



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

What's in a name? Virtual Reality en de constructie van discriminatie op het werk door werkgevers

Birgit Appeltans

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

COPROMOTOR :

Prof. dr. Patrizia ZANONI



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2019
2020



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

What's in a name? Virtual Reality en de constructie van discriminatie op het werk door werkgevers

Birgit Appeltans

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

COPROMOTOR :

Prof. dr. Patrizia ZANONI

Deze masterproef werd geschreven tijdens de COVID-19 crisis in 2020. Deze wereldwijde gezondheids crisis heeft mogelijk een impact gehad op het schrijf- en verwerkingsproces, de onderzoekshandelingen en de onderzoeksresultaten die aan de basis liggen van dit werkstuk.

WOORD VOORAF

Deze masterproef werd geschreven in het kader van de master ondernemerschap binnen de opleiding Handelswetenschappen aan de Universiteit Hasselt. Het is het sluitstuk van deze academische opleiding. Ik heb voor dit actuele onderwerp gekozen omdat door toenemende migratiestromen van de voorbije jaren, dit steeds belangrijker wordt.

Ik zou graag een aantal personen willen bedanken om dit onderzoek tot een goed einde te brengen. Ten eerste zou ik graag mijn begeleidster Sandra Bogaers willen bedanken en mijn promotor Koen Van Laer, voor hun feedback en hun begeleiding. Daarnaast zou ik graag mijn familie en vriend Dario willen bedanken voor het herhaaldelijk nalezen van deze scriptie en voor het helpen zoeken naar participanten. Ten slotte zou ik graag de participanten willen bedanken voor hun tijd en om hun ervaringen met mij te delen.

Birgit Appeltans
Diepenbeek, mei 2020

SAMENVATTING

Het personeelsbestand van bedrijven in Vlaanderen wordt als maar meer divers. Dit is te wijten aan een toename van het aantal migranten en daarnaast is dit ook het resultaat van de migraties in de mijngeschiedenis. Deze evolutie zorgt er ook voor dat er zich meer discriminerende situaties, omwille van iemand zijn achtergrond, kunnen voordoen op de werkvloer.

Discriminatie is een breed begrip en het heeft niet enkel betrekking tot enkel etniciteit. In de literatuur wordt discriminatie omschreven als een ongepaste behandeling van een individu of een groep mensen omwille van een bepaald kenmerk (Dovidio et al., 2010; Nkomo, 2008; Shen en Dhanani, 2018; Stainback, 2018). Naast het kenmerk etniciteit kan het ook betrekking hebben op iemand zijn seksuele geaardheid, geslacht, leeftijd, religie, handicap, etc. (Shen & Dhanani, 2018). Sinds 1981 is de Antidiscriminatiewet van kracht in België, deze verbiedt een ongelijke behandeling omwille van een bepaald kenmerk. Doch discriminatie komt nog steeds voor op de werkplek en het blijft soms ongestraft. In de wetenschappelijke literatuur zijn er al veel verschillende onderzoeken gedaan over discriminatie, ook over etnische discriminatie op de werkvloer. Echter is er nog maar weinig onderzoek gedaan naar wat de werkgevers als discriminatie construeren en hoe ze deze discriminerende situaties onderscheiden van andere. Het doel van dit onderzoek is om na te gaan hoe bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken discriminatie construeren, meer bepaald etnische discriminatie. Hiervoor is volgende onderzoeksvraag opgesteld: Hoe construeren bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken discriminatie bij werknemers met een etnische achtergrond?

Methodologie

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden werd er een kwalitatief onderzoek uitgevoerd, waarbij er semigestructureerde diepte-interviews werden afgenomen bij tien bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken wonend en of werkend in Limburg. In de semigestructureerde vragenlijst was er ruimte, om naast de reeds opgestelde vragen, extra vragen te stellen die dieper ingingen op de onderzoekssituatie. Hiernaast werd er tijdens de interviews, gebruik gemaakt van een VR-simulatie. Bij een VR-simulatie komt het gevoel van aanwezigheid naar voren. Dit wil zeggen dat de geïnterviewde bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken het gevoel zullen hebben dat ze werkelijk aanwezig zijn op een plek (Slater, 2017). Door gebruik te maken van een 'head-mounted display' (een VR-bril) met een hoofdtelefoon wanen ze zich in de virtuele wereld en raken ze hierin volledig ondergedompeld (Onyesolue & Eze, 2011). De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken verplaatsten zich in het lichaam van een jonge vrouw met een donkere huidskleur. Deze VR-tool werd ook gebruikt omdat discriminatie een moeilijk en gevoelig onderwerp is om over te praten, dit vergemakkelijkte vaak het gesprek. Aan de hand van deze gebruikte methode werd er gepeild naar de inzichten en ervaringen van de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken over discriminatie. Voor de data-analyse werd er gebruik gemaakt van een diepgaand codeerproces volgens de opgelegde academische normen. Tijdens dit proces werd er altijd gekeken of de informatie van de interviews een antwoord kon geven op de onderzoeksvraag.

Bevindingen

Uit het diepgaand codeerproces zijn er een aantal resultaten en bevindingen naar voren gekomen. De resultaten geven aan dat de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken twee zaken onderscheiden wanneer ze discriminatie gaan construeren. Als eerste definiëren ze discriminatie als een ongelijke behandeling van iemand omwille van een bepaald kenmerk, zoals iemand zijn migratieachtergrond. Daarnaast definiëren ze discriminatie als een manier van handelen waardoor de gediscrimineerde persoon zich slecht en gekwetst zal voelen. De bedrijfsleiders en de HR-verantwoordelijken vermelden dat ze enkel van discriminatie zullen spreken, wanneer de ongelijke behandeling direct gelinkt wordt aan een kenmerk waarop iemand gediscrimineerd kan worden, door de persoon die discrimineert. Als deze link ontbreekt dan geven de bedrijfsleiders en de HR-verantwoordelijken aan, niet van discriminatie te spreken maar van verkeerd gebruik van de term. Daarnaast blijkt uit het empirisch onderzoek dat er gediscrimineerd wordt doordat personen als een vertegenwoordiger van een bepaalde groep worden gezien en niet als een individu op zich. Opmerkelijk is dat enkele bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken positieve discriminatie ook als een ongelijke behandeling onderscheiden, ondanks het positief karakter dat door de literatuur eraan wordt gegeven (Vis & Moldenhauer, 2000). Volgens deze bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken worden nu de meerderheidsgroepen ongelijk behandeld en de minderheidsgroepen bevoorreed. De bedrijfsleiders en de HR-verantwoordelijken geven ook aan dat ze verschillende vormen van discriminatie onderscheiden. Er wordt namelijk een verschil gezien tussen acties van subtiele aard, zoals iemand die met zijn ogen draait en acties van openlijke aard, zoals onbeschoft een opmerking maken over iemand zijn migratieachtergrond. Daarnaast geven ze aan dat structurele discriminatie ook een type van discriminatie is. Er wordt ook aangegeven dat discriminatie kan voorkomen tussen twee individuen, maar ook tussen meerdere personen in groep.

Als tweede onderscheiden de bedrijfsleiders en de HR-verantwoordelijken, ondanks de eerder gegeven definitie, dat sommige acties of opmerkingen toch geconstrueerd worden als niet-discriminerend. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken construeren discriminatie anders afhankelijk van de context van de actie of opmerking. Want volgens hun heeft discriminatie geen vaste structuur, maar kan het verschillend zijn per situatie. Dit duidt op een aantal factoren die bepalend zijn voor de constructie van discriminatie. Een eerste factor is intentie van de persoon die discrimineert. Men gaat onderzoeken of deze persoon daadwerkelijk wou discrimineren of niet. Een tweede factor die er onderscheiden wordt is de gevoelsbeleving van de gediscrimineerde. Daar stellen de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken de vraag: "Ervaart de gediscrimineerde dit als discriminatie?". Als dit niet ervaren wordt, dan construeren ze ook geen discriminatie. Een derde factor die wordt onderscheiden zijn eigenschappen van de persoon die discrimineert. Zo zouden hogeschoolden meer subtiel discrimineren en laaggeschoolden meer openlijk discrimineren. Een vierde factor is de bedrijfscultuur die er heerst binnen een organisatie. In een goede en openlijke bedrijfscultuur zal er geen tot weinig ruimte zijn voor discriminatie. De vijfde en laatste factor is de relatie die er is tussen beide partijen. Als er geen vertrouwensband is tussen de partijen dan gaan de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken ervan uit, dat hier sneller discriminatie geconstrueerd kan worden dan wanneer die band wel aanwezig is. Deze factoren moeten volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken per situatie onderzocht worden om de context te kunnen schetsen en te begrijpen. Op basis van deze factoren gaat men oordelen of de bedrijfsleiders en de HR-verantwoordelijken discriminatie construeren of niet en hoe ze dit construeren.

Uit het onderzoek blijkt dat enkele factoren losstaand van elkaar zijn en enkele factoren aan elkaar verbonden zijn. De factoren 'intentie van de persoon die discrimineert' en 'de gevoelservaring van de gediscrimineerde' zijn nauw met elkaar verbonden. Iemand kan namelijk helemaal geen intentie hebben om te discrimineren, maar de andere partij kan zich wel gediscrimineerd voelen. Het is dus van belang dat deze factoren samen worden onderzocht bij het achterhalen van de context. De andere factoren zijn niet zo nauw met elkaar verbonden en kunnen losstaand van elkaar onderzocht worden.

Door dit onderzoek is er meer zicht op hoe discriminatie geconstrueerd wordt door bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken. Dit kan meer inzichten met zich meebrengen, om bij te dragen aan eventuele verbeteringen in een HR-beleid of bedrijfscultuur en dienen bij diversiteitstrainingen.

Invloeden

Tot slot, ondervond dit onderzoek een aantal invloeden, zoals de COVID-19 crisis. Hierdoor kon er niet optimaal gebruik gemaakt worden van de VR-beleving. De bereidwilligheid van de geïnterviewde personen wijst op de interesse die ze voor het onderzoek hebben en dat ze hier al mee bezig zijn geweest of over hebben nagedacht. Dit kan een vertekend beeld geven over bedrijfsleiders en verantwoordelijken die er nog nooit mee in aanraking zijn gekomen.

Deze masterproef werd geschreven tijdens de COVID-19 crisis in 2020. Deze wereldwijde gezondheids crisis heeft mogelijk een impact gehad op het schrijf- en verwerkingsproces, de onderzoekshandelingen en de onderzoeksresultaten die aan de basis liggen van dit werkstuk.

INHOUDSOPGAVE

WOORD VOORAF	III
SAMENVATTING	V
INLEIDING	1
LITERATUURSTUDIE	3
Discriminatie	3
1. Wat is discriminatie?	3
2. Het ontstaan	4
3. Stereotypen en vooroordelen	5
4. Types van discriminatie	7
Etnische discriminatie op de werkplek	9
1. Achtergrond	9
2. Werkplek	10
3. Gevolgen	13
Virtual Reality	14
1. Definitie en geschiedenis	14
2. Types van Virtual Reality	15
3. Belichaming & lichaamseigendom	15
4. Voordelen	16
5. Uitdagingen	16
6. Discriminatie en VR	17
EMPIRISCH ONDERZOEK	19
<i>Methodologie</i>	19
Onderzoeksmethode	19
Dataverzameling	19
Data-analyse	21
Kritische reflectie	23
<i>Resultaten</i>	25
Wat is discriminatie?	25
Contextfactoren	29
DISCUSSIE	39
Definitie discriminatie	39
Contextfactoren	41
CONCLUSIE	45
BIBLIOGRAFIE	47
BIJLAGEN	XI
Interviewleidraad	XI

INLEIDING

“Nergens zoveel etnische arbeidsdiscriminatie als in ons land” (HLN, 2018). In deze tijd wonen er meer en meer mensen met een migratieachtergrond in ons land, ongeveer 87,5% van het groeicijfer komt door immigratie (statbel, 2019). Naast Nederlanders zijn, Polen, Roemenen, Marokkanen, Italianen en Bulgaren de grootste groepen vreemdelingen die immigreren naar ons land (statbel, 2019). Maar ook het aantal personen met een Turkse of Maghrebijnse nationaliteit blijft stijgen (Statistiek Vlaanderen, 2020). Door het groeiend aantal mensen met een migratieachtergrond, worden de personeelsbestanden van bedrijven ook divers. Uit de gegevens van Statistiek Vlaanderen (2019) blijkt dan ook dat er nog steeds mensen gediscrimineerd worden omwille van hun migratieachtergrond. Ook tonen wetenschappelijke onderzoeken aan dat etnische discriminatie nog steeds aanwezig is op de werkvloer en op de arbeidsmarkt (Coleman, 2004; Bell, Berry, Marquardt & Green, 2012; Kaas & Manger, 2011; Drydakis en Vlassis, 2010; Baerts et al., 2013; Bursell, 2007) en dat dit moeilijk weg te werken is. Ondanks dat sinds 1981 de antidiscriminatiewet¹ van kracht is in België, is discriminatie op de werkvloer en arbeidsmarkt nog steeds aanwezig. Dit zorgt ervoor dat er mogelijk talent verloren gaat. Alleen gebeurt discriminatie, volgens de literatuur, minder in de openlijke vormen zoals vroeger, maar verloopt het nu allemaal veel subtieler. Dit komt omdat de openlijke vormen door deze wet verboden worden (Cortina, 2008). Daarnaast zijn er ook verschillende types terug te vinden, namelijk directe, indirecte, formele, interpersoonlijke, open en subtiele discriminatie. De Antidiscriminatiewet verbiedt discriminatie op basis van handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen, burgerlijke staat, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, geboorte, gezondheidstoestand, sociale afkomst, geslacht, fysieke of genetische eigenschap, taal en etniciteit (Unia, 2018). Deze criteria zijn dus verboden en strafbaar. In 2018 registreerde Unia 7489 meldingen waarvan er 866 (33,9%) over het criterium etniciteit gingen. Dit is het meeste frequente criterium dat naar voor komt (Unia, 2018). Het is een stijging van meer dan 10% tegenover het voorgaande jaar. Het domein ‘werk’ is verantwoordelijk voor 18,6% van deze 866 nieuwe dossiers. Het gaat hier dan over de weigering tot aanwerving, discriminerende pesterijen, problemen met de arbeidsomstandigheden of ontslag.

In de literatuur zijn er verschillende definities van discriminatie terug te vinden (Dovidio et al., 2010; Nkomo, 2008; Shen en Dhanani, 2018; Stainback, 2018). Met dit onderzoek wordt er een antwoord gezocht, hoe bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken discriminatie construeren bij werknemers met een migratieachtergrond?

In dit onderzoek werd er een kwalitatieve onderzoeksmethode toegepast om meer inzicht te krijgen op deze onderzoeksvraag. Dit is zeer geschikt om een sociaal verschijnsel, zoals discriminatie te begrijpen en te analyseren. Er werden semigestructureerde diepte-interviews afgenomen bij bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken wonend en werkend in Limburg, om zo hun inzichten over de constructie van discriminatie te identificeren. Tijdens de diepte-interviews werd er ook gebruik gemaakt van een VR-simulatie. Hiermee hebben de respondenten het gevoel dat ze werkelijk

¹ In 1981 werd de Antiracismewet ingevoerd, die later hervormd werd tot de Antidiscriminatiewet in 2003.

aanwezig zijn op een plek (Slater, 2017) en zo kan het fenomeen body ownership optreden (Maister, Sebanz, Knoblich, & Tsakiris, 2013). Daarnaast werd deze tool ook gebruikt om een gevoelig thema, zoals discriminatie, bespreekbaar te maken. De interviews werden getranscribeerd en gecodeerd, om zo een codeboom te vormen. Tijdens die codering, werden een aantal codes gevonden rond de constructie van discriminatie door bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken.

Uit deze codering kwam naar voor dat de geïnterviewde bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken discriminatie zien als een ongelijke behandeling van iemand, omwille van een bepaald kenmerk dat deze persoon bezit. Daarnaast geven ze aan dat het een handeling is, waardoor de gediscrimineerde zich heel slecht gaat voelen en hierdoor gekwetst gaat zijn. Wat op lange termijn psychologische gevolgen kan hebben. Daarnaast worden er ook verschillende vormen van discriminatie waargenomen door de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken. Ze merkten op dat iemand heel subtiel en onopvallend kan discrimineren, maar iemand kan ook heel openlijk en opvallend discrimineren. Daarnaast merken de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken op dat discriminatie zich ook structureel binnen een organisatie kan voordoen. Opmerkelijk is wel dat enkele geïnterviewde personen, positieve discriminatie ook als discriminatie zien. Ze geven aan dat, met deze vorm de minderheidsgroepen bevooroordeeld worden en de meerderheidsgroepen benadeeld en dus gediscrimineerd worden. Naast de ongelijke behandeling blijkt dat de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken op basis van de context, discriminatie anders vormen. Ze zien discriminatie niet als iets met een vaste structuur, maar als iets dat kan verschillen per actie of opmerking. Ze onderscheiden namelijk een aantal factoren die een rol spelen bij de constructie van discriminatie. Namelijk de intentie van de persoon die discrimineert, de gepercipieerde gevoelsbeleving van de gediscrimineerde, de toegewezen eigenschappen van de persoon die discrimineert, de bedrijfscultuur en de relatie die de twee partijen onderling hebben. Deze factoren moeten volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken per situatie onderzocht worden om de context te schetsen en te begrijpen.

Uit dit onderzoek kunnen er een aantal aspecten geconcludeerd worden die een antwoord geven op de onderzoeksvraag. Als eerste kan geconcludeerd worden dat bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken dit zien als een ongelijke behandeling op basis van een bepaald kenmerk, waardoor de gediscrimineerde zich slecht en gekwetst gaat voelen. De ongelijke behandeling kan heel openlijk zijn, maar ook heel subtiel. Daarnaast zien bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken het enkel als discriminatie als deze ongelijke behandeling direct gelinkt is aan dat bepaald kenmerk. Als tweede kan er kan geconcludeerd worden dat de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken een aantal contextfactoren onderscheiden, die bepalend zijn voor de constructie van discriminatie. Volgens hen is het krijgen van inzicht in de achtergrond en in de context van het conflict een belangrijk aspect, om etnische discriminatie te kunnen vormen. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken willen eerst inzicht krijgen in de situatie vooraleer men kan oordelen of er van discriminatie gesproken kan worden of niet. Dus de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken definiëren discriminatie als een ongelijke behandeling, afhankelijk van de contextfactoren.

LITERATUURSTUDIE

Discriminatie kan overal in de maatschappij voorkomen. Deze literatuurstudie omvat de inzichten over discriminatie van verschillende onderzoeken. Eerst wordt er onderzocht hoe discriminatie gedefinieerd wordt. Daarnaast wordt er beschreven welke processen en typen er onder discriminatie vallen. Uit verscheidene onderzoeken blijkt dat vooroordelen en stereotypen nauw met elkaar verbonden zijn en vaak door elkaar worden gebruikt. Zowel vooroordelen als stereotypen kunnen leiden tot discriminatie. In dit onderzoek wordt er gefocust op discriminatie van mensen met een andere etnische achtergrond. Daarom wordt er bekeken wat er hierover gekend is in de literatuur. Ten slotte wordt het aspect Virtual Reality aangehaald. Er wordt onderzocht of Virtual Reality invloed kan uitoefenen op het gedrag en de denkwijze van mensen.

Discriminatie

1. Wat is discriminatie?

Discriminatie is een term die vaak wordt besproken in de literatuur (Dovidio, Hewstone, Glick & Essers 2010; Nkomo, 2008; Shen en Dhanani, 2018; Stainback, 2018). Sinds 2000 is er meer onderzoek gebeurd om de ervaringen van de groepen die discriminatie ondervinden te begrijpen (Nkomo, 2008).

Discriminatie is een oneerlijke en ongepaste behandeling van individuen of van een groep mensen vanwege hun lidmaatschap van een groep (Dovidio, Hewstone, Glick en Essers, 2010; Stainback, 2018). Mensen gaan individuen of groepen discrimineren omdat ze anders dan hun zijn. Men kan iemand discrimineren vanwege etniciteit, seksuele geaardheid, geslacht, leeftijd, politieke overtuiging, handicap, religie, etc. (Shen & Dhanani, 2018). Discriminatie kan zich overal voordoen. Shen en Dhanani (2018) definiëren discriminatie in functie van het werk. Het is een organisatorische praktijk (zoals het aannemen, promotie geven en het ontslaan) waarbij werknemers die tot een bepaalde groep behoren, verschillend behandeld worden. Bijvoorbeeld iemand in een rolstoel die tijdens de sollicitatieprocedure te horen krijgt dat hij niet aangenomen wordt omdat de werkgever de handicap te lastig vindt. Deze persoon ondergaat een ongelijke behandeling op basis van zijn lidmaatschap tot een bepaalde groep. Om discriminatie tegen te gaan werden er wetten ingevoerd, de antidiscriminatie wetten. Deze verbieden om individuen of groepen te discrimineren, maar ondanks deze wetten bestaat er nog altijd discriminatie (Coleman, 2004; Bell, Berry, Marquardt & Green, 2012). Niet iedereen die discriminatie ervaart dient een klacht in bij bevoegde instanties (Bell, Berry, Marquardt, Green, 2012).

Discriminatie kan ,volgens Proudford en Nkomo (2006), op individueel niveau (psychologisch) of op institutioneel niveau (sociologisch) bekeken worden. Discriminatie op individueel niveau is niet hetzelfde als discriminatie op het niveau van een groep (Heckman, 1998). Individuele discriminatie zijn acties die door individuen uitgevoerd worden op basis van negatieve attitudes (Proudford & Nkomo, 2006). Institutionele discriminatie verwijst naar het bestaan van een institutioneel beleid, zoals normen en beleidsmaatregelen, die helpen bij het creëren van privileges voor dominante groepsleden en de kansen van ondergeschikte groepen oneerlijk beperkt (Proudford & Nkomo, 2006; Dovidio et al., 2010).

Ondanks het negatieve karakter van discriminatie kan het ook positief zijn, er wordt dan gesproken van positieve discriminatie (Vis & Moldenhauer, 2000). Positieve discriminatie is wanneer een bepaalde groep een voorkeursbehandeling krijgt omdat deze groep een achterstandspositie heeft. Echter blijkt deze voorkeursbehandeling weinig effect te hebben op de achterstand van bepaalde groepen (Koopmans, 1996)

2. Het ontstaan

Jarenlang worden er al onderzoeken gevoerd over discriminatie. In de literatuur kunnen we verschillende perspectieven terugvinden over het proces van het ontstaan van discriminatie. Zo zijn er onderzoeken die zich richten vanuit het sociaalpsychologisch perspectief (Nkomo, 2008; Proudford & Nkomo, 2006; Dovidio et al., 2010; Abrams & Hogg, 1990; Stets & Burke, 2000) en vanuit het machtspectief (power perspectief; Van Laer & Janssens, 2011; Essed, 1991).

A. Sociaalpsychologisch perspectief

Sociale psychologen zoals Allport (1954) staan aan de oorsprong van het sociale psychologisch perspectief (Nkomo, 2008; Dovidio et al. 2010). Uit de literatuur kan opgemaakt worden dat de sociale psychologische processen uit drie theorieën bestaan, namelijk de sociale categorisatietheorie, de sociale attributietheorie en de sociale identiteitstheorie, (Proudford & Nkomo, 2006).

De sociale categorisatietheorie is het verloop waar een individu gecategoriseerd wordt als deel van een in-groep (eigen groep) of deel van een out-group (andere groep; Proudford & Nkomo, 2006). De mensen worden dus ingedeeld in sociale categorieën / groepen op basis van de kenmerken die ze delen. Bijvoorbeeld individuen die ingedeeld zijn op basis van geslacht of etnische afkomst. Mensen kunnen dus tot verschillende sociale groepen behoren. Door de categorisatie wordt de sociale wereld ingedeeld in 'ons' (in-groep) en 'hun' (out-group; Tajfel, 1979). Het gevolg van categorisatie is dat de verschillen binnen de groep geminimaliseerd worden en de verschillen tussen de groepen overdreven worden (Tajfel, 1982). Met andere woorden we zien de in-groep verschillend aan de out-groep. Allport (1954) onderzocht waarom mensen zo makkelijk en snel vooroordelen hebben. Hij herkende dat wanneer mensen de neiging hebben om te categoriseren en te reageren op andere mensen op basis van hun lidmaatschap van een groep in plaats van op het individu, vooroordelen zullen hebben (Dovidio et al. 2010).

De sociale attributietheorie beschrijft hoe sociale groepen het gedrag, de resultaten van het gedrag en de sociale omstandigheden van de leden van hun eigen groep (in-groep) verklaren en dat van andere sociale groepen (out-groep; Proudford & Nkomo, 2006; Nkomo, 2008). Individuen die lid zijn van de in-groep hebben dan ook de neiging om de leden van de out-groep als gelijkend van elkaar te zien. Ze kunnen over de out-groepsleden negatief denken of in stereotypen denken (Proudford & Nkomo, 2006).

De sociale identiteitstheorie is de kennis van een individu, dat hij of zij tot een sociale categorie of groep behoort (Stets & Burke, 2000). Tajfel (1979) formuleert in zijn onderzoek dat de sociale groep naar een positieve identiteit en een hoger zelfbeeld streeft. Om dit positief zelfbeeld te bekomen, gaan individuen van een in-groep (eigen groep) proberen om negatieve aspecten van een out-groep (andere groep) te zoeken. Men gaat dus de eigen groepsleden gunstiger evalueren dan leden van andere groepen, dit wordt ook wel intergroep bias genoemd (Proudford & Nkomo, 2006). De nood aan een positief zelfbeeld leidt tot vooroordelen (Dovidio et al. 2010; Proudford & Nkomo, 2006). Dat positief zelfbeeld hoeft niet overeen te komen met het beeld dat de individuen van de andere groep (out-groep) over deze groep hebben (in-groep) omdat het ook vaak gekenmerkt wordt door stereotypen. Deze theorie verklaart ook het fenomeen van intergroepsrelaties (Abrams & Hogg, 1990). Dit is een relatie tussen twee of meerdere groepen en hun leden (Proudford & Nkomo, 2006). Aanvankelijk was de focus van de sociale identiteitstheorie gericht op intergroepsrelaties en - conflicten.

B. Machtspectief

Naast het sociaalpsychologische perspectief kan er ook gekeken worden vanuit het machtspectief. Macht ('power') staat traditioneel voor situaties waar twee individuen of groepen tegenstrijdige belangen hebben en waar de ene partij erin slaagt om de andere partij iets te laten doen wat hij of zij anders niet gedaan zou hebben. Met andere woorden, de ene partij heeft macht over de andere partij (Van Laer & Janssens, 2011). Een voorbeeld van een machtsverschil is terug te vinden bij een mentor en een ondergeschikte die verschillen in hun lidmaatschap van een groep (zoals verschillend in etniciteit, geslacht, handicap, seksuele geaardheid, etc.; Ragins, 1997). Macht kan geïnterpreteerd worden in de traditionele zin, dit zijn de openlijke vormen van discriminatie. Daarnaast is er ook een subtiele vorm van macht en dit is dan het domein van subtiele discriminatie. Hier wordt in het onderzoek van Van Laer en Janssens (2011) dieper op ingegaan.

Machtsstructuren ontstaan door normen en waarden. Deze normen en waarden van de samenleving worden bepaald door één groep die de macht uitoefent over andere groepen (Dovidio et al., 2010; Motmans & Cortier, 2009). Alles wat afwijkt van deze norm is minderwaardig en wordt gezien als niet 'normaal' (Motmans & Cortier, 2009). De dominante groep bepaald niet enkel die normen en waarden maar legt deze ook op aan de andere groepen en geven dit door naar volgende generaties (Dovidio et al., 2010). Macht is ook nooit eigendom van alleen een individu, het behoort altijd tot een groep. Deze macht zal blijven bestaan zolang de groep tegenover de 'anderen' blijft staan en het idee van aangeboren groepsverschillen blijft bestaan (Essed, 1991). Macht kan ook worden bekeken in relatie tot etnische discriminatie. Dit stelt onderzoekers in staat om relaties tussen meerderheidsgroepen (mensen zonder migratieachtergrond) en minderheidsgroepen (mensen met een migratieachtergrond) duidelijk vast te leggen in functie van de machtsverhouding. Meerderheidsgroepen hebben meer macht dan de minderheidsgroepen (Essed, 1991).

3. Stereotypen en vooroordelen

Door de cognitieve revolutie in de jaren '70 en '80, was er meer interesse in hoe de cognitieve processen tot stereotypen en vooroordelen leiden. Er werd meer onderzoek gedaan en er werd benadrukt hoe normale psychologische en sociale processen vooroordelen en stereotypen

bevorderen en in stand houden (Dovidio et al., 2010). De begrippen stereotypen, vooroordelen en discriminatie lijken op elkaar en worden vaak ook door elkaar gebruikt, dit komt omdat ze gebaseerd zijn op de sociale categorisatietheorie en de sociale identiteitstheorie (Vis & Moldenhauer, 2000). Om het verschil tussen vooroordelen en stereotypen te benadrukken, worden ze hieronder verduidelijkt.

Stereotypen verwijzen naar een typisch beeld dat bij iemand opkomt als je aan een bepaalde groep denkt. Het vertegenwoordigt een reeks kenmerken die worden waargenomen om de kern van een groep te weerspiegelen (Dovidio et al., 2010). Deze kenmerken zijn foutieve en uitvergroete ideeën over een groep, bijvoorbeeld blonde vrouwen zijn dom, homoseksuelen zijn verwijfd, etc. Individuen worden met andere woorden in groepen en in categorieën ingedeeld (sociale categorisatie). Stereotypen kunnen zowel positief als negatief van aard zijn. Mensen gaan ervan uit dat de stereotypen die over een bepaalde groep bestaan, gelden voor alle leden van die groep (Vis & Moldenhauer, 2000) en waarbij er een duidelijk onderscheid gemaakt wordt met stereotypen van andere groepen. Individuen die lid zijn van een 'in-group' (hun eigen groep) hebben de neiging om de leden van een 'out-group' (een andere groep) als gelijkend te zien en ze in stereotype begrippen te beschouwen of hun negatief te beoordelen (Proudford & Nkomo, 2006). Stereotypen zijn cognitieve processen, men heeft de neiging om dingen samen te categoriseren (Hilton & von Hippel, 1996; Tajfel, 1982). Men gaat dit doen door te kijken naar de verschillen tussen de groepen en naar de overeenkomsten tussen aspecten binnen een groep. Men heeft hier vaak ook de neiging om dit uit te vergroten en om in te overdrijven.

Vooroordelen zijn oneerlijke en negatieve gevoelens die iemand heeft ten opzichte van een sociale groep of een individu dat lid is van deze groep (Dovidio, 2001). Het is dus een affectief proces (Hilton & von Hippel, 1996; Dovidio et al., 2010) door de negatieve gevoelens. Vooroordelen kunnen ook bekeken worden in relatie tot etnische discriminatie. Het is een ongunstige houding die men heeft ten opzichte van een groep mensen op basis van etniciteit (Avery, Volpone & Homles, 2018). Dit ontstaat uit het idee dat de ene etnische groep superieur is aan andere etnische groepen (Volpone & Homles, 2015). Het kan namelijk leiden tot discriminatie tegen een persoon die lid is van een etnische minderheidsgroep (Avery, Volpone, & Holmes, 2018). Een voorbeeld kan zijn dat een man van Afrikaanse afkomst vaker tegengehouden of gecontroleerd wordt door de politie zonder gegronde reden. Het kan ook zijn dat leden van traditionele minderheidsgroepen (zoals de 'blacks' in Amerika) vooroordelen hebben ten opzichte van meerderheidsgroepen (zoals de 'whites' in Amerika) en hun leden. Maar uit onderzoek blijkt dat minderheidsgroepen meer het gedachtegoed van de meerderheidsgroep accepteren (Dovidio et al., 2010).

Terwijl vooroordelen en stereotypen gedachten en gevoelens zijn gaat discriminatie meer over het handelen (Vis & Moldenhauer, 2000). Toch worden deze begrippen al snel met elkaar verward. Iemand die vooroordelen heeft zal er hoogstwaarschijnlijk ook stereotypen over een groep hebben. Maar iemand die stereotype opvattingen over een groep heeft, gaat niet noodzakelijk vooroordelen hebben.

4. Types van discriminatie

Discriminatie is een complexe term omdat er veel verschillende types zijn. Hierin kan er een onderscheid gemaakt worden tussen een aantal verschillende types, namelijk tussen indirecte, directe, formele, interpersoonlijke, open en subtiele discriminatie.

A. Indirect & direct

Eerst is er een onderscheid tussen indirecte en directe discriminatie. Directe discriminatie staat voor een doelbewuste, ongelijke behandelingen die worden uitgevoerd met oog op bepaalde sociale groep(en) (Bogaers, Van Laer, & Zanoni, 2018). Dit is ook de meest voorkomende vorm die langs de arbeidsrechtbank komt omdat het de meest bekende en herkende vorm van discriminatie is (Forshaw & Pilgerstorfer, 2008). Een voorbeeld hiervan is dat iemand die afgewezen wordt voor een sollicitatie omwille van zijn Afrikaanse afkomst.

Indirecte discriminatie daarentegen is een maatregel die op het eerste zicht neutraal lijkt en geen onderscheid tussen verschillende groepen maakt. Maar toch is het een handeling die een nadeel oplegt aan bepaalde sociale groepen (Altman, 2011; Doyle, 2007). Bijvoorbeeld fulltime werknemers krijgen een hogere loongraad dan parttime werknemers, maar het zijn meestal vrouwen die parttime werken (Forshaw & Pilgerstorfer, 2008).

B. Formeel & interpersoonlijk

Ten tweede kan er een onderscheid gemaakt worden tussen formele en interpersoonlijke discriminatie. Formele discriminatie komt meestal voor in organisatorische praktijken en omvat beslissingen die worden genomen over iemand zijn job, zoals het aannemen, promotie geven, het ontslaan en het niveau van compensatie (Hebl, Foster, Mannix, & Dovidio, 2002). Het is ingebed in officiële praktijken die in de organisaties voorkomen. Dit zijn regels en procedures die al jarenlang toegepast worden binnen een organisatie. Deze vorm van discriminatie wordt meestal ook uitgevoerd door organisatorische actoren zoals managers of werkgevers (Shen & Dhanani, 2018). Een voorbeeld van formele discriminatie is dat iemand wordt geweigerd voor een functie in een bedrijf vanwege etniciteit of geslacht (Marchiondo, Ran, & Cortina, 2018). Formele discriminatie is de soort die werkgevers waarschijnlijk zullen vermijden, vooral als ze proberen een onbevooroordeeld zelfbeeld te behouden (Hebl et al., 2002).

Interpersoonlijke discriminatie gaat over het gedrag tussen individuen die negatief verbaal (zoals het denigreren van mensen, ongepaste grappen vertellen of negatieve geruchten over iemand verspreiden) en non-verbaal gedrag vertonen (zoals minder interesse tonen, minder oogcontact maken en minder glimlachen; Shen & Dhanani, 2018; Marchiondo, Ran, & Cortina, 2018; Jones et al, 2016). Interpersoonlijke discriminatie kunnen interacties zijn die vaak subtiel van aard zijn en zijn moeilijk om bij wet te verbieden. Bijvoorbeeld een werknemer die minder glimlacht tegen een collega met een donkere huidskleur. Dit zijn acties die toch discriminerend zijn maar niet opvallend. In tegenstelling tot bij formele discriminatie bestaan er geen wetten tegen interpersoonlijke discriminatie (Hebl et al., 2002).

C. Open & subtiel

Ten slotte kan er een onderscheid gemaakt worden tussen open en subtiele discriminatie.

Openlijke discriminatie wordt gekenmerkt door gedragingen die leden van een bepaalde sociale groep expliciet uitsluiten (Marchiondo, Ran, & Cortina, 2018). Open of flagrante discriminatie is te herkennen aan de openheid en de opzettelijkheid, het is gemakkelijk om dit te herkennen als discriminatie. Deze vorm wordt zoals directe discriminatie minder en minder geaccepteerd en komt daardoor minder frequent voor in de samenleving (Van Laer & Janssens, 2011). Sinds de komst van de antidiscriminatie wetten is open discriminatie, onder andere op de werkvloer, op bijvoorbeeld geslacht of etnische achtergrond illegaal geworden (Cortina, 2008). Een voorbeeld van open discriminatie is dat iemand op het werk een persoon geen informatie geeft die hij of zij nodig heeft om zijn werk te doen vanwege de etnische achtergrond van die persoon (Jones et al., 2016).

Subtiele discriminatie is discriminatie die minder zichtbaar is en wordt minder makkelijk herkend als discriminatie. Het is een subtiele vorm van macht die onbewust kan werken en bijna continu wordt uitgevoerd (Van Laer & Janssens, 2011). Het is vaak ook dubbelzinnig en wordt vaak niet gezien als strafbaar (Van Laer & Janssens, 2011; Marchiondo, Ran, & Cortina, 2018). Acties van subtiele discriminatie worden ook vaak als normaal, natuurlijk of acceptabel gezien en worden ook vaak door mensen onbewust en onbedoeld uitgeoefend (Shen & Dhanani, 2018; Jones et al., 2016). Deitch et al. (2003) spreken over de term 'alledaagse discriminatie' in plaats van subtiele discriminatie. Marchiondo et al. (2018) spreken dan weer over moderne discriminatie, omdat de traditionele vormen steeds meer afnemen en men meer op een subtielere en onbewuste manier zal discrimineren.

D. Overeenkomsten

In studies worden sommige types als synoniem van elkaar gezien omdat ze overeenkomstige kenmerken hebben. Zo wordt directe discriminatie ook benoemd als openlijke discriminatie. Ze zijn 'makkelijk' te herkennen doordat ze zo openlijk zijn en worden verboden door de wetgeving. Een voorbeeld is dat vrouwen met een hoofddoek minder snel worden uitgenodigd om op sollicitatiegesprek te komen (Ghumman & Ryan, 2013).

Shen en Dhanani (2018) vermelden dat, zoals hierboven vermeld, interpersoonlijke en subtiele discriminatie vaak als synoniemen worden beschouwd, maar wel degelijk van elkaar verschillen. Subtiele discriminatie is meestal onbewust gedrag. Gedrag zoals bijvoorbeeld ongepaste grappen vertellen om iemand zich ongemakkelijk te laten voelen wordt als interpersoonlijk gedrag beschouwd. Deze types zien we de dag van vandaag meer opduiken in de maatschappij en op de werkvloer. Dit komt door het feit dat de traditionele vormen verboden worden door de wet. In sommige gevallen zien we ook een combinatie van formele en indirecte discriminatie. Een voorbeeld hiervan is dat een kandidaat voor de politie groter moet zijn dan 1,52m (Veenman, 2003). De regel lijkt op het eerste zicht normaal en het is een regel die al jarenlang binnen de organisatie wordt toegepast. De mensen kleiner dan 1,52m worden dus gediscrimineerd. Het komt vaker bij vrouwen voor dan bij mannen omdat ze kleiner dan deze lengte zijn.

Discriminatie is vandaag nog steeds aanwezig in de maatschappij en in de werkomgeving (Nkomo, 2008), en blijft het leven van mensen die erdoor getroffen worden beïnvloeden (Dovidio & Gaertner, 2000). Alleen komen ze niet meer zo vaak voor in de open en directe vormen, maar is het vaak subtiel en onbewust (Nkomo, 2008).

Etnische discriminatie op de werkplek

De betekenis en de oorsprong van discriminatie werden al eerder beschreven in deze literatuurstudie. Iemand kan gediscrimineerd worden op basis van verschillende criteria. Etnische discriminatie is één van deze criteria. Personen met een migratieachtergrond zijn mensen die in het buitenland geboren zijn (eerste generatie) of mensen waarvan minstens één ouder in het buitenland is geboren (tweede generatie). Personen waarvan beide ouders in België geboren zijn en waarvan minstens één grootouder in het buitenland is geboren behoren tot de derde generatie. Vaak wordt er ook een onderscheid gemaakt tussen mensen met een migratieachtergrond van westerse landen en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Wanneer deze mensen met een migratieachtergrond gediscrimineerd worden op basis van hun afkomst, dan spreken we van etnische discriminatie. In België is hiervoor de Antiracismewet ingevoerd.

1. Achtergrond

Etnische discriminatie is een globaal fenomeen en heeft een lange geschiedenis. Etnische discriminatie kan gedefinieerd worden als een ongelijke behandeling van een individu omdat die tot een bepaalde etnische groep behoort of die zich associeert met individuen van een bepaalde etniciteit (Avery, Volpone, & Holmes, 2018). Het reikt verder dan alleen maar iemand zijn huidskleur, maar iemand zijn huidskleur kan wel het niveau van privileges bepalen voor een individu (Harrison & Thomas, 2009). In de Verenigde Staten zal iemand met een 'blanke' huidskleur meer voordelen en privileges krijgen dan iemand met een 'donkere' huidskleur. In de literatuur wordt de term etnische discriminatie vaak gebruikt om een combinatie van vooroordelen en discriminatie te beschrijven (Proudford & Nkomo, 2006). Eerder is er in deze studie gesproken over de sociale categorisatietheorie. Dat is het proces waar men individuen gaat indelen in sociale groepen. Dit kunnen ook etnische groepen zijn, bijvoorbeeld 'blacks' ten opzichte van de 'whites'. In deze theorie wordt er ook een onderscheidt gemaakt tussen in-groepen en out-groepen. Een kenmerk om deze groepen te construeren, kan bijvoorbeeld etniciteit zijn. De leden van de in-groep zijn voor de blanken, andere blanken en leden van de out-groep zijn personen met een donkere huidskleur. Maar de medeleden van de in-groep voor personen met een donkere huidskleur, zijn andere personen met een donkere huidskleur en leden van de out-groep zijn personen met een blanke huidskleur (Proudford & Nkomo, 2006).

Heckman (1998) schrijft in zijn onderzoek dat etnische discriminatie op de werkplek ontstaat wanneer een gelijkaardige persoon anders wordt behandeld op basis van etniciteit en dit geen direct effect heeft op de productiviteit. Er is veel onderzoek gedaan over etnische discriminatie in de Verenigde Staten (Avery, Volpone, & Holmes, 2018; Deitch et al., 2003). Daar wordt er een duidelijk onderscheid gemaakt tussen meerderheidsgroepen (blanke huidskleur) en minderheidsgroepen

(donkere huidskleur). In principe kunnen alle leden van eender welke etnische groep, zowel meerderheidsgroepen als minderheidsgroepen gediscrimineerd worden (Avery, Volpone, & Holmes, 2018). Maar het kan verschillen in de vorm, de intensiteit, tussen landen en in het land zelf (Nkomo, 2008). Het is wel zo dat etnische minderheden veel sneller discriminatie melden dan etnische meerderheden (Coleman, 2004).

Sinds de veranderingen in de wetten met betrekking tot discriminatie is de attitude van de meerderheidsgroepen naar etnische minderheden positiever geworden, toleranter en meer geaccepteerd (Cortina, 2008). Volgens Dovidio en Gaertner (2004), die hun onderzoek gebaseerd hebben op studies uitgevoerd in de Verenigde Staten, zijn vooroordelen van meerderheidsgroepen naar minderheidsgroepen toe, met de tijd afgenomen (bijvoorbeeld vooroordelen naar latino's toe; Dovidio & Gaertner, 2004).

2. Werkplek

Ondanks de wetgeving rond etnische discriminatie die ingevoerd werd, zijn er vandaag nog steeds etnische verschillen op de werkplek (Coleman, 2004). In verschillende landen wordt er regelmatig onderzoek gedaan naar etnische discriminatie op de arbeidsmarkt. Zo zien we dat er gediscrimineerd wordt bij de aanwerving, tijdens het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst en bij het beëindigen van de overeenkomst. Er is veel onderzoek gedaan naar etnische discriminatie bij de aanwerving, maar er is nog weinig onderzoek gevoerd tijdens de arbeidsovereenkomst en bij de uitstroom. Zowel tijdens de aanwerving als tijdens de overeenkomst en bij de uitstroom zullen er verschillende vormen van discriminatie optreden. Er kan direct, indirect, formeel, interpersoonlijke, openlijk en subtiel gediscrimineerd kunnen worden omwille van iemand zijn migratieachtergrond.

Zo kan het weigeren van een Marokkaanse sollicitant een vorm zijn van directe discriminatie op basis van de persoon zijn achtergrond. Een voorbeeld van indirecte discriminatie omwille van iemand zijn migratieachtergrond kan zijn, de voorwaarde om vloeiend Nederlands te spreken voor een functie binnen het bedrijf, waar dit helemaal niet relevant voor is (Veenman, 2003). Een werknemer met een migratieachtergrond bewust geen promotie geven, omwille van zijn achtergrond, is dan weer een vorm van formele discriminatie. Wanneer er een grapje gemaakt wordt over het land van herkomst van de gediscrimineerde persoon, wordt dit gezien als formele discriminatie omwille van de migratieachtergrond. Een voorbeeld van open discriminatie is dat iemand op het werk een persoon geen informatie geeft die hij of zij nodig heeft om zijn werk te doen vanwege de migratieachtergrond van die persoon (Jones et al., 2016). Als een onthaalbediende minder vriendelijk is naar werknemers met een migratieachtergrond, is dit een voorbeeld van subtiele discriminatie omwille van de migratieachtergrond.

A. Aanwerving

Er wordt veel aandacht besteed aan etnische discriminatie bij de aanwerving, omdat men op zoek is naar een verklaring voor de langdurige werkloosheid van mensen met een migratieachtergrond (Veenman, 2003).

Etnische discriminatie is terug te vinden bij het rekruteren van nieuwe werknemers, bij bijvoorbeeld het rekruteren van studenten van een hogeschool of universiteit. Deze rekruteringen worden vaak uitgevoerd door rekruteerders van autochtone afkomst. Uit veel van de verschillende onderzoeken (Kaas & Manger, 2011; Bursell, 2007; Carlsson & Rooth, 2007; Drydakis & Vlassis, 2010; Baerts et al., 2013) die teruggevonden kunnen worden in de literatuur blijkt dat wanneer sollicitanten een naam hebben die gelinkt is aan een raciale en etnische minderheidsgroep, een kleinere kans hebben om teruggebeld te worden (Avery, Volpone, & Holmes, 2018). Zo hebben Kaas en Manger (2011) een experiment uitgevoerd op de Duitse arbeidsmarkt, meer bepaald in de economische en managementsector. Er werden motivatiebrieven voor een stage naar verschillende bedrijven in deze sector verzonden. Het enige verschil in de motivatiebrieven waren de namen: er werd één brief verstuurd van een student met een Duits klinkende naam en de andere met een Turkse naam. Hieruit bleek dat studenten met een Duitse naam, meer kans hadden om teruggebeld te worden, dit was vooral in kleinere bedrijven. Kleinere bedrijven discrimineren meer dan grotere bedrijven (Bursell, 2007). Uit een vergelijkbaar onderzoek van Bursell (2007; uitgevoerd op de Zweedse arbeidsmarkt) kwam naar voor dat iemand met een Arabische of Afrikaans klinkende naam 21 keer moest solliciteren vooraleer ze terug werden gebeld. Terwijl iemand met een Zweeds klinkende naam slechts tien keer moest solliciteren om teruggebeld te worden. In de realiteit zou dit verschil zelfs nog hoger liggen (Bursell, 2007). In de literatuur zijn er vergelijkbare onderzoeken terug te vinden. Zo experimenteren Carlsson en Rooth (2007) eveneens op de Zweedse arbeidsmarkt, Drydakis en Vlassis (2010) op de Griekse arbeidsmarkt en Baerts et al. (2013) voerde een vergelijkbaar onderzoek uit bij schoolverlaters op de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze experimenten zijn uitgevoerd op arbeidsmarkten in verschillende landen en er wordt steeds geconcludeerd dat etnische discriminatie aanwezig is op de arbeidsmarkt.

Uit ander onderzoek blijkt dat werknemers met een migratieachtergrond meer tijd nodig hebben in het vinden van een nieuwe job dan autochtonen. Hierdoor ontstaat er dus een hogere werkloosheidsgraad bij deze werknemers (Uhlendorff & Zimmermann, 2009). Bewijs toont aan dat rekruteerders zullen discrimineren tegen minderheidsgroepen, bij het selecteren van een kandidaat wanneer ze denken dat zo een gedrag aanvaard wordt door hun organisatie (Ziegert & Hanges, 2005). Maar wanneer de concurrentie voor gekwalificeerde werknemers in een segment van de arbeidsmarkt groot is, dan kunnen bedrijven het zich niet permitteren om iemand te discrimineren op basis van afkomst. Ze zullen de 'war for talents' niet overleven en uit de markt worden gedreven. Volgens Becker's theorie is er minder etnische discriminatie als de concurrentie in de markt groot is. Men zal dan meer niet-autochtone werknemers in dienst hebben (Coleman, 2004). In segmenten waar er een overaanbod is aan gekwalificeerde werknemers, kan discriminatie sterker aanwezig zijn omdat rekruteerders of de organisatie dan hun favoriete kandidaat kunnen kiezen (Kaas & Manger, 2011).

De eerder vermelde types van discriminatie kunnen ook teruggevonden worden bij etnische discriminatie op het werk. Zo kan een sollicitant afgewezen worden op basis van zijn of haar etnische afkomst bij de werving en de selectie. Dit is dan een vorm van directe discriminatie. Dit zien we nauwelijks nog voorkomen sinds de komst van de Antidiscriminatiewetten. Sommige organisaties maken enkel gebruik van wervingskanalen (zoals advertenties in bladen die voornamelijk door autochtonen worden gelezen) die individuen met een etnische achtergrond minder kansrijk maken

(Veenman, 2003). Dit kan worden gezien als een vorm van formele discriminatie. Een werkgever die bij de aanwerving sollicitanten een moeilijke Nederlandse schrijftest laat afleggen voor een functie waar dit geen vereiste is (bijvoorbeeld voor een arbeidsfunctie), duidt op indirecte discriminatie. Deze test is dan moeilijker voor mensen met een migratieachtergrond dan voor mensen van autochtone afkomst, omdat het niet hun moedertaal is.

B. Tijdens de arbeidsovereenkomst

Tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan er ook discriminatie op basis van etniciteit opduiken.

Iemand die minder loon en minder extralegale voordelen krijgt omwille van de etnische afkomst kan wijzen op loondiscriminatie. Er kan hier een onderscheid gemaakt worden tussen directe en indirecte loondiscriminatie. Directe loondiscriminatie is wanneer een individu van een minderheidsgroep met dezelfde kenmerken, dezelfde functie op hetzelfde niveau als een individu van een meerderheidsgroep een lager loon krijgt. Dit zien we in de praktijk nog nauwelijks voorkomen door de collectieve arbeidsovereenkomsten die dit tegengaan. Indirecte discriminatie ten opzichte van loondiscriminatie komt wel nog voor in de praktijk. Individuen met een etnische achtergrond hebben het moeilijker om op hetzelfde niveau en in dezelfde functie terecht te komen dan autochtonen met dezelfde kenmerken (Veenman, 2003). Loondiscriminatie bij iemand met een migratieachtergrond is echter moeilijk om aan te tonen.

Naast loondiscriminatie kan het ook zijn dat minderheidsgroepen minder kansen en voordelen krijgen op vlak van carrièremogelijkheden ten opzichte van meerderheidsgroepen (Rosenfeld, 1998).

Zo kunnen minderheidswerknemers bijvoorbeeld een lagere prestatiebeoordeling ontvangen dan meerderheidswerknemers (Roth, Huffcutt en Bobko, 2003). Gemiddeld ontvangen 'blanken' hogere waarderingen dan 'zwarten' en 'latino's' in de Verenigde Staten en dit verschil zal groter zijn bij jobs van een lager niveau (Nkomo, 2008). Ook kan het zijn dat promotiebeslissingen worden beïnvloed door het feit dat een persoon een andere etnische afkomst heeft (Nkomo, 2008). In principe mag iedereen die in aanmerking komt, meedingen naar de promotie. Werknemers met een migratieachtergrond ondervinden wel degelijk belemmerende factoren. Er zijn cultuurverschillen, verschillen in sociale netwerken en vooroordelen. Vaak wordt ook het signaal met de wens om hogerop te komen niet herkend of misverstaan (Veenman, 2003). Er moet ook rekening gehouden worden met het feit dat in sommige bedrijven de individuen die de mensen aannemen (bv: HR-verantwoordelijke/ CEO) anders zijn dan de individuen die promotie geven (bv: managers; Conlin & Emerson, 2006). Bijvoorbeeld, iemand met een migratieachtergrond werkt al lang in het bedrijf en er komt een nieuwe manager in het bedrijf die over de promoties gaat van zijn medewerkers. Deze sluit de persoon met de migratieachtergrond uit om het feit dat hij een andere etnische achtergrond heeft. Etnische discriminatie zal wel eerder voorkomen in het aanwervingsproces dan bij de promotie. Deze uitingen van etnische discriminatie zijn indirect en interpersoonlijk (Veenman, 2003).

Ten derde blijkt uit onderzoek dat er op de werkplek nog steeds organisatorische beslissingen genomen worden op basis van iemand zijn etnische identiteit (Avery, Volpone, & Holmes, 2018). Bijvoorbeeld een baas die zijn teams indeelt op basis van herkomst.

C. Einde en ontslag

Naast de aanwerving en tijdens het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst kan ook iemand ontslagen worden of een beëindiging van het arbeidscontract omwille van die persoon zijn etnische achtergrond.

In de literatuur is er weinig onderzoek gedaan naar het verlies van een job omwille van discriminatie. Bell, Berry, Marquardt en Green (2012) deden onderzoek hierna en spreken over de term 'discriminatory job loss' (DJL). Het is een onvrijwillige scheiding vanwege een ongelijke behandeling op basis van persoonlijke factoren die niet relevant zijn voor de nodige job prestaties. Het brengt de concepten discriminatie en het verlies van een job samen. Beide concepten zorgen voor negatieve effecten, wanneer deze concepten samenkomen verergeren de effecten alleen maar. Ze zorgen voor negatieve financiële, psychologische en fysieke gevolgen. DJL is in het bijzonder schadelijk voor het psychologische welzijn van een individu. Het bezorgt de individuen een lager zelfbeeld en een lagere zelfefficiëntie. Onder de titel 'Gevolgen' gaan we hier dieper op in.

Niet alle ontslagen zijn omwille van discriminatie en niet alle uitingen van discriminatie leiden tot een ontslag. DJL kan optreden wanneer de werkgever iemand ontslaat op basis van zijn demografische kenmerken (etniciteit of leeftijd). In dit geval van etnische discriminatie zal men iemand dus ontslaan omwille van zijn of haar afkomst. Het kan ook optreden wanneer leden van een bepaalde groep zwaarder voor dezelfde overtreding worden gestraft (bijvoorbeeld ontslag), waar leden van een andere groep minder zwaar voor worden gestraft (bijvoorbeeld een waarschuwing, degradatie, opschorting; Bell, Berry, Marquardt & Green, 2012).

Naast DJL kan ook iemand ontslagen worden bij collectief ontslag. Door beperkte promotiemogelijkheden bij werknemers met een migratieachtergrond blijven ze op lagere niveaus in de onderneming actief. Ze zijn hierdoor ook veel kwetsbaarder bij collectief ontslag (Veenman, 2003).

3. Gevolgen

Mensen die etnische discriminatie ervaren, ondervinden een hele reeks van gevolgen. Deze gevolgen zijn ook deels toe te wijzen aan mensen die gediscrimineerd worden op basis van een ander criterium, zoals bijvoorbeeld discriminatie op basis van geslacht.

Zoals eerder gezegd heeft etnische discriminatie fysieke, psychologische en eventueel financiële gevolgen. Bijvoorbeeld bij ontslag ervaart het individu financiële gevolgen doordat hij of zij geen inkomen meer ontvangt.

Naast de eerder vermelde psychologische gevolgen zijn er nog andere gevolgen, zoals een lager niveau van geestelijke gezondheid van een individu, een toename in het aantal depressies, minder zelfrespect, gedemotiveerd, ontmoedigd, en kwaliteit van leven (Avery, Volpone, & Holmes, 2018; Martens, Ouali, Vertommen, Dryon, & Verhoeven, 2005).

De fysieke gevolgen van etnische discriminatie zijn een hoge bloeddruk, fysieke agressie, hartaandoening, het vertrouwen verliezen, gedemotiveerd worden en het kan stress met zich meebrengen (Avery, Volpone, & Holmes, 2018; Martens et al., 2005). Gedupeerden van etnische

discriminatie kunnen stress ondervinden, door bijvoorbeeld werkloosheid omwille van hun etnische achtergrond. Dit brengt dan zowel lichamelijke als geestelijke problemen met zich mee (Martens, Ouali, Vertommen, Dryon, & Verhoeven, 2005). Ook kunnen ze vertrouwen verliezen, in zichzelf, in de maatschappij, etc. Hierdoor kan een individu in zichzelf keren door het verlies van een houvast. Ook vinden ze moeilijker een plek in de samenleving (Martens, Ouali, Vertommen, Dryon, & Verhoeven, 2005).

Individen met een achtergrondmigratie die te maken krijgen met bijvoorbeeld subtiele discriminatie, vinden het frustrerend door de steeds terugkerende vragen die ze over hun achtergrond krijgen, ook al zijn deze goed bedoeld of uit interesse. Dit komt door het dubbelzinnig karakter van subtiele discriminatie. Het geeft hun het gevoel als vreemden in de samenleving en dat ze hun gedrag steeds moeten rechtvaardigen (Van Laer & Janssens, 2011).

Naast de persoonlijke gevolgen die het voor het individu heeft, zijn er ook gevolgen voor de maatschappij. Door discriminatie worden niet alle arbeidskwaliteiten optimaal benut, wat effect heeft op de economie (Tubergen, 2005).

Virtual Reality

Dit onderzoek bouwt verder op één van de ontwikkelingen van het project *Talent boven vooroordelen*. Uit dit project zijn er een aantal tools voortgevloeid, een van deze tools is een Virtual Reality tool (Bogaers, Van Laer, & Zaroni, 2018).

1. Definitie en geschiedenis

VR kan op verschillende manieren gedefinieerd worden in verschillende contexten. Het kan gaan van een heel simpele weergave op een computerscherm tot een complexe op hoofd gemonteerde display met bodysuit (Ausburn & Ausburn, 2004). Volgens Onyesolu & Eze (2011) kan Virtual Reality of VR gedefinieerd worden als een interactieve, computer gebaseerde omgeving waarin de gebruiker van de VR-technologie een deelnemer wordt in de gesimuleerde wereld. Een deelnemer bevindt zich dus in een virtuele wereld en door de juiste omstandigheden te creëren lijkt het zelfs alsof het echt is (Slater, 2017).

Virtual Reality brengt ook een aantal ervaringen met zich mee, één van de belangrijkste is het gevoel van aanwezigheid. Het is een illusie dat je werkelijk op een plek bent, maar deze wordt natuurlijk gecreëerd door een VR-simulatie. Slater (2009, geciteerd in Slater, 2017, p.20) onderscheidt twee onafhankelijke concepten, namelijk 'Plaats illusie' (PI) en 'Plausibiliteit illusie'(Psi). 'Plaats illusie' verwijst naar het gevoel van 'daar te zijn'. Het is de illusie dat je op een plek bent terwijl je zeker weet dat je er niet bent (Slater,2009; Pan & Hamilton, 2018). De hersenen maken gebruik van dezelfde methoden die men normaal in een niet-virtuele wereld zouden gebruiken (Slater, 2017). Plausibiliteit illusie is de illusie dat gebeurtenissen die zich voordoen in de VR-omgeving ook werkelijk plaatsvinden. Een belangrijk aspect is dat de virtuele wereld ook moet reageren op de acties die de gebruiker doet (Pan & Hamilton, 2018; Slater, 2009). Wanneer beide aspecten, PI en Psi, effectief werken, dan zullen deelnemers zich ook realistischer gaan gedragen in de virtuele simulatie (Slater,2017).

Virtual Reality bestaat al langer dan men denkt, het is in de jaren 60 ontstaan maar nog niet onder de naam en vorm die door het publiek gekend is de dag van vandaag. Het werd voornamelijk voor militaire toepassingen gebruikt, zoals vliegsimulators (Dede, Jacobson, & Richards, 2017). Het was eerst bekend onder andere namen voor men VR aannam (Onyesolu & Eze, 2011). Sinds enkele jaren is VR op de consumentenmarkt beschikbaar en alle grotere IT/electronica bedrijven, zoals Google, Sony, Samsung hebben een 'head-mounted display' (HMD) voor VR (Dede, Jacobson, & Richards, 2017).

2. Types van Virtual Reality

Bij VR kan men een zo eenvoudig mogelijke simulatie ondergaan maar het kan ook veel meer geavanceerder. Bij Virtual Reality zijn er 3 hoofdcategorieëntypen terug te vinden en elke categorie wordt gerangschikt op basis van het gevoel van onderdompeling (Mujber, Szecsi, & Haskmi, 2004). Als eerste kan men het niet-meeslepnde VR-systeem onderscheiden. Hier zijn de minste VR-implementaties in verwerkt, er wordt enkel gebruikt gemaakt van VR op een computerscherm en eventueel een muis en toetsenbord om een interactie te kunnen uitvoeren (Onyesolu & Eze, 2011). Het tweede type is semi-meeslepnd VR-systeem. Hier wordt het gezichtsveld vergroot door grotere of meerdere projectieschermen te gebruiken (Onyesolu & Eze, 2011). Het gevoel van aanwezigheid, onderdompeling en interactie wordt sterker (Mujber, Szecsi, & Haskmi, 2004).

Het laatste type is het meeslepnd VR-systeem (immersive VR). De gebruiker kan hier gebruik maken van een 'HMD', dit is een op het hoofd gemonteerde display met het scherm recht voor de ogen van de kijker (Onyesolu & Eze, 2011). Er zijn hier nog andere systemen mogelijk, maar 'HMD' is het bekendste. Door gebruik te maken van bijvoorbeeld een 'HMD' wanen gebruikers zich in een virtuele wereld en raken hierin volledig ondergedompeld. Men kan realiteiten simuleren waarin men bewegingen kan uitvoeren. Eventueel kan men ook gebruik maken van geluid om de simulatie compleet te maken (Slater, 2017). Het gevoel van aanwezigheid, onderdompeling en interactie zijn hier het hoogste (Mujber, Szecsi, & Haskmi, 2004).

3. Belichaming & lichaamseigendom

Een fenomeen dat we terugvinden in Virtual Reality is lichaamseigendom (body ownership; Maister, Sebanz, Knoblich, & Tsakiris, 2013). Wanneer een gebruiker in de virtuele wereld naar zijn eigen lichaam kijkt, zal hij een virtueel lichaam zien. Het moet natuurlijk zo geprogrammeerd worden dat het virtuele lichaam hun werkelijk lichaam vervangt. Het virtueel lichaam moet worden bekeken vanuit de eerste persoon, met andere woorden met de ogen van het virtuele lichaam. Anders kan er geen lichaamseigendom plaats vinden. Dit geeft al een signaal naar de hersenen dat het virtuele lichaam, het echte lichaam van de gebruiker is (Slater, 2017).

We kunnen dit effect linken aan de 'Rubberen hand illusie'. Maister, Sebanz, Knoblich en Tsakiris (2013) hebben een experiment uitgevoerd waarbij blanke deelnemers een donkerdere huidskleur kregen toegekend. Hiermee wilden ze onderzoeken of men anders ging denken en andere attitudes zou aannemen ten opzichte van mensen met een andere, donkerdere huidskleur.

Hoe intenser de illusie van eigendom van de donkere rubberen hand, hoe positiever hun houding naar raciale groepen toe. In tegenstelling tot wanneer de handelingen van het experiment asynchroon werden uitgevoerd (lagere intensiteit van de illusie), konden deze bevinding niet waargenomen worden (Slater, 2017). Een ander experiment, die een vergelijkbare techniek toepast, werd uitgevoerd door Petkova en Ehrsson (2008) die belichaming wilden aantonen met een mannequin waarop men een camera neerwaarts richtte. Hier werden, zoals bij het experiment met de rubberen hand, synchroon en asynchroon aanrakingen uitgevoerd.

Slater (2017) concludeert uit deze experimenten dat er een illusie van lichaamseigendom kan bereikt worden over een virtueel lichaam. De dominante factor is het perspectief waaruit het lichaam wordt bekeken, het eerste persoonsperspectief.

4. Voordelen

De VR-technologie brengt een aantal voordelen met zich mee. Zo is het een opwindende ervaring en een unieke en effectieve manier om dingen te leren (Ausburn & Ausburn, 2004). Onderzoekers hebben tijdens een studie ook de maximale controle over een complexe sociale situatie (Pan & Hamilton, 2018). In situaties waar verkenning van de omgeving of interacties met mensen of objecten niet mogelijk is of als ongemakkelijk wordt ervaren, dan is Virtual Reality een groot voordeel (Onyesolu & Eze, 2011). Virtual Reality kan ook virtuele omgevingen creëren die in het echt niet mogelijk zijn. Zo kan men de werkelijkheid manipuleren, door bijvoorbeeld de zwaartekracht op aarde te veranderen (Slater, 2017; Pan & Hamilton, 2018). Ook kunnen er functies, processen en andere zaken zeer accuraat worden geïllustreerd. Bijvoorbeeld een molecule die wordt geïllustreerd en dat men het in detail kan bestuderen, erin rondlopen, etc. (Pantelidis, 2010).

VR is ook waardevol voor studenten, zo is het voor sommige makkelijker om dingen te leren en te begrijpen via een virtuele simulatie. Het werkt motiverend en trekt en behoudt de aandacht van de studenten (Pantelidis, 2010). Bijvoorbeeld jonge kinderen die aan de hand van een 'HMD' wiskunde leren door interacties met een virtuele persoon die hun de begrippen en concepten uitlegt (Ausburn & Ausburn, 2004; Slater 2017).

Het is ook een waardevolle leer- en instructiemethode. Studenten kunnen dingen leren die in de praktijk gevaarlijk zijn om te doen, zoals bij neurochirurgie of een training van soldaten tegen terrorisme (Onyesolu & Eze, 2011; Slater, 2017).

5. Uitdagingen

Natuurlijk zijn er ook uitdagingen aan Virtual Reality, voornamelijk met betrekking tot kosten en tijd (Pantelidis, 2010). Zo vereist meeslepende VR een hoger niveau van vaardigheden en is er een hogere kost om VR te ontwikkelen en te implementeren (Ausburn & Ausburn, 2004).

Een uitdaging kan ook de belichaming zijn, bij een gebrek hieraan kan dit tot slechtere prestaties leiden (Pan & Hamilton, 2018). Een andere beperking die bij Virtual Reality komt kijken, is de beperkte kennis over de mogelijke gezondheidseffecten, fysieke of psychologische effecten, en de mogelijke veiligheidseffecten van het VR-gebruik op lange termijn (Ausburn & Ausburn, 2004; Pantelidis, 2010). Sommige deelnemers ervaren bij het gebruik van een 'HMD' misselijkheid door de simulatie (Pan & Hamilton, 2018).

De apparatuur moet succesvolle presentaties leveren. Als dit niet het geval is, kan dit een effect hebben op het gevoel van aanwezigheid bij gebruikers. Ten slotte is er ook een beperking bij Virtual Reality als een instructiemodel (Ausburn & Ausburn, 2004). Ausburn en Ausburn (2004) vermelden dat deze technologie enkel ter aanvulling is in plaats van het vervangen van de ervaring en de live instructies. Het dient niet om instructeurs te vervangen maar eerder als een aanvulling om gebruikers een waardevol alternatief aan te bieden.

Ten slotte wijst Pan en Hamilton (2018) op ethische uitdagingen, maar dat we het groot potentieel van VR niet mogen vergeten.

6. Discriminatie en VR

Het gebruik van VR in onderzoeken is nog beperkt, maar het zal naar de toekomst toe waarschijnlijk meer gebruikt worden omdat het toegankelijker wordt.

Het gebruik van VR in relatie met discriminatie is gering. Greenwald et al. (2002) onderzochten etnische discriminatie in de Verenigde staten. Aan de hand van een computerscherm, muis en toetsenbord gingen ze nagaan welke effecten een migratieachtergrond had op de reacties van wapenhouders. Uit dat onderzoek kwam voort dat 'blacks' vaker onterecht werden neergeschoten dan 'whites'.

Gamberini et al. (2015) onderzochten onder andere etnische discriminatie in twee verschillende noodsituaties (tijdsdruk of brand). Hieruit bleek dat door de blanke deelnemers minder hulp aangeboden werd aan een virtueel persoon met een donkere huidskleur. Er was meer discriminatie tegen een donkergekleurde virtuele persoon onder tijdsdruk, dit was niet het geval bij brand. Wanneer er overeenkomsten zijn in de etniciteit zal de helper zich gunstiger gedragen naar het slachtoffer omdat de helper hun als gelijkend zien.

Ten slotte is er het onderzoek van Shaikh et al. (2016) waarbij men de relatie tussen etnische discriminatie en paranoïde ideeën bekijkt aan de hand van een Virtual Reality-omgeving.

EMPIRISCH ONDERZOEK

Methodologie

Onderzoeksmethode

Deze masterthesis zal een kwalitatieve onderzoeksmethode toepassen om meer inzicht te krijgen in de constructie van discriminatie bij medewerkers met een migratieachtergrond door HR-verantwoordelijken of HR-medewerkers en werkgevers. Een kwalitatief onderzoek is geschikt, wanneer het doel van het onderzoek is om de betekenis van een sociaal verschijnsel te begrijpen en te analyseren (Plochg & Zwieten, 2007). Daarnaast zijn in een kwalitatief onderzoek de beschrijvingen en interpretatie van een respondent over een probleem belangrijk (Reulink & Lindeman, 2005). Omdat het onderwerp gevoelig ligt wordt er ook om die reden gebruik gemaakt van dit type onderzoek (Reulink & Lindeman, 2005). In dit geval zal etnische discriminatie geanalyseerd worden bij werkgevers om te begrijpen hoe ze dit concept construeren en interpreteren.

Dit onderzoek beantwoordt de onderzoeksvraag door middel van diepte-interviews, met behulp van een eerder ontwikkelde Virtual Reality tool. Er werd voor diepte-interviews gekozen omdat in dit onderzoek gezocht wordt naar hoe de respondenten een bepaald concept construeren. Daarnaast is deze techniek gericht op het verzamelen van 'diepte-informatie', dit wil zeggen dat er zoveel mogelijk informatie verzameld wordt bij de respondenten (Groenland, 2016). Diepte-interviews is daarom geschikt voor dit onderzoek.

Dataverzameling

Om data te verzamelen, werden er semigestructureerde diepte-interviews afgenomen. Hierbij worden van tevoren vragen opgesteld over een reeks interviewthema's die in de loop van het interview aan bod moeten komen. Er is ruimte om af te wijken van de volgorde van de vragen en om nieuwe vragen te stellen om dieper in te gaan op de onderzoekssituatie (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2011). Deze onderzoeksmethode werd gekozen omdat er meer informatie verzameld kan worden via interviews. Discriminatie omwille van migratieachtergrond, wordt vaak nog gezien als een gevoelig onderwerp om over te praten. Door interviews te gaan afnemen wordt er meer informatie verkregen om een beeld te creëren over de constructie van discriminatie bij de participanten. De interviewleidraad die gebruikt werd bij de semigestructureerde diepte-interviews bestond uit verschillende delen. Eerst werden er algemene vragen ter inleiding van het gesprek gesteld, vervolgens werd een VR-filmpje getoond om dan hierover vragen te stellen en om dieper in te gaan op het onderwerp discriminatie van mensen met een migratieachtergrond. Afhankelijk van het gesprek kon de volgorde van de vragen aangepast worden. De interviews duurden ongeveer een uur tot anderhalf uur.

Voor de start van het interview werd steeds samen met de participant het informed consent overlopen en indien men akkoord ging werd het ondertekend. Er werd hun ook geïnformeerd dat het interview om praktische redenen opgenomen zou worden. Er werd duidelijk aangehaald dat er in alle vertrouwen met de informatie zou omgegaan worden en de anonimiteit gegarandeerd blijft. Geen enkele persoon had hier bezwaar tegen. Het moment van het interview werd in overleg met elkaar

besproken naargelang de beschikbaarheid. De geïnterviewden waren altijd vrij om de plaats te kiezen, en deze vond dan bijna altijd plaats in de werkomgeving. Tijdens de coronacrisis verliepen de interviews via een digitaal platform dat zowel voor de geïnterviewde als voor de interviewer toegankelijk waren.

In dit onderzoek werd er tijdens de diepte-interviews gebruik gemaakt van een eerder ontwikkelde Virtual Reality tool. Via een head-mounted display met hoofdtelefoon werd er een VR-simulatie afgespeeld. Zodat de participanten helemaal afgesloten worden van de omgeving. Deze VR-tool is een affectieve aanpak waarbij er een ervaring wordt gecreëerd. De geïnterviewden werden geconfronteerd met de vooroordelen en stereotypen die er heersen over werknemers met een migratieachtergrond doormiddel van een VR-filmpje (Bogaers, Van Laer, & Zanoni, 2018). Door gebruik te maken van deze VR-tool verplaatsen de geïnterviewden zich met andere woorden in het lichaam van iemand met een migratieachtergrond. Hierdoor ervaren ze intens hoe werknemers uit deze groepen discriminatie ervaren. Zowel directe als indirecte, interpersoonlijke als formele, en subtiele als openlijke discriminatie (Bogaers, Van Laer, & Zanoni, 2018). De VR-tool werd gebruikt om een gevoelig thema, zijnde discriminatie op de werkvloer, bespreekbaar te maken. Er werd gebruikt gemaakt van het VR-filmpje om het gesprek makkelijker te laten lopen. Alle respondenten kregen hetzelfde VR-filmpje te zien en werden blootgesteld aan de verschillende vormen van discriminatie. De geïnterviewden kunnen dan voorbeelden aanhalen van het filmpje zodat tijdens het coderen, geanalyseerd kan worden hoe ze deze voorbeelden interpreteerden. Het kon voorkomen dat ze zelf te beperkt waren in de ervaringen met etnische discriminatie, maar dankzij het filmpje konden er voorbeelden aangehaald worden.

Sampling

Uit cijfers van Statistiek Vlaanderen (2019) blijkt dat er al een aantal jaren een positief saldo van internationale migratie is. Zo zou 11,7% van de Belgische bevolking een andere nationaliteit hebben (Noppe et al., 2018). In een aantal Vlaamse gemeenten ligt het aandeel van mensen met een migratieachtergrond hoger dan 50%. De Limburgse gemeenten Maasmechelen en Genk vallen hieronder (Stuyck et al., 2018). Zo staat Genk, met 8017 personen, op de vijfde plaats van de top 10 gemeenten met het hoogste aantal vreemdelingen (in 2017). De andere Limburgse gemeente is Maasmechelen en behaalt met 7240 vreemdelingen de achtste plaats (Stuyck et al., 2018; Noppe et al., 2018). Door de mijngeschiedenis van Limburg, zijn er destijds veel mensen van andere landen naar hier geïmmigreerd (Noppe et al., 2018). Dit gebied is dus zeer geschikt voor het onderzoek. Daarom is ook gekozen om werkgevers of HR-verantwoordelijken te selecteren die wonen en of werken in deze gemeenten en in de rest van Limburg. Er werden een vijftigtal mails, met inlichtingen over het onderwerp van het onderzoek, uitgestuurd naar grote en middelgrote bedrijven in Limburg. Er werd voor deze bedrijven gekozen om er zeker van te zijn dat er medewerkers met een migratieachtergrond actief zouden zijn. Er werd niet gekeken of de geïnterviewde zelf een migratieachtergrond heeft. Door de lage respons op de uitgestuurde mails werd het sociaal netwerk aangesproken om participanten te vinden. Uiteindelijk werden er tien geschikte personen geïnterviewd.

Tabel 1 geeft een korte omschrijving van de participanten, hierbij wordt de volledige anonimiteit gerespecteerd. Het is een mix van werkgevers en HR-verantwoordelijken. Er werden ook twee HR-

medewerkers geïnterviewd, deze zijn aangewezen door hun verantwoordelijken als meest geschikt om het interview af te nemen. Alle participanten hadden ervaring in het HR-aspect.

<i>Naam</i>	<i>Geslacht</i>	<i>Functie</i>
<i>Geïnterviewde 1</i>	Vrouw	HR-verantwoordelijke
<i>Geïnterviewde 2</i>	Man	Zaakvoerder
<i>Geïnterviewde 3</i>	Vrouw	HR-medewerker
<i>Geïnterviewde 4</i>	Man	Directeur
<i>Geïnterviewde 5</i>	Man	HR-verantwoordelijke
<i>Geïnterviewde 6</i>	Man	Zaakvoerder
<i>Geïnterviewde 7</i>	Man	HR-verantwoordelijke
<i>Geïnterviewde 8</i>	Vrouw	HR-medewerker
<i>Geïnterviewde 9</i>	Man	Directeur
<i>Geïnterviewde 10</i>	Vrouw	HR-verantwoordelijke

Tabel 1: overzicht participanten

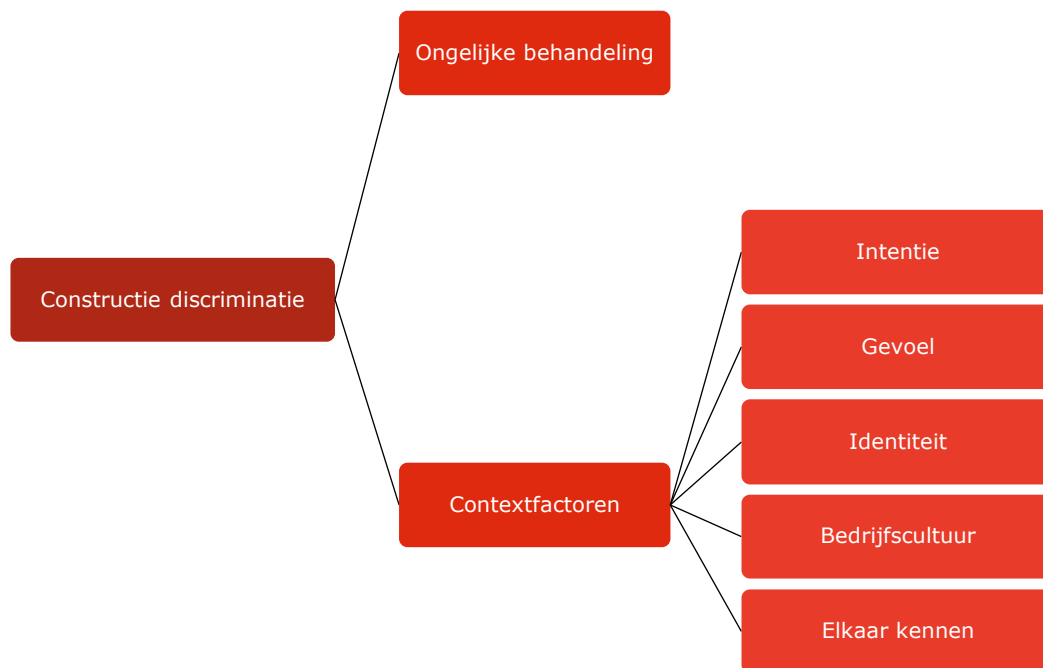
Data-analyse

Nadat alle interviews zorgvuldig getranscribeerd waren, konden deze gecodeerd worden. De interviews werden gelezen en fragmenten kregen een gepaste code toegekend. Alle codes en fragmenten van de interviews werd in een Exceldocument verwerkt. Nadat fragmenten een eerste code hadden gekregen werden bepaalde codes vergeleken met elkaar en aan een overkoepelende code toegewezen. Uit dit proces kwamen er twee belangrijke codes naar voor, namelijk ongelijke behandeling en contextfactoren. Onder deze codes vallen nog andere codes. Dit wordt weergegeven in afbeelding 1: codeboom.

De codeboom vertrekt van de 'constructie discriminatie', om vervolgens op te splitsen in twee codes. De eerste code van tweede orde is de code 'ongelijke behandeling'. Hier wordt er op zoek gegaan naar: "Wat is discriminatie?". Er wordt eerst gekeken naar de definities die de bedrijfsleiders en de HR-verantwoordelijken geven aan discriminatie. In deze code wordt er gekeken wat de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken dan wel als discriminatie zien.

De tweede code van de tweede orde gaat over contextfactoren. Uit de codering konden er een aantal factoren worden onderscheiden. Afhankelijk van de context van de situatie wordt discriminatie anders geconstrueerd.

In tabel 2 wordt er een omschrijving per code gegeven.



Afbeelding 1 Codeboom

CODE	OMSCHRIJVING
Ongelijke behandeling	De werkgevers en HR-verantwoordelijken geven een eenduidige definitie aan discriminatie.
Contextfactoren	De werkgevers en HR-verantwoordelijken gaan pas discriminatie construeren wanneer ze de context van een actie of opmerking kennen. Hierin worden een aantal factoren onderscheiden.
Intentie	De intentie van de persoon die discrimineert kan een invloed hebben op de constructie van discriminatie door werkgevers en HR-verantwoordelijken.
Gevoel	De werkgevers en HR-verantwoordelijken gaan het gevoel van de gediscrimineerde en hoe de gediscrimineerde de acties en opmerkingen ervaart, onderzoeken bij de constructie van discriminatie. Voelt de gediscrimineerde zich effectief gediscrimineerd en construeren de werkgevers en HR-verantwoordelijken dit dan als discriminatie?
Identiteit	Eigenschappen van de persoon die discrimineert kunnen meespelen bij de constructie van discriminatie door werkgevers en HR-verantwoordelijken.
Elkaar kennen	Construeren de werkgevers en HR-verantwoordelijken discriminatie wanneer de betrokken partijen elkaar kennen?

Tabel 2 analyse codes

Kritische reflectie

Ondanks de vaststellingen van dit onderzoek zijn er een aantal invloeden mogelijk op de resultaten. Als eerste werd er geen onderscheid gemaakt tussen verschillende migratieachtergronden. Er werd enkel een verschil gemaakt tussen personen zonder een migratieachtergrond en personen met een migratieachtergrond. Er werd eveneens geen onderscheid gemaakt tussen mensen met een lichte huidskleur en mensen met een donkere huidskleur.

Een tweede aspect dat een invloed kan hebben, is een wereldwijde pandemie (COVID-19), hierdoor was het moeilijker om participanten te vinden en soms konden geplande interviews niet doorgaan. De pandemie speelde zich af op het moment van de interviewafnames. Hierdoor konden niet alle participanten gebruik maken van de VR-ervaring via een 'Head mounted display'. In plaats hiervan speelde de geïnterviewde, voor het interview, zelf thuis het VR-filmpje af op een computerscherm of op een smartphonescherm. Hierbij is het gevoel van aanwezigheid en de onderdompeling minder dan de eerst vooropgestelde VR-ervaring. Dit heeft mogelijk invloed gehad op de data.

Niet enkel door de coronacrisis konden er moeilijk respondenten gevonden worden, maar ook door de gevoeligheid van het onderwerp. Dit is dan ook een derde mogelijke invloed. Discriminatie is een onderwerp dat bij sommige mensen gevoelig kan liggen en men praat hier al minder makkelijk over. De bereidheid om deel te nemen aan dit onderzoek van de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken duidt op de interesse die ze in het onderzoek hebben en/of op het feit dat men hier al mee bezig is geweest of over heeft nagedacht. Dit kan een vertekend beeld geven over bedrijfsleiders en verantwoordelijken die er nog nooit mee in aanraking zijn gekomen. Ze kunnen discriminatie op een andere manier definiëren. Daarnaast waren sommige geïnterviewde personen gevoeliger aan discriminatie dan andere en reageerden ze hierdoor anders op bepaalde vragen. Dit kan komen door de opvoeding die ze hebben gehad, eigen ervaringen of dat ze zelf banden hebben met een migratieachtergrond.

De laatste mogelijke invloed is dat de geïnterviewde personen wonen en of werken in Limburg, waarvan een aantal in Genk. De huidige resultaten kunnen daardoor niet veralgemeend worden voor heel België. Het kan namelijk zijn dat er anders gereageerd wordt in een gebied waar er weinig verschillende nationaliteiten aanwezig zijn.

Resultaten

Wat is discriminatie?

Om een antwoord te vinden op de onderzoeksvraag moet er achterhaald worden hoe bedrijfsleiders, HR-verantwoordelijken discriminatie construeren. Daarom werd er hier een onderzoek naar gedaan. Uit de resultaten blijkt dat bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken discriminatie zien als een ongelijke behandeling naar iemand toe omwille van een bepaald aspect of kenmerk en ze zien dit terugkomen in verschillende vormen en types.

Als eerste geven vrijwel alle respondenten in de interviews aan dat ze discriminatie zien als een ongelijke behandeling van iemand omwille van een bepaald kenmerk. Die kenmerken kunnen heel ruim bekeken worden, de voornaamste kenmerken zijn geslacht, afkomst, maar ook leeftijd.

"Ongelijkheid accentueren; denigreren; een wij en zij gevoel creëren; het gebruik maken van zwakheden van of zogenaamde zwakheden van mensen om je positie te versterken; groepsgevoel laten overheersen om te intimideren; vooroordelen daadwerkelijk om zetten in feiten; het onlogisch linken van bepaalde visuele dingen die je ziet en die meteen linken aan een achtergrond en zo." - Respondent 4

Respondent 4 geeft een definitie aan discriminatie aan de hand van een aantal steekwoorden. Hij benadrukt dat wanneer men discrimineert de ongelijkheid van de andere persoon wordt geaccentueerd. Hierdoor creëert men een wij en zij gevoel. Men gaat de ongelijkheden als een zwakte bekijken en daardoor zijn eigen positie of de positie van de groep versterken om zo te intimideren. Hij ziet vooroordelen als een aanleiding tot discriminatie, iemand die vooroordelen heeft gaat zijn gedrag aanpassen.

Naast de ongelijke behandeling geven de respondenten bij de constructie van discriminatie aan dat het gevoel van de persoon die gediscrimineerd wordt, bepalend is om iets als discriminatie te definiëren. Discriminatie is volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken niet alleen een ongelijke behandeling, maar ook een manier van handelen zodat de andere persoon zich niet goed gaat voelen. Iemand die gediscrimineerd wordt gaat zich volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken slecht voelen en gekwetst. Hij kan zich onzeker voelen en het kan zijn dat het zelfvertrouwen van de mensen die discriminatie ervaren, aangetast wordt. Dit kan, volgens de respondenten, op lange termijn ernstige psychologische gevolgen met zich meebrengen.

"Dat ge eigenlijk op basis van bepaalde criteria of kenmerken mensen anders gaat behandelen. Op een manier waarop de andere persoon zich niet goed voelt. Hoe zal ik het zeggen. Het is niet alleen anders behandelen maar de andere persoon voelt zich ook niet oké bij de manier waarop die behandeld wordt." - Respondent 8

Respondent 8 benoemt, eveneens, discriminatie als het anders behandelen op basis van bepaalde criteria. Maar naast de ongelijke behandeling, bemerkt de respondent dat het gevoel van de persoon die gediscrimineerd wordt, belangrijk is. Mensen gaan anders handelen, op zo een manier dat de

betrokkene zich er slecht door voelt. De respondent geeft aan dat de gediscrimineerde hier erg zal onder lijden, door die andere behandeling. Het gevoel dat iemand ervaart, is dus zeer belangrijk bij het construeren van discriminatie.

Respondenten geven aan dat ongelijkheid tot stand komt wanneer men die persoon als een vertegenwoordiger van een bepaalde groep gaat zien en niet als een individu. Dit komt omdat men vaak al een bepaald beeld heeft gevormd over een groep, bijvoorbeeld over een etnische groep.

"Of eigenlijk die persoon gaan zien, misschien eerst gaat zien als een vertegenwoordiger van een groep. Vooraleer die men als een individu ziet. En dat merk ik ook wel soms bij meetings dat dat nog wel gebeurt. [...] Voor mij is dat een vertrouwde wereld sowieso en ik zie altijd individuen en ik zie nooit vertegenwoordigers van gemeenschappen. Dat zit zo niet in mijn hoofd. Ik zie altijd individuen waarmee ge een individuele band mee opbouwt." – Respondent 9

Respondent 9 geeft aan dat het belangrijk is om mensen als een individu te bekijken en niet als een vertegenwoordiger van de groep waar hij of zij toe behoort. Mensen gaan iemand als een vertegenwoordiger van een groep zien op basis van het gemeenschappelijk kenmerk van die groep. De mensen gaan ervan uit dat de gedachten die er voor die groep heerst, dat dit ook geldt voor de persoon die gediscrimineerd wordt. De werkgevers construeren dit als discriminatie

De respondenten vinden het belangrijk dat er objectief aangetoond kan worden, waarom een actie of opmerking discriminerend is of niet discriminerend. Als er bewezen kan worden dat een actie of opmerking die gemaakt wordt niet op basis van iemand zijn achtergrond is, maar op basis van een ander aspect zoals een slechte beoordeling of opmerking, dan spreken de respondenten niet van discriminatie. Maar wanneer de opmerking over iemand zijn slechte attitude of werkprestatie wel gelinkt is aan de persoon zijn achtergrond, dan wordt er wel van discriminatie gesproken. De respondenten geven aan dat er soms te snel van discriminatie gesproken wordt. Ze merken op dat sommige personen de term discriminatie onterecht gebruiken omdat op dat moment de situatie nadelig voor hun is, bijvoorbeeld als er een opmerking rond zijn of haar attitude gemaakt wordt of een slechte werkbeoordeling. Discriminatie is vaak een gevoelig onderwerp en volgens de respondenten, denken sommige mensen dat dit ten alle tijden gebruikt kan worden. Maar volgens de respondenten moet er aangetoond worden waarom de situatie discriminerend is. De ongelijke behandeling bestaat dus volgens de respondenten enkel wanneer dit direct gelinkt wordt aan een bepaald kenmerk. De respondenten geven ook aan dat het een moeilijk en gevoelig aspect is om aan te tonen en dat men altijd moet nadenken en zichzelf de vraag moet stellen of er toch niet gediscrimineerd wordt.

"Ik denk dat men te snel over discriminatie spreekt als iemand wordt aangesproken op zijn attitudes. Laat het ons eens even binnen de werkcontext houden. Wanneer dat iemand wordt aangesproken van kijk ge hebt een bepaalde..., wordt aangesproken op een attitude. Te laat komen, te slordig zijn, te dit, te dat. Als dat is van kijk iemand wordt gecorrigeerd door zijn leidinggevende op basis van feiten, dan gebeurt het wel eens dat die roept van: "Weet ge,

ziet ge wel, ik ben het weer. Ik word gezocht. Dat is een racist. Hier is discriminatie in het spel. Ik ben altijd degene die hier uitgezocht wordt en dat is omdat ik dit of omdat ik dat ben." Ik denk dat dat is absoluut onterecht. Behalve als degene die de opmerkingen maakt daar zelf aan verbindt. Als die bijvoorbeeld zegt: "Het is altijd hetzelfde met die Marokkanen gelijk jij. Alweer is dit gebeurd." Als dit gebeurt dan hebt ge wel een discriminerende communicatie gemaakt." - Respondent 9

Respondent 9 geeft aan dat de term discriminatie soms te snel wordt gebruikt. Dit wanneer de persoon die zich gediscrimineerd voelt, zich in een nadelige positie bevindt. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de betrokkene is aangesproken op zijn attitude. Volgens respondent 9 wordt de term discriminatie gebruikt om zich van deze nadelige positie te ontdoen. Dit is volgens hem een onterecht gebruik van de term. De respondent vermeldt dat dit aangetoond moet worden, door de persoon die de opmerking maakt, op basis van welke feiten deze opmerking gemaakt is. Als die persoon duidelijk en objectief kan aantonen dat dit op basis is van bijvoorbeeld een attitudeprobleem, dan vindt de respondent dat er geen discriminatie is en dat de andere partij de term te snel heeft gebruikt. Behalve wanneer de persoon die de opmerking maakt, de slechte attitude linkt aan een bepaald kenmerk van de betrokkene zijn groep, bijvoorbeeld iemand zijn migratieachtergrond. Dan ziet de respondent dit wel als discriminatie.

De respondenten construeren discriminatie, naast bovenstaande elementen, als iets dat tussen twee personen kan voorkomen, maar ook als iets dat zich kan voordoen tussen groepen. De respondenten geven aan dat het kan vertrekken tussen twee personen en dat het kan groeien wanneer de personen aanhangers achter zich krijgen. Enkele respondenten leggen hier de link met pesten. Pesten kan ook als iets kleins beginnen tussen twee groepen en groter worden doordat mensen zich achter één individu gaan scharen om zelf niet gepest worden. Dit gebeuren zien ze dus naast de ongelijke behandeling en het gevoel van de gediscrimineerde terugkomen wanneer de respondenten discriminatie construeren. Men gaf ook aan dat wanneer er een conflict is tussen twee personen en men wacht te lang om hierop te reageren, dat het dan meer een groepsgebeuren kan worden.

"Dat kan ook tussen meerderen zijn. Het kan tussen 2 beginnen en het kan met meerderen eindigen of wie kiest wie zijn kant of dergelijke. Dat kan wel groter worden. Als ge van begin af aan dat tolereert dan krijgt ge dat toch." - Respondent 2

Respondent 2 geeft aan dat discriminatie niet noodzakelijk iets is tussen twee personen, maar dat het veel breder kan gaan. De respondent geeft aan dat het kan groeien wanneer andere personen een kant kiezen. Wanneer het begint tussen twee personen en er wordt van het begin niet ingegrepen dan kan dit tot een groter gebeuren uitgroeien. Daarom moet er volgens deze respondent voldoende aandacht geschonken worden aan discriminatie zodat men op tijd kan ingrijpen, zodat het niet uitgroeit tot een heel groot groepsgebeuren.

Uit de interviews komt naar voor dat de respondenten discriminatie als iets subtiel kunnen construeren, maar ook als iets heel openlijk. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken zijn zich ervan bewust dat er verschillen in discriminatie zijn. Zo zien de respondenten acties en opmerkingen

soms als subtiele discriminatie en soms als openlijke discriminatie. De respondenten benoemen dat iets heel laag en subtiel kan beginnen, door bijvoorbeeld visueel anders te reageren en dat men hier moeilijk de vinger op kan leggen. Zoals met de ogen draaien of minder vriendelijk zijn tegen iemand. Maar ze melden dat het ook veel groter en openlijk kan zijn. Zoals een discriminerende uitspraak doen omwille van iemand zijn achtergrond en dat het ook heel duidelijk is dat de persoon met een migratieachtergrond gediscrimineerd wordt. De respondenten zien hier dus een duidelijk verschil in.

"Ik denk dat het grote verschil is: openlijk of niet openlijk. Nu, ik denk dat de niet-openlijke versie erger is, dat je er de vinger niet op kunt leggen, je kan er ook moeilijker op reageren. Want als iemand tegen u zegt: "Vuile Marokkaan", kan je nog zeggen dat je het niet oké vindt. Maar als het zo is dat je iemand niet hebt meegevraagd en je zegt dat hij/zij er net niet. Dat is veel moeilijker om daar de vinger op te leggen." - Respondent 3

Respondent 3 ziet een groot verschil tussen het openlijk discrimineren en het niet-openlijk discrimineren. Ze vermeldde dan ook dat het niet-openlijk discrimineren veel erger ervaren kan worden, omdat het zo moeilijk is om te herkennen. De niet-openlijke vorm is verdoken en respondent 3 geeft daarnaast aan dat deze vorm veel meer kwetsend is. Omdat het niet makkelijk te herkennen is, kan er minder makkelijk op gereageerd worden. Terwijl dit anders is bij de openlijke vorm. Deze kan men veel makkelijker herkennen en daar dan ook op reageren.

Naast het subtiel discrimineren en het openlijk discrimineren onderscheiden enkele respondenten ook positieve discriminatie als een andere manier van discriminatie. Positieve discriminatie ziet de maatschappij wanneer bepaalde minderheidsgroepen bewust voorgetrokken worden, dit om de ongelijkheid tussen de meerderheidsgroepen recht te trekken. Dit komt meestal voor in een aanwervings- of selectieproces. Deze respondenten zien dit als discriminatie ten opzichte van de meerderheidsgroepen. Doordat de leden van de minderheidsgroepen voorgetrokken worden voor bijvoorbeeld een bepaalde job of opleiding, is dit nadelig voor de leden van meerderheidsgroepen. Ze krijgen deze job dan niet omdat ze niet over een kenmerk van een minderheidsgroep beschikken. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten positieve discriminatie zien voorkomen op basis van gender en op basis van afkomst.

"Maar je gaat niet positief discrimineren. Dat hoor ik nu bij [naam van een bedrijf]. Daar hadden we nu een medewerker die zei: "Ik ben het niet geworden omdat ik geen vrouw was". Hij zei: "Op een bepaald moment was dat niet meer redelijk.". Dan moesten die vrouwen in bepaalde posities en dan ging men positief discrimineren." - Respondent 10

Tijdens het interview haalde respondent 10 een voorbeeld aan over een persoon die bij een bedrijf geweigerd werd omwille het feit dat hij geen vrouw was. Dit is een geval van positieve discriminatie omwille van gender, maar dit kan ook omwille van afkomst zijn. Het kan zijn dat bedrijven vanwege diversiteit en of quota bepaalde zwakkere doelgroepen gaan voortrekken. Hierdoor worden personen benadeeld omdat ze niet tot een minderheidsgroepen behoren, maar tot een meerderheidsgroep. Respondent 10 vindt dat meerderheidsgroepen nu worden gediscrimineerd.

Daarnaast geven de respondenten in de interviews aan dat er ook structureel gediscrimineerd kan worden binnen een bedrijf. Hiermee bedoelen de geïnterviewden dat er systematisch, op dezelfde manier gediscrimineerd wordt. Dit naar dezelfde personen of naar een bepaalde groep. Enkele respondenten geven aan dat dit bewust gebeurt binnen een bedrijf. Dus dat het bedrijf bewust discrimineert tegenover een groep of een lid van die groep. Andere respondenten geven aan dat dit ook onbewust kan gebeuren. Hiermee bedoelen ze dat men onbewust aan het discrimineren is en men dit altijd blijft doen. Het bedrijf heeft dan niet door dat dat men aan het discrimineren is omdat het door hun niet gezien wordt als discriminatie. Ook omdat dit een gewoonte is geworden en dit niet gecorrigeerd is.

"Ja, structureel als het onbewust op dezelfde manier altijd eens gebeurt. Maar hoe dat kan ontstaan? Dat zijn gewoontes of als een ploegbaas daarmee begint en niemand roept halt. Dan zal dat wel structureel worden na een tijd. Meteen kort op de bal spelen is daar belangrijk." - Respondent 3

"Ja, [naam bedrijf] had een algoritme ontwikkeld om CV's te screenen via de computer. Ze hebben altijd op mannen aangeworven en in dat algoritme hebben ze alle vrouwen gedurende een jaar gediscrimineerd. Dus de CV weerhouden, ze hebben daar heel veel problemen mee gehad. Maar dat kan. Als technologie ineens gaat bepalen hoe ge screent." - Respondent 10

Respondent 3 vermeldt dat discriminatie onbewust structureel aanwezig kan zijn in een bedrijf als het een gewoonte is die nooit gecorrigeerd werd. Het kan ontstaan door een medewerker van het bedrijf en dat het een gewoonte is geworden van deze persoon. Wanneer men dit systematisch blijft doen naar een bepaalde groep of een lid van een groep dan ziet deze respondent het als iets dat structureel aanwezig kan zijn in het bedrijf.

Respondent 10 ziet structurele discriminatie als iets dat bewust aanwezig is binnen een bedrijf. In het voorbeeld dat ze aanhaalt, legt ze uit hoe een bedrijf een systeem kan implementeren zodat men structureel een bepaalde groep discrimineert. In dit geval ging het om een systeem dat bij de aanwervingsprocedure werd geïmplementeerd om vrouwen te weerhouden. Maar dit kan ook van toepassing zijn naar andere minderheidsgroepen toe. Dus op zo een manier is een bedrijf bewust structureel aan het discrimineren.

Contextfactoren

Een opmerkelijk resultaat uit de afgenomen interviews is, volgens de respondenten dat er een aantal belangrijke factoren zijn die invloed hebben op de manier hoe ze discriminatie construeren. Daarnaast geven de respondenten aan dat de context van een situatie heel belangrijk is voor de constructie van discriminatie. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken benadrukken dat het belangrijk is, om de situatie waar er sprake van discriminatie is, grondig te gaan onderzoeken en om niet te snel te oordelen. Vooraleer de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken een oordeel vellen of iets discriminerend is of niet, vinden de respondenten dat de achtergrond van het conflict of de discussie achterhaald moet worden en de context van het verhaal duidelijk moet zijn. Want het kan zijn dat er helemaal geen sprake is van discriminatie. De respondenten geven aan dat men dit het

beste doet door beide kanten van het verhaal te beluisteren en door te kijken naar een aantal contextfactoren. Dan kan men oordelen of de situatie discriminerend is omwille van iemand zijn achtergrond of niet. Als dan blijkt dat er wel discriminerend gedrag vertoond wordt, dan moet men dit ook aanpakken en actie ondernemen zodat dit niet meer gebeurt.

Er zijn dus een aantal elementen die deel uitmaken van wat respondenten construeren als de 'context van discriminatie'. Deze context is determinerend, volgens de bedrijfsleiders en de HR-verantwoordelijken, of een bepaalde actie of opmerking als discriminatie herkend kan worden. De contextfactoren benoemd door de bedrijfsleiders en de HR-verantwoordelijken zijn de intentie om te discrimineren, het gevoel van de gediscrimineerde, persoonlijke kenmerken van de gediscrimineerde, de bedrijfscultuur en de relatie tussen de twee partijen.

Intentie om te discrimineren

Uit de interviews blijkt dat het belangrijk is om de intentie om te discrimineren van de andere(n) te onderzoeken wanneer er zich zo een conflict voordoet. Het kan namelijk zijn dat iemand helemaal niet de intentie had om te discrimineren, maar dat de betrokkene zich toch gediscrimineerd voelt. Dit kan komen doordat de andere persoon zich er niet bewust van is dat hij of zij aan het discrimineren is. Doordat ze zich er niet altijd bewust van zijn, is het belangrijk om hun daarop attent te maken. Zodra ze begrijpen welk gevoel dit geeft bij de persoon die gediscrimineerd wordt, kan hier ook rekening mee gehouden worden en is men zich hiervan bewust. Het kan ook zijn dat iemand wel de intentie had om te discrimineren en zich hiervan dan bewust is. Wanneer blijkt dat iemand effectief de intentie had, dan benoemen de respondenten dit ook als discriminatie. Maar wanneer die persoon helemaal niet de intentie had om te discrimineren, gaan ze dit meenemen in hun onderzoek naar de context van de discussie. In dat onderzoek naar de context gaat men nog andere factoren bekijken.

"Hoh, dat is altijd moeilijk een intentie om die te achterhalen. Het is ook moeilijk om iemand ergens over aan te spreken als het nog niet duidelijk is. Als ge niet met zekerheid weet wat die intentie is. Als ge merkt aan de uitleg dat het wel die richting uit gaat. Als ge met hun in gesprek gaat en merkt dat het die richting uitgaat kunt ge daarover met hun wel in gesprek gaan. Is dat niet dan is dat weer moeilijk. Dan is het misschien ook weer een subjectieve inschatting van uzelf. Daar moet ge ook mee opletten natuurlijk. Dat ge het ook niet in de andere richting gaat trekken, dat ge het zo objectief mogelijk moet proberen te achterhalen wat is er aan de hand? Is er inderdaad reden om te denken, om welke reden dan ook, dat er discriminatie is dan moet dat ook besproken worden. Maar anders ... Ge kunt niet in andere mensen hun plaats gaan denken. In hun hoofd kruipen wat ze aan het denken zijn." - Respondent 8

Respondent 8 geeft in het interview aan dat het niet altijd makkelijk is om de intentie van iemand te achterhalen. Dit omwille van het feit dat je niet in andere mensen hun plaats kunt gaan denken of zien wat ze denken. De respondent geeft aan dat dit onderzocht moet worden tijdens een gesprek met de persoon die discrimineert. Iemand kan weldegelijk de intentie gehad hebben om te discrimineren, maar dat dan ontkennen. De respondent vindt het daarom belangrijk om een gesprek

met de persoon, die zou discrimineren, aan te gaan. Als de bedrijfsleider of HR-verantwoordelijke uit dat gesprek kan afleiden dat er intentie is om te discrimineren, dan moet de verantwoordelijke aangeven dat dit niet kan en eventueel maatregelen doorvoeren. Maar in zo een gesprek is het niet makkelijk om in te schatten of er intentie is om te discrimineren, zeker wanneer de partij die discrimineert dit ontkent. De respondent geeft aan, dat men moet proberen om tijdens zo een gesprek zo objectief mogelijk te blijven, wanneer men dit gaat onderzoeken. Zodat men niet te snel gaat oordelen. Daarnaast ziet de respondent discriminatie als een gevoelig onderwerp en moet dit met grote voorzorg onderzocht worden of er intentie was of niet.

Bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken construeren dat het begrip hebben voor een ander een belangrijk element is van intentie. Wanneer men begrip voor elkaar heeft, gaat men minder de intentie hebben om te discrimineren. Er moet begrip van beide partijen komen, zowel van de partij die zich gediscrimineerd voelt als van de andere partij. Wanneer er geen intentie tot discrimineren was, dan zou volgens de respondenten de gediscrimineerde hier ook begrip voor moeten hebben.

"Langs beide kanten moet er begrip zijn. Als er discriminatie is, denk ik dat die persoon ook begrip moet hebben die gediscrimineerd wordt ook van hoever het gaat en welke intentie erachter zit. Maar als dat onbewust is geweest, kan je het maar zeggen en begrip tonen denk ik. Ik denk dat het langs beide kanten wel belangrijk is." - Respondent 3

Respondent 3 vermeldt dat begrip belangrijk is. Er moet niet alleen begrip zijn van de persoon die discrimineert tot de persoon die zich gediscrimineerd voelt, maar ook andersom moet er hier begrip voor zijn. Zeker wanneer die persoon helemaal niet de intentie had om te discrimineren. Wanneer begrip aanwezig is, dan zal er minder intentie zijn om te discrimineren.

Gevoelsbeleving van gediscrimineerde

De grote meerderheid van de respondenten gaven aan dat het gevoel van de betrokken persoon bepaalt of er wordt gediscrimineerd of niet. Met andere woorden, hoe ervaart de persoon die gediscrimineerd wordt, de situatie? Als de persoon dit ervaart als discriminatie dan vinden de respondenten dat er gediscrimineerd wordt. Maar als de persoon dit niet als discriminatie ervaart, dan zien de respondenten dit ook niet als discriminatie. Volgens de geïnterviewden, is het wel de verantwoordelijkheid van de persoon die zich gediscrimineerd voelt, om dit aan te geven. Want het gevoel dat de betrokkene ervaart bij de situatie, hangt af van persoon tot persoon. De respondenten geven aan dat sommige personen hier gevoeliger voor zijn en andere personen kunnen het bijvoorbeeld meer relativiseren. Zo kan exact dezelfde situatie heel anders ervaren worden door verschillende personen, omdat iedereen dit anders ervaart. Daarom vinden de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken het ook de taak van degene die zich gediscrimineerd voelt, om dit over te brengen aan andere partijen. Bijvoorbeeld aan de persoon die discrimineert of een verantwoordelijken.

"Discriminatie gaat over een gevoel en dat is ook in die zin als ge niet duidelijk maakt ook niet. Hier is mijn grens dan is het ook moeilijk van te weten. Hier ben ik aan het discrimineren.' Allee wij zijn als ik een voorbeeld geef binnen mijn team. [...] Buiten mij is er

nog ene man en voor de rest zijn het 13 vrouwen. Ja daar kunt ge ook zeggen als we zo'n flauw mop lanceren en zij ook naar mij toe als man, van multitasking dat dat niet lukt. Tja dan kun je zeggen ik voel mij hier gediscrimineerd omdat ge een scheve opmerking krijgt. Maar ja, maar voor hetzelfde geld, en vandaag ervaar ik dat puur als een grap en als 'spielerei' waar ik ook van overtuigd ben dat dat puur om te lachen is." - Respondent 7

Respondent 7 geeft aan dat het over een gevoel gaat, wat iemand kan ervaren. Als iemand het gevoel heeft dat hij wordt gediscrimineerd, dan ziet hij dit ook als discriminatie. Maar daarnaast vermeldt de respondent dat men dit moet aangeven. Het is de verantwoordelijkheid van de persoon die zich gediscrimineerd voelt, om dit duidelijk maken. Want als de gediscrimineerde personen niet aangeven hoe ze zich voelen, dan is het voor de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken moeilijk om te bepalen of iets discriminatie is of niet. De gevoelsbeleving en het aangeven ervan staan volgens respondent 7 centraal. Hij geeft zelf nog een voorbeeld aan van discriminatie op basis van gender. Als hij dit niet zelf als discriminatie ervaart, dan zou hij het ook niet construeren als discriminatie.

Een ander moment wanneer de gevoelsbeleving van de gediscrimineerde naar boven kan komen, is in het geval van humor. Dit blijkt uit de interviews. Wanneer er grapjes over iemand zijn achtergrond worden gemaakt, is dit volgens de respondenten enkel grappig wanneer de persoon met de achtergrond er zelf ook mee kan lachen. Wanneer de gediscrimineerde hier niet mee kan lachen, zien de respondenten dit ook niet meer als humor maar als discriminatie. Het gaat met andere woorden over de ervaring en het gevoel van de persoon met een migratieachtergrond. Volgens de respondenten kan humor door iedereen anders ervaren worden en verschilt dit gevoel per persoon. Hier is het, volgens de respondenten, ook de verantwoordelijkheid van de gediscrimineerde om aan te geven of ze dit als discriminatie ervaren of niet.

"Ja humor is een heel belangrijke vorm van discriminatie al lachend zegt een gek de waarheid. Ge moet daar toch heel fel mee oppassen. Zo lang dat iedereen er mee kan lachen dan is het humor. Maar op het ogenblik dat maar de helft lacht en de andere helft zich gekwetst voelt dan is het geen humor meer. [...] Wil dat daarom niet zeggen dat er af en toe wel eens geplaagd wordt ofzo. Nee, ja, zolang dat mensen dit niet ervaren als discriminatie of kwetsend vind ik dat dat moet kunnen." - Respondent 7

Respondent 7 geeft aan dat humor een vorm van discriminatie kan zijn en dat men hiermee moet oppassen. Niet iedereen heeft dezelfde humor en niet iedereen kan dus met alle grappen lachen. Het verschilt van persoon tot persoon. Sommige personen zijn veel gevoeliger en kunnen zich sneller gekwetst voelen. Maar de respondent geeft ook aan dat er ruimte moet zijn voor humor binnen een organisatie. Zolang men (zowel de betrokkenen als andere collega's) er mee kan lachen en dit niet als kwetsend ervaart, dan ziet hij dit ook niet als discriminatie. Maar vanaf het moment dat er niet mee gelachen kan worden, ziet hij dit als discriminatie. Daarnaast moet de gediscrimineerde het aangeven of hij er mee kan lachen of niet.

Binnen de factor gevoelsbeleving van de gediscrimineerde, is het aspect van grenzen belangrijk. Dit blijkt uit de interviews. Die grenzen geven aan wat iemand niet als discriminatie ervaart en wat iemand wel als discriminatie ervaart. Doordat sommige er gevoeliger aan zijn dan andere, heeft iedereen ook andere grenzen. Wat de ene persoon wel grappig vindt, is niet altijd grappig voor de andere persoon. De respondenten geven aan dat iedereen zijn grenzen tussen bijvoorbeeld humor en discriminatie anders liggen. Bij het maken van een grapje of een opmerking moet er altijd goed opgelet worden dat de betrokkene of iemand anders in de bedrijfsomgeving, het niet als discriminatie ervaart. Het is daarom ook belangrijk dat mensen hun grenzen kunnen aangeven binnen de organisatie, volgens de respondenten. Wanneer mensen hun grenzen kunnen aangeven, wordt dit voor een stuk bespreekbaar gemaakt. De respondenten geven aan dat er geen vastgelegde grenzen zijn doordat iedereen zijn grenzen anders zijn. Zoals bij humor, de ene persoon kan er al meer mee lachen dan de andere. De geïnterviewde personen gaven ook aan dat het een verantwoordelijkheid is van beide partijen. De ene partij moet zijn grenzen kunnen aangeven en dit ook doen, zodat de andere partij hier ook rekening mee kan houden en respect kan tonen.

"Sommige mensen kunnen er vrij goed mee om en maken er zelf ook mopjes over en daar kunt ge tot op zekere hoogte verder in gaan als bij andere mensen. Nu de grens blijft altijd heel vaag natuurlijk in hoeverre vindt ge het echt grappig of vindt ge het niet grappig.[...] Wat de één een belediging vindt, vindt de andere niet. Bij de ene kunt ge al wat verder gaan als bij de andere dat is op andere gebieden ook zo." - Respondent 8

"Daar is ook belangrijk en dat is ook een stuk de bedoeling van die maandelijkse bevraging om dat bespreekbaar te maken. Dat mensen ook durven zeggen: "Kijk dit is mijn grens, en dit vind ik erover." Want dat is een hele relatieve van wat jij ervaart of wat ik ervaar kan heel anders zijn. Ik kan daar heel anders mee omgaan dan iemand anders. En daar is een gedeelde verantwoordelijkheid van enerzijds van respectvol om te gaan met uw collega maar anderzijds ook vanuit het individu zelf om zijn eigen grenzen te bepalen en te zeggen wat je nu hier zegt is voor mij kwetsend en dit is erover." - Respondent 7

Respondent 8 spreekt over het feit dat sommige mensen een hogere tolerantiegrens hebben en er beter mee om kunnen gaan dan andere personen, waar de grens lager ligt. De grens van gevoeligheid en tolerantie is afhankelijk per persoon. Hierbij geeft respondent 8 aan dat vaak de grens onduidelijk is en het voor andere mensen moeilijker is om in te schatten waar die grens ligt. Wat voor de ene persoon als een grap ervaren kan worden, kan een andere ervaren als discriminatie. Als de betrokken partijen weten wat de grenzen zijn, zal hier ook rekening mee gehouden worden. Het is belangrijk dat de persoon die zich gediscrimineerd voelt, zijn grenzen aangeeft.

Het bedrijf waar respondent 7 HR-verantwoordelijke is, houdt regelmatig een bevraging onder de medewerkers om een aantal zaken af te toetsen en hierin kunnen ze hun grenzen ook aangeven en dit ook bespreekbaar maken. Daarnaast geeft de respondent aan dat het een gedeelde verantwoordelijkheid is. Zowel van de persoon die zich gediscrimineerd voelt, om zijn grenzen aan te geven. Maar ook van de andere partij om respect te hebben voor deze grenzen en hier dan ook rekening mee te houden.

Identiteit personen

Uit de interviews blijkt dat discriminatie anders geconstrueerd kan worden, afhankelijk van bepaalde eigenschappen van een persoon. De respondenten denken dat er een verschil is in de vorm van discriminatie, tussen laaggeschoolden en hooggeschoolden. Daarnaast zien de respondenten een verschil tussen mensen die angst hebben voor het onbekende en mensen die dat niet hebben. Ten slotte kan een slechte ervaring met iemand van een bepaalde groep invloed hebben op de constructie van discriminatie.

Als eerste gaven enkele respondenten een verschil te zien in de scholingsgraad bij de constructie van discriminatie. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken zien de ongelijke behandeling terugkomen zowel bij laaggeschoolden als bij hooggeschoolden. De respondenten gaan ervan uit dat er op ieder niveau van opleiding, discriminatie voorkomt, maar de respondenten veronderstellen dat het type van discriminatie verschilt tussen laaggeschoolden en hooggeschoolden. Zo zouden hooggeschoolden subtieler discrimineren en laaggeschoolden zouden directer en openlijker zijn. Hooggeschoolden zouden subtieler discrimineren omdat ze zich bewuster zijn van de openlijke en directe vormen en van de bestraffing ervan.

"Ik denk niet dat er verschil is, ik denk alleen dat op niveau van hooggeschoolden dat het er soms subtieler aan toe zal gaan. Ik denk dat soms bij laaggeschoolden of arbeidsvloeren dat het misschien weleens wat foutere uitspraken vallen, directer maar daarom niet systemischer fout. [...] Terwijl ik denk op het niveau van hooggeschoolde profielen zal het veel subtieler zijn, zal er weinig, er zullen geen foute uitspraken vallen." - Respondent 9

Respondent 9 denkt dat er zowel op niveau van laaggeschoolden als op het niveau van hooggeschoolden discriminatie zal voorkomen. Maar dat er bij laaggeschoolden meer foute uitspraken voorkomen, dus directere en openlijkere uitspraken. Bij hooggeschoolden zullen de uitspraken, volgens de respondent subtieler gebeuren en dus geen openlijke uitspraken. Maar de respondent benadrukt dat niet wil niet zeggen dat hooggeschoolden daardoor minder in fout zijn dan de laaggeschoolden. Hiermee wil hij zeggen dat men in de fout gaat wanneer men discrimineert, ongeacht de vorm.

Als tweede gaven een aantal respondenten aan dat wanneer mensen angst hebben voor het onbekende en onwetend zijn, ze meestal niet goed weten hoe ze hiermee moeten omgaan. In de interviews werd er aangehaald dat mensen angst kunnen hebben omdat ze een bepaalde cultuur niet kennen. Deze aspecten kunnen mensen aanzetten om te discrimineren en angst kan ontstaan door de vooroordelen die er heersen over een bepaalde groep. Wanneer mensen dan gaan discrimineren kan het zijn dat men zich niet bewust van die angst is, of juist wel. Naast angst kan volgens de respondenten, een slechte ervaring met iemand van een bepaalde groep aanleiding geven tot vooroordelen. Het kan zijn dat men een slechte ervaring heeft gehad met iemand met een migratieachtergrond en dat daardoor vooroordelen zijn ontstaan. Iemand die zo een slechte ervaring heeft gehad, die zal volgens de respondenten sneller gaan discrimineren dan iemand die deze ervaring niet heeft gehad. De persoon met de slechte ervaring gaat ervanuit dat een ander lid van een bepaalde groep, hetzelfde is als het lid waarmee hij de slechte ervaring mee heeft gehad.

"Nu er zijn mensen die ervaringen hebben met mensen met een andere cultuur die niet positief zijn. Dat zijn mensen die eerder dan vanuit het vooroordeel vertrekken. Het is zo iemand die niet van hier is of het is iemand van die nationaliteit omdat die een probleem heeft gehad met iemand van die nationaliteit. Maar heel vaak is het ook gewoon zo over een algemeen vooroordeel over het land waar de betrokkenen vandaan komt." - Respondent 1

"Ja daar ben ik van overtuigd dat dat één van de belangrijkste drijfveren zijn voor discriminatie. Heel dikwijls is dat ook aangedreven door angst. Vanwaar komt die angst? Vanuit vooroordelen." - Respondent 7

Respondent 1 haalt aan dat mensen vooroordelen kunnen ontwikkelen door slechte ervaringen met een bepaald lid van een groep. Daardoor projecteren ze dit ook naar alle andere leden van die groep, omdat ze denken dat die hetzelfde zijn. Vaak is het ook dat mensen een vooroordeel hebben over een bepaalde nationaliteit of een bepaalde cultuur. Deze aspecten kunnen de aanleiding geven om te discrimineren.

Ook respondent 7 ziet dat vooroordelen een aanleiding zijn voor de angst en de onwetendheid die mensen hebben over een bepaalde groep. Door deze aspecten gaat men discrimineren. Omdat men niet weet wat de gebruiken zijn in een andere cultuur of nationaliteit.

Bedrijfscultuur

Een volgende factor die invloed kan hebben op de constructie van discriminatie is de bedrijfscultuur. Zo goed als alle respondenten gaven aan dat een goede bedrijfscultuur heel belangrijk is binnen een organisatie. Een goede en open bedrijfscultuur wordt geconstrueerd als een omgeving waar zowel minder discriminatie aanwezig is, als minder discriminatie kan voorkomen. Volgens enkele respondenten brengt een goede bedrijfscultuur de policy van het bedrijf tot leven en medewerkers gaan het discriminerend gedrag dan ook niet toelaten. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken stellen dat een goede bedrijfscultuur inhoudt dat men sneller gaat reageren op situaties van discriminerende aard. Er kan gereageerd worden door de gediscrimineerde zelf, andere medewerkers of een verantwoordelijke. Wanneer er door andere personen, dan de gediscrimineerde, gereageerd wordt, dan benoemen de respondenten dit als sociale controle. Uit het interview blijkt dat een sociale controle veel sterker zou zijn dan enkel maatregelen en een policy op te leggen, omdat deze meestal toch niet gelezen worden. Maar wanneer iemand reageert op de situatie gaat het een grotere impact nalaten bij de persoon die discrimineert. Dus een goede bedrijfscultuur zorgt voor sociale controle en minder discriminatie. Een slechte bedrijfscultuur wordt geconstrueerd als een omgeving waar zowel meer discriminatie aanwezig is, als meer discriminatie kan voorkomen. Dit komt ook doordat in een slechte cultuur er niet direct iemand zal reageren op de situatie, omdat volgens de respondenten de sociale controle niet aanwezig is in een slechte cultuur. Personen die gediscrimineerd worden, zullen volgens de respondenten niet durven reageren omdat dit niet aanvaard zal worden binnen de cultuur. De respondenten benadrukken dat er binnen het bedrijf waar ze actief zijn, er een goede bedrijfscultuur heerst. Een respondent gaf wel aan dat hij aan het begin van zijn job als HR-verantwoordelijke een aantal veranderingen had doorgevoerd, om de cultuur te verbeteren. Een andere respondent gaf aan dat ze zelf niet zou kunnen werken in een bedrijf waar

de cultuur tegen haar waarden en normen indruist. Daarnaast zien de respondenten dat de cultuur van een bedrijf bepaald kan worden door de medewerkers die er actief zijn. Medewerkers die zich niet in deze cultuur kunnen vinden zullen ook niet lang blijven.

"Voor mij is dat het belangrijkste, de cultuur is het belangrijkste. Je moet een bepaalde cultuur hebben waarin het niet mogelijk is. En dat is de kern van heel de situatie en dan worden mensen die binnenkomen en dat soort neigingen hebben heel snel uit het nest geworpen. [...] Heel belangrijk is een goede bedrijfscultuur te hebben waarin je mensen aanspreekt. Dat is misschien wel goed. Wij zullen niet regels gaan uitvaardigen of zo maar wij zullen wel een open bedrijfscultuur hebben waar mensen aangesproken worden op dit soort gedrag. [...] Dat is een cultuur en als die cultuur er niet is dan heb je het wel moeilijk. Maar de sociale controle is sterker als directief te moeten gaan optreden." - Respondent 4

Respondent 4 vindt een bedrijfscultuur het belangrijkste bij de constructie van discriminatie. In een goede cultuur zal er geen ruimte zijn voor discriminatie en zullen mensen worden aangesproken op hun slecht gedrag. Want in een goede bedrijfscultuur zullen andere mensen reageren, dit kan zijn door zowel de persoon die zich gediscrimineerd voelt als door andere medewerkers. De respondent vindt dat sociale controle een veel sterkere invloed kan hebben, dan wanneer er door de directie ingegrepen moet worden. In het bedrijf waar hij verantwoordelijke is, zullen mensen op discriminerend gedrag aangesproken worden. In een cultuur waar er geen discriminatie geaccepteerd wordt, zullen personen die wel de neiging hebben om te discrimineren dan ook niet lang in het bedrijf actief zijn. Ofwel stappen ze zelf of ofwel worden ze ontslagen.

Als er binnen een bedrijf een goede cultuur heerst, is er ook een goede sfeer. Dit blijkt uit de interviews. De respondenten zagen daarom sfeer ook als een heel belangrijk aspect binnen het bedrijfsleven. Met een goede sfeer gebeuren er minder opmerkingen of conflicten rond discriminatie. Dit komt, volgens de respondenten, omdat in een goede sfeer er onderling meer respect naar elkaar toe is. Daarnaast zullen de personen die zich goed in een organisatie voelen door de goede sfeer en door de goede bedrijfscultuur sneller gaan reageren op bepaalde ongepaste situaties, in dit geval situaties rond etnische discriminatie. In de sample van de interviews zaten ook enkele familiebedrijven. Hier zou er, volgens de respondenten van deze bedrijven, een familiale sfeer hangen waar er veel respect voor elkaar is en daardoor zou er ook minder discriminatie in voorkomen.

"Ik denk sowieso dat sfeer een hele belangrijke is. Ik denk dat die zelfs in de top drie staat als ik me niet vergis waarom mensen kiezen om ergens te werken. [...] Maar ik denk als de sfeer goed zit dat mensen wat rapper gaan reageren. Dat mensen daar rapper iets gaan over durven zeggen. De persoon zelf maar ook de collega's dat die rapper iets over gaan durven zeggen." - Respondent 8

Respondent 8 bespreekt dat de sfeer een heel belangrijk aspect is, binnen de bedrijfscultuur. Dit omdat sfeer een belangrijke reden is om ergens te werken voor mensen. Door een goede sfeer gaan mensen zich goed voelen en gaat er minder discriminatie voorkomen. Wanneer er dan toch discriminatie is, wordt er ook veel sneller op de situatie gereageerd door de persoon die zich gediscrimineerd voelt als door andere medewerkers. Dit komt omdat bij een goede sfeer, een goede bedrijfscultuur hoort en hierdoor ontstaat er ook sociale controle, door andere medewerkers.

Elkaar kennen

De laatste factor die naar boven komt bij de constructie van discriminatie, is het kennen van elkaar. Hoe wordt discriminatie geconstrueerd wanneer de betrokken partijen elkaar kennen. Volgens de respondenten, kan er nog steeds van discriminatie gesproken worden wanneer beide partijen elkaar kennen. Maar dit is afhankelijk van de relatie die de partijen met elkaar hebben. Wanneer er tussen de partijen geen vertrouwensband en of vriendschapsband is, dan geven de respondenten aan dat hier nog steeds discriminatie kan gebeuren. Het kan zijn dat collega's elkaar kennen, maar geen goede relatie met elkaar hebben. Dan kan er bijvoorbeeld een discriminerende opmerking gemaakt worden omwille van iemand zijn achtergrond. Tussen deze partijen zal er geen vertrouwen en respect zijn. Maar wanneer er tussen beide partijen wel een vriendschapsband en of vertrouwensband is, dan denken de respondenten dat hier nauwelijks discriminatie zal voorkomen. De respondenten maken zich er dan minder zorgen over dat er discriminatie zal voorkomen. Want dan kan de betrokkene zijn grenzen aangeven en zal er onderling meer respect naar elkaar toe zijn. Als er toch iets gezegd wordt rond de migratieachtergrond van een partij, dan zal dit een geval van humor zijn. Voor een buitenstaande partij kan dit eventueel wel als discriminatie overkomen, maar als dit getolereerd wordt door de betrokken partijen dan zien de respondenten dit ook niet als discriminatie.

"Ja ik denk echt als er een vriendschapsband of vertrouwensband is, kan je dat ook wel aangeven dat het hier stopt bijvoorbeeld. Dus ik denk hoe groter die vertrouwensband is, hoe minder zorgen we ons moeten maken." - Respondent 3

Respondent 3 zegt dat wanneer er onderling een vertrouwensband is, dat men zich minder zorgen moet maken dat er discriminatie zal optreden. De betrokkene kan dan ook beter zijn grenzen aangeven, zonder dat er een conflict ontstaat. Dit omdat er onderling respect naar elkaar toe zal zijn. In een goede vriendschap kan het zijn dat er onderling grapjes gemaakt worden over de migratieachtergrond van één van de partijen. Voor buitenstaanders kan dit lijken op discriminatie, maar de betrokken partijen zijn zich ervan bewust dat dit niet het geval is.

DISCUSSIE

Uit de resultaten leren we twee zaken, namelijk: bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken construeren discriminatie als een ongelijke behandeling van iemand op basis van een bepaald kenmerk, waardoor deze personen zich slecht gaan voelen; en ten tweede merken we op dat ondanks deze definitie, de context van de discriminerende situaties belangrijk is. Het achterhalen van de context gebeurt op basis van vijf factoren, namelijk: op basis van de intentie om te discrimineren, de gepercipieerde gevoelsbeleving van de gediscrimineerde, de toegewezen persoonlijke kenmerken van de persoon die discrimineert, de bedrijfscultuur en de relatie tussen de twee partijen.

Definitie discriminatie

Ten eerste blijkt uit het empirisch onderzoek, dat de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken discriminatie construeren als een ongelijke behandeling van iemand omwille van een bepaald kenmerk. Dit stemt overeen met de definitie van Dovidio et al. (2010). Ook zien de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken de verschillende kenmerken waarop iemand gediscrimineerd kan worden terugkomen, zoals het onderzoek van Shen en Dhanani (2008) aanhaalt. Het voornaamste kenmerk dat de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken onderscheiden is omwille van iemand zijn etniciteit. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken discriminatie niet enkel definiëren als een ongelijke behandeling, maar ook als een manier van handelen zodat de andere persoon zich niet goed gaat voelen. Het is iets dat een impact heeft op de persoon die gediscrimineerd wordt. Iemand die gediscrimineerd wordt gaat zich volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken slecht voelen en gekwetst. Dit kan op lange termijn ernstige psychologische gevolgen met zich meebrengen. Dit zien we echter niet terugkomen bij de definitie van discriminatie door Dovidio et al. (2010), maar het komt wel naar voren in de literatuur als een gevolg van discriminatie (Avery, Volpone, & Holmes, 2018; Martens, Ouali, Vertommen, Dryon, & Verhoeven, 2005). De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken construeren discriminatie dus als een ongelijke behandeling van een persoon op basis van een bepaald kenmerk, waardoor de persoon zich slecht zal voelen en gekwetst. Uit de resultaten blijkt dat de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken enkel discriminatie zo definiëren wanneer die ongelijkheid direct gelinkt is aan een bepaald kenmerk, in dit onderzoek omwille van iemand zijn achtergrond. De achterliggende reden van deze situatie moet, volgens de respondenten, op een zo objectief mogelijke manier onderzocht worden. Wordt de opmerking gemaakt omwille van een andere afkomst of omwille van toch een andere reden, bijvoorbeeld een slechte attitude. Als de directe link met een bepaald kenmerk niet aanwezig is, dan spreken de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken niet van discriminatie maar van een fout gebruik van de term. Daarbij geven ze aan dat deze term vaak wordt ingeroepen als de persoon, die zich gediscrimineerd voelt, zich in een nadelige situatie bevindt. Bijvoorbeeld wanneer er een opmerking gemaakt wordt over een slechte attitude of iemand ontvangt een slechte werkbeoordeling. Uit het empirisch onderzoek blijkt dat mensen iemand ongelijk gaan behandelen doordat ze die persoon gaan indelen in een groep en als een vertegenwoordiger van die groep gaan zien in plaats van een individu op zich. Dit gegeven wordt bevestigd door het onderzoek van Proudford en Nkomo (2006). Ze definiëren dit verschijnsel als 'sociale categorisatie' en geven aan dat discriminatie

ontstaat doordat individuen worden ingedeeld in groepen. Iemand is lid van een groep op basis van kenmerken die ze delen.

Opmerkelijk is dat de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken positieve discriminatie ook als een ongelijke behandeling construeren. Enkele bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken vinden dat deze term niet positief is, terwijl de definitie die in de literatuur gebruikt wordt een positief karakter omschrijft (Vis & Moldenhauer, 2000). Bij positieve discriminatie worden de minderheidsgroepen naar vóórgetrokken en bevoordeeld omdat ze een achterstand op de arbeidsmarkt hebben en worden volgens enkele bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken de meerderheidsgroepen benadeeld. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken geven dus aan dat discriminatie niet enkel een ongelijke behandeling is naar minderheidsgroepen, maar dat ook meerderheidsgroepen gediscrimineerd kunnen worden. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken geven ook aan dat positieve discriminatie kan gebeuren, wanneer er quota behaald moeten worden of wanneer een bedrijf een divers personeelsbestand wilt voor een beter imago. Leden van meerderheidsgroepen, in dit geval personen zonder migratieachtergrond krijgen hierdoor niet dezelfde kansen als minderheidsgroepen, personen met een migratieachtergrond.

Daarnaast blijkt uit het empirisch onderzoek dat de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken discriminatie construeren als iets dat niet noodzakelijk moet plaatsvinden tussen twee personen, maar het kan uitgroeien tot of ontstaan vanuit een groep. Dit wordt bevestigd door het onderzoek van Dovidio et al. (2010). Hieruit blijkt dat zowel leden van een groep als een groep van mensen ongelijk behandeld kan worden vanwege het lidmaatschap van een groep.

Uit de empirische gegevens komt naar vóór dat de meerderheid van de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken verschillende vormen van discriminatie onderscheiden. Ze merkten voornamelijk de subtiele en de openlijke vormen op. Zoals iemand die met zijn ogen zit te draaien en minder vriendelijk doen tegen een persoon met een migratieachtergrond, dit zijn dan acties van subtiele aard volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken. Als er bewuste opmerkingen gemaakt worden over de persoon en zijn land van herkomst, is het een actie van openlijke aard volgens hen. In de bestaande literatuur zijn verschillende types van discriminatie terug te vinden (Forshaw & Pilgerstorfer, 2008; Altman, 2011; Doyle, 2007; Hebl et al., 2002; Shen & Dhanani, 2018; Marchiondo, Ran, & Cortina, 2018; Jones et al, 2016; Van Laer & Janssens, 2011). Zo zijn er zes verschillende types te onderscheiden: directe, indirecte, formele, interpersoonlijke en subtiele en openlijke discriminatie. Echter zien de respondenten niet al deze types verschijnen.

De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken gaven ook aan dat ze discriminatie de dag van vandaag, construeren als iets van subtiele aard. Doordat openlijke discriminatie makkelijk op te merken is en dus ook makkelijker te bestraffen is gaat men dit meer subtieler doen. Volgens Van Laer en Janssens (2011) kan subtiele discriminatie onbewust gebeuren. Dit blijken de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken te bevestigen. Ze merken op dat iemand die subtiel discrimineert zich er niet altijd bewust van is, dat hij dit aan het doen is. Daarom vinden enkele de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken het ook belangrijk dat men zelf moet gaan nadenken en zichzelf moet afvragen of men niet subtiel aan het discrimineren is.

Volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken kan discriminatie ook structureel voorkomen in een bedrijf, bijvoorbeeld regels en procedures die ingevoerd worden om bepaalde

minderheidsgroepen te benadelen. De literatuur bevestigt dit (Shen & Dhanani, 2018; Proudford & Nkomo, 2006). Maar enkele bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken geven aan dat structurele discriminatie ook onbewust in het bedrijf kan voorkomen. Dit wordt echter niet in de literatuur vermeld. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken vermelden dat iemand door een bepaalde actie of gedrag iemand anders kan discrimineren en dat deze persoon zich er niet bewust van is. Wanneer die acties of gedragingen een gewoonte worden en dit niet gecorrigeerd wordt, dan kan het structureel aanwezig zijn in het bedrijf volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken.

Contextfactoren

Opvallend, uit het empirisch onderzoek bleek dat bepaalde acties of opmerkingen die zouden vallen onder hun definitie van discriminatie, toch door bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken kunnen worden geconstrueerd als niet-discriminerend. Dit door bepaalde contextfactoren te gaan onderzoeken. Ze gaan onderzoeken hoe de relatie tussen de twee partijen is, welke eigenschappen de persoon heeft die discrimineert, hoe de gediscrimineerde de situatie ervaart en wat intentie van de persoon die discrimineert was. Daarnaast geven ze ook aan dat de bedrijfscultuur van het bedrijf bepalend kan zijn of er gediscrimineerd wordt of niet. Ze gaan deze factoren aftoetsen aan de situatie. Het kan zijn dat bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken discriminatie anders vormen afhankelijk van de context van de actie of opmerking. Men ziet discriminatie dus niet als iets met een vaste structuur, maar het is volgens hen afhankelijk van bepaalde contextfactoren. Daarom halen de respondenten aan dat ze in de praktijk altijd de achtergrond van de situatie zullen achterhalen en nooit meteen van discriminatie zullen uitgaan zonder dit eerst te onderzoeken.

De eerste contextfactor die beïnvloedt, in welke mate een bedrijfsleider of een HR-verantwoordelijke een actie of opmerking als discriminatie construeert, is het kennen van elkaar en de gepercipieerde relatie tussen de twee partijen. De respondenten geven aan dat wanneer de actoren elkaar goed kennen en er is een vriendschapsband ontwikkeld, dan gaan ze ervan uit dat er minder of niet gediscrimineerd wordt. Doordat men een vertrouwensband met elkaar heeft, gaat er onderling respect aanwezig zijn. Ook stellen de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken dat mensen die buiten de vriendschapsband staan, die acties of opmerkingen als iets discriminerend kunnen opvatten maar dat de personen binnen de vriendschapsband dit waarschijnlijk eerder als een sfeervol moment zullen zien. Wanneer de actoren elkaar kennen maar er is geen band aanwezig, dan geven de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken aan dat er wel discriminatie kan voorkomen. Doordat men elkaar niet goed kent zal het onderling respect beperkter aanwezig zijn en is de kans op discriminerende situaties groter.

Een tweede contextfactor die volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken bepalend kan zijn voor de constructie van discriminatie, is de bedrijfscultuur. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten, een goede bedrijfscultuur bepalend vinden om negatieve situaties te vermijden. Wanneer een bedrijf een open en goede cultuur heeft, zal er minder discriminatie voorkomen. Omdat volgens de respondenten, de sfeer goed is in een goede bedrijfscultuur en daarnaast zal er sneller gereageerd worden wanneer er zich toch een discriminerende situatie voordoet. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken spreken dan over sociale controle binnen het bedrijf. Zowel andere

medewerkers als de betrokkene kunnen erop reageren. Uit het onderzoek blijkt ook dat een sociale controle veel sterker is dan het opleggen van maatregelen. Binnen zo een bedrijfscultuur is er dan ook ruimte om elkaar hierover aan te spreken. Wanneer er eerder een slechte bedrijfscultuur heerst, zullen er waarschijnlijk meer conflicten van discriminatie voorkomen, dit stellen de respondenten in functie van de constructie van discriminatie. Er zal dan ook geen ruimte zijn om op de situatie te reageren en al zeker niet door de betrokkene zelf. Indien een bedrijfscultuur discriminerende situaties toelaat of er niet op reageert, zal volgens één bepaalde respondent deze situaties enkel vermeden kunnen worden door een nieuwe cultuur binnen het bedrijf te ontwikkelen. De respondenten geven ook aan bij de constructie van discriminatie dat een bedrijfscultuur afhankelijk is van de personen die er werken, zij vormen namelijk de cultuur.

Een derde contextfactor waarnaar de respondenten kijken bij de constructie van discriminatie zijn namelijk een aantal elementen van de persoon die discrimineert. Zo formuleren de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken dat de scholingsgraad invloed kan hebben op de vorm van discriminatie, die onderscheiden kan worden. De respondenten construeren een bepaalde actie of opmerking sneller als discriminatie van openlijke aard wanneer de persoon die de actie of opmerking uitvoert een lagere scholingsgraad heeft. Wanneer de persoon die de actie of opmerking uitvoert een hogere scholingsgraad heeft, dan vermoeden de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken dat de discriminatie van subtiele aard zal zijn. De respondenten geven met andere woorden aan dat ze ervan uit gaan dat hooggeschoolden subtieler zouden discrimineren en laaggeschoolden meer openlijk zouden discrimineren. Maar enkele respondenten geven aan dat de openlijke vorm van discriminatie niet slechter is dan de subtiele vorm, in tegendeel. Bij openlijke discriminatie gaat men sneller terechtgewezen worden dan bij subtiele discriminatie doordat het moeilijk is om te verbieden. Verder merken de respondenten op dat sommige mensen een zekere angst hebben voor onbekende culturen waardoor die angst kan leiden tot discriminatie. Eveneens kan discriminatie volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken geconstrueerd worden door vooroordelen en slechte ervaringen die men heeft gehad met een persoon met een migratieachtergrond.

De vierde contextfactor die hierin meespeelt is het gevoel dat iemand ervaart die wordt gediscrimineerd. In deze factor wordt de vraag gesteld hoe de gediscrimineerde de situatie zelf ervaart. De respondenten gaven aan dat wanneer de persoon zich gediscrimineerd voelt, dan zullen de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken dit ook als discriminatie zien. Maar wanneer deze persoon aangeeft dat hij of zij zich niet gediscrimineerd voelt, dan construeren de respondenten dit niet als discriminatie. Uit de resultaten blijkt dat het belangrijk is dat de gediscrimineerde dit ook zelf aangeeft. De gediscrimineerde is zelf verantwoordelijk om dit kenbaar te maken. Kenbaar naar de persoon die discrimineert of kenbaar naar een vertrouwenspersoon die in deze situatie kan ingrijpen. Zoals bijvoorbeeld een leidinggevende. Als dit zelf niet wordt aangegeven door die persoon, vinden de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken het al moeilijker om discriminatie te formuleren. Omdat het een belangrijk aspect is wanneer ze discriminatie gaan construeren. Zolang de bedrijfsleiders of HR-verantwoordelijken niet op de hoogte zijn van discriminerende acties of opmerkingen dan gaan ze ook geen discriminatie construeren binnen hun bedrijf. Enkel wanneer ze op de hoogte zijn van de acties en opmerkingen kunnen ze dit gaan onderzoeken en eventueel discriminatie construeren. De respondenten focussen zich op het gevoel dat iemand ervaart, dit

gevoel verschilt van persoon tot persoon. Sommige personen zijn gevoeliger en kunnen de acties en opmerkingen anders ervaren.

Deze factor toont een discrepantie aan met de definitie van discriminatie die de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken construeren. Als de respondenten discriminatie definiëren, wordt er duidelijk gemaakt dat ze enkel van de ongelijke behandeling spreken als de persoon die zou discrimineren dit daadwerkelijk verbindt met een bepaald kenmerk van de gediscrimineerde, bijvoorbeeld omwille van iemand zijn achtergrond. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken geven aan dat wanneer de opmerking niet verbonden wordt met het kenmerk en de gediscrimineerde spreekt wel van discriminatie, dan construeren de respondenten dit niet als discriminatie maar als een fout gebruikt van de term. Deze definiëring is tegenstrijdig met de uitleg die er wordt gegeven aan de gevoelsbeleving van de gediscrimineerde. Want bij deze gevoelsbeleving spreken ze van discriminatie als er wordt aangegeven dat hij of zij zich gediscrimineerd voelt. Iemand kan zich namelijk wel gediscrimineerd voelen terwijl de andere persoon dat bepaald kenmerk er niet aan verbindt.

Een laatste contextfactor en naast de gevoelsbeleving van de gediscrimineerde één van de belangrijkste factoren die meespelen, is de intentie van de persoon die discrimineert. In deze factor wordt gekeken of iemand de intentie heeft om te discrimineren of dat iemand helemaal geen intentie heeft om te discrimineren. Het onderzoek van Van Laer en Janssens (2011) haalt aan dat discriminatie zich onbewust kan voordoen. Dit wordt in de resultaten bevestigd. Iemand die niet de intentie heeft om te discrimineren, is er zich dan ook niet van bewust dat hij of zij aan het discrimineren is. Wanneer iemand wel de intentie heeft om te discrimineren, is die zich hier ook van bewust. In de literatuur wordt benadrukt dat men bewust aan het discrimineren is bij de vormen van openlijke aard, zoals directe en openlijke discriminatie (Veenman, 2003). De vormen van subtiele aard, zoals indirecte en subtiele discriminatie, worden eerder onbewust uitgevoerd (Van Laer & Janssens, 2011; Veenman, 2003). Door de respondenten wordt er echter geen directe link gemaakt met de intentie en de vormen van discriminatie. Maar indirect wordt er wel een link gemaakt. De respondenten geven in de definitie aan dat er verschillende vormen van discriminatie zijn en daarnaast maken ze duidelijk dat ze steeds de intentie zullen onderzoeken als er zich een case van discriminatie voordoet. Opmerkelijk is dat binnen de factor intentie, begrip ook een belangrijke rol speelt. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken stellen dat als er begrepen wordt waarom iemand zich gediscrimineerd voelt, dan verwachten ze geen of minder discriminatie te construeren. Hoe meer begrip er naar elkaar is, hoe minder men zal discrimineren.

De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken construeren discriminatie dus in de gevallen dat er bewust gediscrimineerd wordt en er intentie is om te discrimineren. Maar wanneer iemand helemaal geen intentie heeft om te discrimineren, formuleren de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken dit enkel als discriminatie wanneer de andere persoon zich gediscrimineerd voelt. Als de ene partij helemaal geen intentie heeft om te discrimineren, maar de andere partij ervaart wel discriminatie, dan kan er toch nog discriminatie geconstrueerd worden omdat subtiele discriminatie onbewust kan gebeuren. De partij die discriminatie ervaart, heeft wel de verantwoordelijkheid om aan te geven of hij of zij zich gediscrimineerd voelt. Zodat de partij die zou discrimineren zich ervan bewust kan worden en naar de toekomst toe er rekening mee houdt. Deze factor intentie, maakt dus een link

naar de voorgaande factor gevoelsbeleving van de gediscrimineerde. Het is dus belangrijk om deze twee factoren samen te gaan onderzoeken.

De link tussen deze twee contextfactoren kan ook teruggevonden worden in het aspect humor. Zo kan volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken humor ook als iets discriminerend geconstrueerd worden. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten grappen enkel als humor formuleren, zolang de betrokkene er zelf ook mee kan lachen. Wanneer deze persoon er niet mee kan lachen en zich hierdoor gekwetst voelt, dan construeren de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken dit wel als discriminatie. Dit is opmerkelijk, want de literatuur leert ons dat humor gezien wordt als een subtiele vorm van discriminatie (Shen & Dhanani, 2018; Marchiondo, Ran, & Cortina, 2018; Jones et al, 2016). In de contextfactor 'intentie van de persoon die discrimineert' geeft de literatuur weer dat subtiele discriminatie soms zich onbewust kan voordoen. Dus mensen kunnen een grap vertellen en helemaal geen intentie hebben om te discrimineren, maar de andere persoon kan zich wel nog steeds gediscrimineerd voelen. De bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken vinden dat er binnen een bedrijf ruimte moet zijn voor humor, maar waarschuwen wel dat men hiermee moet oppassen. Dit omdat men niet altijd weet of anderen hier ook mee kunnen lachen. Net zoals het gevoel van persoon tot persoon verschilt, verschilt humor ook van persoon tot persoon. Het is daarom volgens de respondenten belangrijk dat mensen hun grenzen kunnen aangeven, dit wordt dan voor een stuk bespreekbaar gemaakt. Uit de resultaten komt ook naar voor dat er geen vastgelegde grenzen zijn en dat die grenzen verschillend zijn per persoon. Wanneer die grenzen duidelijk gemaakt kunnen worden, gaan andere er bewuster mee om en denken de respondenten de discriminerende situaties te minderen. Het is dus belangrijk om te gaan kijken hoe de betrokkene de situatie ervaart en wat de grenzen van deze persoon zijn.

Er kan dus vanuit gegaan worden dat afhankelijk van de relatie tussen de twee partijen, van de bedrijfssituatie, van de persoonlijke kenmerken van de persoon die discrimineert, van de gevoelsbeleving van de gediscrimineerde en de intentie van de persoon die discrimineert, iets discriminerend is of niet. Het kan dus zijn dat er twee vergelijkbare situaties zich voordoen, waarbij er in één situatie wel gesproken wordt van discriminatie en in de andere situatie niet gesproken wordt van discriminatie. Dit omwille van de contextfactoren die in iedere situatie anders ingevuld worden. Ze spelen dus een belangrijke rol. Daarom is het ook belangrijk om ieder conflict als een case te gaan bekijken en de context ervan te achterhalen.

CONCLUSIE

Met dit onderzoek werd een antwoord gezocht op de vraag hoe bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken discriminatie construeren bij mensen met een migratieachtergrond op de werkvloer.

Als eerste construeert men discriminatie als een ongelijke behandeling van een persoon op basis van een bepaald kenmerk, waardoor de persoon die gediscrimineerd wordt zich er slecht door gaat voelen en gekwetst. Enkel wanneer de ongelijke behandeling direct gelinkt wordt aan een bepaald kenmerk spreken de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken van discriminatie, anders niet. Iemand kan ongelijk behandeld worden omdat mensen gecategoriseerd worden op basis van kenmerken. Een persoon wordt gezien als een vertegenwoordiger van een groep in plaats van een individu op zich. Deze ongelijke behandeling kan heel subtiel zijn, maar kan zich ook openlijk voordoen. Daarnaast kan het zich ook structureel binnen een bedrijf voordoen. Als tweede construeert men discriminatie als een ongelijke behandeling van individuen of van een groep mensen. Discriminatie is iets dat zowel tussen twee personen kan voorkomen maar ook tussen meerdere personen.

Inzicht krijgen in de achtergrond en in de context van het conflict is een belangrijk aspect, om etnische discriminatie te kunnen vormen. Er zijn een aantal factoren, die bepalend zijn voor de context van de situatie. Een eerste factor is de intentie om te discrimineren van de persoon die zou discrimineren. Als blijkt dat er helemaal geen intentie was, dan is het belangrijk om deze persoon ervan bewust te maken dat hij aan het discrimineren is. Belangrijk hierbij is om de andere factoren te onderzoeken. De tweede factor die men kan onderzoeken, is de gevoelsbeleving van de gediscrimineerde. Hoe ervaart de gediscrimineerde de situatie? Als hij of zij aangeeft dat er helemaal geen discriminatie wordt ervaren, dan zien de meeste bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken dit niet als discriminatie. Maar wanneer dit wel wordt ervaren, dan spreekt men wel van discriminatie. Deze eerste twee factoren zijn met elkaar verbonden en gaat men meestal samen onderzoeken. Deze link kan zich voordoen in situaties van humor. Iemand kan een grap vertellen en helemaal geen intentie hebben om te discrimineren, maar de andere persoon kan zich wel nog steeds gediscrimineerd voelen. Men moet daarom hier altijd mee opletten, wanneer er een grap gemaakt wordt. Dit komt doordat iedereen zijn grenzen anders liggen. Volgens de bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken zijn er geen vastgelegde grenzen. Het is dan ook belangrijk dat deze aangegeven kunnen worden. Het is wel de verantwoordelijkheid van de gediscrimineerde om deze grenzen aan te geven en ook aan te geven hoe hij of zij de situatie ervaart. Een derde factor die meespeelt zijn enkele kenmerken van de persoon die discrimineert, zoals de scholingsgraad. Een vierde factor is de bedrijfscultuur. In een goede en open bedrijfscultuur is er minder discriminatie aanwezig en komt dit ook minder voor. De laatste factor die bekeken moet worden is de band tussen beide partijen. Als er een vriendschapsband is tussen twee partijen dan hebben bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken geen schrik dat hier discriminatie zal voorkomen.

Er kan geconcludeerd worden dat discriminatie afhankelijk is van de context van een situatie. Bijna alle respondenten gaven aan dat men eerst inzicht moest krijgen in de situatie vooraleer men kon oordelen of men van discriminatie zou spreken of niet.

In dit onderzoek hebben de geïnterviewde personen bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken reeds ervaring met een divers personeelsbestand en werknemers van verschillende nationaliteiten. Maar het zou interessant zijn om nu dit onderzoek te gaan uitvoeren bij bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken die nog niet of weinig in aanraking zijn gekomen met dit onderwerp. Er zou dan onderzocht kunnen worden of deze personen een andere kijk hierop gaan hebben en discriminatie anders construeren. De twee onderzoeken kunnen dan met elkaar vergeleken worden. Welke aspecten overlappen elkaar en wat is verschillend tussen de twee onderzoeken?

Een andere suggestie voor een vervolgonderzoek zou kunnen zijn om te gaan kijken hoe de slachtoffers nu discriminatie construeren. In dit onderzoek werd er enkel gekeken hoe leidinggevende discriminatie construeren, maar door dit nu te gaan bekijken in functie van de slachtoffers kan de blik hierop vergroot worden. De twee onderzoeken kunnen met elkaar vergeleken worden. Er kan dan gekeken worden of slachtoffers discriminatie anders construeren dan bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken of dat er discrepantie is tussen de twee. Deze twee suggestie-onderzoeken en dit onderzoek zouden kunnen bijdragen aan trainingen over een diversiteitsbeleid voor leidinggevenden. Hoe meer de bedrijfsleiders en de HR-verantwoordelijken hierover weten, hoe meer ze hierop kunnen reageren en rekening mee houden binnen hun eigen bedrijf en eventueel aanpassingen kunnen doen aan hun huidig beleid.

BIBLIOGRAFIE

Abrams, D. E., & Hogg, M. A. (1990). *Social identity theory: Constructive and critical advances*. Springer-Verlag Publishing.

Altman, A. (2011). *Discrimination*.

Ausburn, L. J., & Ausburn, F. B. (2004). Desktop virtual reality: A powerful new technology for teaching and research in industrial teacher education. *Journal of Industrial Teacher Education*, 41(4), 1-16.

Avery, D. R., Volpone, S. D. & Holmes IV, O. (2018). Racial discrimination in organizations. In: A. J. Collela & E. B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* (pp.89-110). Oxford: Oxford University Press.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). Ethnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters: liever Jonas dan Okan? *OVER.WERK (LEUVEN)*, 23(1), 12–16.

Bell, M. P., Berry, D. P., Marquardt, D. J., & Galvin Green, T. (2013). Introducing discriminatory job loss: Antecedents, consequences, and complexities. *Journal of Managerial Psychology*, 28(6), 584-605.

Bogaers, S., Van Laer, K., & Zanoni, P. (2018). Vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt-analyse van vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond.

Bursell, M. (2007). What's in a name?-A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process.

Coleman, M. G. (2004). Racial discrimination in the workplace: does market structure make a difference?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(3), 660-689.

Conlin, M., & Emerson, P. M. (2006). Discrimination in hiring versus retention and promotion: An empirical analysis of within-firm treatment of players in the NFL. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 22(1), 115-136.

Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of management review*, 33(1), 55-75.

Dede, C. J., Jacobson, J., & Richards, J. (2017). Introduction: Virtual, augmented, and mixed realities in education. In *Virtual, augmented, and mixed realities in education* (pp. 1-16). Singapore: Springer.

Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11), 1299-1324.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1986). *Prejudice, discrimination, and racism*. Academic Press.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological science*, 11(4), 315-319.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2004). Aversive racism. *Advances in experimental social psychology*, 36, 4-56.

- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination*, 3-29.
- Doyle, O. (2007). Direct discrimination, indirect discrimination and autonomy. *Oxford Journal of Legal Studies*, 27(3), 537-553.
- Drydakis, N., & Vlassis, M. (2010). Ethnic discrimination in the Greek labour market: occupational access, insurance coverage and wage offers. *The Manchester School*, 78(3), 201-218.
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory* (Vol. 2). Sage.
- Forshaw, S., & Pilgerstorfer, M. (2008). Direct and Indirect Discrimination: is there something in between?. *Industrial Law Journal*, 37(4), 347-364.
- Gamberini, L., Chittaro, L., Spagnolli, A., & Carlesso, C. (2015). Psychological response to an emergency in virtual reality: Effects of victim ethnicity and emergency type on helping behavior and navigation. *Computers in Human Behavior*, 48, 104-113.
- Ghumman, S., & Ryan, A. M. (2013). Not welcome here: Discrimination towards women who wear the Muslim headscarf. *Human Relations*, 66(5), 671-698.
- Greenwald, A. G., Oakes, M. A., & Hoffman, H. G. (2003). Targets of discrimination: Effects of race on responses to weapons holders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(4), 399-405.
- Groenland, E. (2016). Focusgroep versus diepte-interview in marktonderzoek. *Tijdschrift Kwalon*, 12(1).
- Harrison, M. S., & Thomas, K. M. (2009). The hidden prejudice in selection: A research investigation on skin color bias. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(1), 134-168.
- 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(6), 815-825.
- Heckman, J. J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of economic perspectives*, 12(2), 101-116.
- Hilton, J. L., & Von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual review of psychology*, 47(1), 237-271.
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588-1613.
- Kaas, L., & Manger, C. (2011). Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. *German economic review*, 13(1), 1-20.
- King, E. B., & Ahmad, A. S. (2010). An experimental field study of interpersonal discrimination toward Muslim job applicants. *Personnel psychology*, 63(4), 881-906.
- Koopmans, T. (1996). Positieve discriminatie. *Rechtsgeleerd Magazijn Themis*, 1996, 2.
- Maister, L., Sebanz, N., Knoblich, G., & Tsakiris, M. (2013). Experiencing ownership over a dark-skinned body reduces implicit racial bias. *Cognition*, 128(2), 170-178.

- Marchiondo, L. A., Ran, S., & Cortina, L. M. (2018). Modern discrimination.
- Martens, A., Ouali, N., Vertommen, S., Dryon, P., & Verhoeven, H. (2005). Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Motmans, J., & Cortier, E. (2009). *Koken in dezelfde keuken? Onderzoek naar de mogelijke invulling van een Vlaams geïntegreerd gelijke kansen- en/of diversiteitsbeleid*. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Mujber, T. S., Szecsi, T., & Hashmi, M. S. (2004). Virtual reality applications in manufacturing process simulation. *Journal of materials processing technology*, 155, 1834-1838.
- Nkomo S. (2008). Discrimination. In: Barling J and Cooper C (eds) *The Sage Handbook of Organizational Behavior, Volume 1: Micro Approaches*. London: SAGE, 657-672.
- Noppe, J., Vanweddigen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., Buysschaert, P. (2018). Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur.
- Onyesolu, M. O., & Eze, F. U. (2011). Understanding virtual reality technology: advances and applications. *Adv. Comput. Sci. Eng*, 53-70.
- Pan, X., & Hamilton, A. F. D. C. (2018). Why and how to use virtual reality to study human social interaction: The challenges of exploring a new research landscape. *British Journal of Psychology*, 109(3), 395-417.
- Pantelidis, V. S. (2010). Reasons to use virtual reality in education and training courses and a model to determine when to use virtual reality. *Themes in Science and Technology Education*, 2(1-2), 59-70.
- Petkova, V. I., & Ehrsson, H. H. (2008). If I were you: perceptual illusion of body swapping. *PloS one*, 3(12), e3832.
- Plochg, T., & Van Zwieten, M. C. B. (2007). Kwalitatief onderzoek. *Handboek gezondheidszorgonderzoek*, 77-93.
- Proudford, K. L., & Nkomo, S. (2006). Race and ethnicity in organizations. *Handbook of workplace diversity*, 323-344.
- Ragins, B. R. (1997). Diversified mentoring relationships in organizations: A power perspective. *Academy of Management Review*, 22(2), 482-521.
- Reulink, N., & Lindeman, L. (2005). Kwalitatief onderzoek. *Participerende observatie, interviewen*, 16, 17.
- Rosenfeld, R. A. (1998). Race and sex differences in career dynamics. *Feminist foundations: Toward transforming sociology. Gender and society readers*, 3, 113-151.
- Roth, P. L., Huffcutt, A. I., & Bobko, P. (2003). Ethnic group differences in measures of job performance: A new meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 694.
- Shaikh, M., Ellett, L., Dutt, A., Day, F., Laing, J., Kroll, J., ... & Valmaggia, L. R. (2016). Perceived ethnic discrimination and persecutory paranoia in individuals at ultra-high risk for psychosis. *Psychiatry research*, 241, 309-314.

- Shen, W. & Dhanani, L. (2018). Measuring and defining discrimination. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 297-312). Oxford: Oxford University Press.
- Siebers, H., & Dennissen, M. H. (2015). Is it cultural racism? Discursive exclusion and oppression of migrants in the Netherlands. *Current Sociology*, 63(3), 470-489.
- Slater, M. (2009). Place illusion and plausibility can lead to realistic behaviour in immersive virtual environments. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 364(1535), 3549-3557.
- Slater, M. (2017). Implicit learning through embodiment in immersive virtual reality. In *Virtual, augmented, and mixed realities in education* (pp. 19-33). Springer, Singapore.
- Stainback, K. (2018). Organizations, employment discrimination, and inequality. *The Oxford handbook of workplace discrimination*, 41-58.
- Statbel. (2020). Statbel. Opgehaald van Statbel: <https://statbel.fgov.be/nl>
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social psychology quarterly*, 224-237.
- Stuyck, K., Doyen, G., Feys, Y., Noppe, J., Jacques, A., Buysschaert, P. (2018). *Survey Samenleven in Diversiteit 2017*. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56-65.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, 33(1), 1-39.
- Tubergen, F. V. (2007). Discriminatie allochtonen op de arbeidsmarkt: feiten en consequenties. *Migrantenstudies*, 2007(1), 51.
- Uhlendorff, A., & Zimmermann, K. F. (2006). Unemployment dynamics among migrants and natives
- Unia. (2018). *Cijfersverslag 2018: Mensenrechten in ere herstellen*.
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9), 1203-1227.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en maatschappij*, 30(2), 90-100.
- Verbeest, P. (2018, 5 januari). Nergens zoveel etnische arbeidsdiscriminatie als in ons land. (HLN) Opgeroepen op 02 09, 2020, van HLN: <https://www.hln.be/geld/jobs/nergens-zoveel-etnische-arbeidsdiscriminatie-als-in-ons-land~a673f1ce/>
- Vis, J. C., & Moldenhauer, G. (Eds.). (2000). *Nederland en Duitsland: elkaar kennen en begrijpen*. Uitgeverij Van Gorcum.
- Ziegert, J. C., & Hanges, P. J. (2005). Employment discrimination: the role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 55

BIJLAGEN

Interviewleidraad

Feitelijke gegevens:

- ◇ Zou u zich kort kunnen voorstellen? (leeftijd, naam,...)
- ◇ Wat is uw huidige functie?
- ◇ Hoelang werkt u bij het bedrijf?
- ◇ Welke taken hebt u?
- ◇ Wanneer is de organisatie ontstaan?
- ◇ Op welke markten zijn jullie voornamelijk actief?
- ◇ Hoeveel mensen werken er in de organisatie?
 - Hoeveel mensen werken er in het bedrijf met een migratieachtergrond?
- ◇ Welke taken voeren uw werknemers zoal uit?
- ◇ Hoe zou u de werksfeer binnen het bedrijf omschrijven?
 - Doet het bedrijf aan teambuilding om de banden te verbeteren/ versterken?

Thematische cluster: diversiteit

- ◇ Welke vormen van diversiteit zijn aanwezig binnen uw bedrijf? Bv. gender, handicap, migratieachtergrond?
- ◇ In welke mate is diversiteit binnen uw onderneming belangrijk, waarom wel/niet?
 - In welke mate let u hierop bij aanwerving?
- ◇ Hoe denkt u dat de werknemers met een migratieachtergrond zich hier voelen op de werkvloer?
- ◇ Hoe zorgt u ervoor dat werknemers met een migratieachtergrond zich thuis kunnen voelen op de werkvloer?
 - In welke mate zijn de collega's altijd mee in dit verhaal?
 - In welke mate waren er voorbereidingen nodigen, of gesprekken, of dergelijke? Kunt u dit meer uitleggen? Waarom niet/wel?
- ◇ Welke vooroordelen leefden/leven er onder de collega's over personen met een migratieachtergrond?
 - Hoe heeft u die vooroordelen toen kunnen aankaarten?

Thematische cluster: VR-filmpje

- ◇ Wat zijn uw eerste indrukken van het filmpje?
- ◇ Welke ervaringen zijn u echt bijgebleven? Waarom?
- ◇ Wat zorgt ervoor dat mensen in deze situaties zo reageren?
- ◇ In welke mate waren er situaties waarvan u vond dat men overdreef? Waarom?
 - In welke mate vond u de opmerkingen kwetsend? Waarom?
- ◇ Welke situaties heeft u als discriminerend ervaren hier in het filmpje? Waarom?
- ◇ Welke situaties vond u minder discriminerend? Waarom?
- ◇ Als u even terugdenkt aan de personages in het filmpje.
 - Welke personen/persoon vond u het meest discriminerend? Waarom?

- Welke het minste? Waarom?
- ◇ Zou u deze situaties eerder als vooroordelen omschrijven of als discriminatie?? Waarom wel/niet?
- ◇ Verrast het u dat deze getoonde ervaringen ook echt gebeurd zijn? Waarom verrast u dat wel/niet?
- ◇ Herkent u situaties van het filmpje die u ook in uw bedrijf bent tegengekomen?
- ◇ Als u de werkgever/HR-verantwoordelijke van dit bedrijf (in het filmpje) zou zijn, hoe zou u hier reageren?
 - Wat zou u doen? Waarom zou u dit zo doen?

Thematische cluster discriminatie:

- ◇ Hoe zou u discriminatie definiëren?
- ◇ Denkt u dat er in België nog veel discriminatie voorkomt op het werk?
 - Meer of minder dan 5-10 jaar geleden?
- ◇ Herkent u verschillen in types/niveaus van discriminatie?
 - Ziet u dit terug in het VR-filmpje?
 - Vond u een situatie in het VR-filmpje erger dan een andere? Waarom?
- ◇ Heeft u zelf al discriminatie, omwille van iemand zijn migratieachtergrond, vastgesteld?
 - In het huidige bedrijf?
 - Ergens anders? (ander bedrijf, in de maatschappij,..)
 - *Zo niet:* Als u terugdenkt aan het VR-filmpje?
- ◇ Wat heeft u toen gedaan?
- ◇ Welke maatregelen worden er door het bedrijf genomen om discriminatie tegen te gaan?
 - Wordt er een beleid gevoerd binnen de organisatie m.b.t. etniciteit?
 - Ziet u nog verbeteringen in het beleid/maatregelen tegen discriminatie van het bedrijf?
 - Wat is de rol van collega's/klanten hierin?
- ◇ Welke invloed/gevolgen denkt u dat discriminatie heeft op uw medewerkers met een migratieachtergrond?
- ◇ In welke mate kan iets discriminerend zijn als de persoon met een migratieachtergrond het zelf niet zo ervaart?
 - In welke mate is dit belangrijk?
- ◇ Als er een onenigheid is tussen twee collega's waarvan eentje een persoon met een migratieachtergrond is, wanneer zou u spreken over discriminatie?
 - Waar zou u op letten?
 - Waarom zou u daarop letten?
 - Zou u ook letten of er de intentie is om te discrimineren?
- ◇ Ziet u discriminatie als iets tussen twee personen op de werkvloer? Waarom?
- ◇ In welke mate kan er van discriminatie gesproken worden als de twee personen elkaar kennen?
- ◇ Kunnen mensen die zich gediscrimineerd voelen ergens terecht in de organisatie? (Bij u of een andere leidinggevende)
 - Komt dit vaak voor?

- ◇ Heeft u ooit al situaties meegemaakt op de werkvloer waarbij één partij stelde dat er gediscrimineerd werd? Of dat daadwerkelijk zo was, maakt even helemaal niet uit.
 - Zo ja, hoe bent u hier mee om gegaan? Waar heeft u op gelet? Wat was belangrijk
 - Zo neen, hoe komt dat denkt u?
- ◇ In welke mate is de sfeer op het werk tussen collega's belangrijk om zulke situaties te vermijden?
 - Waar let u dan op? Hoe zorgt u ervoor dat de sfeer niet ontaardt?
 - Legt u bepaalde grenzen op, zijn er bepaalde grenzen die de collega's niet mogen overschrijden?
 - Bv: humor, hoe zou u hiermee omgaan? In welke mate zijn er grenzen? Waarom zijn dit de grenzen?
- ◇ In welke mate kan discriminatie ook structureel aanwezig zijn in een bedrijf?
 - Hoe let u hier zelf op?
- ◇ In welke mate spreekt men tegenwoordig te snel over discriminatie? Waarom wel/niet?
- ◇ Hoe zou discriminatie op de arbeidsmarkt meer vermeden kunnen worden? Waarom denkt u dat?
- ◇ Hoe belangrijk is 'begrip' om discriminatie te vermijden?
 - Zo ja, begrip van wie naar wie? Waarom?
 - Zo nee, waarom zou dit (niet) kunnen helpen?
- ◇ Zijn er soms problemen met communicatie tussen werknemers met een migratieachtergrond en met werknemers zonder migratieachtergrond?
- ◇ Zijn er soms algemene problemen tussen werknemers met een migratieachtergrond en met werknemers zonder migratieachtergrond?
- ◇ Denkt u dat tools zoals dit VR-filmpje werkgevers/ HR-verantwoordelijke bewuster maakt van discriminatie?

Afsluiting:

- ◇ Heeft u na dit interview en het VR-filmpje een andere kijk op discriminatie?
- ◇ Heeft u zelf nog enkele aanvullingen of opmerkingen rond dit thema?
- ◇ Zijn er nog zaken waarvan u denkt dat ze relevant zijn voor het onderzoek die nog niet vermeld zijn tijdens dit interview?