolg van discriminatie is dit een verspilling van talent en

productiviteit. Daarom is het belangrijk om de oorzaken en attitudes die ten ten gronde liggen aan discriminatie verder te exploreren.

Actuele, religieuze discriminatie. Volgens Deros en Ryan (2006) spelen in het algemeen twee factoren een rol bij de kwestie of een individu al dan niet gediscrimineerd wordt op basis van religieuze gronden: (1) de zichtbaarheid en (2) de gepercipieerde controleerbaarheid van het gestigmatiseerde attribuut. Hierbij geldt dat een grotere zichtbaarheid en een grotere gepercipieerde controleerbaarheid zullen leiden tot een meer gestigmatiseerde behandeling. Religie is normaliter geen zichtbare karakteristiek. Religie kan echter wel zichtbaar worden in de werkplek, enerzijds door het voorkomen van een individu (het dragen van religieuze symbolen of kledij, zoals een kruisje of een hoofddoek), anderzijds door diens acties (bijvoorbeeld bidden tijdens de pauzes). Moslimvrouwen in het bijzonder kunnen kwetsbaar zijn voor discriminatie omdat hun religieuze affiliatie makkelijk te herkennen is door hun klederdracht, namelijk de hijab of hoofddoek (King & Ahmad, 2010). Wanneer religie salient wordt gemaakt, zal er dan ook meer religieuze discriminatie plaatsvinden (Deros & Ryan, 2006).

Wanneer men kijkt naar de invloed die religieuze identificatoren hebben op werkgerelateerde beslissingen en gebeurtenissen, is het belangrijk om heel wat verschillende factoren mee in rekening te brengen. Eerdere studies tonen immers aan dat de relatie tussen religieuze identificatoren, zoals de hoofddoek, en werkgeschiktheid complex is. In het virtuele experiment van Ghumman en Jackson (2010) kregen proefpersonen een foto te zien van een man of een vrouw die geen, Christelijke, Islamitische of Joodse identificatoren droeg (vier groepen). Bijgaand kregen de proefpersonen een jobbeschrijving en de cv van de sollicitant (deze varieerde enkel op basis van de foto) voorgeschoteld. De proefpersonen werden enerzijds gevraagd in welke mate zij de sollicitant geschikt achtten voor de beschreven functie en anderzijds of zij de job een lage, een gemiddelde of een hoge status toekenden. Uit dit onderzoek van Ghumman en Jackson (2008) bleek onder andere dat personen die Christelijke identificatoren dragen niet op een significant andere manier worden ervaren dan personen die geen religieuze identificatoren dragen. Er werd echter wel een complexe relatie gevonden tussen het dragen van religieuze kenmerken en jobgeschiktheidsoordelen. Zo werd gevonden dat jobstatus fungeert als een moderator

in deze relatie: Moslims werden, in vergelijking met andere groepen, geschikter bevonden voor functies met een lage status en minder geschikt voor functies met een hoge status. Aan de kant van de beoordelaars kwam er een andere bevinding naar boven: mannelijke proefpersonen quoteerden mannelijke Moslims lager op geschiktheid dan alle andere groepen, maar quoteerden vrouwelijke Moslims hoger op geschiktheid dan alle andere groepen. De auteurs stellen als verklaring de Subordinate Male Target hypothese, die suggereert dat uitgroep-mannen vaker het doelwit van discriminatie zijn dan uitgroep-vrouwen omdat mannen vaak in intraseksuele competitie treden met andere mannen (Ghumman & Jackson, 2008).

Bertrand en Mullainathan (2004) zonden cv's naar verschillende bedrijven, waarbij ras werd gemanipuleerd aan de hand van een random toegekende Afrikaans-Amerikaanse naam of een als blank gepercipieerde naam. De resultaten toonden dat westerse namen 50 procent meer uitnodigingen voor een interview ontvingen. Met een gelijkaardig onderzoek in Zweden vonden Carlsson en Rooth (2007) dat cv's met een Zweedse naam eveneens 50 procent meer callbacks ontvingen voor een interview dan cv's met een Arabische naam. In datzelfde onderzoek werd gevonden dat vooral mannelijke rekruteerders minder vaak sollicitanten met een Midden-Oostelijke naam uitnodigden voor een interview. Derous et al. (2012) toonden aan dat discriminatie bij cv-screening afhankelijk is van een welbepaald samenspel tussen karakteristieken van de sollicitant, de job en de rekruteerder. Zowel veld- als labostudies toonden aan dat er sprake is van discriminatie van Arabische sollicitanten in een rekruteringscontext (Derous et al., 2012). Dit is verontrustend aangezien cv-screening een van de meest wijdverspreide selectiemethodes is. Unkelbach, Forgas, en Denson (2008) onderzochten bias ten opzichte van mensen met Islamitische klederdracht aan de hand van een computerspel waarin participanten snelle beslissingen moesten nemen om gewapende mensen al dan niet te beschieten. Er werd een significante bias gevonden in die zin dat participanten vaker schoten op doelwitten in Islamitische klederdracht (Unkelbach et al., 2008).

Stereotypering

Stereotypering kan gedifferentieerd worden van discriminatie, in die zin dat het hierbij niet gaat om het stellen van een bepaald gedrag, maar eerder om een algemene cognitieve perceptie van homogeniteit tussen groepen (Brown, 2000). Stereotypering kan dus gezien worden als de cognitieve component van intergroep bias en handelt over iemands verwachtingen van en associaties met een bepaalde groep (Fiske, 2004). Sommige wetenschappers suggereren dat stereotypes functioneel zijn voor het individu, omdat ze een zekere mate van rationalisering van zijn/haar vooroordelen ten op zichte van een groep toelaten (Devine, 1989). Moore (2006) definieert stereotypering als de neiging om individuen of groepen te categoriseren aan de hand van een overgesimplificeerd, gestandaardiseerd beeld en bepaalde karakteristieken toe te schrijven aan alle leden van die groep. Stereotypes spelen een centrale rol bij de formatie van vooroordelen en de doordringende handelingen van geweld, segregatie en discriminatie tegenover minderheidsgroepen. Stereotype overtuigingen kunnen dus aangewezen worden als antecedenten of determinanten van discriminatie (Deros & Ryan, 2006).

Onderliggend aan het tot stand komen van stereotypes is het categorisatieproces. In dit proces percipieert men dat leden van een bepaalde categorie heel wat gemeenschappelijke kenmerken bezitten. Leden van één bepaalde groep worden met andere woorden gezien als meer gelijkend op elkaar en, in vergelijking, minder gelijkend op leden van een andere categorie of groep (Brown, 2000). Stereotypes worden gevormd in de hoofden van individuen door interacties met en observaties van hun familie, peergroepen, scholen, kerken en de media. Stereotypes geraken op die manier ingeburgerd in het collectieve bewustzijn van een maatschappij en worden gebruikt om allerhande vormen van socio-economische en politieke ongelijkheid tussen groepen te rechtvaardigen (Moore, 2006). Op die manier vormen individuen emotionele associaties met stereotypische overtuigingen die zeer moeilijk zijn om te verbreken, zelfs wanneer men geconfronteerd wordt met bewijs van het tegendeel (Moore, 2006).

Wederzijdse contacten tussen de Westerse en de Islamitische wereld zijn hoofdzakelijk gebaseerd op stereotypes en vooroordelen, die duidelijk observeerbaar zijn wanneer men kijkt naar artikels in de media waarin Moslims beschreven worden als fanatiek,

irrationeel, primitief, belerend en zelfs gevaarlijk (Shadid & van Koningsveld, 2002). Verschillende oorzaken liggen ten gronde aan deze stereotype gedachtengang over Moslims in West-Europa. De voornaamste oorzaak zijn de sterk gemediatiseerde gewelddadige acties van leden van sommige extreem-Islamitische politieke bewegingen, de zogenoemde fundamentalisten.

De Islamitische hoofddoek wordt vaak gezien als een teken van de onderwerping van vrouwen aan mannen en aan autoriteit en wordt in het Westen vaak beschouwd als een reflectie van minder ontwikkelde, pre-moderne waarden. Dit staat in contrast met het Westen, dat vaak geassocieerd wordt met een cultuur die een grote waarde hecht aan vrijheid en persoonlijke autonomie (Saroglou, Lamkaddem, Van Pachterbeke, & Buxant, 2009). Vrouwen die een hoofddoek dragen, kunnen gemakkelijk gecategoriseerd worden als Moslim, een term waaraan vaak negatieve stereotypen en vooroordelen verbonden zijn. Mahmud en Swami (2010) vonden in hun onderzoek bijvoorbeeld dat vrouwen met een hoofddoek door niet-Islamitische, mannelijke beoordelaars als significant minder intelligent beoordeeld worden dan vrouwen zonder hoofddoek. In deze context is het dragen van een hoofddoek voor Moslimvrouwen een controversieel onderwerp geworden en vele Europese landen hebben specifieke reglementeringen en zelfs specifieke wetten geïmplementeerd om dit probleem te adresseren (Saroglou et al., 2009).

Ook werd er reeds vaak evidentie gevonden voor het feit dat stereotypes over uitgroepeden in extra sterke mate worden geactiveerd wanneer de ingroepeden een soort van dreiging ervaren van de uitgroep (Deros et al., 2012). Deze bevindingen sterken de verwachting van discriminatie ten opzichte van vrouwen met een hoofddoek tijdens het selectieproces vanuit het perspectief van niet-Islamitische rekruteerders in de zorgsector.

Attitudes

Ten slotte kunnen discriminatie en stereotypering ook onderscheiden worden van attitudes ten opzichte van het dragen van een hoofddoek. Bevooroordeelde attitudes belichamen de emotionele component van intergroep bias en beslaan zodoende een emotionele reactie ten opzichte van een individu op basis van iemands gevoelens over

een bepaalde groep in het algemeen (Fiske, 2004). De reeds besproken negatieve stereotypes over Moslims die alomtegenwoordig zijn in de Westerse cultuur gaan eveneens gepaard met negatieve attitudes.

Rowatt, Franklin, en Cotton (2005) onderzochten de impliciete en expliciete attitudes tegenover Moslims en Christenen in een overwegend Christelijke steekproef in de Verenigde Staten. De zelfgerapporteerde expliciete attitudes van de proefpersonen waren positiever ten opzichte van Christenen dan tegenover Moslims. De participanten toonden tevens een gemiddelde impliciete voorkeur voor Christenen ten opzichte van Moslims, gemeten via een impliciete associatietest (IAT). De impliciete en expliciete attitudes waren licht positief gecorreleerd met elkaar (Rowatt et al., 2005). Ook McConnell en Leibold (2001) vonden evidentie voor een positieve relatie tussen impliciete attitudes, expliciete attitudes en discriminatie met betrekking tot ras. Proefpersonen die negatievere attitudes ten opzichte van zwarten (in vergelijking met blanken) toonden op de IAT, rapporteerden negatievere sociale interacties met een zwarte (in vergelijking met een blanke) experimentator én rapporteerden relatief negatievere zwarte vooroordelen bij de expliciete metingen van attitudes (McConnell & Leibold, 2001). In een meta-analyse vonden Schütz en Six (1996) een positieve correlatie van .286 tussen vooroordelen en discriminatie. Specifiekere analyses toonden aan dat de sterkte van de correlatie tussen vooroordelen en discriminatie sterk afhankelijk is van de gedragscategorieën, de doelgroepen, de assessmentstrategieën van vooroordelen en discriminatie en de tijdsintervallen tussen de metingen (Schütz & Six, 1996). Bevindingen omtrent de relatie tussen stereotypes, attitudes en discriminatie zijn niet altijd even eenzijdig. Zo vinden sommige auteurs slechts heel lichte of zelfs nulcorrelaties tussen de verschillende constructen.

Net zoals stereotypes functioneren bevooroordeelde attitudes als filters bij de observatie en interpretatie van het gedrag van anderen en creëren ze tegelijkertijd zelfvervullende voorspellingen (Shadid & van Koningsveld, 2002). Door de vooroordelen die mensen hebben ten opzichte van anderen zien zij met andere woorden wat ze verwachten te zien op basis van die vooroordelen, met het resultaat dat ze onvermijdelijk verkeerde predicties over het gedrag van leden van die ander groep zullen maken (Shadid & van Koningsveld, 2002). Er is sprake van negatievere attitudes ten opzichte van outgroepen in het algemeen en immigranten in het bijzonder bij mensen die (a) veel belang hechten

aan conservatieve waarden, voornamelijk veiligheid, maar ook aan conformiteit, (b) zelf-versterkende waarden zoals macht en achievement hoog in het vaandel dragen en (c) weinig belang hechten aan universeel-egalitaire waarden (Saroglou et al., 2009).

Er wordt in de huidige studie nagegaan of bovenvermelde bevindingen inzake discriminatie ten aanzien van vrouwelijke sollicitanten met een hoofddoek ook worden teruggevonden in een reële werkcontext, namelijk in verschillende Vlaamse zorginstellingen.

H1: Even gekwalificeerde sollicitanten met een hoofddoek worden meer gediscrimineerd dan sollicitanten zonder hoofddoek.

In een correspondentie audit studie wordt de mate van formele discriminatie gemeten aan de hand van de kans om, op basis van het cv, uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek (zie verder: methode-sectie).

Rekrutering en Selectie via Cv-screening

Het doel van rekrutering en selectie is om de juiste mensen voor een job aan te trekken, te selecteren en uiteindelijk te behouden (Bartram, 2000). Tijdens de beginstadia van een rekruterings- en selectieprocedure in organisaties kunnen curriculum vitae's, of cv's, gezien worden als één van de belangrijkste bronnen van informatie over de sollicitant. Traditioneel gezien gaat het hierbij om een papieren cv. Sinds de opkomst van het internet en de daarmee gepaard gaande virtualisering van de leefwereld wordt er echter steeds meer gewag gemaakt van het gebruik van video-cv's om zichzelf als kandidaat voor een job voor te stellen.

Het klassieke cv. Cole, Rubin, Feild, en Gilles (2007) zien het klassieke, geschreven cv als een eerste manier om kennis te maken met de sollicitant, alsook een handig middel om een eerste screening uit te voeren tussen de verschillende aangemelde sollicitanten voor een bepaalde vacature. Het cv kan immers helpen bij het bepalen of een sollicitant al dan niet de nodige vaardigheden en competenties bezit om de job uit te voeren. Op die manier speelt het cv dus een belangrijke rol bij het maken van de beslissing wie wel en wie niet naar de volgende selectieronde, meestal een interview,

door mag. (Cole, Feild, Giles, & Harris, 2004). Ondanks deze belangrijke rol van de cv-screening bij het rekruterings- en selectieproces, blijkt deze stap in werkelijkheid echter zeer snel te verlopen. De meeste personen spenderen immers gemiddeld slechts 10 tot 30 seconden aan het screenen van een cv (Elgin & Clapham, 2004).

Volgens Brown en Campion (1994) is er in een geschreven cv sprake van biodata of biografische informatie. Die biodata bestaat volgens hen uit drie informatiecategorieën die steeds aanwezig moeten zijn in een cv. De eerste categorie behandelt de genoten opleiding van de sollicitant en handelt over de behaalde diploma's en academische prestaties. Daarna volgt de categorie 'werkervaring' en als derde noemen Brown en Campion (1994) 'andere activiteiten', waartoe de ervaringen en interesses van de sollicitant buiten de werkcontext behoren. Aangezien rekruteerders zoals eerder vermeld gemiddeld minder dan één minuut de tijd nemen om een cv door te nemen, is het bovendien niet alleen nodig dat inhoudelijk alles goed beschreven staat, maar dient er ook voldoende aandacht gegeven te worden aan een goede vormgeving van het cv.

Het is belangrijk om na te gaan welke attributies er worden gemaakt over een sollicitant en hoe rekruteerders omgaan met informatie uit het cv. Bij een cv-screening van het klassieke cv worden sollicitanten immers beoordeeld op basis van een korte samenvatting, vaak slechts beperkt tot één pagina, waarbij persoonlijke informatie slechts zelden voorkomt (Derous et al., 2012). Door dit gebrek aan informatie kan verwacht worden dat beoordelingen van de rekruteerders kunnen gebaseerd zijn op categorie-gebaseerde stereotypes (Bennington & Wein, 2002; Klink & Wagner, 1999). Tijdens het doornemen van de informatie op het cv kunnen waargenomen gelijkenissen tussen een sollicitant en de werkgever de verwerking van deze informatie ernstig verstoren (Derous et al., 2012). Zo blijkt uit onderzoek dat rekruteerders hogere kwalificaties zien in sollicitanten die zij beschouwen als gelijk aan zichzelf (Segers, 2011). Een mogelijke verklaring voor deze vorm van discriminatie is de sociale identiteitstheorie of de ingroep-uitgroep-hypothese die later in deze studie aan bod komt. Op basis van deze theorie kan verwacht worden dat organisaties een voorkeur zullen hebben om werknemers aan te werven die qua behoeften, kenmerken en wensen overeenkomen met het bestaande personeelsbestand of de zogenaamde ingroepleden. Aangezien Vlaanderen een overheersend Christelijke populatie heeft (ingroep), kan verwacht worden dat wanneer men tijdens het selectieproces in aanraking komt met een

vrouw die een hoofddoek draagt (uitgroep), negatievere attitudes geactiveerd zullen worden dan bij een sollicitante die geen hoofddoek draagt.

Het video-cv. De huidige maatschappij wordt gekenmerkt door een toenemende diversiteit en door een opeenvolging van technologische vernieuwingen (Derous, van der Velde, & Born, 2011). Ook op het gebied van rekrutering en selectie zijn deze veranderingen merkbaar. Een kenmerkend voorbeeld hiervan is de opkomst van het video-cv. Het video-cv is een relatief nieuwe methode om zich als sollicitant bij een organisatie voor te stellen. Deze methode is nog volop in ontwikkeling met als gevolg dat er nog weinig wetenschappelijk onderzoek over video-cv's werd uitgevoerd. Reeds in 1989 echter vermeldden Hitt en Barr (1989) reeds het video-cv. Daarin stelt een sollicitant zich voor, vermeldt hij diens opleidingen, relevante werkervaring en vertelt hij naar welk soort functie hij op zoek is (Hitt & Barr, 1989). Doyle (2007) definieert het video-cv als een kort videofragment, gecreëerd door een sollicitant en geüpload op het internet met als doel zichzelf voor te stellen aan mogelijke toekomstige werkgevers. Het wordt typisch aan een geschreven cv toegevoegd (Doyle, 2007). Op die manier biedt het video-cv dus een oplossing voor de sollicitant om bepaalde competenties, zoals communicatieve vaardigheden, te tonen die moeilijk kunnen weergegeven worden op het papieren cv (Doyle, 2007; Hitt & Barr, 1989).

Een ander voordeel van het video-cv ten opzichte van het klassieke cv is dat de eerstvolgende stap in het rekruteringsproces, namelijk een interview, geëlimineerd kan worden (DeCarlo, Pratz, Labovich, & Ware, 2007; Hiemstra & Rida, 2010). Door het bekijken van de video kunnen de rekruteerders immers reeds een uitgebreider beeld vormen van de sollicitant en kan er sneller worden overgaan naar de volgende stappen in het rekruterings- en selectieproces. Een ander vanzelfsprekend voordeel aan het video-cv is de mogelijkheid om non-verbaal gedrag te observeren. Zo kunnen sollicitanten via hun lichaamshouding, oogcontact en een vriendelijke gezichtsuitdrukking de indruk die men nalaat bij de rekruteerder in sterke mate beïnvloeden (Chapman & Rowe, 2002). Een ander voordeel kunnen we vinden bij de sollicitant zelf. Het video-cv biedt de sollicitant immers de kans om een persoonlijke indruk te maken (DeCarlo et al., 2007). Hiemstra, Derous, Serlie en Born (2012b) vonden in hun studie dat het video-cv, volgens rekruteerders, meer kansen biedt aan sollicitanten die schriftelijk minder sterk zijn. Het gebruik van het video-cv kan ten

slotte ook een competitief voordeel opleveren doordat de combinatie met het traditioneel geschreven cv een manier is om zich als sollicitant van de andere kandidaten te onderscheiden (Simoens, 2011). Onderzoek van Hiemstra et al. (2012b) omtrent de percepties van video-cv's bij sollicitanten toont verrassend aan dat sollicitanten behorende tot een etnische minderheid video-cv's als even eerlijk of eerlijker percipiëren in vergelijking met sollicitanten behorende tot de etnische meerderheid en ook in vergelijking met het klassieke, geschreven cv.

Het video-cv brengt echter ook enkele nadelen met zich mee. Zo zijn mensen die niet beschikken over een camera, internet of technologische kennis automatisch reeds benadeeld, doordat ze niet in staat zijn om een video-cv op te stellen (DeCarlo et al., 2007). Een ander nadeel dat DeCarlo et al. (2007) naar voren brengen is de tijdsintensiviteit die gepaard gaat met het bekijken van een video-cv. Terwijl het bij een geschreven cv mogelijk is om diagonaal de info door te nemen, is dit immers niet mogelijk bij het video-cv. In het kader van de huidige studie is het voornaamste nadeel van het video-cv echter de kans dat discriminatie sneller voorkomt. Dit komt doordat een visuele voorstelling van een sollicitant een grotere zichtbaarheid van kenmerken zoals ras, leeftijd, geslacht en religie met zich meebrengt, waardoor er sneller bias kan optreden (DeCarlo et al., 2007). Een bijkomende hypothese omtrent het verschil tussen het papieren cv en het video-cv luidt zodoende als volgt:

H2: Even gekwalificeerde sollicitanten met een hoofddoek worden meer gediscrimineerd dan sollicitanten zonder hoofddoek en dit effect zal groter zijn bij het gebruik van het video-cv in vergelijking met het gebruik van een klassiek, geschreven cv.

Methode

Design

In deze studie werd gebruik gemaakt van de audit techniek. Een auditstudie, ook wel praktijktest of situatietest genoemd, kan op drie verschillende manieren uitgevoerd worden. Enerzijds zijn er de persoonlijke audits, telefonisch dan wel via een gesprek, en anderzijds zijn er de zogenaamde correspondentie audit studies, waarbij cv's worden

verstuurd (Riach & Rich, 2002). In dit onderzoek werd er gekozen voor deze laatste techniek. Deze methodologie impliceert meer specifiek dat er gematchte sollicitatiebrieven met cv worden verstuurd als reactie op eenzelfde vacature. De cv's variëren enkel op functie-irrelevante kenmerken, zoals etniciteit, terwijl de overige kenmerken constant worden gehouden (ervaring, opleiding,..). Door te kijken naar de callback ratio's kan er nagegaan worden of de rekruteerders de subgroepen verschillend behandelen en of dit te wijten is aan hiring discriminatie (Derous et al., 2012). Deze methode is 'unobtrusive', aangezien de aangeschreven rekruteerders niet op de hoogte zijn van het onderzoeksopzet.

Het doel van deze correspondentie audit studie is de mate van formele discriminatie op basis van de hoofddoek na te gaan in een reële selectiesetting binnen de Vlaamse zorgsector. Formele discriminatie wordt hierbij gekwantificeerd als het verschil in callback ratio tussen de verschillende condities. De onafhankelijke variabelen zijn 'type cv' (geschreven versus video) en 'hoofddoek' (met of zonder hoofddoek). De afhankelijke variabele is de mate van formele discriminatie, geoperationaliseerd via de callback ratio's.

Er wordt gewerkt met een 2 (type cv: geschreven cv versus video-cv) x 2 (hoofddoek: met of zonder hoofddoek) gemengd factorieel design (zie Figuur 3). Hierbij is de variabele 'type cv' een binnensubjectvariable, omdat video-cv's, ondanks hun opmars, nog zeker geen alledaags fenomeen zijn binnen rekrutering en selectie. Indien de in de steekproef gecontacteerde bedrijven op korte tijd twee video-cv's zouden ontvangen hebben, zou dit de geloofwaardigheid, en zodoende ook de waarde van dit onderzoek, in het gedrang gebracht hebben. Het al dan niet dragen van een hoofddoek is dus de tussensubjectvariabele.

	Hoofddoek	Geen hoofddoek
Geschreven cv	Geschreven cv + hoofddoek	Geschreven cv zonder hoofddoek
Video-cv	Video-cv + hoofddoek	Video-cv zonder hoofddoek

Figuur 3. 2x2 design van de correspondentie audit studie, waarbij ‘type cv’ een binnensubjectvariabele en ‘hoofddoek’ een tussensubjectvariabele is.

Steekproef

In totaal werden 982 fictieve cv’s verstuurd naar 491 instellingen in de Vlaamse zorgsector (2 sollicitaties per instelling). Het betroffen allen spontane sollicitaties voor een functie als verpleegkundige op bachelorniveau, gericht aan ziekenhuizen en woonzorgcentra uit Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen, Limburg, Antwerpen en Vlaams-Brabant. De sollicitanten waren net afgestudeerd met een bachelordiploma in de algemene ziekenhuisverpleegkunde en zijn geboren in 1991. Omdat werkgevers zowel kunnen reageren via e-mail, telefoon of de gewone post, werden er vier verschillende e-mailadressen, telefoonnummers en postadressen gecreëerd. Bij elk telefoonnummer werd een standaardvoicemail ingesteld die enkel de naam van de sollicitant vermeldde.

Materiaal en Pilotstudie

Voorafgaand aan de correspondentiestudie werd, aan de hand van een pilotstudie, het experimenteel materiaal (de vier cv’s), ontwikkeld. Daarvoor werden eerst vier geschreven cv’s opgemaakt, namelijk twee cv’s met een foto van een persoon met een hoofddoek en twee cv’s met een foto van een persoon zonder een hoofddoek (zie Appendix 1 en Appendix 2). Aangezien dit onderzoek tracht na te gaan of er sprake is van discriminatie op basis van de hoofddoek, betreffen deze cv’s vanzelfsprekend enkel vrouwelijke sollicitanten. Aansluitend bij de melding van discriminatie in de media aangaande het zoeken van een stageplaats bij jongeren, werd er beslist om qua leeftijd te kiezen voor vier jonge, pas afgestudeerde personen. Naast de leeftijd vermeldden de geschreven cv’s ook telkens de naam, adresgegevens, opleiding, ervaring en talenkennis van de sollicitanten. In een tweede stap werden twee van de geschreven cv’s omgezet naar video-cv’s van dezelfde personen wiens foto aan het geschreven cv was toegevoegd. Zo werd er dus één video-cv van een persoon met een hoofddoek

gereguleerd en één video-cv van een persoon zonder hoofddoek. Net zoals de bij de geschreven cv's vermeldden de actrices in de video-cv's zowel hun naam, leeftijd, adresgegevens, opleiding en ervaring. Zowel de actrice met hoofddoek als de actrice zonder hoofddoek spraken vloeiend Nederlands. Beide video-cv's duurden ongeveer anderhalve minuut.

Via een pilootstudie werd de equivalentie of gelijkwaardigheid van de verschillende cv's onderzocht. De piloottest bestond uit drie delen die werden ingevuld door 67 respondenten, waarvan er 50 bereid waren om hun demografische gegevens mee te delen. Met name 22 mannen en 28 vrouwen vulden de piloottest in. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 26.04 ($SD = 7.64$). Van de 50 respondenten werkten er 23, waren er 24 student en waren de drie overige personen werkloos. Alle respondenten waren afkomstig uit de Benelux.

In het eerste deel van de pilootstudie werden de vier geschreven cv's paarsgewijs aan de respondenten aangeboden en beoordeelden zij de gelijkwaardigheid van de cv's, met bijgevoegde pasfoto, op basis van volgende cv-elementen: fysieke aantrekkelijkheid (ongeacht kledij), niveau van opleiding, type opleiding, leeftijd, type werkervaring, hoeveelheid werkervaring, lay-out en een algemene beoordeling. Dit gebeurde op een 7-punt Likert schaal (1 = *helemaal niet gelijk* tot 7 = *helemaal wel gelijk*). Voorafgaand aan de analyse werd gekozen voor een cut-off score van 5. Gemiddelden boven 5 indiceerden zodoende dat het betrokken cv-element als eerder wel tot zeer gelijk werd beschouwd. De analyse van de gemiddeldes over de paren heen (zie Tabel 1) toonde aan dat elk element van de cv's gemiddeld hoger scoorde dan 5 en dus als gelijkwaardig beschouwd mag worden. Het algemene gemiddelde over alle aspecten en cv's heen was 6.28 ($SD = 0.67$).

Tabel 1

Descriptieve statistieken inzake cv-aspecten van de vier geschreven cv's (N=67)

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Fysieke aantrekkelijkheid (ongeacht kledij)	5.42	1.39
Niveau opleiding	6.54	0.65
Type opleiding	6.51	0.66
Leeftijd	6.51	0.66
Type werkervaring	6.07	1.01
Hoeveelheid werkervaring	6.34	0.90
Lay-out	6.61	0.73
Algemeen oordeel	6.25	0.70
Algemeen gemiddelde	6.28	0.67

In het tweede deel van de pilootstudie kregen de respondenten vervolgens tweemaal het geschreven cv en het video-cv van eenzelfde sollicitant aangeboden, met de opdracht de gelijkwaardigheid van de twee cv's, ongeacht de cv-vorm, te beoordelen op basis van volgende cv-elementen: naam, leeftijd, uiterlijke kenmerken, niveau opleiding, type opleiding, type werkervaring, hoeveelheid werkervaring, algemeen beoordeling. Dit gebeurde op een 7-punt Likert schaal (1 = *helemaal niet gelijk* tot 7 = *helemaal wel gelijk*). Bij de analyse werd opnieuw gekozen voor een cut-off score van 5. De analyse van de gemiddeldes per aangeboden paar (zie Tabel 2) toonde aan dat elk element van de cv's telkens gemiddeld hoger scoorde dan 5. Beide cv-vormen mochten in beide gevallen dus als gelijkwaardig beschouwd worden op basis van de bevraagde cv-elementen.

Tabel 2

Descriptieve statistieken inzake cv-aspecten bij de geschreven cv's versus de video-cv's bij dezelfde persoon (N=67)

	Met hoofddoek		Zonder hoofddoek	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Naam	6.63	0.894	6.53	0.992
Leeftijd	6.65	0.658	6.66	0.678
Uiterlijk	6.40	1.229	6.09	1.431
Niveau opleiding	6.52	0.839	6.47	0.868
Type opleiding	6.54	0.908	6.53	0.846
Type werkervaring	6.51	0.960	6.53	0.799
Hoeveelheid werkervaring	6.55	0.867	6.60	0.721
Algemeen oordeel	6.10	1.159	6.06	1.178

In het derde en laatste deel van de piloottest beoordeelden de respondenten ten slotte de gelijkwaardigheid van de twee verschillende video-cv's op basis van de verschillende elementen die u in Tabel 3 kunt terugvinden. Deze elementen werden beoordeeld op een 7-punt Likert schaal (1 = *helemaal niet gelijk* tot 7 = *helemaal wel gelijk*). Bij de analyse werd ook hier gekozen voor een cut-off score van 5. De analyse van de gemiddeldes (zie Tabel 3) toonde aan dat elk element van de cv's gemiddeld hoger scoorde dan 5. De bevraagde cv-elementen mogen dus als eerder wel tot zeer gelijkend beschouwd worden. Het algemene gemiddelde over alle aspecten en cv's heen was 6.06 ($SD = 0.82$).

Tabel 3

Descriptieve statistieken inzake cv-aspecten van de 2 video-cv's (N=67)

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Lengte	6.14	1.01
Vormgeving	6.50	0.81
Belichting	6.16	1.13
Achtergrond	6.38	0.99
Ruis op het filmpje	5.86	1.23
Verstaanbaarheid	6.04	1.18
Snelheid van spreken	5.90	1.37
Taalgebruik	6.06	1.42
Professioneel voorkomen	5.96	1.38
Fysieke aantrekkelijkheid (ongeacht kledij)	5.68	1.56
Algemeen oordeel	5.98	1.11
Algemeen gemiddelde	6.06	0.82

Procedure

Met behulp van de webpagina's van de Belgische Vereniging der Ziekenhuizen en het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid werd getracht een zo groot mogelijke pool van ziekenhuizen en zorgcentra samen te stellen, waarin alle vijf de Vlaamse provincies vertegenwoordigd waren. Een belangrijk criterium hierbij was het bestaan van een e-mailadres waarnaar de cv's verzonden konden worden, aangezien er gesolliciteerd werd via e-mail. De vier cv's werden vervolgens uitgestuurd naar deze geïdentificeerde instellingen. Elke instelling kreeg twee cv's toegestuurd, ofwel een geschreven cv met hoofddoek en een video-cv met hoofddoek, ofwel een geschreven cv zonder hoofddoek en een video-cv zonder hoofddoek. Elke instelling ontving de twee cv's telkens met een tussenperiode van een vijftal dagen. Ook werd er gevarieerd in de volgorde waarin de cv's werden verstuurd, eerst de geschreven cv dan wel eerst de video-cv.

Er werd gebruik gemaakt van fictieve contactgegevens zodat geïnteresseerde werkgevers zowel per post, telefonisch als per e-mail konden reageren. De thuisadressen bestonden met name uit adressen uit de regio van Gent. Deze adressen

behoorden toe tot betrouwbare kennissen die de taak toegewezen kregen om alle toegestuurde brieven te bewaren en door te geven. Wanneer er gesolliciteerd werd bij instellingen buiten Oost-Vlaanderen, werd er in de bijgevoegde e-mail vermeld dat de sollicitant bereid was om te verhuizen of reeds plannen had om te verhuizen naar de desbetreffende provincie. Er werden ook vier e-mailadressen aangemaakt, allen bestaande uit de naam en voornaam van de sollicitant. Ten slotte werden ook vier sim kaarten aangekocht en geactiveerd waarop telkens eenzelfde voicemailbericht werd ingesteld dat enkel de naam van de sollicitant vermeldde.

Wanneer sollicitanten via een van deze drie kanalen werden uitgenodigd op gesprek, werd een e-mail teruggestuurd met de boodschap niet langer op zoek te zijn naar een job. In totaal werden 982 fictieve cv's verstuurd naar 491 instellingen in de Vlaamse zorgsector (twee sollicitaties per instelling).

Statistische Analyses

De eerste stap in het onderzoek was het turven van de respons: uitnodiging, afwijzing of geen respons. Vervolgens werd Hypothese 1 (hoofdeffect van 'hoofddoek') getoetst aan de hand van een binaire logistische regressie. Hypothese 2 (moderatie van 'type cv' op het hoofddoekeffect) werd verder getoetst aan de hand van een loglineaire regressie. Vooraleer over te gaan naar de eigenlijke analyse, is het belangrijk na te gaan of de niet-respons samenhang vertoont met de onafhankelijke variabelen en zo mogelijks een vorm van verdoken discriminatie weerspiegelt. Sommige auteurs wijzen er immers op dat niet-respons kan wijzen op een afwijzing (De Beijl, 2000), terwijl anderen vermelden dat niet-respons ook te wijten kan zijn aan een heleboel andere factoren die ongerelateerd zijn aan discriminatie (Riach & Rich, 2002). Om na te gaan of het aantal cv's waarvoor geen respons werd ontvangen groter is voor personen met een hoofddoek in vergelijking met personen zonder hoofddoek werd een chikwadrattoets uitgevoerd (Zie verder: respons- en randomisatiecheck).

Resultaten

Respons- en Randomisatiecheck

Voorafgaand aan de regressie-analyses werd een respons- en randomisatiecheck uitgevoerd. In totaal werden 982 fictieve cv's verstuurd naar 491 instellingen in de Vlaamse zorgsector in de periode april 2013 – juni 2013. Als reactie op de video-cv's werd 11 keer een respons verkregen waarin de rekruteerder verklaarde problemen te ondervinden met het openen van het videobestand. Meer specifiek werden vijf cv's zonder hoofddoek en zes cv's met hoofddoek beantwoord met een dergelijke respons. Aangezien hierbij dus geen sprake was van een differentieel patroon tussen de video-cv's van personen met of zonder hoofddoek werd besloten de betreffende instellingen weg te laten uit verdere analyses. Daarnaast bleken 18 e-mailadressen niet langer actief, zodat ook deze uitgesloten werden bij verdere analyse. Dit resulteerde in een algemene respons rate van 54% ($n = 924$ cv's). Ook wanneer een bedrijf op geen van beide cv's reageerde, werden deze uitgesloten voor verdere analyse. In totaal waren er 325 bedrijven die op één of op beide cv's reageerden. De overige 137 bedrijven ($n = 274$ cv's) die op geen van beide cv's respons gaven, werden niet verder meegenomen in de analyses.

Van de 325 bedrijven die reageerden waren er 152 die slechts op één sollicitatie reageerden. Daarom werden er voorafgaand aan de regressieanalyse twee randomisatiechecks uitgevoerd om na te gaan of er een significant verschil was op het vlak van niet-respons tussen de cv's van personen met een hoofddoek versus de cv's van personen zonder een hoofddoek en tussen de geschreven cv's versus de video-cv's. Hiervoor werd er telkens een Pearson Chikwadraattest uitgevoerd. Deze test wordt gebruikt om na te gaan of er een relatie bestaat tussen twee categorische variabelen. De chikwadraattest voor *respons*type cv* (non-respons: $n = 152$; respons: $n = 498$) resulteerde in $\chi^2(1) = 0.682$; $p = 0.409$. Dit vertelt ons dat er geen statistisch significante associatie is tussen de variabelen 'respons' en 'type cv'. De chikwadraattest voor *respons*hoofddoek* (non-respons: $n = 152$; respons: $n = 498$) daarentegen resulteerde in $\chi^2(1) = 10.366$; $p = 0.001$. Dit wil zeggen dat er een statistisch significante associatie bestaat tussen de variabele 'respons' en 'hoofddoek', in die zin dat er meer non-respons is voor cv's van personen met een hoofddoek in vergelijking met cv's van personen zonder hoofddoek. Daarnaast geven de Phi en Cramer's V testen

= 0.144 ; $p = 0.001$ reeds een indicatie van de sterkte van de associatie. Deze resultaten zijn een eerste, indirecte indicatie voor discriminatie op basis van de hoofddoek bij cv-screening.

Hypotheses

Hypothese 1 voorspelt dat personen met een hoofddoek minder vaak zullen uitgenodigd worden op een sollicitatiegesprek in vergelijking met personen zonder een hoofddoek. Hypothese 1 werd getoetst aan de hand van een binaire logistische regressie waarbij de soort reactie (uitnodiging of afwijzing) als afhankelijke variabele werd opgenomen (zie Tabel 4). Het al dan niet dragen van een hoofddoek werd opgenomen als onafhankelijke variabele. Ter volledigheid werd ook de tweede variabele, type cv, aan het model toegevoegd en werd er nagegaan of er sprake is van een hoofdeffect van type cv. Met name of er, onafhankelijk van het al dan niet dragen van een hoofddoek, een positief dan wel negatief effect is van het type cv op de kans om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek.

Tabel 4

Binaire logistische regressie (N=650)

	<i>B</i>	<i>SE(B)</i>	<i>Wald</i>	<i>Exp(B)</i>	<i>95% C.I. Exp(B)</i>	$\chi^2(df)$
Model 1						10.903(2)**
Hoofddoek	-0.705**	0.222	10.131	0.494**	[0.320, 0.763]	
Type cv	-0.179	0.221	0.654	0.836	[0.542, 1.290]	

*Noot. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$*

Model 1, $\chi^2(2, n = 650) = 10.903$, $p < 0.01$, toont een significant hoofdeffect van de hoofddoek tijdens cv-screening. Voor personen met een hoofddoek zijn de odds om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek 2.024 keer kleiner ($1 / 0.494$) dan voor sollicitanten zonder een hoofddoek. Dat betekent dat personen met een hoofddoek twee keer meer moeten solliciteren om uitgenodigd te worden voor een vervolprocedure dan personen zonder een hoofddoek. Deze resultaten bevestigen de eerste hypothese. De resultaten tonen verder zoals verwacht geen evidentie voor een significant hoofdeffect

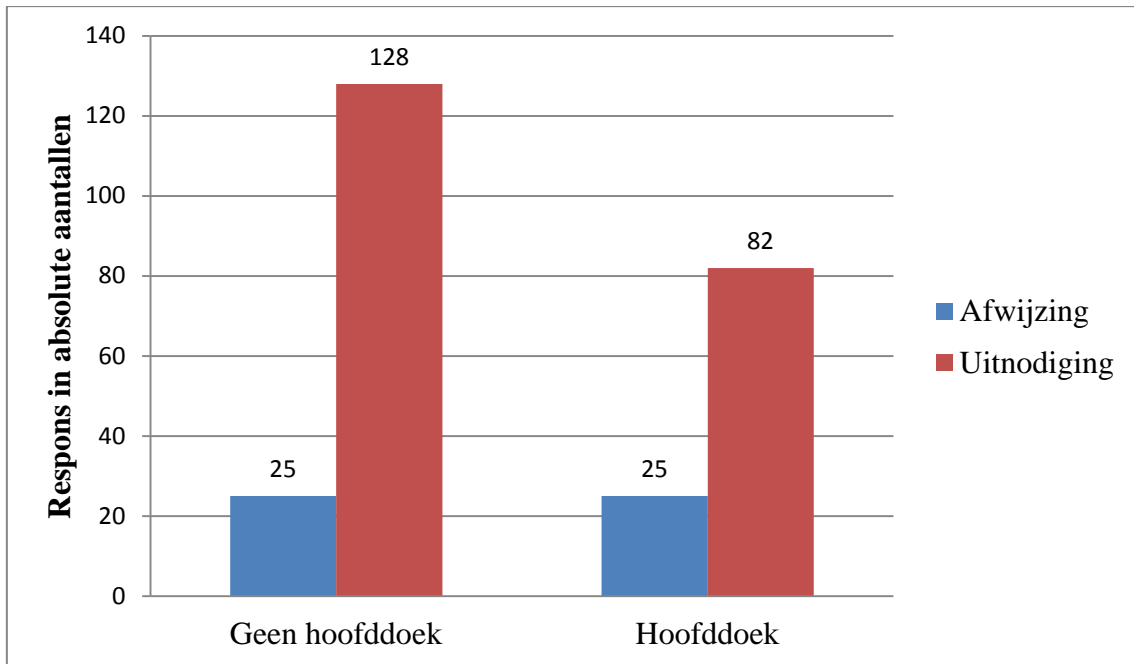
van type cv. Dit betekent dat personen die solliciteren via het geschreven cv evenveel kans maken om uitgenodigd te worden voor een kennismakingsgesprek in vergelijking met personen die solliciteren via een video-cv.

Om Hypothese 2 te toetsen dient er gekeken te worden naar een interactie-effect. Hypothese 2 voorspelt immers dat ‘type cv’ zal fungeren als een moderator in de hierboven gevonden relatie. Namelijk dat even gekwalificeerde sollicitanten met een hoofddoek minder vaak zullen uitgenodigd worden op een sollicitatiegesprek in vergelijking met sollicitanten zonder hoofddoek en dat dit verschil in callbackratio groter zal zijn bij het gebruik van video-cv’s in vergelijking met het gebruik van een klassiek, geschreven cv. Om dit na te gaan werd er een loglineaire regressie uitgevoerd (zie Tabel 5, Tabel 6, Figuur 2 en Figuur 3).

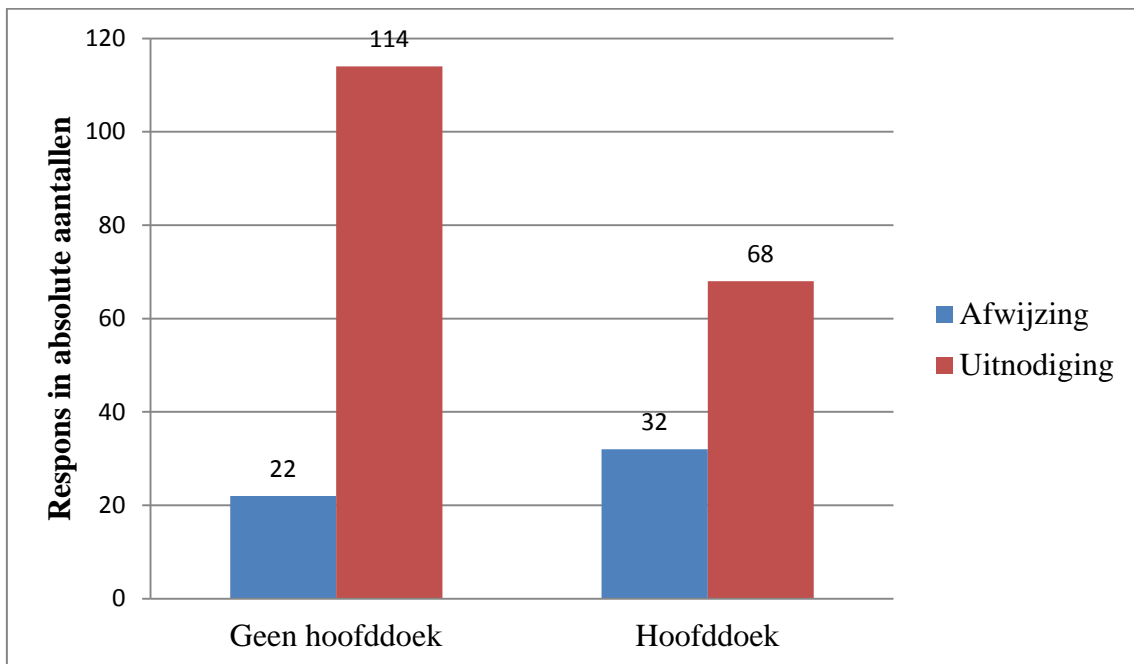
Tabel 5

Kruistabel Hoofddoek x Respons x Type cv

Type cv		Respons	
		Afwijzing	Uitnodiging
Geschreven cv	Hoofddoek	27 (24.8%)	82 (75.2%)
	Geen hoofddoek	25 (16.3%)	128 (83.7%)
	Totaal	52 (19.8%)	210 (80.2%)
Video-cv	Hoofddoek	32 (32.0%)	68 (68.0%)
	Geen hoofddoek	22 (16.2%)	114 (83.8%)
	Totaal	54 (22.9%)	182 (77.1%)



Figuur 4. Respons op cv's met en zonder hoofddoek bij geschreven cv's



Figuur 5. Respons op cv's met en zonder hoofddoek bij video-cv's

Tabel 6.

*Loglineaire regressie met Hoofddoek * Type cv * Respons (N = 650).*

	$\chi^2(df)$	<i>p</i> -waarde
Geschreven cv	2.844(1)	0.092
Video-cv	8.177(1)	0.004**

*Noot. *p<0.05 ; **p<0.01*

De loglineaire regressie toont een differentieel patroon voor de geschreven cv's versus de video-cv's. Er is met name sprake van een significante *respons*hoofddoek* relatie, maar enkel wanneer het gaat om video-cv's: $\chi^2(1) = 8.177$; $p < 0.01$. Meer bepaald blijkt dat er in de huidige sample enkel evidentie wordt gevonden voor discriminatie op basis van de hoofddoek wanneer er gesolliciteerd wordt via het video-cv, maar niet bij het traditioneel, geschreven cv. Hoewel de personen met een hoofddoek bij de geschreven cv's procentueel gezien ook minder vaak werden uitgenodigd op sollicitatiegesprek in vergelijking met personen zonder hoofddoek, blijkt de relatie *respons*hoofddoek* hier niet langer significant te zijn; $\chi^2(1) = 2.844$; $p = .092$. Hieruit kan besloten worden dat er sprake is van een partiële associatie, waarbij de relatie tussen respons en het al dan niet dragen van een hoofddoek verschilt naargelang het type cv. Deze bevindingen bevestigen deels Hypothese 2.

Bespreking en Conclusie

Discussie

In dit onderzoek werd aan de hand van een correspondentie audit studie gepoogd de huidige stand van zaken op te maken met betrekking tot religieuze discriminatie op basis van de hoofddoek in de Vlaamse zorgsector. Hoewel reeds onderzoek werd verricht naar de effecten van religie en etniciteit in werkgerelateerde contexten, is er slechts weinig beschikbare literatuur met betrekking tot het dragen van de hoofddoek en de gevolgen daarvan (Ghumman & Jackson, 2008; Ghumman & Jackson, 2010). Verder staat het onderzoek naar het gebruik van het video-cv nog in zijn kinderschoenen. Deze

studie is een van de eerste studies die het interactie-effect onderzocht tussen het type cv, het al dan niet dragen van de hoofddoek en de kans om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek. Alle studiematerialen werden op voorhand rigoureus ontwikkeld en getest via pilootstudies. Op basis van voorgaand onderzoek werd er een negatief effect verwacht van het dragen van de hoofddoek op de kans om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek. Er werd ook verwacht dat dit effect groter zou zijn wanneer gesolliciteerd werd via een video-cv in vergelijking met het traditionele, geschreven cv.

In lijn met Hypothese 1 blijkt uit de resultaten dat er inderdaad sprake is van discriminatie bij rekrutering en selectie. Sollicitanten met een hoofddoek maakten systematisch minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten zonder hoofddoek. Deze resultaten zijn in lijn met eerder gevoerd onderzoek naar etnische discriminatie bij cv-screening in verschillende landen (Arriijn, Feld, & Nayer, 1997; Bertrand & Mullainathan, 2003; Carlsson & Rooth, 2007; Deros, 2007; Deros et al., 2009). Dat deze bevindingen hier worden gerepliceerd is opmerkelijk gezien het feit dat het beroep van verpleegkundige gekenmerkt staat als een knelpuntberoep. Ondanks de ontwikkeling van verscheidene gedragscodes, cao's, wetten en de oprichting van onder andere het CGKR, blijkt etnische discriminatie bij selectie nog steeds alomtegenwoordig op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zelfs onder de meest gunstige omstandigheden –o.a. een passend profiel en een knelpuntvacature– vinden allochtonen minder gemakkelijk een job dan autochtonen (Andriessen, Nievers, Faulk, & Dagevos, 2010).

Een mogelijke verklaring kan gevonden worden in de sociale identiteitstheorie of de ingroep- uit-groep-hypothese. Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds iemands persoonlijke identiteit en anderzijds iemands sociale identiteit. De persoonlijke identiteit komt naar boven in interpersoonlijke situaties waarbij gedrag voornamelijk onder de controle blijft van persoonlijke variabelen. De sociale identiteit komt tot uiting in groepsituaties die grotendeels gekenmerkt worden door categorisatieprocessen (Brown, 2000). De sociale identiteitstheorie heeft betrekking op deze laatste vorm van identiteit. De basisassumptie hierbij is dat iemands sociale identiteit primair afhankelijk is van diens groeplidmaatschappen (Brown, 2000). De sociale identiteitstheorie stelt dat identificatie met een sociale groep vaak resulteert in een merkbare ingroep/uitgroep bias (Rowatt et al., 2005). Deze bias komt neer op positievere evaluaties van iemands in-

groep ten opzichte van een uit-groep en negatievere evaluaties van een uit-groep in vergelijking met iemands in-groep (uit-groep antipathie). Onderzoek suggereert dat mensen hun eigen groep, de in-groep, verkiezen boven andere groepen, out-groepen, in een poging om een positieve sociale identiteit te bereiken of te onderhouden en zo hun status op te krikken, wat op zijn beurt het zelfvertrouwen vergroot (Ghumman & Jackson, 2008).

Op basis van deze theorie kan verwacht worden dat organisaties een voorkeur zullen hebben om werknemers aan te werven die qua behoeften, kenmerken en wensen overeenkomen met de bestaande personeelsleden, patiënten,.. of de zogenaamde ingroepleden. Aangezien Vlaanderen een overheersend Christelijke populatie heeft (ingroep), kan het mechanisme van de sociale identiteitstheorie ervoor zorgen dat wanneer men tijdens het selectieproces in aanraking komt met een vrouw die een hoofddoek draagt (uitgroep), negatievere attitudes geactiveerd zullen worden dan bij een sollicitante die geen hoofddoek draagt. Deze negatieve attitudes kunnen op hun beurt leiden tot het hier gevonden discriminerend gedrag.

Wanneer er echter ook rekening wordt gehouden met een mogelijke interactie met de tweede variabele, namelijk type cv, komt er een genuanceerder beeld naar voren. Na controle voor type cv, is er enkel nog sprake van discriminatie op basis van de hoofddoek wanneer er gesolliciteerd werd via het video-cv. Deze resultaten ondersteunen deels Hypothese 2, in die zin dat er inderdaad een differentieel patroon blijkt te bestaan naargelang het type cv. Maar, en in tegenstelling tot de verwachtingen, werd er in de huidige sample geen significante relatie op het $p = 0.05$ niveau gevonden tussen het al dan niet dragen van de hoofddoek en het al dan niet uitgenodigd worden op sollicitatiegesprek, wanneer er gesolliciteerd werd via het klassiek, geschreven cv. We zien enkel een trend tot discriminatie ten aanzien van de hoofddoek via papieren cv's ($p = .09$).

Aangezien voorgaande correspondentie audit studies vaak bewijzen aanleveren voor discriminatie bij rekrutering en selectie, is het misschien verrassend dat in de huidige sample een marginaal effect wordt gevonden wanneer er gebruik wordt gemaakt van het geschreven cv (Bertrand & Mullainathan, 2004; Carlsson & Rooth 2007; Derous et al., 2011). Er dient wel opgemerkt te worden dat voorgaande studies (zoals Bertrand &

Mullainathan, 2004; Carlsson & Rooth 2007; Deros et al., 2011) etniciteit onderzochten en niet religiositeit. Een andere mogelijke verklaring is te vinden in het feit dat er in dit onderzoek specifiek werd gesolliciteerd voor verpleegkundigen. Zoals bekend is het beroep van verpleegkundige in België een knelpuntberoep. Dit kan er toe bijdragen dat rekruteerders elke sollicitant met open armen ontvangen, waardoor er minder ruimte is voor de gekende werking van stereotypering en bevooroordeelde attitudes om reeds in de eerste stap van het rekruteringsproces een selectie uit te voeren.

Waarom er bij video-cv's dan wel evidentie wordt gevonden voor discriminatie kan op verschillende manieren worden verklaard. Ten eerste geeft een video-cv, meer dan een foto, een duidelijke visuele voorstelling van een sollicitant, wat op zijn beurt een grotere zichtbaarheid van kenmerken zoals ras, leeftijd, geslacht en religie met zich meebrengt, waardoor er sneller bias kan optreden (DeCarlo et al., 2007). Wanneer religie salient wordt gemaakt, zal er immers meer religieuze discriminatie plaatsvinden (Deros & Ryan, 2006). Hierbij geldt dat een grotere zichtbaarheid, zoals bij het video-cv, en een grotere gepercipieerde controleerbaarheid zullen leiden tot een meer gestigmatiseerde behandeling.

Cv-screening is daarnaast over het algemeen uiterst gevoelig voor de reeds besproken categorisatieprocessen, doordat de rekruteerder een oordeel moet vellen op basis van een beperkt aantal gegevens. Daarenboven blijkt dat de mate waarin gecategoriseerd wordt onder andere afhangt van het type en de hoeveelheid beschikbare informatie (Deros, 2007). Video-cv's zijn gekenmerkt door een hogere mate van media richness, aangezien er via deze cv-vorm meer informatie kan gecommuniceerd worden. Hierdoor kan het in-group-out-groupcategorisatieproces op zijn beurt sneller geactiveerd worden wanneer er gebruik wordt gemaakt van video-cv's in plaats van geschreven cv.

Sterktes, Zwaktes en Toekomstig Onderzoek

Het doel van deze studie was om het effect na te gaan van het dragen van de hoofddoek en het type cv op de kans om uitgenodigd te worden op een kennismakingsgesprek. Hierbij werd gebruik gemaakt van een correspondentie audit studie, waarbij cv's per e-mail werden verstuurd in de vorm van een spontane sollicitatie als verpleegkundige. Net

zoals elk ander onderzoek wordt dit onderzoek gekenmerkt door zowel sterke als zwakke punten.

Hoewel de vier verschillende cv's met de nodige zorgvuldigheid werden opgesteld en er via de pilootstudies werd nagegaan of de cv's op alle vlakken gelijkwaardig waren, kunnen de gevonden effecten mogelijks toch te wijten zijn aan andere storende variabelen. Zo is er bijvoorbeeld het feit dat elk cv werd uitgebeeld door een andere persoon. Bepaalde factoren waarvoor niet expliciet werd gecontroleerd, zoals bijvoorbeeld accent, kunnen zodoende ook een rol hebben gespeeld in de beoordeling van de verschillende cv's.

Een belangrijk kenmerk van deze studie is dat er spontaan gesolliciteerd werd in tegenstelling tot sollicitaties op specifieke, openstaande vacatures. Er werd beslist om spontaan te solliciteren vanuit de wetenschap dat de job van verpleegkundige in Vlaanderen een knelpuntberoep is. Dit leidde tot de vooronderstelling dat er slechts weinig van de aangeschreven instellingen zouden zijn die niet op zoek zijn naar een verpleegkundige om hun team te versterken. Toekomstig onderzoek dient na te gaan of de huidige bevindingen gerepliceerd kunnen worden wanneer er rekening wordt gehouden met het feit of er al dan niet een openstaande vacature is op het moment van de sollicitatie. Daarnaast bestaat de aangeschreven sample zowel uit ziekenhuizen als uit woonzorgcentra. Toekomstig onderzoek dient hierop voort te bouwen en te kijken of er mogelijks een verschil wordt gevonden naargelang het soort instelling.

Eén van de grootste pluspunten van deze studie is het gebruik van een correspondentie audit studie om discriminatie bij cv-screening aan te tonen. In vergelijking met andere types audit studies kan er bij een correspondentie audit studie meer experimentele controle uitgevoerd worden over alle gegevens in het cv (Deros et al, 2012). Een dergelijke correspondentie audit studie is daarnaast ook ecologisch valide en wordt aanzien als de beste manier om sociaal-cognitieve fenomenen, zoals discriminatie bij selectieprocedures, te onderzoeken. (Landy, 2008) Door gebruik te maken van een correspondentietest kunnen de reacties van beoordelaars ten slotte geregistreerd worden zonder dat sociale wenselijkheid of antwoordtendensen een grote rol spelen (Segers, 2011). De rekruteerders zijn zich immers niet bewust van het onderzoek, waardoor de

resultaten echt objectief gedrag weerspiegelen in tegenstelling tot attitudes of gevoelens (Segers, 2011).

Een nadeel aan dit soort onderzoek is dan weer de simpliciteit van de afhankelijke variabele. De callbackratio is een zeer eenduidige factor die niet toelaat om onobserveerbare factoren, zoals bepaalde karakteristieken van rekruteerders, te onderzoeken (Deros et al, 2012). Er is immers niets geweten over wie de cv's beoordeeld heeft. Wat is de religieuze achtergrond van de beoordelaar? Beschikt de organisatie over een diversiteitsplan? Vervolgonderzoek zou kunnen nagaan welke beoordelaarskenmerken en organisatiekenmerken een rol spelen bij het verkiezen van de ene kandidaat boven de andere. De mogelijks modererende rol die beoordelaarskenmerken kunnen spelen bij de screening van cv's bleek reeds uit onderzoek van Deros (2007) en Deros et al. (2009). Door middel van een vervolgstudie zou men de hierboven genoemde beoordelaarskenmerken van de recruiters kunnen nagaan (Segers, 2011).

Voortbouwend op dit onderzoek kan ook nagegaan worden wat de attitudes van de betrokken rekruteerders zijn ten opzichte van het dragen van de hoofddoek. Attitudes tonen immers geen perfecte samenhang met discriminerend gedrag (Dovidio et al., 1996; Fiske, 2004). Attitudes kunnen zowel expliciet als impliciet van aard zijn. Expliciete attitudes zijn evaluatieve reacties die opereren op een eerder bewust, introspectief niveau en kunnen traditioneel gemeten worden met behulp van een multi-item zelfrapportageschaal. Daartegenover staan impliciete attitudes die eerder kunnen gezien worden als relatief automatische evaluaties en die verondersteld worden grotendeels buiten het bewustzijn te opereren (Rowatt et al., 2005). Suggesties voor toekomstig onderzoek zijn zodoende het toevoegen van een additionele vragenlijst waarin gepeild wordt naar de expliciete attitudes van de geïdentificeerde rekruteerders. Een uitdaging bij het peilen naar expliciete attitudes ten opzichte van een delicaat onderwerp zoals het dragen van de hoofddoek is uiteraard de tendens om sociaal wenselijk te antwoorden. Daarom is het aangeraden om eveneens de impliciete attitudes van de beoordelaars na te gaan. Dit kan bijvoorbeeld door het toevoegen van een impliciete associatietest (IAT) (Rowatt et al., 2005).

Het is ook belangrijk erop te wijzen dat de bevindingen zich, ondanks de relatief grote omvang van de steekproef ($n = 982$ cv's; $n = 491$ instellingen) niet noodzakelijk laten vertalen naar andere etnische minderheden, sectoren, landen, enzovoort. Voor dit onderzoek werden immers enkel Vlaamse instellingen uit de zorgsector geselecteerd. Ook werd er slechts gesolliciteerd voor één specifieke functie, namelijk de functie van verpleegkundige. Het spreekt voor zich dat de gevonden resultaten niet kunnen beschouwd worden als een representatieve afspiegeling van de Vlaamse of Belgische arbeidsmarkt als geheel. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen toespitsen op andere functies, regio's of sectoren. Ook werd er om evidente redenen enkel gewerkt met vrouwelijke sollicitanten in dit onderzoek en werd er enkel gekeken naar de hoofddoek als religieus symbool. Mogelijk verder onderzoek kan hetzelfde design gebruiken met bijvoorbeeld mannelijke sollicitanten en religieuze symbolen zoals het keppeltje.

Voortgaand op de bevinding dat er in de huidige sample enkel bij het gebruik van het video-cv een significant effect wordt gevonden van de hoofddoek, kan toekomstig onderzoek nagaan of een toenemende zichtbaarheid gepaard gaat met een toename van de gevonden relatie. Dit kan bijvoorbeeld door gebruik te maken van face-to-face situatietests waarbij er geen cv's worden opgestuurd, maar waarbij kandidaten effectief op sollicitatiegesprek gaan (Ghumman & Ryan, 2013). Op basis van de nog grotere visualiteit van de hoofddoek kan verwacht worden dat er bij een face-to-face situatietest nog meer discriminatie zal gevonden worden. Ook toont eerder onderzoek aan dat, wanneer men verder geraakt in de sollicitatieprocedure de eventuele ongelijkheid tussen autochtone en allochtone sollicitanten uit de eerste fase van cv-screening niet verdwijnt, integendeel (Andriessen et al., 2010).

Praktische Relevantie en Implicaties

Deze studie draagt op verschillende manieren bij tot de wetenschappelijke evidentie met betrekking tot discriminatie gedurende rekrutering en selectie.

Dit huidig onderzoek draagt bij tot de steeds weerkerende vaststelling dat er sprake is van discriminatie tijdens rekrutering en selectie via cv-screening. Dit is eerder verontrustend gezien het feit dat cv-screening nog steeds de meest weidverspreide eerste stap is in vele selectieprocedures. Het is echter belangrijk om discriminatie tot een

minimum te beperken gezien de vele kosten die discriminatie met zich meebrengt. Zo zorgt discriminatie op maatschappelijk vlak voor een minder objectieve en dus minder optimale match tussen vraag en aanbod, wat onder andere hogere werkloosheidskosten tot gevolg heeft. Voor de individuele sollicitant kan discriminatie op zijn beurt leiden tot een economische kost door een gebrek aan inkomsten en, wanneer het gaat over gepercipieerde discriminatie, tot een persoonlijke kost door een verminderd mentaal en fysiek welzijn dat gekenmerkt wordt door meer stress, een verhoogde kans op een hoge bloeddruk en een hoger risico om verslaafd te raken aan drank en/of sigaretten (Segers, 2011; Williams et. Al, 2003).

Discriminatie tegengaan is daarnaast niet alleen belangrijk om de negatieve consequenties te vermijden, maar ook omwille van het feit dat diversiteit in een organisatie gezien kan worden als een competitief voordeel (Bouckennooghe, Debussche, & Warmoes, 2005). Een cultureel divers personeelsbestand kan immers resulteren in een stijging van creativiteit, verbeterde probleemoplossing en een gemakkelijker omgaan met veranderingen (Jackson, Joshi, & Erhardt, 2003).

De praktische relevantie van dit onderzoek ligt onder meer in de vaststelling dat, ondanks de status van verpleegkundige als knelpuntberoep en ondanks het wettelijk kader dat discriminatie tracht tegen te gaan, er toch nog discriminatie plaatsvindt bij cv-screening. Daarom is het uitermate belangrijk dat rekruteerders zich bewust worden van bovenstaand feit. Onderzoek toont aan dat wanneer rekruteerders extern gemotiveerd zijn om niet te handelen naar hun vooroordelen ten opzichte van minderheden, dit discriminerend gedrag kan voorkomen (Deros et al., 2012). In dit opzicht kunnen diversiteitstrainingen en externe incentives voor niet-discriminatie beschouwd worden als veelbelovende interventies in de strijd tegen discriminatie (Deros et al., 2012).

Conclusie

Tijdens de beginstadia van een rekruterings- en selectieprocedure in organisaties kunnen cv's gezien worden als één van de belangrijkste bronnen van informatie over de sollicitant. Ondanks het alom geaccepteerde gebruik van het cv als eerste stap in de selectieprocedure, blijkt cv-screening onderhevig te zijn aan discriminatie. Ook in de huidige studie werd zoals verwacht gevonden dat sollicitanten met een hoofddoek 2

keer meer moeten solliciteren dan sollicitanten zonder hoofddoek om evenveel kans te maken om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek. Wanneer er rekening gehouden werd met het type cv bleef deze relatie enkel nog statistisch overeind wanneer er gesolliciteerd werd via het video-cv. Verder onderzoek moet uitwijzen of deze bevindingen kunnen gerepliceerd worden in diverse settings, rekening houdend met mogelijke controlefactoren en een grotere sample.

Referenties

- Anderson, N. (2011). Perceived Job Discrimination: Toward a model of applicant propensity to case initiation in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 229-224. doi: 10.1111/j.1468-2389.2011.00551.x
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarkdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag, Nederland: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arrijn P., Feld S., & Nayer, A. (1997). *Etnische discriminatie bij de aanwerving, Belgische deelname aan het internationaal vergelijkend onderzoek van het internationaal arbeidsbureau*. Brussel: Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden.
- Bartram, D. (2000). Internet recruitment and selection: Kissing frogs to find princes. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 261-274. doi: 10.1111/1468-2389.00155.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2003). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94, 991-1013. doi: 10.1257/0002828042002561
- Bouckennooghe, D., Debussche, F., & Warmoes, V. (2005). Perception and diversity. In M. Buelens, H. Van den Broeck, K. Vanderheyden, R. Kreitner & A. Kinicki (Eds.). *Organisational Behaviour* (pp. 126 -164). McGraw Hill.
- Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issues*, 55(3), 429-444.
- Brief, A. P., Dietz, J., Cohen, R. R., Pugh, S. D., & Vaslow, J. B. (2000). Just doing business: Modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81, 72-97. doi: 10.1006/obhd.1999.2867
- Brown, B. K., & Campion, M. A. (1994). Biodata phenomenology: Recruiters' perceptions and use of biographical information in resume screening. *Journal of Applied Psychology*, 79, 897-908. doi: 10.1037/0021-9010.79.6.897.
- Brown, R. (2000). Social Identity Theory: past achievements, current problems and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, 29, 634-667. doi: 10.1002/1099-0992(200011/12)30:6<745::AID-EJSP24>3.0.CO;2-O

- Bushman, B. J., & Bonacci, A. M. (2004). You've got mail: Using email to examine the effect of prejudiced attitudes on discrimination against Arabs. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*, 753-759. doi: 10.1016/j.jesp.2004.02.001
- Carlsson, M., & Rooth, D. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics, 14*(4), 716-729. doi: 10.1016/j.labeco.2007.05.001
- Chapman, D. S., & Rowe, P. M. (2002). The influence of videoconference technology and interview structure on the recruiting function of the employment interview: a field experiment. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(3), 185-197. doi: 10.1111/1468-2389.00208
- Cole, M. S., Feild, H. S., Giles, W. F., & Harris, S. G. (2009). Recruiters' inferences of applicant personality based on resume screening: Do paper people have a personality. *Journal of Business Psychology, 24*, 5-18. doi: 10.1007/s10869-008-9086-9
- Cole, M. S., Rubin, R. S., Feild, H. S., & Giles, W. F. (2007). Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: screening the recent graduate. *Applied Psychology: an International Review, 56*, 319-343. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00288.x.
- DeCarlo, L., Pratz, N., Labovich, L., & Ware, J. (2007). Career industry mega trends: More of what you and your clients need to know. *Career Directors International*, 1-16.
- Deitch, B., Barsky, A., Butz, R., Brief, A. P., Chan, S., & Bradley, J. (2003). Subtle yet significant: Investigating the existence and consequences of everyday racism in the workplace. *Human Relations, 56*, 1299-1327. doi: 10.1177/00187267035611002
- Derous, E. (2007). Naamdiscriminatie bij cv-screening. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 23*, 365-379.
- Derous, E., & Ryan, A. M. (2006). Religious discrimination. In J. H. Greenhaus, & G.A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 686-690). Thousand Oaks: Sage.
- Derous, E., Ryan, A. M., & Nguyen, H. D. (2012). Multiple categorization in resume screening: Examining effects on hiring discrimination against Arab applicants in field and lab settings. *Journal of Organizational Behavior*. doi: 10.1002/job.769
- Derous, E., van der Velde, M. E., & Born, M. P. (2011). Terug van nooit weggeweest. *Gedrag & Organisatie, 24*, 3-17.

- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled component. *Journal of personality and social Psychology*, 56(1), 5-18.
- Dion, K. L. (2002). The social psychology of perceived prejudice and discrimination. *Canadian Psychology*, 43,1-10. doi: 10.1037/h0086899
- Dovidio, J. F., Brigham, J. C., Johnson, B. T., & Gaertner, S. L. (1996). Stereotyping, prejudice, and discrimination: another look. In C. N. MacRae, C. Stangor, & M. Hewstone (Eds.), *Stereotype and stereotyping*. New York: The Guilford Press.
- Doyle, A. (2007). Video resume - video resumes for job seekers. Geraadpleegd op 15 mei 2012 op: <http://jobsearch.about.com/od/resumes/g/videoresume.htm>
- El-geledi, S., & Bourhis, R. Y. (2012). Testing the impact of the Islamic veil on intergroup attitudes and host community acculturation orientations toward Arab Muslims. *International Journal of Intercultural Relations*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2012.03.006>
- Elgin, P. D., & Clapham, M. M. (2004). Attributes associated with the submission of electronic versus paper résumés. *Computers in Human Behavior*, 20, 535-549. doi: 10.1016/j.chb.2003.10.002
- Emblen, J. D. (1992). Religion and spirituality defined according to current use in nursing literature. *Journal of Professional Nursing*, 8(1); 41-47.
- Fiske, S. T. (2004). *Social beings: a core motives approach to social psychology*. New York: Wiley.
- Forstenlechner, I., & Al-Waqfi, M. A. (2010). "A job interview for Mo, but none for Mohammed" Religious discrimination against immigrants in Austria and Germany. *Personnel Review*, 39(6), 767-784. doi: 10.1108/00483481011075602
- Ghumman, S., & Jackson, L. (2010). The downside of religious attire: The Muslim headscarf and expectations of obtaining employment. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 4-23. doi: 10.1002/job.601
- Ghumman, S., & Jackson, L. (2008). Between a cross and a hard place: Religious identifiers and employability. *J. Workplace Rights*, 13(3), 259-279. doi: 10.2190/WR.13.3.d
- Ghumman, S., & Ryan, A. M. (2013). Not welcome here: Discrimination towards women who wear the Muslim headscarf. *Human Relations*, 66(5), 671-698. doi: 10.1177/0018726712469540
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants.

- Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 815-825. doi: 10.1177/0146167202289010
- Hiemstra, A. M. F., Derous, E., Serlie, A. W., & Born, M. P. (2012a). Ethnicity effects in graduates' résumé content. *Applied Psychology: an International Review*. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00487.x
- Hiemstra, A. M. F., Derous, E., Serlie, A. W., & Born, M. P. (2012b). Fairness Perceptions of Video Resumes among Ethnically Diverse Applicants. *International Journal of Selection and Assessment*, 20, 423-433. Doi: 10.1111/ijsa.12005
- Hiemstra, A., & Rida, N. (2010). Een studie onder HR professionals naar video cv's in Nederland. *Gemeenschappelijk instituut voor toegepaste psychologie*.
- Hitt, M. A., & Barr, S. H. (1989). Managerial selection decision models: Examination of configural cue processing. *Journal of Applied Psychology*, 74, 53-61. doi: 10.1037/0021-9010.74.1.53.
- Huang, C., & Kleiner, B. H. (2001). New developments concerning religious discrimination in the workplace. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(8/9/10), 128-136.
- Jackson, S.E., Joshi, A., & Erhardt, N.L. (2003). Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications. *Journal of Management*, 29 (6), 801-830.
- King, E. B., & Ahmad, A. S. (2010). An experimental field study of interpersonal discrimination toward Muslim job applicants. *Personnel Psychology*, 63, 881-906. doi: A0.1111/j.1744-6570.2010.01199.x
- Koenig, H. G., McCullough, M. E., & Larson, D. B. (2001). *Handbook of religion and health*. New York: Oxford University Press.
- Landy, F. J. (2008). Stereotypes, bias, and personnel decisions: Strange and stranger. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 379-392. Doi:10.1111/j.1754-9434.2008.00071.x
- Mahmud, Y., & Swami, V. (2010). The influence of the hijab (Islamic head-cover) on perceptions of women's attractiveness and intelligence. *Body Image*, 7, 90-93. doi: 10.1016/j.bodyim.2009.09.003
- Malos, S. (2010). Post-9/11 backlash in the workplace: Employer liability for discrimination against Arab- and Muslim-Americans based on religion or national origin. *Employ Respons Rights J*, 22, 297-310. doi: 10.1007/s10672-009-9132-4

- McConnell, A. R., & Leibold, J. M. (2001). Relations among the implicit association test, discriminatory behavior, and explicit measures of racial attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology, 37*, 435–442. doi:10.1006/jesp.2000.1470
- Moore, J. R. (2006). Shattering stereotypes: A lesson plan for improving student attitudes and behavior toward minority groups. *The Social Studies, 97*(1), 35–39.
- Peirs, B. (2011). 224 knelpuntberoeppen. *VDAB-magezine, 2011* (134). Verkregen op 10 april, 2012, van <http://vdab.be/magezine/juni11/>
- Riach, P.A., & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *Economic Journal, 112* (483), 480-518.
- Rooth, D. (2009). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics, 17*, 523-534. doi: 10.1016/j.labeco.2009.04.005
- Rowatt, W. C., Franklin, L. M., Cotton M. (2005). Patterns and personality correlates of implicit and explicit attitudes toward Christians and Muslims. *Journal for the Scientific Study of Religion, 44*(1), 29–43. doi: 10.1111/j.1468-5906.2005.00263.x
- Saroglou, V., Lamkaddem, B., Van Pachterbeke, M., Buxant, C. (2009). Host society's dislike of the Islamic veil: The role of subtle prejudice, values, and religion. *International Journal of Intercultural Relations, 33*, 419–428. doi: 10.1016/j.ijintrel.2009.02.005
- Schütz, H., & Six, B. (1996). How strong is the relationship between prejudice and discrimination? A meta-analytic answer. *International Journal of Intercultural Relations, 20*(3), 441-462.
- Segers, S. (2011). Liever Jan dan Souad? Een onderzoek naar discriminatie bij cv-screening. (ongepubliceerde) masterproef van Universiteit Gent.
- Shadid, W., & van Koningsveld, P. S. (2002). The negative image of Islam and Muslims in the West: causes and solutions. W. Shadid, & P. S.van Koningsveld (Eds.), *Religious freedom and the neutrality of the state: the position ofIslam in the European Union*. (pp. 174-196). Leuven, Peeters.
- Sheridan, L. P. (2006). Islamophobia pre- and post-September 11th, 2001. *Journal of Interpersonal Violence, 2*(3), 317-336. doi: 10.1177/0886260505282885
- Simoens, K. (2011, December 2). 1000 laatstejaars solliciteren met video-cv. *Het Nieuwsblad, 21*.
- Smith, J. L. (2004). Understanding the process of stereotype threat: A review of meditational variables and new performance goal directions. *Educational Psychology Review, 16*(3), 177-206. doi: 1040-726X/04/0900-0177/0

- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (2003). Sociaal-Economisch Rapport Vlaanderen 2003. Gent: Academia Press.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(5), 797-811. doi: 10.1037/0022-3514.69.5.797
- Stewart, L. D., & Perlow, R. (2001). Applicant race, job status, and racial attitude as predictors of employment discrimination. *Journal of Business and Psychology*, *16*, 259–275. doi: 0889-3268/01/1200-0259\$19.50/0
- Talaska, C. A., Fiske, S. T., & Chaiken, S. (2008). Legitimizing racial discrimination: emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social Justice Research*, *21*, 263-296. doi: 10.1007/s11211-008-0071-2
- Unkelbach, C., Schneider, H., Gode, K., & Senft, M. (2010). A turban effect, too: selection biases against women wearing Muslim headscarves. *Social Psychological and Personality Science*, *1*(4), 378-383. doi: 10.1177/1948550610378381
- Vancluysen, K. & Van Craen, M. (2010). Integration and perceived discrimination: Two competing hypotheses tested among persons of Moroccan and Turkish descent in Belgium: Conference Immigration and Population Dynamics. Paris, France 5
- Veenman, J. (2010). Measuring labor market discrimination: an overview of methods and their characteristics. *American Behavioral Scientist*, *53*, 1806-1823.
- Williams, D., Neighbors, H., & Jackson, J. (2003). Racial/Ethnic discrimination and health: findings from community studies. *American Journal of Public Health*, *93*, 200-208. doi: 10.2105/AJPH.93.2.200

Appendix 1 – Voorbeeld geschreven cv

Curriculum Vitae

Persoonlijke gegevens

Naam: Derya Benzaza
Adres: Sint-Pietersnieuwsstraat 50, 9000 Gent
Telefoon: 0475 241 954
E-mail: derya_benzaza@hotmail.com
Geboortedatum: 25 augustus 1992
Geboorteplaats: Gent
Geslacht: Vrouw
Nationaliteit: Belg



Opleidingen

Bachelor algemene ziekenhuisverpleegkunde
Hogeschool Gent
2010-2013

ASO Moderne talen - Wetenschappen
2004-2010
KA Voskenslaan

Ervaring

Jobstudent

- Verkoopster kledingwinkel ZEB
- Verkoopster in bakkerij Delhaize

Stages

- UZ Gent poli heelkunde
- UZ Gent K12 OK cluster 3: digestieve heelkunde
- AZ Jan-Palfijn IZ

Talenkennis

Nederlands: moedertaal
Turks: moedertaal
Engels: begrijpen, schrijven en spreken

Appendix 2 – Foto's van de vier sollicitanten

