



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

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

Lise Vrijzen

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 herkenning van discriminatie op het werk door werkgevers

Lise Vrijzen

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.

Voorwoord

“Het boek gaat over wat je er zelf uithaalt, niet over wat de schrijver belangrijk vindt.” – Thea Beckmann

Deze masterproef is de laatste stap voor het behalen van mijn masterdiploma handelswetenschappen. Dit maakt van deze masterproef de kroon op mijn studie.

Wanneer mensen aan discriminatie denken, denken ze vaak aan discriminatie tegen mensen met een andere etniciteit. Dit is een vorm die veel voorkomt, maar ook discriminatie tegen mensen met een fysieke handicap komt vaak voor. Deze groep wordt dikwijls vergeten waardoor ik het belangrijk vond om een onderzoek hierover te doen om het terug onder de aandacht te brengen. Doordat ik zelf een (zichtbare) huidziekte heb, weet ik dat je je onzeker kan voelen als je niet binnen een bepaald ideaalbeeld past. Hierdoor besef ik heel goed dat mensen met een zichtbare beperking zich onzeker kunnen voelen. Als deze mensen op basis van hun beperking gediscrimineerd worden, brengt dit vele nadelige gevolgen met zich mee, zeker als dit ook nog eens op de werkvloer gebeurt. Dit onderzoek was heel leerrijk voor mij, maar was niet tot stand gekomen zonder de hulp van enkele personen. Daarom wil ik nu graag deze personen bedanken.

Eerst en vooral wil ik graag mijn promotor, professor Koen Van Laer, en mijn werkleider, mevrouw Sandra Bogaers, bedanken. Gedurende het schrijven van mijn masterproef hebben zij me deskundig begeleid. Ik wil mevrouw Sandra Bogaers nog extra bedanken voor de uitleg, de infosessies en de mentale steun die ze me gegeven heeft bij het schrijven van de masterproef. Verder gaat mijn dank uit naar de participanten van dit onderzoek. Zonder hun medewerking was dit werk nooit tot stand kunnen komen. Tenslotte wil ik graag mijn ouders, zus en vrienden bedanken voor de steun die ze me hebben gegeven tijdens mijn verdere studies. Ik wil nog graag mijn mama in het bijzonder even bedanken voor het nalezen van mijn masterproef en om me naar de verschillende interviews te rijden. Ik zal onze ritjes in de auto missen!

Heel erg bedankt allemaal!

Lise Vrijsen

15 april 2020, Helchteren

Samenvatting

Constructie onderzoeksvraag

Er is discriminatie naar personen met een arbeidshandicap toe. Dit vormt een probleem omdat discriminatie ervoor zorgt dat personen met een arbeidshandicap niet evenveel kansen krijgen op hun werk in vergelijking met personen zonder arbeidshandicap. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat een persoon met een arbeidshandicap geen promotie krijgt ondanks zijn uitstekende prestaties (Dietz & Kleinlogel, 2015). Op deze manier bemoeilijkt discriminatie de loopbaan van de personen met een arbeidshandicap (Jones, 2013). Werkgevers proberen discriminatie tegen te gaan (King & Hebl, 2013; Stainback, 2015; Wrench, 2005), maar discriminatie kan op verschillende manieren gedefinieerd en geïnterpreteerd worden. Zo wordt discriminatie gedefinieerd als het nadelig behandelen van een bepaalde groep mensen (Allport, 1954; Petersen & Dietz, 2008). Elementen die verschillen in de definities uit de literatuur zijn onder andere het belang van de intentie achter de discriminatie (Dovidio, Brigham, Johnson, & Gaertner, 1996; Gardner & Ryan, 2017) en het belang van hoe de persoon de discriminatie ervaart (Feagin & Eckberg, 1980; Rosette & Tost, 2013). Hieruit is de onderzoeksvraag 'Hoe construeren werkgevers discursief discriminatie ten opzichte van werknemers met een arbeidshandicap?' voortgekomen.

Om een antwoord te vormen op deze onderzoeksvraag zijn er 15 diepte-interviews afgenomen van werkgevers. De werkgevers waren werkzaam in verschillende sectoren binnen Limburg. Tijdens de interviews werd er gebruik gemaakt van een VR-bril. Wanneer de participanten de VR-bril opzetten, werden ze in de schoenen geplaatst van een persoon met een arbeidshandicap. De persoon werd voorgesteld als ingenieur en zat in een rolstoel. De participanten kwamen op deze manier allemaal dezelfde situaties tegen. Door gebruik te maken van een VR-bril, beleefden de participanten de situaties zelf (Streuer, 1992) waardoor het gemakkelijker voor hen was om zich voor te stellen hoe een persoon met een arbeidshandicap gediscrimineerd zou kunnen worden. Doordat de participanten geen herinneringen moesten oprakelen uit het verleden, werden er fouten vermeden zoals het vergeten en simplificeren van herinneringen (Schwarz & Sudman, 1994). Bij twee participanten werd hier van afgeweken. Omwille van COVID-19 werden er namelijk twee participanten online bevestigd waardoor ze het VR-filmpje op voorhand en zonder de VR-bril hebben bekeken.

Bevindingen

In overeenkomst met de literatuur (Allport, 1954; Petersen & Dietz, 2008), construeren werkgevers discriminatie naar personen met een arbeidshandicap als het niet gelijk behandelen van personen met een arbeidshandicap ten opzichte van personen zonder arbeidshandicap. Werkgevers stellen initieel dat dit voornamelijk voorkomt in drie situaties zijnde: het benadrukken van de arbeidshandicap, het negeren van de persoon met de arbeidshandicap en het spotten met de arbeidshandicap. Echter, de data toont aan dat ondanks deze initiële constructie van discriminatie, er drie contextfactoren zijn die een rol spelen of zulke situaties al dan niet als discriminerend worden geconstrueerd door de werkgevers.

Werkgevers construeren discriminatie als een ongelijke behandeling tussen een persoon met een arbeidshandicap en zonder arbeidshandicap. Wanneer personen met een arbeidshandicap worden gecategoriseerd omwille van hun arbeidshandicap en ze hierdoor niet als gelijkwaardig worden beschouwd, is dit discriminatie volgens de werkgevers. Deze ongelijke behandeling kan zich manifesteren op verschillende manieren. Zo gaven werkgevers aan zowel subtiele (Van Laer & Janssens, 2011) als openlijke discriminatie (Cortina, 2008) te herkennen als ongelijke behandeling die leidt tot discriminatie. Zoals hierboven al beschreven, komt deze ongelijke behandeling tot uiting in drie situaties, die nu besproken zullen worden.

De eerste situatie waarbij de ongelijke behandeling tussen personen met een arbeidshandicap en zonder arbeidshandicap tot uiting komt, is wanneer de arbeidshandicap wordt benadrukt. Indien er een onenigheid is, kijken werkgevers bijvoorbeeld naar de inhoud van de discussie om te weten te komen of er sprake is van discriminatie. Indien de onenigheid gaat over de gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap, wordt er gesproken over discriminatie. Ook in andere situaties wordt het benadrukken van de gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap gezien als discriminerend. Hierbij vinden werknemers het niet van belang of de persoon dit kan horen of zien omwille van de arbeidshandicap. Ook indien anderen een persoon met een arbeidshandicap willen helpen, wordt er gesproken over discriminatie omdat de gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap door de hulp benadrukt wordt en er een duidelijke categorisering wordt gemaakt. De tweede situatie waarin de ongelijke behandeling tot uiting komt, is wanneer de persoon met de arbeidshandicap genegeerd wordt door anderen. Door een persoon te negeren of de persoon minder aandacht te geven, wordt er ook een duidelijk onderscheid gemaakt en wordt de persoon met de arbeidshandicap niet als gelijke behandeld. De derde situatie waarin de ongelijke behandeling zichtbaar is, is wanneer er wordt gespot met de arbeidshandicap. In een situatie is het volgens werkgevers belangrijk om te kijken op welke manier bepaalde dingen gezegd worden. Indien er een spottende opmerking wordt gemaakt over of tegen een persoon met een arbeidshandicap, zien werkgevers dit als discriminerend. Hier vinden werknemers de toon en de manier waarop iets wordt gezegd belangrijker dan de inhoud van het gesprek.

Hoewel bovenstaande situaties als discriminerend worden omschreven, kan hier een uitzondering op worden gemaakt afhankelijk van contextfactoren. Er moet rekening gehouden worden met drie contextfactoren, namelijk met de perceptie van de persoon met de arbeidshandicap, met de persoonlijke geschiedenis tussen de actoren en met de intentie achter de discriminatie. De eerste contextfactor waar rekening mee gehouden dient te worden, is de perceptie van de persoon met de arbeidshandicap zelf. Een deel van de geïnterviewde werkgevers vindt een situatie enkel discriminerend indien de persoon die de discriminatie ontvangt dit ook als kwetsend of discriminerend ervaart (conform Rosette & Tost, 2013). Of mensen zich gekwetst voelen, hangt af van veel factoren en sommigen stellen dat mensen ervoor kunnen kiezen om zich al dan niet gekwetst te voelen. Een ander deel werkgevers vindt dat discriminatie breder gaat dan een proces tussen twee personen waardoor ze hier niet mee akkoord zijn (conform Tajfel & Turner, 1986; Zanoni & Janssens, 2007). De tweede contextfactor die bepalend is voor het al dan niet spreken over discriminatie is de persoonlijke geschiedenis tussen de actoren. Zo vinden werkgevers het belangrijk om te weten hoe vaak de personen elkaar al hebben ontmoet en hoe lang ze elkaar al kennen. Indien ze elkaar beter

kennen, wordt er minder snel gesproken over discriminatie. Verder stellen werkgevers dat een momentopname vaak geen volledig beeld geeft waardoor hier niet naar gekeken mag worden. Het is daarom belangrijk om op de hoogte te zijn van de volledige situatie. De derde contextfactor die belangrijk is om een situatie al dan niet als discriminatie te benoemen, is de intentie (Dovidio et al., 1996; Bartlett, 2009) achter de discriminatie. Zo stelt een deel van de werkgevers dat indien de persoon die discrimineert niet de intentie had om te discrimineren, dit geen discriminatie is. Zo stellen deze werkgevers dat de persoon zich ongemakkelijk kon voelen en zich hierdoor verkeerd uitte ten opzichte van de persoon met de arbeidshandicap. Dit betekent echter niet dat deze persoon dit verkeerd bedoelde en de intentie had om iemand te discrimineren.

Als conclusie kan er worden gesteld dat werkgevers discriminatie naar personen met een arbeidshandicap discursief construeren als een ongelijke behandeling naar de persoon met de arbeidshandicap toe. Deze ongelijke behandeling manifesteert zich in drie situaties, namelijk in het benadrukken van de gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap, in het negeren van de persoon met de arbeidshandicap en in het spotten met de arbeidshandicap. Hiernaast moet er rekening worden gehouden met contextfactoren. Zo moet er worden gekeken naar hoe de persoon met de arbeidshandicap de discriminatie ervaart, naar de geschiedenis tussen de actoren en naar de intentie achter de discriminatie. Vanuit deze conclusie kunnen er enkele aanbevelingen worden gedaan naar ondernemingen en naar toekomstig onderzoek. Voor ondernemingen is dit een nuttig onderzoek omdat het enkele discrepanties aanhaalt waar werkgevers kunnen op letten tijdens de bestrijding van discriminatie binnen hun onderneming. Een voorbeeld van een discrepantie is dat werkgevers aangaven subtiele discriminatie (Van Laer & Janssens, 2011) te herkennen, maar niet over discriminatie praten indien de persoon die discrimineerde dit deed met goede intenties. Dit onderzoek legt de focus op werkgevers uit Limburg die in de private sector werken. Toekomstig onderzoek kan zich richten op werkgevers buiten Limburg om een breder draagvlak te creëren. Ook kan er in de toekomst onderzoek worden verricht in de publieke sector. Uit de literatuur bleek dat er minder meldingen worden gedaan in de publieke sector over discriminatie naar een arbeidshandicap toe. Hierdoor kan het interessant zijn om de twee sectoren met elkaar te vergelijken.

Inhoudsopgave

Lijst van figuren	xi
Lijst van tabellen.....	xi
1 Inleiding.....	1
2 Literatuurstudie.....	3
2.1 Discriminatie.....	3
2.1.1 Wat is discriminatie	3
2.1.2 Proces.....	4
2.1.3 Vormen	5
2.1.4 Reacties en bestrijding	7
2.2 Discriminatie en handicap.....	11
2.2.1 Wat is een arbeidshandicap	11
2.2.2 Discriminatie en arbeidshandicap.....	12
2.2.3 Gevolgen discriminatie op de werkvloer naar arbeidshandicap.....	14
2.3 Virtual Reality	16
3 Methode.....	19
3.1 Dataverzameling	19
3.2 Data-analyse	22
3.3 Kritische reflectie.....	24
4 Resultaten	25
4.1 Ongelijke behandeling.....	25
4.1.1 Arbeidshandicap benadrukken.....	26
4.1.2 Negeren van de persoon.....	28
4.1.3 Spotten met arbeidshandicap	29
4.2 Invloed context.....	31
4.2.1 Perceptie van de gediscrimineerde.....	31
4.2.2 Persoonlijke geschiedenis tussen actoren.....	33
4.2.3 Intentie.....	35
5 Discussie	39
5.1 Ongelijkheid	39
5.2 Contextfactoren	42
6 Conclusie.....	45

6.1 Toekomstig onderzoek	46
Referentielijst	47

Lijst van figuren

Figuur 1: codeboom.....	22
-------------------------	----

Lijst van tabellen

Tabel 1: Respondenten	21
Tabel 2: codes data-analyse	23

1 Inleiding

Er zijn heel wat mensen in België en Vlaanderen die een arbeidshandicap hebben. 9 % van de beroepsbevolking in België heeft een handicap of een gezondheidsprobleem dat hen beperkt in hun dagelijks leven. 23 % van de beroepsbevolking met handicap is werkzaam (Statbel, 2018). Mensen met een arbeidshandicap worden gediscrimineerd op hun werk. Wanneer er wordt gekeken naar de evolutie kan er worden opgemerkt dat de meldingen over discriminatie omwille van een handicap de laatste jaren zijn gestegen. 5,6 % van alle meldingen die binnenkomen bij Unia van discriminatie op het werk zijn omwille van een arbeidshandicap. Discriminatie is dus zeker niet iets uit het verleden, maar is een heel actueel onderwerp (Unia, 2018). Om mensen met een arbeidshandicap aan het werk te houden en hen alle kansen in hun loopbaan te geven, is discriminatie een probleem. Discriminatie bemoeilijkt namelijk de loopbaan van de gediscrimineerde mensen omdat het gelijke kansen op promoties, aanwervingen,... afneemt (Jones, 2013; Dietz & Kleinlogel, 2015). Er is een grote gevoeligheid op vlak van discriminatie bij werkgevers. Er zijn verschillende manieren waarop werkgevers discriminatie trachten tegen te gaan (King & Hebl, 2013; Wrench, 2005). Een probleem hierbij is dat het begrip discriminatie op verschillende manieren bekeken en geïnterpreteerd kan worden. Ook in de literatuur is er geen eenduidige definitie die elke onderzoeker gebruikt (Allport, 1954; Dovidio et al., 1996; Feagin & Eckberg, 1980; Gardner & Ryan, 2017; Petersen & Dietz, 2008; Rosette & Tost, 2013). Daarom is het interessant om te onderzoeken hoe werkgevers het begrip discriminatie construeren. Omwille van deze reden tracht deze masterproef een antwoord te bieden op de volgende onderzoeksvraag: 'Hoe construeren werkgevers discursief discriminatie ten opzichte van werknemers met een arbeidshandicap?'.

Er is getracht tot een antwoord te komen op deze vraag aan de hand van 15 diepte-interviews met behulp van Virtual Reality. Deze diepte-interviews zijn afgenomen van werkgevers uit diverse sectoren binnen Limburg. Deze werkgevers bestonden uit zowel CEO's als HR-verantwoordelijken. Tijdens de interviews werd er gebruik gemaakt van een VR-bril. De participanten zetten deze op en werden op die manier in de schoenen geplaatst van een ingenieur in een rolstoel die een project ging voorstellen in een ander bedrijf. Door gebruik te maken van de VR-bril konden er fouten vermeden worden die zich voordoen bij gewone interviews. Alle participanten maakten dezelfde situaties mee waardoor ze op dezelfde situaties konden reflecteren en de verschillende uitkomsten niet afhankelijk zijn van de verschillende situaties waar de participanten zich in bevonden. Een ander voordeel dat gecreëerd wordt door gebruik te maken van VR is dat het heel persoonlijk is. De participanten werden in het lichaam van een persoon met een arbeidshandicap geplaatst (Streuer, 1992) waardoor ze zich de discriminatie die er tegen personen met een arbeidshandicap gebeurt, beter konden voorstellen. Ten slotte was de VR-film een goede basis om het gesprek op voort te bouwen. De participanten konden praten over wat ze gezien hadden in de VR-film in plaats van dat ze moesten nadenken over discriminerende situaties die ze ooit hadden meegemaakt.

Uit het onderzoek bleek dat werkgevers discriminatie beschrijven als het niet gelijk behandelen van personen met een arbeidshandicap in vergelijking met personen zonder arbeidshandicap. Er zijn drie situaties volgens werkgevers waar deze ongelijke behandeling naar voren treedt. De eerste situatie

is het benadrukken van de arbeidshandicap. De tweede situatie is het negeren van de persoon met de arbeidshandicap en de derde situatie is het spotten met de arbeidshandicap. Dit is volgens werkgevers echter niet het enige waar rekening mee moet worden gehouden om te spreken over discriminatie. Er moet ook gekeken worden naar de perceptie van de persoon met de arbeidshandicap. Er moet tevens gekeken worden naar de persoonlijke geschiedenis tussen de twee actoren. Ten slotte moet er rekening worden gehouden met de intentie achter de discriminatie. Deze contextfactoren kunnen ervoor zorgen dat indien een persoon niet gelijk behandeld wordt, er toch niet over discriminatie kan worden gesproken volgens werkgevers. Er zijn enkele discrepanties in de definiëring van discriminatie. Dit is interessant voor ondernemingen omdat ze hierop kunnen letten wanneer ze discriminatie bestrijden binnen hun onderneming. Een voorbeeld hiervan is dat ondernemingen het niet hebben van een lift zien als een vaststaand gegeven en niet als discriminatie. Het hebben van geen lift is echter een norm die de meerderheid de maatschappij oplegt en draagt daarom bij tot discriminatie van mensen met een arbeidshandicap (Zanoni & Janssens, 2007). Indien ondernemingen zich hier bewust van worden, kunnen ze een lift plaatsen om op deze manier mensen met een arbeidshandicap niet te belemmeren. Zo kan het onderzoek gebruikt worden om onder andere het diversiteitsmanagement in ondernemingen te verbeteren.

2 Literatuurstudie

In dit gedeelte wordt de literatuurstudie besproken. In het eerste hoofdstuk wordt de term discriminatie en het proces besproken. Ook de verschillende vormen, reacties van derden en hoe het kan worden bestreden, wordt besproken. In het tweede hoofdstuk wordt discriminatie besproken naar een handicap toe. Tenslotte sluit het gedeelte van de literatuurstudie af met een derde hoofdstuk over Virtual Reality.

2.1 Discriminatie

In dit hoofdstuk wordt er eerst besproken hoe discriminatie gedefinieerd wordt in de literatuur. In het tweede deel wordt discriminatie besproken als proces dat op drie niveaus kan plaatsvinden. In het derde deel worden de verschillende vormen van discriminatie besproken. In het vierde deel wordt er ten slotte besproken wat de reacties van buitenstaanders op discriminatie kunnen zijn en hoe discriminatie bestreden kan worden.

2.1.1 Wat is discriminatie

Er zijn verschillende definities over wat discriminatie is. Een eerste definitie is dat er gesproken kan worden van discriminatie als er zich gedragingen voordoen die ervoor zorgen dat een bepaalde groep mensen nadelig behandeld wordt (Allport, 1954; Veenman, 2003).

Een tweede definitie van discriminatie sluit aan bij de eerste en stelt dat discriminatie een vorm van oneerlijk gedrag is naar de gediscrimineerde groep. Dit betekent een schending van het recht op gelijke behandeling. Hierdoor valt het onder het domein van onethisch gedrag (Petersen & Dietz, 2008).

Een derde manier om discriminatie te definiëren is door ernaar te kijken als elk gedrag dat ervoor zorgt dat er bepaalde rechten van personen ontkend worden omdat ze tot een specifieke groep behoren. Het kan zowel verbale als non-verbale handelingen bevatten en het kan zowel bewust als onbewust gebeuren (Dovidio et al., 1996).

Een vierde definitie is dat er gesproken kan worden van discriminatie indien er aan twee voorwaarden zijn voldaan. De eerste voorwaarde is dat individuen de leden van een bepaalde groep negatiever moeten behandelen dan leden buiten de groep. De tweede voorwaarde is dat deze personen moeten geloven dat ze anders worden behandeld omdat ze deel uitmaken van een bepaalde groep (Baldrige, Beatty, Böhm, Kulkarni, & Moore, 2015; Rosette, 2006). Om te spreken van discriminatie is het belangrijk dat de persoon die zich in de benadeelde groep bevindt, gelooft dat hij nadelen ervaart als gevolg van een lid te zijn van een ondergeschikte groep. Dit is een cruciaal gegeven omdat er op

die manier de aandacht wordt gevestigd op de verschillen tussen de groepen. De opsplitsing benadrukt de nadelen en voordelen die iedere groep heeft (Rosette & Tost, 2013).

Feagin & Eckberg (1980) zijn het niet met deze definitie eens wat leidt tot een vijfde definitie over discriminatie. Deze stelt dat er gesproken kan worden over discriminatie indien er praktijken en acties voorkomen die een verschillende en negatieve impact hebben op een minderheidsgroep. In deze definitie is het niet van belang of de gediscrimineerde weet dat hij gediscrimineerd wordt of het zo ervaart. Vanaf het moment dat het slachtoffer een ongelijke en negatieve behandeling krijgt, wordt het gedefinieerd als discriminatie (Feagin & Eckberg, 1980).

Een zesde manier waarop er naar discriminatie gekeken kan worden, is door naar de intentie achter de discriminatie te kijken. Indien er wordt gediscrimineerd, kan er worden gecontesteerd dat de intentie hierachter irrelevant is (Bartlett, 2009). Dit komt doordat het slachtoffer van de discriminatie alsnog negatieve gevolgen ondervindt omwille van de negatieve behandeling (Gardner & Ryan, 2017).

2.1.2 Proces

Het proces van discriminatie kan bekeken worden op drie verschillende niveaus. Het eerste niveau dat besproken wordt, is het psychologisch persoonlijk niveau. Hier wordt er gekeken naar individuele kenmerken die ervoor kunnen zorgen dat personen meer geneigd zijn om te discrimineren (Case, 2001; Levin & Sidanius, 1993; Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). Het tweede niveau dat besproken wordt, is op het groepsniveau. Dit kan verder uitgelegd worden aan de hand van de sociale categorisatietheorie (Tajfel & Turner, 1986). Het derde niveau dat besproken wordt, is dit van de machtsrelaties. Hier wordt besproken hoe een maatschappelijke norm bijdraagt aan discriminatie (Zanoni & Janssens, 2007).

Discriminatie kan zich ten eerste voordoen op psychologisch persoonlijk niveau. Uit onderzoek is gebleken dat discriminatie zich vaker voordoet bij individuen die hoog scoren op sociale dominantie oriëntatie (Case, 2001; Levin & Sidanius, 1993; Pratto et al., 1994) en die autoritair zijn (Case, Fishbein, & Ritchey, 2000). Ook zijn managers zonder engagement en die in hoge mate vooroordelen hebben meer geneigd om te discrimineren (Dietz & Kleinlogel, 2015). Het effect dat veroorzaakt wordt door discriminatie is losstaand van de intenties achter de discriminatie (Saucier, Miller, & Doucet, 2005). Veel mensen proberen namelijk hun discriminerend gedrag te beheersen om een schuldgevoel te voorkomen of om zich te schikken naar de sociale druk (Crandall, Eshleman, & O'Brien, 2002; Monteith, Deneen, & Tooman, 1966).

Ten tweede kan discriminatie uitgelegd worden aan de hand van de sociale categorisatietheorie. Deze theorie stelt dat mensen zich identificeren met een bepaalde groepering waardoor er twee groepen ontstaan, een groep waar ze zich een lid van voelen, ook wel de in-groep genoemd, en een groep waar ze zich geen lid van voelen, ook wel de out-groep genoemd (Tajfel & Turner, 1986). Door

dit onderscheid te maken, krijgt men de neiging om de groep waartoe men zelf behoort op een positievere manier te bekijken. Het resultaat is dat er een identificatie is met een collectieve, gedepersonaliseerde identiteit op basis van een met positieve aspecten doordrongen groepslidmaatschap (Tajfel, 1978; Tajfel & Turner, 1979). De categorisatie van in-groepen en out-groepen gebeurt op basis van oppervlakkige kenmerken zoals geslacht, leeftijd en etniciteit (Harrison, Price, & Bell, 1998). Mensen categoriseren veel dagdagelijkse zaken zoals of iets al dan niet veilig, relevant, bekend,... is (Hogg & Abrams, 1988; Hogg & Terry, 2000).

Het proces van categoriseren kan leiden tot het stereotyperen van mensen die verschillen van zichzelf (Hogg & Abrams, 1988; Hogg & Terry, 2000). Hoe minder informatie de in-groep heeft, hoe meer de out-groep als bedreiging wordt gezien. Door het gebrek aan informatie wordt er onzekerheid en onvoorspelbaarheid gecreëerd wat resulteert in angst. Ook door het gebrek aan kennis wordt er onzekerheid gecreëerd en vindt men de in-groep onvoorspelbaar (Bradley-Geist & Schmidtke, 2015).

Ten derde kan discriminatie voortkomen uit het proces van machtsrelaties. Men kijkt hoe bepaalde machtsrelaties in de maatschappij een invloed uitoefenen op de sociale en economische positie van bepaalde groepen. De meerderheidsgroep heeft meer macht dan de minderheidsgroep waardoor de meerderheidsgroep een bepaalde norm kan opleggen in de maatschappij (Zanoni & Janssens, 2007). Er wordt door de meerderheidsgroep verwacht dat iedereen aan deze norm voldoet (Campbell, 2009). Hierdoor ondervindt de minderheid door deze norm negatieve effecten (Jammaers, Zanoni, & Hardonk, 2016). Machtsverhoudingen zijn in de maatschappij zo geïntegreerd dat ze als feiten bekeken kunnen worden. Zolang de meerderheid akkoord is met de situatie wordt dit aanvaard (Zanoni & Janssens, 2007).

Concreet betekent dit dat discriminatie kan voortkomen uit een historische, politieke en sociale context (Nkomo, 2008; Prasad, Pringle, & Konrad, 2006; Proudford & Nkomo, 2006). Historische of huidige relaties tussen verschillende groepen beïnvloeden zowel de normen die er nagestreefd worden als eventuele stereotypen en vooroordelen die men over de andere groep heeft (Dovidio et al., 2010; Prasad et al., 2006; Van Laer & Janssens, 2011). Dit is vooral herkenbaar in hoe het gedrag, het uiterlijk en de competenties van de meerderheid de norm vormen voor wat talenten op de werkvloer zijn, terwijl de competenties en het uiterlijk van de minderheidsgroepen veel sneller zullen gelabeld worden als ongewenst of minderwaardig. Hierdoor zullen zij veel minder snel aangeworven worden (Moss & Tilly, 1996).

2.1.3 Vormen

Doordat er veel types van discriminatiegedrag zijn, is het belangrijk om een onderscheid te maken tussen de verschillende vormen om zo de complexiteit te kunnen vatten (Parkins, Fishbein, & Ritchey, 2006; Bogaers, Van Laer, & Zanoni, 2018). Een eerste onderscheid dat gemaakt kan worden is dat tussen directe en indirecte discriminatie (Hajian & Domingo-Ferrer, 2013; Wrench, 2005). Ook tussen openlijke en subtiele discriminatie is een verschil (Cortina, 2008; Deich et al., 2003). Ten slotte kan

er een onderscheid gemaakt worden tussen formele en interpersoonlijke discriminatie (Shen & Dhanani, 2015).

Een eerste onderscheid dat gemaakt kan worden, is dit tussen directe en indirecte discriminatie. Bij directe discriminatie gaat men doelbewust mensen op een andere manier behandelen indien deze in een andere sociale groep zitten (Hajian & Domingo-Ferrer, 2013; Wrench, 2005). Men gaat dus een onderscheid maken tussen twee groepen op het eerste zicht. Als men één van deze twee groepen nadeliger behandelt op grond van het zichtbare verschil, is dit directe discriminatie (Doyle, 2007). Bij indirecte discriminatie lijkt het in de eerste instantie niet of er gediscrimineerd wordt, maar toch worden er bepaalde sociale groepen negatief door beïnvloed. Men gaat niet expliciet discrimineren, maar al dan niet opzettelijk worden er beslissingen genomen waardoor een bepaalde groep indirect benadeeld wordt (Hajian & Domingo-Ferrer, 2013; Wrench, 2005). Op het eerste gezicht maakt men dus geen onderscheid tussen bepaalde groepen, maar op een manier zijn de beslissingen die men neemt toch negatief gerelateerd aan een bepaalde groep (Doyle, 2007).

Een tweede onderscheid dat gemaakt kan worden, is dit tussen openlijke en subtiele discriminatie. In de openlijke variant van discriminatie is de oneerlijke behandeling duidelijk zichtbaar (Cortina, 2008; Deich et al., 2003). Er is een intentie om te discrimineren en het is gemakkelijk te herkennen als zijnde discriminatie. Het is minder geaccepteerd in de samenleving en komt dan ook minder voor. Voor deze vorm van discriminatie zijn er regels en wetten voorzien (Van Laer & Janssens, 2011). Een voorbeeld van openlijke discriminatie is openlijke seksistische opmerkingen maken (Rosette, Akinola, & Ma, 2016). Openlijke discriminatie wordt stilaan vervangen of aangevuld door subtiele discriminatie (Van Laer & Janssens, 2011). Bij subtiele discriminatie is het vaak onduidelijk of het gedrag van de persoon die discrimineert afhangt van het feit of iemand zich in een minderheidsgroep bevindt of dat de persoon die discrimineert dit gedrag bij iedereen vertoont (Jones, Arena, Nittrouer, Alonso, & Lindsey, 2017). Subtiele discriminatie is minder zichtbaar en doordat de gediscrimineerde het vaak dubbelzinnig vindt, is het moeilijk om deze vorm van discriminatie te herkennen. Het kan dat men niet de intentie heeft om te discrimineren en het onbewust gebeurt (Van Laer & Janssens, 2011). Deze vorm van discriminatie kan dus voorkomen zonder vijandelijke gezindheid (Duckitt, 1992). Mensen die zich inlaten met interpersoonlijke discriminatie handelen bijvoorbeeld vaak onbewust en distantiëren zich van een sociale groep omwille van onder andere stereotypes. Ze hebben dus niet de expliciete intentie om iemand kwaad te doen (Marchiondo, Ran, & Cortina, 2015). Over het algemeen is subtiele discriminatie moeilijker aan te pakken dan open discriminatie. Als men denkt dat iemand het goed bedoelt en niet de intentie had om te discrimineren, vindt men vaak dat deze persoon het niet verdient om hierop afgestraft te worden. Wanneer dit wel gebeurt, kan het individu dat discrimineerde het vaak verbergen achter zijn goede intenties en zeggen dat het een misverstand is (Van Laer & Janssens, 2011). Een voorbeeld van subtiele discriminatie is iemand niet meevragen naar een sociaal evenement zoals een etentje (Marchiondo et al., 2015).

Een derde onderscheid is dit tussen formele discriminatie en interpersoonlijke discriminatie. Formele discriminatie zit geworteld in de organisatiepraktijken (Hebl, Foster, Mannix, & Dovidio, 2002). Formele discriminatie kan zich onder andere afspelen in het HR-beleid van een onderneming. Zo kan het zich manifesteren in het straffen of belonen van een bepaalde minderheidsgroep. Het is dus

officieel vastgelegd in een onderneming (Avery, Volpone & Holmes, 2015). Een voorbeeld hiervan is dat uit onderzoek is gebleken dat bepaalde minderheidsgroepen een minder hoog loon kregen voor hun geleverde werk (Joshi, Liao & Jackson, 2006). Interpersoonlijke discriminatie bestaat uit de ongelijke behandeling die er ontstaat in een interactie. Dit bestaat onder andere uit negatieve verbale en non-verbale gedragingen (Solorzano, Ceja, & Yosso, 2000). Enkele voorbeelden hiervan zijn minder glimlachen en minder interesse tonen (Marchiondo et al., 2015). Interpersoonlijke discriminatie wordt veroorzaakt door individuen die zowel binnen, zoals medewerkers, als buiten, zoals klanten, de organisatie kunnen staan. (Shen & Dhanani, 2015).

2.1.4 Reacties en bestrijding

Het kan dat discriminatie zich in een publieke setting afspeelt. In deze situaties kunnen buitenstaanders opkomen tegen de discriminatie. Of ze hiervoor opkomen en op welke manier hangt af van verschillende factoren (Brauer & Chekroun, 2005; Chaurand & Brauer, 2008) en van onder andere de persoonlijkheidskenmerken van de buitenstaanders (Overall, Fletcher, Simpson, & Sibley, 2009; Moïsuc, Brauer, Fonseca, Chaurand, & Greitemeyer, 2018). Hierdoor proberen de buitenstaanders de discriminatie te verminderen. Verder zijn er veel theorieën ontwikkeld in de literatuur die voor een vermindering van discriminatie zorgen (Hebl, Moreno, & King, 2016; Sayce, 2003).

2.1.4.1 Reacties van buitenstaanders

In dit gedeelte worden de reacties van buitenstaanders besproken. Eerst worden de reacties besproken op individueel niveau (Brauer & Chekroun, 2005; Chaurand & Brauer, 2008). Hier wordt besproken wanneer individuen opkomen tegen discriminatie en welke kenmerken deze individuen hebben (Triana, Kim, & García, 2011). Hierna worden de reacties besproken die gelinkt zijn aan de sociale categorisatie theorie. Mensen zijn zo sneller bereid om te reageren op discriminatie indien er een lid van hun groep gediscrimineerd wordt (Brauer & Chekroun, 2005; Chaurand & Brauer, 2008; Moïsuc et al., 2018). Ten slotte wordt er afgesloten met de reacties die gelinkt zijn aan machtsstructuren. Hier wordt er gekeken naar individuen die reageren op discriminatie omdat er een bepaalde norm geschonden is (Brauer & Chekroun, 2005; Chaurand & Brauer, 2008).

Op individueel niveau hangt de kans dat een buitenstaander opkomt tegen discriminatie in een publieke setting af van enkele factoren. Een eerste factor is de mate waarin de buitenstaander zich verantwoordelijk voelt om ertussen te komen. Dit kan zijn als er bijvoorbeeld niemand anders in de buurt is (Brauer & Chekroun, 2005; Chaurand & Brauer, 2008). Wanneer er meerdere mensen getuige zijn van een noodsituatie, wordt de verantwoordelijkheid gedeeld waardoor niemand de druk voelt om in te grijpen (Darley & Latane, 1968). Verder is de kans groter als men zich persoonlijk verantwoordelijk voelt voor de overtreding (Bauer & Chekroun, 2005). Als er op het werk gediscrimineerd wordt en men ziet dat anderen dit ook zien en hier niets aan doen, kan het zijn dat

men een passieve houding aanneemt waardoor niemand de gediscrimineerde helpt (Triana et al., 2011). De afwezigheid van een reactie is echter even schadelijk als de discriminatie zelf (Van Laer & Janssens, 2011).

Er zijn verder persoonlijke kenmerken die ervoor zorgen dat mensen sneller reageren op discriminatie. Mensen met een hoge persoonlijke waarde voor diversiteit zijn bijvoorbeeld sneller geneigd in opstand te komen tegen discriminatie (Triana et al., 2011). Dit komt doordat ze diversiteit op het werk een belangrijke factor vinden (Mor Barak, Cherin, & Berkman, 1998). Verder is het reguleren van emoties een belangrijk kenmerk van buitenstaanders die tussenkomen bij discriminatie. Ook sociaal verantwoordelijk, altruïstisch, extravert, volhardend, zelfgericht, hulpverlenend, geaccepteerd, onafhankelijk, expressief en empathisch, zijn allemaal eigenschappen die positief gecorreleerd zijn met mensen die optreden tegen een ongelijke behandeling als ze er getuige van zijn (Moisuc et al., 2018). Deze mensen voelen zich vaak persoonlijk betrokken en moreel verontwaardigd indien ze getuige zijn van discriminatie. Ook vermijden deze mensen geen bedreigingen (Overall et al., 2009). Mensen helpen bij wie onrecht is aangedaan, is verder vaak een natuurlijke reactie omdat mensen helpen een fundament is van de menselijke relaties (Schein, 2009). Het kan echter ook zijn dat er niemand helpt omdat er sprake is van een attributiefout. Hierbij denkt de omstaander dat de discriminatie komt door het karakter van de gediscrimineerde (McAuley, Duncan, & Russell, 1992).

Indien werkgevers getuige zijn van discriminatie in een ondernemingscontext, zegt de well-adjusted leader hypothesis dat de werknemer hierop aanspreken, karakter, sociale verantwoordelijkheid en kennis dat men geaccepteerd is, vereist. Individuen die opkomen voor anderen worden gezien als leiders die willen dat er een positieve werksfeer is waar iedereen elkaar gelijk en met respect behandelt (Tagger & Ellis, 2007). Wanneer effectieve leiders merken dat er iemand is die een ander zonder respect behandelt, zal de leider eerder directe communicatie gebruiken om dit probleem te verhelpen (Overall et al., 2009; Moisuc et al., 2018).

Er zijn verder enkele reacties die buitenstaanders kunnen geven die gelinkt zijn aan de sociale-categorisatie theorie. Zo kunnen mensen sneller ingrijpen indien ze het gevoel hebben dat ze persoonlijk lijden omdat er iemand van hun in-groep onrechtmatig behandeld wordt (Brauer & Chekroun, 2005; Chaurand & Brauer, 2008). Een voorbeeld hiervan is dat mensen sneller geneigd zijn om in te grijpen als ze zien dat er iemand gediscrimineerd wordt in hun thuisstad in vergelijking met een nabijgelegen stad (Moisuc et al., 2018).

Ten slotte zijn er enkele reacties die buitenstaanders kunnen geven die gelinkt zijn aan machtsstructuren. Mensen kunnen zich bewust zijn van maatschappelijke machtsstructuren. Als deze mensen persoonlijk geven om het onrecht dat werd aangedaan en zien dat de norm geschonden is, zal men eerder ingrijpen (Brauer & Chekroun, 2005; Chaurand & Brauer, 2008). Uit deze invalshoek kan er worden gezegd dat er geen empathie nodig is om actie te ondernemen als men getuige is van discriminatie (Baumert et al., Halmburger, & Schmitt, 2013; Niesta Kayser, Greitemeyer, Fisher, & Frey, 2010). Opkomen tegen discriminatie heeft niets te maken met iemand helpen die aan het lijden is,

maar met de situatie recht zetten en met het afdwingen van sociale normen. Empathie speelt in dit proces geen belangrijke rol (Moisuc et al., 2018).

2.1.4.2 Bestrijding

Door te luisteren naar minder invloedrijke mensen kan het duidelijk worden dat de ervaringen van de invloedrijke en bevoorrechte mensen niet representatief zijn voor de volledige onderneming (Van Laer & Janssens, 2016). Er zijn drie niveaus van strategieën die men kan toepassen om discriminatie te verminderen (Hebl et al., 2016). De eerste strategie is op individueel niveau waarbij de gediscrimineerde of een buitenstaander gedrag vertoont waardoor de discriminatie wordt verminderd. Dit kan men onder andere doen door voor erkenning te zorgen of door de persoon die discrimineert met zijn gedrag te confronteren (Czopp, Monteith, & Mark, 2006; Davis, 1961; Hebl et al., 2016). De tweede is op organisatie niveau. Dit zijn gedragingen of een beleid dat gefocust is op het verminderen van discriminatie die de organisatie kan aannemen (King, Reilly, & Hebl, 2013). De derde is op wettelijk niveau, hier gaat men sancties invoeren indien iemand een bepaalde groep nadelig behandeld (Barron & Hebl, 2013).

Op individueel niveau kan discriminatie worden verminderd door de beperking te benoemen in een gesprek. Zo kunnen slachtoffers van discriminatie zelf de discriminatie verminderen door de perceptie van anderen te veranderen (Hebl et al., 2016). Er zijn twee effectieve manieren om als slachtoffer discriminatie te verminderen, namelijk erkenning en confrontatie. Indien het slachtoffer gediscrimineerd wordt op basis van een zichtbaar kenmerk, kan het een goede strategie zijn om dit kenmerk rechtstreeks aan te halen in een conversatie (Davis, 1961). De tweede effectieve manier is confrontatie. De gediscrimineerde kan de persoon die verantwoordelijk is voor de discriminatie hierop aanspreken en het ongenoegen hieruit laten blijken (Czopp et al., 2006). De gediscrimineerde is echter niet de enige die de discriminatie kan verminderen, ook buitenstaanders kunnen de persoon die discrimineert hierop aanspreken (Hebl et al., 2016).

Op organisatieniveau kunnen er zich ook gedragingen voordoen die discriminatie vermindert. Zo kan discriminatie worden bestreden door trainingen erover te geven alsook in en over discriminatie te onderwijzen in organisaties (King & Hebl, 2013). In de trainingen zou men de mythes en vooroordelen kunnen wegwerken die bestaan rond een arbeidshandicap om zo discriminatie te vermijden (Foster, 2007). Als er in een onderneming verder minder tolerantie is voor een ongelijke behandeling, zal er zich ook minder discriminatie voordoen. Indien er zich toch een vorm van subtiele discriminatie voordoet, zal deze als minder negatief ervaren worden (Marchiondo et al., 2015). Ook diversiteitsmanagement is een methode om discriminatie weg te werken in ondernemingen. Er schuilt echter wel een gevaar in diversiteitsmanagement. Het kan namelijk een soort Trojaans paard worden dat de doelstellingen die al vooropgesteld zijn in de anti-discriminatiemaatregelen ondermijnt. Gelijkmheidsmaatregelen en anti-discriminatiestrategieën moeten een centraal component zijn van diversiteitsmanagement en niet erdoor vervangen worden (Wrench, 2005). Een andere oplossing is naar een bureaucratiestijl gaan. Een bureaucratie legt de nadruk op de technische specificaties en

doordat alles gestandaardiseerd is, worden mensen aangenomen omwille van hun competenties. Hier wordt dan ook minder discriminatie verwacht (Stainback, 2015).

Indien er maatregelen worden genomen op het werk om werknemers met een arbeidshandicap te helpen, kan dit ook een negatief effect hebben (Foster, 2007). Het is effectiever om discriminatie te zien als een sociaal probleem met een universele oplossing. Wanneer een arbeidshandicap wordt beschouwd als een sociaal probleem en er een universele oplossing of remedie voor wordt gezocht, zijn de anti-discriminatie inspanningen succesvoller. Wanneer mensen met een arbeidshandicap individueel moeten onderhandelen voor de toegang tot de werkplaats en de omgeving, zullen de inspanningen falen (Atkins, 2006).

Ten slotte kan op wettelijk niveau discriminatie bestreden worden. Zo kan men gedragingen waarbij een bepaalde groep nadelig wordt behandeld ten opzicht van een andere, bestraffen. Dit kan niet enkel op federaal niveau, maar ook lokale overheden kunnen straffen invoeren om discriminatie tegen te gaan (Barron & Hebl, 2013).

Een andere manier om discriminatie aan te pakken, is door de overtuigingen van mensen die de macht hebben om te discrimineren aan te passen. De verschillen tussen groepen mogen kenbaar gemaakt worden, maar op een positieve manier. Een open debat over de verschillende ervaringen van discriminatie moet gestimuleerd worden. Men moet niet enkel de werknemers informeren en bijscholen over discriminatie, maar men moet ook een bepaalde macht aanhalen, bijvoorbeeld door regels. Omgekeerd zijn enkel regels ook niet voldoende. Enkel goede intenties hebben, is niet genoeg (Sayce, 2003). De regels van de organisatie omtrent diversiteit zegt iets over de tolerantie van discriminatie in het bedrijf (Shis, Young, & Bucher, 2013). Zowel de doelen en verwachtingen als de aanpak van vooroordelen en discriminatie moeten duidelijk gecommuniceerd worden (Lindsey, King, McCausland, Jones, & Dunleavy, 2013). De bovenstaande strategieën werken dan ook het beste indien ze met elkaar gecombineerd worden om discriminatie te verminderen (Barron & Hebl, 2013).

Ten slotte is een andere verklaring van discriminatie dat het gezien kan worden als een tijdelijk fenomeen dat uiteindelijk vanzelf zal stoppen. Dit is de economische theorie die uitgaat van 'a taste for discrimination'. Discriminatie wordt gezien als iets tijdelijks omdat de gediscrimineerde werknemers naar andere bedrijven zullen gaan voor een eventueel lager loon, maar waar ze wel gelijk behandeld worden (Veenman, 2003). Indien de gediscrimineerde werknemer wel in het bedrijf blijft, kan het dat zijn productiviteit daalt omwille van de discriminatie (Jones, Peddie, Gilrane, King, & Gray, 2016). Op die manier verliest het bedrijf dat discrimineert zijn positie in de markt. De marktwerking zorgt er dus voor dat discriminatie een tijdelijk fenomeen is (Veenman, 2003).

2.2 Discriminatie en handicap

In dit hoofdstuk wordt er eerst besproken wat een arbeidshandicap is. Hierna volgt een gedeelte over de combinatie van discriminatie met een arbeidshandicap. Ten slotte worden de gevolgen van discriminatie op de werkvloer naar een arbeidshandicap besproken.

2.2.1 Wat is een arbeidshandicap

Personen met een handicap kunnen omschreven worden als: 'personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving' (VN-verdrag, 2009). Dit is het sociaal model dat wordt gevolgd (Campbell, 2009). Er is ook een medisch model rond handicap (Hirst, Thornton, Dearey, & Maynard Campbell, 2004). Beide modellen worden hieronder uitgelegd.

Het medisch model van handicap zegt dat een handicap een oorzaak is van een ziekte of een beperking die tot zowel pijn als een sociaal nadeel leidt (Thomas, 2004). De vijf algemene vormen van een beperking zijn mobiliteit, zicht, gehoor, chronische ziekte en psychische condities (Baldrige, Beatty, Kulkarni, & Moore, 2015). Individuen met lange-termijn gezondheidsproblemen ervaren vaak discriminatie (Jones, 2013). Mensen met een gezondheidsprobleem, zowel een beperking als een langdurige ziekte, hebben twee keer zoveel kans om een ongelijke behandeling te rapporteren (Fevre, Grainger, & Brewer, 2011).

Het sociale model stelt dat er een lichamelijke norm opgelegd wordt en indien men hier niet aan voldoet, wordt men als gehandicapt gezien (Campbell, 2009). Een theorie die aan het sociaal model gelinkt is, is de ableism theorie (Campbell, 2001). Doordat mensen aan een bepaalde norm worden afgetoetst, leidt dit tot een collectief begrip van wat een handicap is. Het wordt op deze manier beschouwd als de verminderde staat van de mens (Campbell, 2008). Op de werkvloer wordt deze norm doorgetrokken. Mensen met een arbeidshandicap kunnen zo bijvoorbeeld gezien worden als minder productief (Jammaers et al., 2016). Doordat de norm wordt bepaald door de meerderheid, dus niet-arbeidsgehandicapt, wordt er vaak geen rekening gehouden met mensen met een arbeidshandicap bij activiteiten. Hierdoor worden mensen met een arbeidshandicap uitgesloten bij dagelijkse sociale activiteiten en zelfs werkgelegenheid (UPIAS, 1976). Doordat de persoon met de beperking een belemmering ervaart, wordt de beperking een handicap (Janssens, Van Laer, & Verbruggen, 2011). Wanneer iemand een aantasting van zijn mogelijkheden ervaart en deze aantasting een belemmering vormt op de arbeidsmarkt, is er sprake van een arbeidshandicap (Fripont & Bollens, 2003; Samoy, 2009).

2.2.2 Discriminatie en arbeidshandicap

Werknemers met een arbeidshandicap hebben een grotere kans om een negatieve behandeling te krijgen op hun werk. Dit gaat van onbeleefdheid tot fysiek geweld. Volgens onderzoek blijft het verschil in behandeling bestaan over verschillende demografische en werk variabelen (Jones, 2013). Een voorbeeld van een ongelijke behandeling is dat de gediscrimineerde persoon geen promotie krijgt ondanks zijn uitstekende prestaties (Dietz & Kleinlogel, 2015). Een ander voorbeeld is dat mensen met een arbeidshandicap minder kans hebben om aangenomen te worden (Hirst et al., 2004). Onderliggend aan de wet van gelijke behandeling is er het principe van democratie. Dit staat genoteerd in de grondwet, overeenkomsten en verklaringen (Demuijnck, 2009). Ondanks de vele wetten die de werknemers beschermen, is het nog steeds een bestaand probleem (Rosette et al., 2016).

De benadering van Phelps (1972) sluit hierbij aan. Deze benadering zegt namelijk dat discriminatie het resultaat is van imperfecte informatie rond individuele productiviteit. Dit zorgt ervoor dat werkgevers de beschikbare informatie gebruiken over de groep als geheel in plaats van over de individuen (Phelps, 1972).

Formele discriminatie op het werk kan zich richten tot minderheidsgroepen die een afgescheiden job hebben van de rest (Stainback & Tomaskovic-Devey, 2012). Dit kan leiden tot een lager loon (Kmec, 2003; Mun, 2010), minder on-the-job-training (Mun 2010; Tomaskovic-Devey & Skaggs, 2002) en een beperkt promotiebeleid (Barnett, Barson, & Stuart, 2000; Baron & Bielby, 1986). Een voorbeeld van interpersoonlijke discriminatie is minder oogcontact maken (Marchiondo et al., 2015). Een ander voorbeeld van interpersoonlijke discriminatie is dat mensen met een beperking een reactie van medelijden krijgen. Doordat de andere medelijden krijgt, kan men neerbuigend gedrag vertonen waarbij men de persoon met een beperking zal proberen te betuttelen (Colella & Stone, 2005). Het kan echter ook zijn dat de buitenstaander zich ongemakkelijk voelt en als resultaat de persoon met een beperking probeert te vermijden (Colella & Stone, 2005).

Bij indirecte discriminatie gaat men, doordat men vooroordelen heeft over personen met een arbeidshandicap, deze personen bijvoorbeeld een te gemakkelijke job geven waarin ze weinig bijleren en ze promoties missen. Het kan ook zijn dat men de persoon met beperking wil ontlasten waardoor deze minder zware taken krijgt, minder aandacht, minder kritische feedback of een hogere evaluatie. Ook op deze manier kan men zichzelf niet bijsturen en krijgt men weinig leerkansen (Jones, 1997). Een ander voorbeeld hiervan is een werkgever die enkel opleidingen aanbiedt aan voltijdse werknemers (Wrench, 2005). Dit kan indirect discriminatie zijn op basis van het al dan niet hebben van een arbeidshandicap omdat mensen met een arbeidshandicap vaker deeltijds werken (Braddock & Bachelder, 1994; Jones, 2007; Schur, 2003). Bij directe discriminatie daarentegen gaat men iemand minder gunstig behandelen omdat deze persoon een arbeidshandicap heeft dan dat men iemand anders zonder arbeidshandicap in dezelfde omstandigheden behandelt (Department for Education and Employment, 1999).

Subtielere vormen van discriminatie zorgen ervoor dat het doelwit van discriminatie zich niet thuis voelt op zijn werk. Voorbeelden van subtiele discriminatie zijn de gediscrimineerde minder informatie geven dan aan de rest en minder tijd besteden aan een sollicitatiegesprek (Marchiondo et al., 2015). Bij openlijke discriminatie daarentegen kan het voorkomen dat men iemand ontslaat omdat deze persoon onlangs een arbeidshandicap heeft gekregen (Department for Education and Employment, 1999).

Werknemers met een arbeidshandicap kunnen verder te maken krijgen met vooroordelen zoals dat ze minder productief zouden zijn en daardoor een kost betekenen voor het bedrijf. Een ander vooroordeel is dat werknemers met een arbeidshandicap een last zullen zijn voor andere werknemers (Colella & Stone, 2005; McLaughlin, Bell, & Stringer, 2004; Stone-Romero et al., 2006). Discriminatie wordt ook gedreven door stereotypes. Voor mentale beperkingen zijn deze stereotypes onder andere de morele smet (dat de arbeidsgehandicapte met kwaad vervuld is), de veronderstelde hulpeloosheid om met een langdurig geestelijk gezondheidsprobleem te moeten leven en de zinloosheid van de mening van deze mensen (Sayce, 2003). Het conflict over arbeidsgehandicapten is afgescheiden van het algemeen beleid en het potentieel om binnen de organisatie een arbeidshandicap als politiek punt te bekijken, wordt verminderd. Als de werkgevers weigeren hier hun verantwoordelijkheid voor op te nemen, helpen ze in feite om de stereotypes te laten voortbestaan. De politiek van handicap hangt binnen een organisatie dus af van de wil van de werkgever in plaats van het recht om daar te zijn (Foster, 2007).

Zoals eerder vermeld, komt discriminatie onder andere voor als er sprake is van werkgeversmacht. Mensen met een beperking kunnen door werkgevers gediscrimineerd worden als het onwaarschijnlijk is dat ze het bedrijf zullen verlaten. Een voorbeeld hiervan is als de werkgever een werknemer met een arbeidshandicap discrimineert, wetende dat hij de onderneming niet zal verlaten omdat de werknemer de dichtstbijzijnde volgende onderneming niet gemakkelijk kan bereiken (Jones, 2013).

Ten slotte kunnen anderen schrik hebben van mensen met een beperking omdat ze denken dat ze zich anders zullen gedragen en gevaarlijk kunnen zijn. Mensen hebben deze angst omdat ze, als ze in contact komen met een persoon met een beperking, geconfronteerd worden met hun eigen tekortkomingen. Mensen kunnen ook wrok creëren tegen mensen met een beperking. Dit komt voort uit het vooroordeel dat mensen met een beperking minder presteren, een speciale behandeling krijgen en hierdoor in een betere positie dan de anderen terecht komen (Colella, 2001; Colella & Stone, 2005). De reacties hangen vaak af van de specifieke kenmerken van de beperking, de oorsprong van de beperking en in welke mate de beperking als onaantrekkelijk wordt beschouwd (Stone & Colella, 1996; McLaughlin et al., 2004; Stone & Colella, 2005). Mensen met een beperking kunnen op deze manier een negatievere beoordeling krijgen als anderen de beperking zien als iets dat veroorzaakt wordt door de persoon met de beperking zelf. Op deze manier is er een hiërarchie terug te vinden van handicappen (Van Laer, Verbruggen, & Janssens, 2011).

2.2.3 Gevolgen discriminatie op de werkvloer naar arbeidshandicap

Discriminatie heeft veel en ernstige gevolgen voor de gediscrimineerde. Deze gevolgen kunnen worden opgesplitst in negatieve werk-, psychische en fysieke uitkomsten. Hieronder worden deze uitkomsten verder besproken (Jones, Peddie, Gilrane, King, & Gray, 2013).

De gevolgen van discriminatie op het werk kan verschillen van matig tot heel erg en kan zowel tastbaar als ontastbaar zijn. Een voorbeeld van een tastbare uitkomst is een promotie niet krijgen (Pascoe & Richman, 2009). Ook een verschil in loon kan een tastbare uitkomst zijn (Triana, Trzebiatowski, & Byun, 2015). Een voorbeeld van een ontastbare uitkomst is de stress die de gediscrimineerde krijgt ten gevolge van de discriminatie (Pascoe & Richman, 2009). Discriminatie zorgt er onder meer voor dat mensen negatief over zichzelf denken wat leidt tot een lager zelfvertrouwen en een beschadigde identiteit (Crocker & Major, 1989). De belemmeringen kunnen zowel gerelateerd zijn aan de moeilijkheden om aan werk te geraken als aan de moeilijkheden tijdens de tewerkstelling (Janssens, Van Laer, & Verbruggen, 2011).

Door discriminatie op het werk kan de gediscrimineerde zich gedistantieerd voelen van zijn collega's en kan de werkomgeving als armoedig overkomen (Triana et al., 2015). De gediscrimineerde krijgt verder vaak minder informatie of kansen, wat de persoonlijke en professionele groei kan belemmeren (Feldman, Barrett, & Swim, 1998). Dit brengt de motivatie van de gediscrimineerde in gevaar (Van Laer & Janssens, 2011). Ook zal de gediscrimineerde minder geneigd zijn om zich extra in te zetten voor de onderneming (Triana et al., 2011; Jones, 2013). Doordat men zich ongelijk behandeld, niet gerespecteerd en kwaad voelt, kan dit ertoe leiden dat men de doelstellingen niet haalt (Feldman et al., 1998). Dit vloeit door naar de prestaties van deze persoon en uiteindelijk ook in de evaluatie. Op deze manier wordt deze persoon terug gedrongen naar een lagere klaspositie waaruit hij probeert te ontsnappen (Van Laer & Janssens, 2011). Daarnaast zorgt het voor verschillende beroepsmatige nadelen zoals ontslag (Jones et al., 2013).

Discriminatie heeft ook een psychologisch effect. Het kan namelijk zorgen voor een verminderde mentale gezondheid (Avery, Volpone, & Holmes, 2015; Jones et al., 2013). Zo kan discriminatie onder andere depressies veroorzaken (Crouter, Davis, Updegraff, Delgado, & Fortner, 2006) en het zelfvertrouwen kelderen (Lim & Cortina, 2005; Noh, Kaspar, & Wickrama, 2007; Schmitt, Branscombe, Postmes, & Garcia, 2014). Verder ervaart men negatieve emoties (McLaughlin, Hatzenbuehler, & Keyes, 2010; Richman, Pek, Pascoe, & Bauer, 2010), woede (Hansen & Sassenberg, 2006; Swim, Hyers, Cohen & Ferguson, 2001) en frustraties (Williams, John, Oyserman, Sonnega, Mohammed & Jackson, 2012). Verder kan het ervoor zorgen dat de gediscrimineerde zich angstig voelt (Schmitt et al., 2014). Ook een gevoel van onveiligheid en een gevoel van hulpeloosheid zijn effecten van discriminatie (Jones et al., 2016; Lee & Ahn, 2011; Schmitt et al., 2014).

De gediscrimineerde kan op verschillende manieren reageren op de discriminatie. Zo kan hij ontkennen dat hij gediscrimineerd wordt (Crosby, 1984). De reden waarom mensen die gediscrimineerd worden ontkennen dat ze benadeeld worden, is door de nood aan waargenomen

controle. Waargenomen controle is dat men zijn eigen gedrag kan bepalen en zijn omgeving kan beïnvloeden om de gewenste uitkomsten te behalen (Wallston, Wallston, Smith, & Dobbins, 1987). Door het minimaliseren of het ontkennen van discriminatie kan men deze controle behouden. De consequenties hiervan zijn psychologisch voordelig (Ruggiero & Taylor, 1997). Hiermee overeenstemmend geeft de attributional ambiguity theorie aan dat het moeilijk is voor doelwitten van discriminatie om het als discriminatie te identificeren en om erop te reageren. Hierdoor heeft de gediscrimineerde het vaak moeilijk om de reden voor de discriminatie te begrijpen (Triana et al., 2015). De attributional ambiguity theorie zegt dat als een persoon uit een minderheidsgroep negatieve feedback krijgt, de mogelijkheid bestaat dat hij met twijfels hierover zit omdat de negatieve feedback zowel kan komen door een gebrek aan persoonlijke verdiensten als door discriminatie (Crocker & Major, 1989).

Discriminatie heeft invloed op elk aspect van het leven van de persoon die gediscrimineerd wordt (Outtz, 2017). Ook de frequentie en het soort discriminatie heeft een invloed op de ervaring van ongelijke behandeling. Hoe vaker iemand gediscrimineerd wordt en hoe groter de variatie, hoe groter de kans is dat de gediscrimineerde het herkent en hierdoor stress krijgt (Cortina & Magley, 2009). Als de discriminatie langer duurt, wordt de discriminatie als negatiever ingeschat dan bij een korte periode. Het effect van discriminatie wordt hierdoor weleens vergeleken met een dood door duizend kleine sneetjes. Afzonderlijk kunnen de incidenten onbeduidend lijken, maar doordat discriminatie zich regelmatig voordoet, heeft dit grote negatieve gevolgen. De impact van discriminatie kan op het eerste zicht dus klein lijken, maar het tast het welzijn van de gediscrimineerde over een bepaalde tijd aan (Marchiondo et al. 2015).

Tot slot zijn de fysieke effecten van discriminatie onder andere hoge bloeddruk, hartziekten (Guyll, Matthews, & Bromberger, 2001) en agressie (Avery et al., 2015). Andere fysische effecten zijn onder andere het verlies van eetlust, hoofdpijn, slaapproblemen en geen energie meer hebben (Pascoe & Richman, 2009).

2.3 Virtual Reality

Virtual Reality (VR) is een toepassing die vaak gebruikt wordt in games (Slater, 2009). Desalniettemin zijn er nog tal van andere toepassingen mogelijk met VR, zo wordt het ook in wetenschappelijk onderzoek gebruikt (Groom, Bailenson, & Nass, 2009; Peck, Seinfeld, Aglioti, & Slater, 2013). VR kan ervoor zorgen dat mensen uit de ervaringen die ze meemaken, leren (Slater, 2017), maar men moet ook bewust zijn van de gevaren die het gebruik van VR met zich meebrengt (Banakou, Hanumanthu, & Slater, 2016; Tajadura-Jiménez, Banakou, Bianchi-Berthouze, & Slater, 2017).

De eerste ideeën over het concept van VR kwamen in 1965 van Ivan Sutherland. Hij wou een virtuele wereld die er echt uitzag, die echt klonk, echt voelde en reageerde op de acties van de participant (Sutherland, 1965). In 1992 werd VR als nieuw medium geïntroduceerd (Biocca, 1992). Virtual Reality is een meeslepde, interactieve, multi-sensorische, de kijker centraal stellende, driedimensionale ruimte die door een computer is gemaakt (Cruz-Neira, 1993). In de gecreëerde ruimte voelt de gebruiker zich aanwezig. Er is dus ook sprake van een psychologisch element binnen VR (Steuer, 1992). De VR-technologie zorgt gewoonlijk voor interactie en dompelt de zintuigen van de gebruiker onder (Schuemie, Van Der Straaten, Krijn, & Van Der Mast, 2001). De participant wordt dus in een virtuele wereld geplaatst. Een belangrijk punt is dat als de participant zich draait of zich beweegt in deze virtuele omgeving, het beeld mee beweegt. Doordat men een virtuele wereld creëert, kan men andere realiteiten binnen gaan (Slater, 2009).

Er is in Virtual Reality sprake van een plaatsillusie en een geloofwaardigheidsillusie. De plaatsillusie vindt plaats doordat men in een situatie zit die als gewoon wordt beschouwd. De hersenen denken dan dat deze situatie er ook echt is. De geloofwaardigheidsillusie is de illusie dat de evenementen die gebeuren tijdens de VR simulatie ook echt gebeuren. Dit is losstaand van het feit dat de participanten al dan niet weten dat ze zich in een illusie bevinden. Als er een plaats- en geloofwaardigheidsillusie is, dan is de kans groot dat de participant zich realistisch in de simulatie zal gedragen. Als men gebruik maakt van een virtueel lichaam en de participant dit ziet, geeft dit een aanwijzing naar de hersenen dat men zich in een echt lichaam bevindt wat ook een illusie creëert (Slater, 2017).

Door VR te gebruiken kunnen abstracte zaken worden veranderd in concrete percepties en ervaringen. De realiteit kan gemanipuleerd worden. Virtual Reality wordt vaak gebruikt om de realiteit te simuleren en reproduceren. Men gaat niet enkel observeren, maar ook doen (Slater, 2017). In een virtuele wereld kan men veel dingen veranderen zoals de ruimte waar men zich in bevindt (Slater, Perez-Marcos, Ehrsson, & Sanchez-Vives, 2009), de leeftijd van de gebruiker (Banakou, Groten, & Slater, 2013), de huidskleur van de gebruiker (Peck et al., 2013),... Hierdoor kan men VR gebruiken voor vele onderzoeken over onder andere het zelfgevoel (Maister, Slater, Sanchez-Vives, & Tsakiris, 2014). Door middel van VR gaat men dus het menselijk gedrag beter begrijpen (Pan & Hamilton, 2018). Men kan de experimentele controle behouden over een complexe sociale situatie. Het is namelijk mogelijk om een variabele te manipuleren en ondertussen de controle

te blijven behouden. Door VR kan men oneindig veel combinaties maken van sociale variabelen om deze uit te testen en ze tegenover elkaar te zetten (Pan & Hamilton, 2018). Dit is van belang in de studie van sociale perceptie (Todorov, Said, Engell, & Oosterhof, 2008) en van sociale interactie (Hale & Hamilton, 2016; Sacheli et al., 2015).

Impliciet leren is als individuen complexe informatie onbewust opdoen en abstracte kennis vergaren door dit proces (Reber, 1989). Het gedrag dat mensen vertonen in de virtuele simulatie, verandert hun gedrag (Yee & Bailenson, 2007). VR kan dus gebruikt worden om impliciet te leren. Men kan veranderingen creëren door iemand te verplaatsen in een ander lichaam. Wanneer het lichaam gerelateerd is aan een bepaalde minderheidsgroep, zal de verandering plaatsvinden binnen dat domein ook al wordt er niet aangegeven waar het over gaat (Slater, 2017). Er moet wel rekening worden gehouden met het stereotype-effect. Dit is als mensen zich gaan gedragen zoals anderen van hen zouden verwachten (Yee & Bailenson, 2007).

Het gebruik van VR brengt ook enkele gevaren met zich mee. Het kan zo bijvoorbeeld leiden tot een verandering in het gedrag en de houding van de deelnemers in het echte leven (Banakou et al., 2016; Tajadura-Jiménez et al., 2017) en kinderen kunnen er valse herinneringen door krijgen (Segovia, Bailenson, Segovia, & Bailenson, 2009). Ondanks de gevaren die het met zich meebrengt, heeft VR een grote impact en kan het een positieve impact hebben op verschillende aspecten van het echte leven, zoals onderwijs, trainingen, geneeskunde,... (Slater & Sanchez-Vives, 2016).

Er zijn al enkele onderzoeken gedaan met de VR-technologie op het gebied van discriminatie. Zo heeft Groom et al. (2009) blanke mensen in het lichaam van mensen met een andere huidskleur geplaatst om zo te kijken of deze mensen tekens vertoonden van discriminatie ten opzichte van mensen met een andere huidskleur. Hier kregen de deelnemers in twee groepen hetzelfde filmpje te zien zodat men op een gestandaardiseerde manier kon werken. Ook Peck et al. (2013) heeft een onderzoek gedaan waarbij ze de deelnemers een virtuele ervaring gaven om zo te kijken of er bepaalde vooroordelen waren in verband met mensen met een huidskleur anders dan blank. De reden dat men VR gebruikte in deze onderzoeken is omdat men op deze manier het menselijk gedrag beter leert begrijpen (Pan & Hamilton, 2018). VR kan echter ook voor vele andere toepassingen gebruikt worden, zoals voor vluchtsimulators (Mazuryk & Gervautz, 1999), voor het bezoeken van musea, verflessen volgen of een virtueel muziekinstrument bespelen (Loeffler, 1995; Schroeder, 1995).

Voor dit onderzoek is het gebruik van VR een belangrijke factor. Op deze manier heeft iedereen dezelfde ervaring en hebben alle deelnemers een groot raakpunt, namelijk dezelfde herinnering. Tijdens dit onderzoek zal er worden gewerkt met het VR-filmpje dat ontwikkeld is in het project 'Talent boven vooroordelen' (Bogaers et al., 2018). In dit filmpje worden de participanten in een rolstoel geplaatst waar ze verschillende discriminerende situaties tegenkomen. Aan de hand van dit filmpje zal er onderzocht worden hoe werkgevers discriminatie discursief construeren ten opzichte van werknemers met een arbeidshandicap.

3 Methode

In dit gedeelte wordt er besproken op welke manier het onderzoek tot stand is gekomen. Eerst werd er literatuur bestudeerd over discriminatie, arbeidshandicaps en VR. Hierna werden er interviews afgenomen, verwerkt en geanalyseerd. Rond de interviews, de verwerking en de analyse staat er in dit hoofdstuk meer informatie. Om een antwoord te geven op de vraag hoe werkgevers discursief discriminatie construeren ten opzichte van werknemers met een arbeidshandicap, werd er gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek. Hiervoor is gekozen omdat kwalitatief onderzoek gericht is op het verwerven van inzichten en op het begrijpen van een situatie en hoe personen zulke situaties in hun eigen woorden vormgeven. Uit kwalitatief onderzoek komen woorden en zinnen van de participanten op de voorgrond. Deze woorden zijn nodig in dit onderzoek om erachter te komen hoe werkgevers discriminatie discursief construeren ten opzichte van werknemers met een arbeidshandicap.

3.1 Dataverzameling

In totaal werden er 15 halfgestructureerde diepte-interviews afgenomen. Er werd gekozen om met individuele interviews te werken om onder andere sociaal wenselijke antwoorden te vermijden. Bij een één-op-één gesprek zijn mensen open en voelen ze zich veiliger tijdens het gesprek (Baarda et al., 2018). Voor dit onderzoek bestond er het gevaar van sociaalwenselijke antwoorden waardoor het belangrijk was om individuele gesprekken te houden. Aangezien de interviews bestonden uit half gestructureerde diepte-interviews, werd er op voorhand een vragenlijst gemaakt met hoofd- en subvragen. Tijdens de gesprekken werden er nog enkele bijvragen gesteld die afhankelijk waren van de participant (Baarda et al., 2018). De vragen betroffen de volgende grote thema's: discriminerende elementen uit het VR-filmpje, de rol van derden in discriminatie, het belang van de gediscrimineerde en de persoon die discrimineert, andere elementen die van belang kunnen zijn, en de bestrijding van discriminatie. Tijdens de vragen werd er gefocust op discriminatie naar een arbeidshandicap toe. De vragen waren open waardoor de participant niet hoefde te kiezen uit verschillende mogelijkheden. De vragen waren verder opgesteld in een logische volgorde. Deze volgorde kon echter wel naargelang de antwoorden van de participant veranderen. De gespreksonderwerpen werden uitgediept en persoonlijke aspecten kwamen aan bod (Baarda & van der Hulst, 2017; Baarda et al., 2018). Verder werd er in eerste instantie met een synchrone benadering gewerkt. Bij de interviews was er direct contact met de deelnemers. De vragen werden niet op voorhand doorgestuurd waardoor ze niet veel tijd hadden voor een reflectie en ze de antwoorden meteen moesten geven op het moment dat de vragen gesteld werden. Op deze manier konden de vragen bijgestuurd worden per participant. De antwoorden werden ten slotte gegeven op een op voorhand afgesproken moment (Baarda et al., 2018).

Tijdens het interview werd er gebruik gemaakt van een VR-film die tot stand is gekomen in het project 'Talent boven Vooroordelen' (Bogaers et al., 2018). Wanneer er een gewoon interview wordt afgenomen zonder VR-bril kunnen er zich fouten voordoen die geassocieerd worden met een

retrospectief perspectief zoals vergeten, simplificeren en foute post hoc attributen (Schwarz & Sudman, 1994). Dit kan leiden tot inaccurate rapporteringen van gebeurtenissen en gedragingen in het verleden (Shen & Dhanani, 2015). Dit is een van de redenen waarom er in dit onderzoek gebruik gemaakt werd van een simulatie aan de hand van een VR-bril. Op deze manier hadden alle participanten dezelfde situatie die ze doorliepen en waren er geen significante vertekeningen door het retrospectief perspectief. Een andere reden waarom er gebruik werd gemaakt van een VR-bril is omwille van het persoonlijke aspect ervan. De participanten maakten de situaties zelf mee (Streuer, 1992) waardoor ze een beter zicht konden krijgen op hoe discriminatie zich kan manifesteren. In de VR-film werd de participant in de schoenen geplaatst van een persoon, Seppe, met een arbeidshandicap. Seppe zit in een rolstoel en gaat als ingenieur een project voorstellen. Vanaf het moment dat hij uit zijn auto stapt tot het moment dat hij zijn project voorstelt, maakt hij verschillende situaties mee die als discriminatie benoemd kunnen worden. Er komen zowel directe als subtiele vormen van discriminatie voor in het filmpje. Een voorbeeld van een directe vorm van discriminatie is dat een andere werknemer aan Seppe vraagt of hij dat project wel gaat kunnen in zijn situatie. Een voorbeeld van een subtiele vorm van discriminatie in het filmpje is dat de receptionist Seppe nauwelijks aankijkt wanneer Seppe binnenkomt.

Voor twee participanten was hier een lichte afwijking op. Omwille van COVID-19 en de social-distance regels zijn de laatste twee interviews online afgenomen. Het VR-filmpje is op voorhand doorgestuurd waardoor deze participanten zich hebben kunnen voorbereiden.

In totaal zijn er 15 interviews afgenomen. De participanten zijn werkzaam in een onderneming die gevestigd is in Belgisch Limburg. 13 participanten hadden de functie van HR-verantwoordelijke en twee participanten hadden de functie van CEO. Hiervoor werd gekozen omdat HR-verantwoordelijken en CEO's vaker in aanraking komen met het HR-beleid. Hierdoor hebben ze een beter beeld van hoe discriminatie zich kan manifesteren in een ondernemingscontext. Doordat de onderzoeksvraag gericht is op werkgevers kan er gesproken worden over elite-interviews. Volgens Baarda & van der Hulst (2017) is een elite-interview: 'een interview met invloedrijke, vooraanstaande en goed geïnformeerde mensen in een organisatie (instelling of bedrijf) of in een lokale gemeenschap'. Deze personen weten vaak erg veel van de organisatie, alsook van het gevoerde beleid. Een nadeel is echter dat deze mensen druk bezet zijn en moeilijk bereikbaar zijn (Baarda & van der Hulst, 2017). De steekproef bestaat uit vijf mannelijke en 10 vrouwelijke participanten. De sector waarin ze tewerkgesteld zijn, is divers. Een gemeenschappelijk punt dat ze hebben, is dat de ondernemingen allemaal uit meer dan 50 werknemers bestaan. De specificaties van de participanten zijn opgelijst in tabel 1. Om de privacy van de participanten te respecteren, is er gebruik gemaakt van pseudoniemen. De interviews zijn afgenomen in de volgorde waarin ze zijn opgelijst. De eerste dertien interviews zijn doorgegaan in de onderneming waar de participant werkt. De laatste twee interviews zijn online doorgegaan via Zoom en Skype.

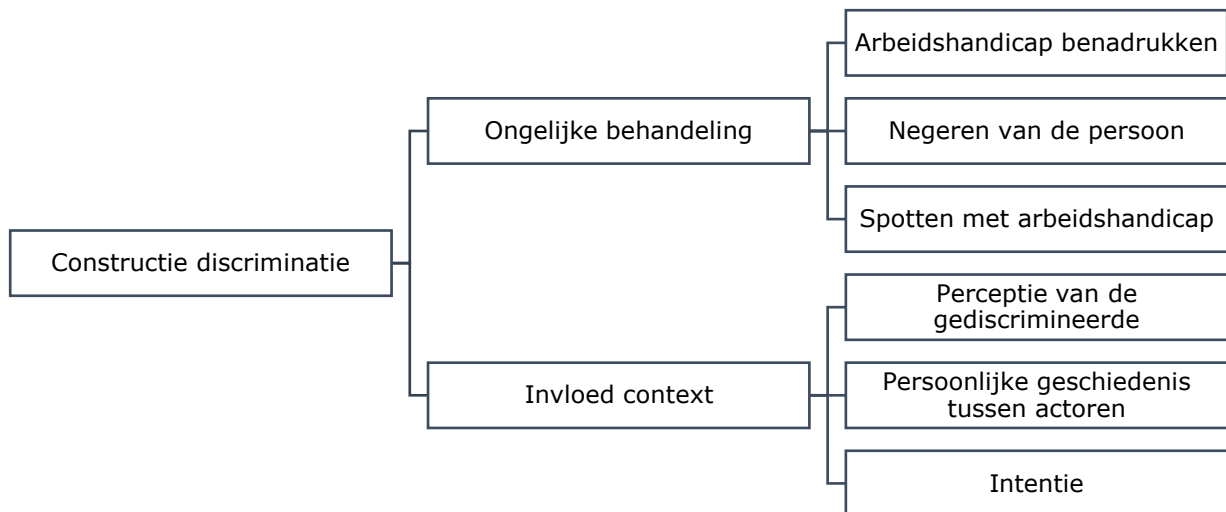
Tabel 1: Respondenten

	Naam	Sector	Functie
1	Annebel	IT-sector	HR-verantwoordelijke
2	Ben	IT-sector	HR-verantwoordelijke
3	Celine	Logistieke sector	HR-verantwoordelijke
4	Dennis	Productiesector	CEO
5	Emma	Architectuursector	HR-verantwoordelijke
6	Fleur	Sportsector	HR-verantwoordelijke
7	Grace	IT-sector	HR-verantwoordelijke
8	Hope	Logistieke sector	HR-verantwoordelijke
9	Iris	Accountancy sector	HR-verantwoordelijke
10	Juliette	Uitzendsector	HR-verantwoordelijke
11	Kate	Logistieke sector	HR-verantwoordelijke
12	Lucas	Marketingsector	CEO
13	Mike	Textielsector	HR-verantwoordelijke
14	Naomi	Accountancy sector	HR-verantwoordelijke
15	Owen	Industriële sector	HR-verantwoordelijke

3.2 Data-analyse

De interviews zijn, op het moment dat ze werden afgenomen, opgenomen via een audioprogramma. Hierna werden ze getranscribeerd. Hierbij werd er gelet op het zo letterlijk mogelijk, maar leesbaar uittypen. Na het transcriberen van de interviews werden er codes toegevoegd. Deze codes zijn terug te vinden in figuur 1. De definitie die voor de codes werd gebruikt en voorbeelden van de codes zijn terug te vinden in tabel 2.

Figuur 1: codeboom



Tabel 2: codes data-analyse

Code	Definitie	Voorbeelden
Constructie discriminatie	Hoe werkgevers discriminatie discursief construeren.	'voor mij is discriminatie als'
Ongelijke behandeling	Er wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de personen met een arbeidshandicap en de personen zonder een arbeidshandicap.	'doordat je hem niet op dezelfde manier behandelt als een andere collega'
Invloed context	Contextfactoren die ervoor kunnen zorgen dat werkgevers iets wel of niet als discriminatie beschouwen.	'ik heb natuurlijk niet de hele context mee', 'maar in die context was dat totaal misplaatst', 'eigenlijk moet je de context gewoon bekijken'
Arbeidshandicap benadrukken	De besproken actie of opmerking is specifiek gebaseerd op de gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap. Hieronder valt ook het willen helpen van personen met een arbeidshandicap omdat ook dan de gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap benadrukt wordt.	'het onderwerp iets te maken heeft met zijn handicap', 'als het specifiek gaat over de handicap', 'geen extra aandacht geven'
Negeren van de persoon	Een actie of opmerking waarbij de persoon met de arbeidshandicap niet wordt erkend. Hieronder valt onder andere het niet aankijken van een persoon met een arbeidshandicap.	'vreemd dat hij niet aangesproken werd', 'de mens in kwestie niet aankijkt', 'hij ziet hem niet eens zitten'
Spotten met de arbeidshandicap	Alle acties en opmerkingen waarbij de werkgevers acties en opmerkingen als discriminatie construeren door de toon hoe er over de persoon met een arbeidshandicap wordt gesproken.	'omdat de man met de hand het spottend zei', 'ik vond dat echt wel bot'
Perceptie van de gediscrimineerde	Hoe de gediscrimineerde persoon de discriminatie ervaart.	'hoe de persoon zelf daar al dan niet kan mee omgaan', 'omdat je toestaat dat het u raakt', 'dat ligt aan de persoon zelf met een handicap'
Persoonlijke geschiedenis tussen actoren	De relatie tussen de persoon die discrimineert en de persoon die gediscrimineerd wordt.	'dat is iets dat moet groeien', 'als je de persoon niet kent', 'dat is een momentopname'
Intentie	De intentie van de persoon die discrimineert. Ook het bewust of onbewust discrimineren is gelinkt aan de intentie van de persoon die discrimineert.	'intentie maakt niet uit', 'dat de receptionist dat niet zo slecht bedoelde', 'als het onbewust gebeurt, dan is het geen discriminatie'

3.3 Kritische reflectie

Een eerste element waar men zich bewust moet over zijn, is de identiteit van zowel de onderzoeker als de geïnterviewden en de mogelijke interactie tussen beiden. Bij kwalitatief onderzoek, is de onderzoeker het meetinstrument. Hierdoor is het belangrijk om naar de onderzoeker te kijken en haar te onderwerpen aan een kritische reflectie. De onderzoeker was in deze masterproef een jonge vrouwelijke student. Dit kan ervoor zorgen dat de geïnterviewden opener waren of meer gesloten waren in vergelijking met een andere interviewer. Zo is het mogelijk dat de geïnterviewden de studente zagen als een studente met beperkte kennis omtrent het onderzoek en hierdoor zich psychologisch veiliger voelden en het gevoel hadden dat ze alles wat ze dachten, konden zeggen. Het is echter ook mogelijk dat ze de studente zagen als een jong meisje dat een werkstukje schreef en ze de onderzoeker niet serieus opnamen waardoor ze niet alles zeiden wat ze dachten, maar enkel sociaal wenselijke antwoorden gaven. Een mogelijk gevolg van het afnemen van interviews door deze studente is, omdat ze relatief weinig ervaring heeft met het interviewen van mensen, dat de mogelijkheid bestaat dat ze de antwoorden een bepaalde richting uitstuurde zonder het zelf te beseffen. De participanten van het onderzoek zijn werkgevers en door het verschil in status is deze kans echter wel kleiner.

Een tweede element waar men zeker bewust van moet zijn bij het lezen van deze masterproef is dat de laatste twee interviews online afgenomen zijn waardoor de afstand groter was tussen de student en de geïnterviewde. Het was ook opvallend dat deze participanten korter antwoordden dan de andere participanten. Deze participanten konden zich ook voorbereiden omdat ze het filmpje op voorhand zagen terwijl de persoonlijke interviews dit niet hadden. Dit kan ervoor zorgen dat deze participanten sociaal wenselijke antwoorden konden geven omdat ze al konden nadenken over mogelijke vragen en antwoorden.

Een derde element is de geografische beperking van het onderzoek. Het onderzoek is enkel uitgevoerd in Limburg met een focus op de private sector. Het is mogelijk dat de uitkomst van dit onderzoek niet van toepassing is in andere provincies. Ook kan er een verschil zijn in de publieke sector waardoor de resultaten niet veralgemeend mogen worden naar de werkgevers in Limburg. Ten slotte lag de focus van het onderzoek op discriminatie naar personen met een fysieke arbeidshandicap. Het is mogelijk dat de resultaten ook van toepassing zijn bij de definiëring van discriminatie ten opzicht van mensen met een mentale arbeidshandicap, maar ook dat moet verder onderzoek uitwijzen.

4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het kwalitatief onderzoek in twee grote delen besproken. Het eerste deel gaat over de definiëring van discriminatie als ongelijke behandeling. Het tweede deel gaat over de invloed van de context op de definiëring van discriminatie.

4.1 Ongelijke behandeling

Werkgevers in de interviews construeren discriminatie naar een persoon met arbeidshandicap als het niet gelijk behandelen van personen met een arbeidshandicap ten opzichte van mensen zonder een arbeidshandicap. Indien er een duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen personen met een arbeidshandicap en personen zonder arbeidshandicap, spreken werkgevers over discriminatie. Men stelt dus dat indien mensen met een arbeidshandicap worden gecategoriseerd en omwille van deze categorisatie niet als gelijke worden behandeld, er gesproken kan worden over discriminatie. Deze ongelijke behandeling kan bijvoorbeeld zijn dat een bedrijf ervoor kiest om iemand te ontslaan omwille van de arbeidshandicap. Een ander voorbeeld dat gegeven wordt van een ongelijke behandeling is dat iemand ervan uitgaat dat een persoon met een arbeidshandicap bepaalde zaken, die losstaan van de arbeidshandicap, niet kan voordat deze persoon zichzelf kan bewijzen.

Dat is discriminatie over het feit dat ik een rolstoel heb, dat bedoel ik met het vooroordeel, dat hij zegt ik denk niet dat hij dat gaat kunnen omwille van wat voor reden ook, maar misschien hebben we hier alleen maar trappen, misschien is dat zo maar benoem dat dan zo. Maar benoem dat niet als die persoon die gaat dat niet kunnen. Ik ben die persoon die in de rolstoel zit, ik ben niet de rolstoel. Als ik dat niet ga kunnen omwille van het feit dat uw bedrijf zich niet leent dat ik overal kan geraken, dan kan ik me daar iets bij voorstellen. Waarom, wat hij dan zou moeten doen? Ik weet het niet hè. Ik bedoel begin maar in de hal daar staat een trap geen lift, snap je? Als ik 26 keer op een dag boven moet zijn, dat gaat niet lukken hè? Dat is niet discriminerend dat is gewoon een feit. Maar er vanuit gaan zonder dat je dat weet, dat gaat hij niet kunnen, dat vind ik discriminerend, dat is absoluut een vooroordeel van omwille van daar ga ik dat niet kunnen. Dat vind ik niet oké. (Dennis, CEO)

In de bovenstaande quote beschrijft Dennis hoe hij het VR-filmpje ervaarde. De bovenstaande uitleg gaat dus over de ervaringen die hij in het filmpje opdeed en niet over zijn eerdere persoonlijke ervaringen. Tijdens het filmpje merkte hij dat hij het discriminerend vond wanneer anderen hem als onbekwaam beschouwden omwille van zijn arbeidshandicap. In het filmpje werd de vraag gesteld of hij het project wel ging kunnen in zijn situatie. Doordat de opmerking impliceert dat de persoon met de arbeidshandicap bepaalde taken niet kan uitvoeren voordat men hier enige zekerheid over heeft, is discriminerend volgens Dennis.

Door mensen met een arbeidshandicap anders te behandelen dan mensen zonder arbeidshandicap, denken werkgevers dat mensen met een arbeidshandicap zich hierdoor gekwetst voelen. Of de

persoon de opmerking of handeling al dan niet kan horen of zien omwille van de arbeidshandicap of omwille van een andere reden is hierbij niet van belang. Personen met een arbeidshandicap kunnen zich volgens werkgevers op verschillende manieren gekwetst voelen. Een kwetsende handeling kan bijvoorbeeld zijn dat mensen onnodig veel plaatst maken om een persoon in een rolstoel te laten passeren. Dit kan de persoon in de rolstoel kwetsen omdat hij anders behandeld wordt. Een ander voorbeeld van een kwetsende handeling is als een persoon geen hand geeft aan de persoon met de arbeidshandicap. Indien deze persoon wel een hand geeft aan de personen zonder arbeidshandicap, komt dit kwetsend over.

Van ik ga de dingen hier wegpakken dat ge door kunt met uwe rolstoel, zo van die dingen, dat is, maar doordat je dat benadrukt, kwets je toch hè? Doordat je hem niet op dezelfde manier behandelt als een andere collega is het kwetsend, doordat je ervan uitgaat dat... het is natuurlijk soms moeilijk, soms willen mensen ook doen om goed te doen, ze hebben daar die meeting dan veranderd omdat dat op het eerste, tweede verdiep is. Maar het feit al dat je er niet aan denkt om het van op voorhand op het gelijkvloers te doen, is al een probleem, men gaat waarschijnlijk niet weten dat er iemand bij was die mindervalide was, ja dan is dat kwetsend, hè. (Celine, HR-verantwoordelijke)

Celine geeft aan dat, behalve opmerkingen en het gevoel dat iemand een persoon kan geven, ook handelingen kwetsend kunnen zijn. Zo stelt Celine dat indien er handelingen worden gedaan waardoor de persoon met de arbeidshandicap een andere behandeling krijgt dan personen zonder arbeidshandicap, dit kwetsend overkomt. Een ongelijke behandeling kan echter in meerdere situaties voorkomen. In de onderstaande hoofdstukken wordt er besproken in welke situaties deze ongelijke behandeling, die leidt tot discriminatie, terugkomt. De eerste situatie die besproken wordt, is het benadrukken van de arbeidshandicap. De tweede situatie is het negeren van de persoon met de arbeidshandicap en de derde situatie is het spotten met de arbeidshandicap.

4.1.1 Arbeidshandicap benadrukken

De eerste situatie waar de ongelijke behandeling in terugkomt is, volgens de geïnterviewde werkgevers, wanneer de arbeidshandicap wordt benadrukt. Indien de besproken actie of opmerking specifiek gebaseerd is op de gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap, spreken werkgevers over discriminatie. Indien er een onenigheid is, wordt er bijvoorbeeld gekeken naar de inhoud om erachter te komen of dit discriminatie is of niet. Indien de onenigheid gaat over de arbeidshandicap wordt dit als discriminerend bestempeld door de werkgevers. Indien de onenigheid over iets anders gaat, zien ze dit als een gewone ruzie. Behalve tijdens onenigheden wordt er gekeken naar in welke mate anderen het bestaan van de arbeidshandicap benadrukken. Indien de arbeidshandicap wordt benadrukt, wordt dit gezien als een daad van discriminatie. Hierbij is het niet van belang of de persoon met de arbeidshandicap het kan horen of zien.

Alleen als het gaat over iets met de rolstoel. Als het onderwerp iets te maken heeft met zijn handicap. Voor de rest mag iedereen ruzie hebben hè. Dat kan gebeuren hè. Zolang dat je, dat de rolstoel niet het onderwerp van de ruzie is, of zijn handicap of wat dan ook, niet. Maar als die gewoon een meningsverschil hebben, of hij nu rechtstaat of zit of kan lopen, dat maakt naar mijn mening echt geen verschil. (Grace, HR-verantwoordelijke)

Ik vind in ieder geval, als het specifiek gaat over de handicap, dat doe je niet. Niet. Dan vind ik dat je dat gewoon niet doet. Omdat dat voor de persoon kwetsend is. Of hij dat nu hoort of niet, dat maakt voor mij heel weinig verschil uit, dat doe je niet. Want je kan ook over iemand praten terwijl hij er niet is, en ook heel kwetsende opmerkingen geven. [...] Ik had het gevoel iedere keer van oei, er zijn belemmeringen en men laat dat heel duidelijk merken van o ja, goed, allè, we zullen ons wel aanpassen zeker? Maar met veel goesting is dat niet. Veel begrip, dat is een beter woord, veel begrip is er niet. [...] Dat doe je niet. Je gaat mensen daarom niet kwetsen hè, als je weet dat die de taak kan uitvoeren, ga je daar geen opmerkingen over geven. Ik vind dat dat heel gevoelig ligt, die weet dat ook, die zou dat ook anders willen. Dus wrijf het er niet nog eens in alstublieft. (Lucas, CEO)

Grace geeft aan dat indien er een onenigheid is, er moet worden gekeken naar het onderwerp van de discussie. Indien dit de arbeidshandicap is, spreekt zij over discriminatie. Indien de onenigheid niet over de arbeidshandicap gaat, heeft dit volgens haar niets te maken met discriminatie. Iedereen kan ruzie hebben. Een ruzie met een persoon met een arbeidshandicap is niet automatisch discriminatie. Owen gaat ermee akkoord dat als een discussie gaat over de arbeidshandicap, dit kwetsend is voor deze persoon en benoemt dit ook als discriminatie. Dit gaat echter niet enkel over het benoemen van de arbeidshandicap, maar ook over het gevoel dat hieraan vasthangt. Indien de persoon met de arbeidshandicap het gevoel krijgt dat hij een probleem is dat opgelost moet worden, is dit discriminerend volgens hem.

Een gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap kan bewust, maar ook onbewust benadrukt worden. Anderen kunnen namelijk proberen om de persoon met de arbeidshandicap te helpen waardoor ze de gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap ook benadrukken. Ook dit zien de geïnterviewde werkgevers als discriminatie. Door een persoon met een arbeidshandicap te willen helpen, worden ze anders behandeld dan personen zonder arbeidshandicap waardoor ze zich ongemakkelijk kunnen voelen. Hierdoor kan er een duidelijke categorisering ontstaan wat als discriminerend omschreven kan worden.

Dat zie je bij elke flauwekul, of het is voor een vuilbak weg te zetten wat ik ook kan, ik kan daar tegen duwen of god weet wat of wat het nu is, een tas koffie wat omvalt zoals tijdens daar, waarbij zes man komt helpen om de koffie op te ruimen, dat kan ik ook hè? Geef me een doek en ik doe dat zelf, zo, weet je? En dat is niet plezant, het gevoel dat blijft is niet fijn. Niet fijn. 't Is, als dit het gevoel is wat je aan iemand geeft met een handicap, dan is het niet oké. (Dennis, CEO)

Ik ook wel door de directeur werd aangesproken van kijk, eigenlijk moet je je gewoon gedragen gelijk je tegen iedereen je moet gedragen. En je moet geen extra aandacht aan hen geven. Want dat is mooi meegenomen, maar als je overcompenseert, dan voelt het heel ongemakkelijk voor hen aan. Ook bijvoorbeeld als er iemand was die moeilijk sprak, dan sprak ik heel gearticuleerd, eigenlijk moet ik dat niet doen want die verstaan u gewoon. [...] Door een bepaald gedrag, aangepast gedrag te accentueren, doe je meer slecht dan goed. Hoe kan ik het zeggen, doe gewoon tegen die mensen want die zijn ook maar gewoon. (Juliette, HR-verantwoordelijke)

Dennis geeft aan dat indien andere mensen een persoon met een arbeidshandicap helpen, de persoon met de arbeidshandicap hierdoor een slecht gevoel krijgt. Hij geeft aan dat mensen met een arbeidshandicap zelf nog veel dingen kunnen en dit ook willen doen. Een voorbeeld dat hij hiervan geeft, is dat de tas koffie in het filmpje omviel en andere mensen dit meteen kwamen opvegen. Dit vindt hij discriminerend omdat een persoon met een arbeidshandicap dit zelf ook kan. Doordat anderen dit doen, benadrukken ze dat ze denken dat de persoon met de arbeidshandicap dit niet kan omwille van zijn arbeidshandicap. Ook Juliette gaat hiermee akkoord. Zij stelt dat mensen met een arbeidshandicap geen extra aandacht of hulp willen. Door wel hulp te willen bieden, wordt er een bepaald gedrag beklemtoond waardoor mensen met een arbeidshandicap zich ongemakkelijk voelen. Dit is iets wat ze heeft geleerd toen ze met mensen met een arbeidshandicap werkte. Ze wilde deze mensen helpen, maar werd hierop aangesproken dat deze mensen dat liever niet hadden omdat ze zelf wilden laten zien dat ze het zelfstandig konden.

4.1.2 Negeren van de persoon

Een andere situatie waarin een ongelijke behandeling kan plaatsvinden volgens de werkgevers is wanneer personen met een arbeidshandicap worden genegeerd. Ook deze situatie wordt door werkgevers als discriminatie beschouwd. Wanneer een persoon met een arbeidshandicap wordt genegeerd, wordt hij niet erkend en dus niet als gelijke behandeld. Hierdoor zien werkgevers het als discriminerend.

Maar ja, ik vond het vooral niet oké ja, dat het erg benoemd werd ook en dat er zo achterklap, het anders zijn, zo de achterklap, het gekonkelfoes, ook al toen hij binnen kwam. Ja, daar werd eigenlijk niet echt naar hem... ze gingen altijd naar die, ja, die begeleidster, aan haar de vragen stellen eerder, vond ik. Nee, ik vond niet dat hij als gelijke werd behandeld. (Hope, HR-verantwoordelijke)

Ik vind het discriminerend als je de mens in kwestie niet aankijkt of niet tot hem of tot haar spreekt. [...] Dat is heel persoonlijk, dat is heel persoonlijk natuurlijk. Ja, ik blijf daarbij wat ik daarnet zei dat ik discriminerend vond dat het niet over Seppe als persoon ging, er werd over hem heen gesproken. (Iris, HR-verantwoordelijke)

Zowel het benadrukken van de gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap als de persoon weinig aandacht geven, werd door Hope benoemd als discriminatie. Doordat een persoon met de arbeidshandicap minder aandacht krijgt dan een persoon zonder arbeidshandicap, krijgt de persoon met arbeidshandicap geen gelijke behandeling waardoor dit als discriminerend omschreven wordt. Zij geeft het voorbeeld dat de receptionist in het filmpje niet naar de persoon in de rolstoel kijkt, maar naar de persoon die bij hem is terwijl hij degene was die het project ging voorstellen. Ook Iris omschrijft het niet aankijken van een persoon met arbeidshandicap als discriminerend. Ze stelt verder dat als er over een persoon met arbeidshandicap wordt gesproken tegen anderen terwijl hij erbij zit, in plaats van rechtstreeks tegen de persoon met de arbeidshandicap, dit discriminatie is.

4.1.3 Spotten met arbeidshandicap

Een derde situatie waarbij de persoon met de arbeidshandicap niet als gelijke behandeld wordt, is wanneer er wordt gespot met de arbeidshandicap. Dit zijn dus alle acties en opmerkingen die als discriminerend worden omschreven omwille van de toon hoe er over de persoon met een arbeidshandicap gesproken wordt. Indien er een opmerking wordt gemaakt over een persoon met een arbeidshandicap kan er volgens de werkgevers dus een onderscheid gemaakt worden op basis van de manier waarop de opmerking is gemaakt. Indien de opmerking spottend wordt gemaakt, zien de geïnterviewde werkgevers dit als discriminatie. De inhoud van de opmerking is hier ondergeschikt aan de manier waarop iets wordt gezegd.

Ja, dat leek van die jongens dan beleefder ja. Ik denk ook de manier waarop, waarop dat gezegd werd van die koffie zo van de rest kan, dat was zo precies zo, ja, nee, zo heel vriendelijk gezegd ook niet hè. [...] Ik vond, ik vond dat echt wel bot, ja ook de manier waarop die dat zei, ik vond dat discriminerend, ja. (Naomi, HR-verantwoordelijke)

Omdat de man met de hand het spottend zei, zo kwam het bij mij over, terwijl dat de receptionist het laten we zeggen factueel benaderde, was niet spottend. Het was niet, ik vond het niet, het was een beetje misplaatst. Maar ik vond de man met de hand, vond ik spottend. Dat vond ik echt misplaatst. [...] Maar die ene persoon die zei van ja, ga je het wel kunnen of wij denken dat je het niet gaat kunnen. Dat vond ik, dat vond ik discriminerend en veroordelend. Dat was veel erger, dat was ernstiger, dat was heel op de man af. Vond ik hè. (Mike, HR-verantwoordelijke)

Indien er een opmerking wordt gegeven op een crue manier, is dit volgens Naomi discriminerend. Aan de andere kant als er iets op een vriendelijke manier wordt gezegd, wordt dit door haar niet als discriminerend omschreven. Zo geeft ze het voorbeeld dat in het filmpje een jongen enkele papieren laat vallen en meermaals sorry zegt om zich hierna tegen de muur te drukken om de persoon in de rolstoel door te laten. Dit beschouwt ze niet als discriminatie omdat de jongen beleefd was. De andere situatie die ze wel discriminerend vindt is dat een persoon koffie neemt voor de persoon in de rolstoel en hierna zegt dat de rest hem zelf kan nemen. Dit vond Naomi niet vriendelijk gezegd waardoor ze het als discriminerend zag. Ook Mike vindt het belangrijk op welke manier iets gezegd wordt. Indien

er een spottende opmerking wordt gemaakt, is dit kwetsend. Een spottende opmerking vond Mike bijvoorbeeld dat er een persoon met zijn hand in het verband zei tegen de persoon in de rolstoel dat hij niet de enige was met slecht geluk. Indien een opmerking op een meer neutrale manier wordt gemaakt, is dit volgens Mike geen discriminatie. Een voorbeeld hiervan is dat de receptionist in het filmpje opmerkte dat er geen lift was en vervolgens zei 'hem naar boven dragen is geen optie zeker?'. Omdat er enkel een trap in het gebouw was in het filmpje, was dit een meer factuele benadering volgens Mike waardoor hij dit niet spottend en dus ook niet discriminerend vindt.

4.2 Invloed context

Zoals uit bovenstaande tekst blijkt, spreken werkgevers over discriminatie indien er sprake is van een ongelijke behandeling. Dit is echter niet vaststaand, de context is namelijk belangrijk om al dan niet te spreken over discriminatie. Hieronder worden de vormen van de context besproken die volgens werkgevers een invloed hebben op een situatie welke ze al dan niet benoemen als discriminatie. De eerste vorm die wordt besproken is de evaluatie van de persoon met een arbeidshandicap. Hierna wordt de persoonlijke geschiedenis tussen de actoren aangehaald. Ten slotte wordt de intentie achter de discriminatie aangehaald.

4.2.1 Perceptie van de gediscrimineerde

Discriminatie kan door werkgevers omschreven worden als afhankelijk van de perceptie van de gediscrimineerde. Indien de persoon met de arbeidshandicap zich gekwetst of gediscrimineerd voelt, wordt het ook als discriminatie beschreven. Indien de persoon met de arbeidshandicap zich echter niet gekwetst of gediscrimineerd voelt, wordt er niet gesproken over discriminatie. Discriminatie wordt dan ook gezien als een proces dat plaatsvindt tussen twee personen. Buitenstaanders hebben geen of weinig inspraak om iets als discriminatie te benoemen.

Goh, ja, dat is perceptie, dat vind ik een moeilijke. Oké, is dat een grapje ja? Dat ligt aan de persoon zelf met een handicap, hoe gaat hij daarmee om? Sommigen lachen ermee, anderen vinden het nogal kwetsend. Ja, daar moet je mee opletten om dat uit te voeren, zulke grappen. (Owen, HR-verantwoordelijke)

Zoals ik het zeg, voor mij is discriminatie als één van de twee het zo ervaart, niet als de buitenstaander dat vindt. [...] Stel ik zit in een rolstoel en die andere probeert me te schofferen maar ik laat me niet schofferen omdat ik niet het gevoel heb dat hij mij aan 't schofferen is, dan heb ik daar geen last van. Voor wie is dat discriminatie? Voor een buitenstaander? Wat heeft een buitenstaander voor mening daarover te vormen, het gaat tussen de man, de twee mensen in kwestie dan hè, waarbij de ene die wat gediscrimineerd wordt, zelfs bewust gediscrimineerd wordt, niet doorheeft dat hij gediscrimineerd wordt en er ook geen last van heeft. Waarom zou dat erg zijn? Nee, ik zie dat niet als zijnde discriminatie, ik zie dat niet, ja, het is uiteraard discriminatie in de pure zin van het woord, maar als de getroffen persoon daar geen last van heeft? Er aandacht aan geven op dat moment is hetgeen hij vraagt en die krijgt hij dan niet en dat niet geven doet ook pijn. (Dennis, CEO)

Of een grap of een opmerking discriminerend is, ligt volgens Owen aan de persoon met de arbeidshandicap. Een grapje kan voor de ene persoon grappig zijn terwijl ditzelfde grapje bij een andere persoon als kwetsend wordt ervaren. Dennis vult Owen aan door te stellen dat discriminatie een proces is tussen twee personen. Indien de gediscrimineerde persoon dit niet ervaart als discriminatie en hij zich niet gekwetst voelt, is er geen probleem.

Of een bepaalde opmerking kwetsend is, hangt dus af van de persoon die de opmerking incasseert. Zo kan een opmerking in een later stadium van het verwerkingsproces niet kwetsend zijn terwijl deze zelfde opmerking wel kwetsend kan zijn indien de persoon de arbeidshandicap nog niet geaccepteerd heeft. Verder kunnen mensen zelf bepalen wanneer ze wel of niet gekwetst worden.

Nu, vijftien jaar later, ben ik nog altijd heel voorzichtig in bepaalde uitspraken doen die ik graag doe, omwille van het feit dat dat niet altijd zo bij haar binnen komt. [...] Dan zeg je soms als we iets gaan eten, dan zegt ze, je ziet toch ook dat ik mijn been daar niet onder kan steken, je moet me toch zo geen stoel geven, dat bedoel ik, ja, als we op restaurant of zo gaan. Ik bedoel, en dat is vijftien jaar geleden. [...] Ja, ik bedoel, ik denk dat dat een stukje afhangt van hoe de persoon zelf daar al dan niet kan mee omgaan. En dat soms, ja, dat kan verschillend zijn ja. (Juliette, HR-verantwoordelijke)

Feit dat iets u kan raken is omdat je toestaat dat het u raakt, als je kiest ervoor om het niet te laten raken, dan heb je er ook geen last van. Dat is niet gemakkelijk. Maar het kan u wel groter doen zijn, die keuze wat je voor uzelf kunt maken, dat is uw keuze, dat zit tussen uw twee oren maar dat is datgene wat jij doet en dat is hetgeen wat telt. (Dennis, CEO)

Juliette gaf aan dat of een opmerking kwetst voor een deel afhankelijk is van hoe ver de persoon staat in het verwerkingsproces en in hoeverre de arbeidshandicap geaccepteerd is. Indien de persoon met de arbeidshandicap de arbeidshandicap niet kan accepteren, zal een opmerking veel sneller als kwetsend worden ervaren. Dennis stelt dat personen er zelf voor kunnen kiezen om iets als kwetsend te ervaren. Indien personen met een arbeidshandicap ervoor kiezen om iets niet als kwetsend te zien, zullen ze dit ook niet zo ervaren.

In tegenstelling tot het hierboven beschreven deel, benoemen andere geïnterviewde werkgevers discriminatie als losstaand van de ontvanger. Indien er iemand anders behandeld wordt omwille van een arbeidshandicap, stellen ze, is dit discriminatie. Hoe de boodschap overkomt op de persoon zelf is hierbij niet van belang. Hier wordt discriminatie niet gezien als een proces tussen twee personen, maar wordt dit breder beschouwd.

Dat kan wel discriminatie zijn. Zoveel te beter als hij dat zelf niet kan opnemen maar dat wil niet zeggen dat het geen discriminatie is. Als hij zich daar niet door gediscrimineerd voelt, de ontvanger, wil niet zeggen dat de boodschap niet discriminerend kan zijn, dus dat staat een beetje los van elkaar, de boodschap kan even discriminerend zijn of komt ze nu aan of komt ze nu niet aan. (Ben, HR-verantwoordelijke)

Als die persoon dat niet zo ziet, dat blijft discriminatie. Dat blijft een ongepaste uitspraak zo iets, je moet mensen beoordelen op de capaciteiten waarvoor hij komt of wat hij uitvoert en een lichamelijke handicap wil niet zeggen dat iemand zijn job niet kan uitvoeren. (Owen, HR-verantwoordelijke)

De inhoud van wat er wordt gezegd kan volgens Ben losstaan van hoe de boodschap aankomt. Indien de inhoud van de opmerking of discussie discriminerend is, kan dit volgens hem benoemd worden als discriminatie ongeacht wat de ontvanger ervan vindt. Ook Owen is het hiermee eens. Hij stelt dat discriminatie niet afhankelijk is van hoe de ontvanger ernaar kijkt. Indien een persoon beoordeeld wordt op basis van zijn arbeidshandicap in plaats van zijn competenties, benoemt Owen dit als discriminatie.

4.2.2 Persoonlijke geschiedenis tussen actoren

Een tweede contextfactor waar werkgevers rekening mee houden voor ze spreken over discriminatie, is de persoonlijke geschiedenis tussen de actoren. Zo vinden werkgevers het belangrijk om naar de relatie van de personen in kwestie te kijken als ze spreken over discriminatie. Werkgevers stellen dat bij een eerste contact een opmerking of handeling sneller discriminatie is dan wanneer de personen elkaar kennen. Indien personen elkaar langer kennen, weten ze wat elkaars grenzen zijn en mogen er grapjes gemaakt worden die binnen deze grenzen liggen. Deze grapjes worden dan niet als discriminerend beschreven. Dezelfde grapjes kunnen echter wel als discriminatie omschreven worden indien ze gemaakt worden bij een eerste ontmoeting.

Ik denk niet dat dat bij een eerste contact zoals dat in die meeting, je ziet iemand voor de eerste keer en je gaat al direct moppen maken, oké op den duur, als wij bij X en je hebt dan al met haar gesproken en ja, soms maakt ze zelf ook wel een mopje over goed zien of slecht zien, weet je, dat moet dan kunnen, maar ja, dat is iets dat moet groeien, denk ik hè? Ja, hoe beter dat je mensen kent, hoe beter dat je kan inschatten welke humor dan wel kan of niet kan, dan is dat misschien wel geplaatst. Maar als je iemand voor de eerste keer ziet, om dan al direct een mopje te maken over wat dan eerder bij een beperking hoort of een ja, ik denk dat ik daar niet meer over kan zeggen. (Grace, HR-verantwoordelijke)

Als die persoon in die rolstoel dan binnen komt en die man aan de balie probeert hem dan zo een grapje over te maken, dat dat zo, ja dat is ook persoonlijk hè, want ja, in een rolstoel of niet, je hebt uw eigen karakter, uw eigen persoonlijkheid, en de ene persoon zal dat goed vinden dat daar zo luchtig mee omgesprongen en dat daar een grapje over gemaakt wordt. Maar je hebt ook mensen, ja daar ben ik zeker van, die dat absoluut niet oké vinden en die zich dan gekwetst voelen. Ja, dat is moeilijk hè, zo. Als je een persoon kent, ja dan weet je natuurlijk hoe dat je die moet aanpakken, maar als dat iemand nieuw. Maar ja, als je die persoon niet kent, zou ik dat ook niet doen zo. Misschien is dat met de beste bedoelingen geweest, maar ik weet niet of dat een goed idee was. (Kate, HR-verantwoordelijke)

Volgens Grace moet er eerst een soort relatie ontstaan tussen twee mensen om bepaalde grapjes of opmerkingen te maken voor ze als niet-discriminerend beschreven worden. Zoveel te beter mensen elkaar kennen, zoveel te minder snel er over discriminatie gesproken zal worden indien er opmerkingen gemaakt worden. Zo geeft ze het voorbeeld van een slechtziende werknemer die na

een bepaalde tijd in de onderneming gewerkt te hebben, zelf grapjes maakte over haar arbeidshandicap. Grace geeft aan dat mensen elkaar beter moeten kennen vooraleer dit mogelijk is en niet discriminerend is voor de persoon met de arbeidshandicap. Ook Kate vindt het een slecht idee om bij een eerste ontmoeting een opmerking of grap te maken over een arbeidshandicap. Zij heeft het over het grapje van de receptionist. Dit grapje ging over het feit dat er geen lift was en ze hem niet naar boven konden dragen. Vanaf het moment dat de personen elkaar kennen, voelen ze aan of dit kan waardoor het wel mogelijk is om iets over een arbeidshandicap te zeggen zonder dat dit discriminatie is, maar tijdens een eerste ontmoeting vindt zij dit ongepast.

Verder stellen de werkgevers vast dat discriminatie langer kan aanslepen waardoor een momentopname niet altijd het juiste beeld schetst van de volledige situatie waar men in zit. Om erachter te komen of iets discriminerend is, moet men op de hoogte zijn van de volledige achtergrond van de personen in kwestie. Ook wordt er gekeken naar de opeenstapeling van discriminatie. Als een persoon veel discriminatie meemaakt, kunnen bepaalde discriminerende handelingen gebagatelliseerd worden.

Je weet nooit als HR of als je ergens niet bij bent, dat maakt niet uit welke rol in een bedrijf dat je dan hebt, wat dat er precies gezegd, wat dat er precies achterliggend is. Is dat iets wat al aansleept? Waar je zelf niet van op de hoogte bent? [...] Als ik juist op een momentopname als de andere al het gevoel heeft dat hij gediscrimineerd wordt, al langer, en ik kom op het moment binnen dat juist de andere, ja, dat gaat niet hè? Dat is een momentopname. [...] Ik zou het niet oké vinden als ik iets hoor in de organisatie van ons, ik zeg niet... overal is wel eens, ja, door de druk dat er, maar dat is geen discriminatie. Dat er eens iets gezegd wordt van potverdikke, jij... Allé, maar dat vind ik geen discriminatie. Dat is gewoon, in het heetst van de strijd worden er dingen gezegd en 's avonds wordt er evenzeer een pint gedronken, bij wijze van spreken, nee, dat is geen discriminatie. (Hope, HR-verantwoordelijke)

Die ene met zijn hand in, die vond ik echt bruuut, die vond ik echt grof eigenlijk bij wijze van spreken. Dus als je kijkt naar de situaties hè, want je bekijkt alles in een bepaald perspectief, dan hebben die veel meer, wegen die veel zwaarder dan die koffie. Door het feit dat die zo zwaar doorwegen, geef je het feit dat van die koffie minder aandacht. Omdat de aandacht en de negatieve emotie zal ik het zo maar zeggen, eigenlijk naar die groffe opmerkingen gingen en niet meer naar die koffie. Hè, als nu die, als nu bijvoorbeeld die andere mensen geen opmerkingen hadden gegeven en gewoon hadden gedaan en ik had alleen die koffie gekregen en de rest kon zijn koffie zelf pakken, dan had ik dat misschien wel erger gevonden. Maar in het totale pakket als ik het zo mag zeggen, waren die opmerkingen veel groffer dan het feit dat ik die koffie niet zelf genomen had of allè, niet iedereen kreeg. (Mike, HR-verantwoordelijke)

Hope geeft aan dat een momentopname een verkeerd beeld kan geven aan buitenstaanders. Omwille van een bepaalde situatie kunnen er zaken worden gezegd die niet gemeend zijn en niet kwetsend overkomen. Ze stelt ook dat discriminatie langer kan aanslepen waardoor er naar een bepaalde tijd gekeken moet worden om zich een volledig en juist beeld te kunnen vormen. Mike vindt ook dat discriminatie in een bepaalde context moet worden geplaatst. Indien er verschillende discriminerende

opmerkingen worden gemaakt, maakt hij een onderscheid tussen hoe erg de opmerkingen zijn. Zo geeft hij het voorbeeld van een situatie die in het VR-filmpje voorkwam. Deze situatie was dat de persoon met de arbeidshandicap koffie kreeg aangeboden en de persoon die met hem samenwerkte de koffie zelf kon nemen. Mike geeft aan dat doordat er ergere situaties voorkomen in het filmpje, zoals de persoon met zijn hand in het verband die zegt dat ze beiden slecht geluk hadden gehad, deze situatie minder discriminerend is. Echter, indien de andere situaties niet waren voorgekomen, zou deze situatie veel meer discriminerend zijn. Op deze manier worden bepaalde situaties als minder erg of minder discriminerend bestempeld.

Ten slotte wordt er gekeken naar het soort arbeidshandicap dat de persoon heeft. Indien de arbeidshandicap minder ernstig is, wordt er minder snel over discriminatie gesproken. Ook wordt er gekeken naar het werk dat de persoon met de arbeidshandicap moet uitvoeren. Indien de arbeidshandicap een belemmering vormt, kan een opmerking als niet-discriminerend worden gezien terwijl indien de arbeidshandicap geen belemmering vormt dezelfde opmerking als discriminerend gezien wordt.

Dus had hij nu zijn been gebroken, zou dat nog een ander verhaal geweest zijn, vind ik. Als hij nu op krukken binnen kwam en ik had mijne pols gebroken, zou ik zeggen, we hebben allebei blijkbaar iets niet verstandig gedaan, maar dat is hij hè, dat is hij als persoon in zijne rolstoel en meer is het niet hè. (Juliette, HR-verantwoordelijke)

Dat, ja, maar ik weet natuurlijk niet voor welke, welk project dat hij kwam voorstellen, was dat, had dat met mobiliteit te maken want dan moest hij zich daarvoor kunnen verplaatsen, moest hij daarvoor... maar dan nog. Ja, ik denk niet dat dat zo 'n presentatie was dus ik vond dat, dat was overdreven om zo 'n vraag te stellen. (Emma, HR-verantwoordelijke)

Juliette geeft aan dat de aard van de arbeidshandicap belangrijk is om al dan niet te spreken over discriminatie. Indien de beperking minder ernstig is, zal ze minder snel over discriminatie spreken. Emma aan de andere kant vindt het belangrijk om de context te weten waarin er geopereerd wordt. Indien de beperking een belemmering vormt voor het werk dat de persoon met de arbeidshandicap moet uitvoeren, vindt ze een opmerking niet discriminerend die het anders wel zou zijn.

4.2.3 Intentie

De laatste contextfactor die een invloed heeft op het benoemen van discriminatie door werkgevers, is de intentie. De geïnterviewde werkgevers zijn het niet eens over het belang van de intentie achter de discriminatie om het begrip te definiëren. Er zijn werkgevers die de intentie achter de discriminatie niet belangrijk vinden en stellen dat discriminatie discriminatie blijft ongeacht of het bewust of onbewust gebeurde. Er zijn echter ook werkgevers die stellen dat er enkel gesproken kan worden van discriminatie indien de persoon bewust discrimineerde.

Discrimineren is discrimineren, de intentie maakt dan niet uit, maar soms, van sommige dingen zijn de mensen zich niet bewust. Ik denk dat je dat aanvoelt als je in die situatie zit maar dat je dat minder aanvoelt als je niet in die situatie zit. Als je de intentie hebt om te discrimineren, ja dat kan natuurlijk helemaal niet. (Celine, HR-verantwoordelijke)

Voor mij als het onbewust gebeurt, dan is het geen discriminatie vanuit de persoon die dat het doet. Dus onbewust- bewust? Ik denk dat als iemand dat onbewust doet, dan discrimineert hij niet, die weet niet beter, het kan dan wel discriminerend overkomen maar iemand die over zichzelf nadenkt, weet dat die dat niet onbewust doet. Denk ik. Maar dat is mijn gedacht. (Dennis, CEO)

Celine vindt dat er geen onderscheid gemaakt mag worden of het de bedoeling is van de persoon die discrimineert om al dan niet te discrimineren of om een situatie als discriminatie te omschrijven. Dit is het tegenovergestelde van Dennis die vindt dat er geen sprake is van discriminatie als de persoon onbewust de andere discrimineert. Doordat de persoon die discrimineert het zelf niet beseft, vindt hij dit geen discriminatie. Desondanks stelt Dennis wel dat het discriminerend kan overkomen. Dit staat echter los van de intentie.

Gelinkt aan Dennis zijn stelling vinden de geïnterviewde werkgevers dat er ook gekeken moet worden naar of de persoon die discrimineert zich ongemakkelijk voelt in het bijzijn van een persoon met een arbeidshandicap. Doordat mensen niet vaak in contact komen met een persoon met een arbeidshandicap, kunnen ze zich ongemakkelijk voelen. Omwille van dit ongemakkelijk gevoel kunnen mensen een andere reactie vertonen dan hun gebruikelijke reactie.

Maar ze verschrokken denk ik van dat die rolstoelpersoon voorbij kwam en dat was eigenlijk de situatie dat ze de kافت lieten vallen, dat ze zich ongemakkelijk voelden bij iemand met een handicap. Terwijl ik vind dat dat niet nodig is eigenlijk, ik bedoel ja, je moet het bekijken zoals de persoon tevoorschijn komt en ja, niet op het eerste zicht moeten beoordelen maar echt ja, qua persoon beoordelen. En de vrouw die daarbij is, die is niks meer of minder dan de persoon in een rolstoel. Maar dan merk je echt zo, mensen voelen zich ongemakkelijk bepaalde personen te zien in een bepaalde handicap. (Owen, HR-verantwoordelijke)

Als het echt niet, ja kwetsend, ik denk dat de persoon in de rolstoel toch wel wat gewoon is zo, dus dat ligt ook aan die persoon. Als je dat allemaal al heel serieus moet gaan nemen, ja dan heb je geen leven meer hè. Ik denk dat die receptionist dat niet zo slecht bedoelde. Denk ik dan. Het is ook maar gelijk dat, is hij positief ingesteld of niet hè. Als je dat zwart wil, allè negatief wilt bekijken, dan is het echt wel negatief, dan mogen ze daar geen grappen meer maken, maar ik denk niet dat ze dat zo bedoelen. Ze weten zich ergens geen houding aan te nemen en die willen dan toch iets grappigs zeggen. Dus ik denk dat die man op die manier in die rolstoel het zo moet bekijken. (Naomi, HR-verantwoordelijke)

Volgens Owen is het niet nodig dat mensen zich ongemakkelijk voelen bij een persoon met een arbeidshandicap. De reden waarom mensen zich ongemakkelijk voelen is volgens Owen omdat men mensen met een arbeidshandicap niet als gelijke beschouwen. Hij vindt dit kwetsend, maar vindt ook dat er rekening mee moet worden gehouden dat dit een soort schrikreactie is. Ook Naomi vindt dat er rekening moet worden gehouden met hoe anderen zich voelen als ze een persoon met een arbeidshandicap zien. Zij vindt dat mensen met een arbeidshandicap hier rekening mee moeten houden als ze de situatie beoordelen.

5 Discussie

In de resultaten werd er besproken hoe werkgevers discriminatie definiëren ten opzichte van werknemers met een arbeidshandicap. Uit de resultaten blijkt dat werkgevers discriminatie omschrijven aan de hand van drie situaties, namelijk het benadrukken van de arbeidshandicap, het negeren van de persoon met de arbeidshandicap en het spotten met de arbeidshandicap. Daarbovenop houden werkgevers rekening met contextfactoren wanneer ze discriminatie definiëren.

5.1 Ongelijkheid

Werkgevers definiëren discriminatie naar een persoon met een arbeidshandicap als een proces waarbij er een groepering wordt gemaakt en de ene groep nadeliger wordt behandeld als de andere groep. Hierdoor ontstaat er volgens werkgevers een ongelijke behandeling. Werkgevers geven met andere woorden aan dat discriminatie naar een persoon met een arbeidshandicap een proces is waarbij de persoon niet als gelijke wordt behandeld. Allport (1954) stelde, net zoals de werkgevers, dat er over discriminatie gesproken kan worden indien er sprake is van een nadelige behandeling voor een groep mensen. Een andere definitie die hieraan gelinkt kan worden is deze van Petersen & Dietz (2008), die stelt dat discriminatie een vorm is van oneerlijk gedrag naar de gediscrimineerde groep waardoor ze anders behandeld worden dan mensen die niet gediscrimineerd worden. De bevindingen tonen dat werkgevers bij het definiëren van discriminatie een onderscheid maken tussen enkele vormen van discriminatie. De werkgevers geven aan directe en openlijke discriminatie te herkennen en te benoemen als discriminatie. Werkgevers beschouwen dit als discriminatie omdat men openlijk de kwaliteiten van een persoon met arbeidshandicap in twijfel trekt omwille van deze arbeidshandicap. Dit zorgt voor een ongelijke behandeling wat ervoor zorgt dat werkgevers het als discriminatie zien. Op deze manier maakt men een duidelijk onderscheid tussen personen met en personen zonder een arbeidshandicap. Ook werden een aantal situaties, die volgens Van Laer & Janssens (2011) gezien kunnen worden als subtiele discriminatie, als discriminatie omschreven. Echter, de data toont dat zeker niet iedere werkgever vormen die volgens Van Laer & Janssens (2011) onder subtiele discriminatie vallen, herkent. Zo toont de data aan dat indien er geen intentie was om te discrimineren, dit ook geen discriminatie is. Bij subtiele discriminatie is het echter vaak het geval dat de intentie achter de discriminatie niet is om te discrimineren.

De werkgevers construeren discriminatie verder door te stellen dat deze ongelijke behandeling voorkomt in drie situaties. Deze situaties zijn: de arbeidshandicap benadrukken, het negeren van de persoon met de arbeidshandicap en het spotten met de arbeidshandicap.

De eerste ongelijke behandeling die werkgevers benoemen als discriminatie is de arbeidshandicap benadrukken. Met deze ongelijke behandeling doelt men op alle acties of opmerkingen die specifiek gebaseerd zijn op de gepercipieerde belemmering van de arbeidshandicap. Dit ongelijk gedrag kan zich volgens werkgevers zowel verbaal als non-verbaal voordoen. Anderen kunnen volgens werkgevers een persoon met een arbeidshandicap zowel verbaal ongelijk behandelen aan de hand

van opmerkingen, als non-verbaal aan de hand van handelingen. Dovidio et al. (1996) is het ermee eens dat discriminatie zowel verbaal als non-verbaal kan voorkomen. Er kunnen zowel verbale als non-verbale handelingen uitgevoerd worden die ervoor zorgen dat er bepaalde rechten worden ontkend waardoor beide discriminerend zijn. De werkgevers gaven aan dat een nadelige behandeling ook het geven van hulp kan zijn. Door personen met een arbeidshandicap te helpen, worden ze anders behandeld dan de personen zonder arbeidshandicap waardoor de gepercipieerde mogelijke belemmering van de arbeidshandicap benadrukt wordt en deze actie geconstrueerd wordt als discriminatie.

Een tegenstrijdigheid die terug te vinden is tussen de literatuur en de resultaten ligt in het definiëren van discriminatie en het bestrijden ervan. In de resultaten is terug te vinden dat indien het gespreksonderwerp de arbeidshandicap is, dit discriminatie is. Dit in tegenstelling tot de literatuur die zegt dat discriminatie bestreden kan worden door de verschillen tussen een persoon met een arbeidshandicap en een persoon zonder arbeidshandicap te bespreken. De geïnterviewde werkgevers geven aan dat indien het gespreksonderwerp de arbeidshandicap is, dit als discriminatie bestempeld kan worden. Dit komt omdat de arbeidshandicap op deze manier benadrukt wordt en er zo categorieën ontstaan waarbij een persoon nadeliger behandeld kan worden omwille van zijn lidmaatschap in een bepaalde groep. Zoals eerder al vermeld, is dit in tegenspraak met de literatuur waar er wordt aangegeven dat het belangrijk is om de verschillen tussen een persoon met een arbeidshandicap en een persoon zonder arbeidshandicap op een positieve manier aan te halen om discriminatie te kunnen bestrijden. De literatuur stelt dat het belangrijk is om een open debat te stimuleren hieromtrent (Sayce, 2003). Er kan dus gesteld worden dat de bestrijding van discriminatie die Sayce (2003) voorstelt door werkgevers gezien kan worden als discriminatie.

De tweede ongelijke behandeling die werkgevers construeren als discriminatie is het negeren van personen met een arbeidshandicap. Wanneer een persoon genegeerd wordt omwille van zijn arbeidshandicap, wordt deze persoon niet erkend en kan hierdoor een negatievere behandeling ondergaan dan de personen rond hem zonder arbeidshandicap. Hierdoor construeren werkgevers deze situatie als discriminerend. Een tegenstrijdigheid die voorkwam, lag in het benoemen van de huidige materiële situatie en het over personen heen spreken. Wanneer een persoon enkel de huidige materiële situatie benoemt en de eventuele gevolgen hiervan, wordt dit niet gezien als discriminatie door de werkgevers. Het over personen heen spreken werd wel geconstrueerd als discriminatie. Wanneer er over personen wordt gesproken alsof ze er niet bij zijn terwijl dit wel het geval is, worden deze personen genegeerd wat volgens werkgevers benoemd kan worden als discriminatie. Het negeren van mensen en het benoemen van de huidige materiële situatie kan tegenstrijdig zijn omdat deze twee situaties samen kunnen voorkomen. In één situatie kan men namelijk over een persoon heen spreken door over de persoon te praten tegen iemand anders terwijl hij erbij is en op hetzelfde moment het hebben over de huidige materiële situatie en de gevolgen hiervan voor de persoon met de arbeidshandicap. Hij kan namelijk enkel de huidige materiële situatie en gevolgen benoemen terwijl hij over 'hem' en 'hij' spreekt. Hierdoor is het niet duidelijk of de situatie al dan niet als discriminatie omschreven wordt bij werkgevers.

De derde ongelijke behandeling is het spotten met een handicap. Hier is de toon waarop een opmerking wordt gemaakt belangrijk. Indien een opmerking op een onvriendelijke, botte of spottende manier wordt gemaakt, wordt dit gezien als discriminatie. Indien de opmerking echter op een vriendelijke manier wordt gemaakt, wordt dit niet gezien als discriminatie. Ook indien de opmerking gaat over de huidige materiële situatie, wordt dit niet gezien als discriminatie omdat dit als een neutraal gegeven omschreven kan worden volgens werkgevers. Het spotten met een arbeidshandicap kan worden gezien als een verbale discriminerende handeling. Zoals hierboven al vermeld werd, is dit in overeenstemming met Dovidio et al. (1996) die stelt dat discriminatie zowel verbaal als non-verbaal kan voorkomen.

Bij bovenstaande definiëring over het belang van ongelijkheid om discriminatie te construeren, is er een kritische noot op te merken. De werkgevers geven namelijk aan dat indien er een opmerking wordt gemaakt waarbij men zich houdt aan wat op het eerste zicht lijkt op feiten, dit niet gezien kan worden als discriminatie. Deze opmerking kan bijvoorbeeld zijn dat er geen lift is en dat je iemand in een rolstoel niet naar boven kan dragen. Doordat er geen lift is, wordt dit gezien als een vaststaand gegeven en niet als discriminerend. Dit is echter in tegenstelling tot de literatuur waarin machtsrelaties worden besproken. Machtsrelaties kunnen gezien worden als een manier waarop maatschappelijke normen bijdragen aan discriminatie. Meerderheidsgroepen hebben meer macht dan minderheidsgroepen waardoor ze een norm kunnen opleggen aan de maatschappij (Zanoni & Janssens, 2007). De meerderheidsgroep veronderstelt dat iedereen aan deze norm kan voldoen waardoor de minderheidsgroep hier negatieve gevolgen door ervaart (Campbell, 2009; Jammaers et al., 2016). Doordat er een norm wordt opgelegd door de maatschappij, kan de norm als feit beschouwd worden (Zanoni & Janssens, 2007). De norm is bijvoorbeeld het niet hebben van een arbeidshandicap. Hierdoor hebben bepaalde ondernemingen niet de juiste infrastructuur om personen met een arbeidshandicap tewerk te stellen. Een voorbeeld hiervan is dat de norm is dat iedereen een trap kan opwandelen waardoor er geen lift aanwezig is. Personen in een rolstoel kunnen echter vaak een trap niet opwandelen waardoor ze hierdoor beperkt worden door de norm. Deze norm wordt daarom gezien als bijdrage tot discriminatie. Dit zorgt voor onenigheid tussen de literatuur en de resultaten omdat deze feiten volgens de theorie van de machtsstructuren bijdragen tot discriminatie, terwijl de werkgevers vinden dat feiten niet als discriminatie benoemd mogen worden.

5.2 Contextfactoren

Bovenop de bovenstaande bevindingen over hoe discriminatie geconstrueerd wordt door werkgevers, zijn er ook contextfactoren die beïnvloeden of een situatie discriminerend is. Deze contextfactoren zijn de perceptie van de gediscrimineerde, de persoonlijke geschiedenis tussen de actoren en de intentie.

De eerste contextfactor is de perceptie van de gediscrimineerde. Zo stellen een aantal werkgevers dat een situatie enkel geconstrueerd kan worden als discriminerend indien de persoon naar wie de discriminatie gericht is, dit zelf ervaart en benoemt als discriminatie. Dit is in overeenstemming met de definiëring van Rosette & Tost (2013) in verband met discriminatie. Zij stellen namelijk dat het belangrijk is dat de persoon die zich in de benadeelde groep bevindt, dit ook zelf gelooft. Dit is een zeer specifiek standpunt dat door Feagin & Eckberg (1980) wordt betwist. Feagin & Eckberg (1980) stelt namelijk dat het niet van belang is hoe het slachtoffer de discriminatie ervaart. Vanaf het moment dat er een ongelijke behandeling is, hoort dit volgens hen als discriminatie benoemd te worden. Hier is een ander deel werkgevers het mee eens. Deze werkgevers vinden dat discriminatie verder gaat dan enkel tussen twee personen waardoor het niet van belang is hoe de ontvanger de discriminatie ervaart. Opmerkelijk is dat werkgevers aangeven dat personen er zelf voor kunnen kiezen om zich al dan niet te laten kwetsen. Indien een persoon zich niet laat kwetsen of zich niet gekwetst voelt, spreken werkgevers niet over discriminatie.

De tweede contextfactor is de persoonlijke geschiedenis tussen de actoren. Indien personen elkaar langer kennen, kan het volgens werkgevers zijn dat een opmerking of handeling discriminerend lijkt, terwijl deze personen dit als grap bedoelen of zo gebruikelijk met elkaar omgaan. Hierdoor vinden werkgevers het ook belangrijk om naar de volledige situatie te kijken en niet enkel naar een momentopname. Een momentopname kan namelijk een vertekend beeld geven over de situatie. Over deze contextfactor stond nog niets vermeld in de literatuur waardoor dit een nieuwe bevinding is.

De derde contextfactor is de intentie achter de discriminatie. Een deel van de werkgevers vindt dat indien de intentie niet kwaadwillig is van de persoon die discrimineert, dit geen discriminatie genoemd kan worden. De persoon kan zich ongemakkelijk voelen omdat hij zich in een onbekende situatie bevindt waardoor hij zich verkeerd kan uiten. Dit wil echter niet zeggen dat deze persoon de intentie heeft om iemand te kwetsen. Ook helpen mensen vaak anderen zonder te beseffen dat dit discriminerend kan overkomen. Daarom spreken werkgevers niet over discriminatie indien de persoon die discrimineert niet de intentie heeft om te discrimineren. Dit is in tegenspraak met de definiëring van discriminatie van Bartlett (2009) en van Dovidio et al. (1996). Deze onderzoekers stellen namelijk dat een situatie discriminerend kan zijn ongeacht de intentie achter de discriminatie.

Deze contextfactoren brengen enkele merkwaardige discrepanties in de constructie van werkgevers aan het licht. De eerste discrepantie is dat hoewel werkgevers zeggen dat ze subtiele discriminatie herkennen en benoemen als discriminatie, dit niet het geval blijkt indien er naar de literatuur gekeken

wordt. Subtiele discriminatie kan worden gedefinieerd als een proces waarbij een bepaalde groep negatiever behandeld wordt dan de rest. Deze negatieve behandeling wordt echter op zo een manier uitgevoerd zodat het dubbelzinnig en onduidelijk is. Verder is het vaak niet de bedoeling om iemand te discrimineren of te kwetsen bij subtiele discriminatie (Jones et al., 2017; Van Laer & Janssens, 2011). In de resultaten stellen werkgevers enerzijds dat ze subtiele discriminatie benoemen als discriminatie, maar anderzijds dat indien de persoon die discrimineert dit onbewust doet en het niet de bedoeling is om iemand te kwetsen, dit niet benoemd kan worden als discriminatie. Er moet volgens hen rekening gehouden worden met de intentie achter de discriminatie. Dit is in tegenspraak met de literatuur van Van Laer & Janssens (2011) die stelt dat subtiele discriminatie onbewust en zonder vijandelijke gezindheid kan voorkomen. Het is dus echter niet zo dat omdat het onbewust is, zij het geen discriminatie noemen. Subtiele discriminatie is en blijft een vorm van discriminatie en dient niet gebagatelliseerd te worden. Dit is dus het tegenovergestelde van wat de werkgevers vinden.

Een tweede discrepantie is de volgende. Werkgevers gaven eerder aan dat een situatie discriminerend is als de gepercipieerde mogelijke belemmering van de arbeidshandicap wordt benadrukt. Indien er een onenigheid is, kijken werkgevers bijvoorbeeld of de ruzie over de arbeidshandicap gaat. Indien dit het geval is, wordt de arbeidshandicap benadrukt en spreken werkgevers over discriminatie. Dit is echter tegenstrijdig met de stelling van werkgevers dat een momentopname niet telt en dat er naar de volledige situatie gekeken moet worden. Een onenigheid wordt hier gezien als een momentopname waardoor dit een verkeerd beeld kan geven. Zo stellen werkgevers dat een opmerking waar men een duidelijke groepering maakt tussen mensen met en zonder arbeidshandicap niet discriminerend genoemd kan worden omdat men niet de volledige context meekrijgt als buitenstaander. Dit is echter een tegenstrijdigheid omdat men eerst aangaf dat wanneer een ruzie gaat over een arbeidshandicap, dit discriminatie is. Een ruzie kan echter gezien worden als een momentopname waar volgens de tweede stelling niet naar gekeken mag worden.

Een derde discrepantie is tussen de intentie achter de discriminatie en een eerdere stelling die vertelde dat iets discriminatie is indien de persoon met de arbeidshandicap zich gekwetst of gediscrimineerd voelt omwille van een situatie die een duidelijke categorisering maakt tussen personen met een arbeidshandicap en personen zonder een arbeidshandicap. Werkgevers stelden dat indien de persoon die discrimineert niet beseft dat hij iemand kwetst of discrimineert, dit geen discriminatie is. Dit is echter losstaand van hoe de persoon die gediscrimineerd wordt, zich voelt. Een persoon met een arbeidshandicap kan zich gekwetst en gediscrimineerd voelen door de andere terwijl de andere niet beseft dat hij iemand aan het discrimineren of aan het kwetsen is.

Een vierde discrepantie is dat de werkgevers aangaven dat indien een persoon gekwetst wordt omwille van de ongelijke behandeling, dit discriminatie is. Er is echter ook terug te vinden in de data dat indien er een discriminerende opmerking wordt gemaakt, het niet van belang is of de persoon in kwestie deze opmerking kan horen. Zo vonden werkgevers het discriminerend indien er een opmerking werd gemaakt over een persoon die doof is en wie de opmerking dus niet bereikt. Dit is een verschil met de eerste stelling die zegt dat iets discriminatie is indien de persoon gekwetst is. Wanneer een persoon een opmerking niet hoort of een discriminerend gebaar niet kan zien, is er een

kans dat deze persoon dit niet weet en hierdoor niet gekwetst is. Desondanks noemen werkgevers dit discriminatie waardoor het belang van of het kwetsend is in twijfel getrokken kan worden.

Een vijfde discrepantie heeft te maken met het kwetsen van mensen en met waarom mensen opkomen tegen discriminatie. Moiscu et al., (2018) vertelt dat opkomen tegen discriminatie niets te maken heeft met het helpen van iemand die lijdt, maar met het rechtzetten van de situatie en met het afdwingen van de sociale norm. Dit in tegenstelling tot wat de werkgevers vinden. Werkgevers zeggen namelijk dat een situatie discriminerend is wanneer de persoon in kwestie gekwetst is. Wanneer de persoon in kwestie niet gekwetst is, wordt er niet gesproken over discriminatie en wordt er weinig aandacht aan besteed. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de werkgevers het belangrijker vinden om het op te nemen voor personen indien ze gekwetst worden dan om de situatie recht te zetten.

6 Conclusie

Er kan worden geconcludeerd dat werkgevers discriminatie omschrijven als het niet gelijk behandelen van mensen met een arbeidshandicap ten opzichte van mensen zonder arbeidshandicap. Indien de persoon met de arbeidshandicap gekwetst wordt, zien werkgevers dit als discriminatie. Er zijn drie grote situaties waarin deze ongelijke en kwetsende behandeling tot uiting kan komen, namelijk wanneer de arbeidshandicap benadrukt wordt, wanneer de persoon met de arbeidshandicap genegeerd wordt en wanneer er gespot wordt met de arbeidshandicap. Hiernaast zorgen bepaalde contextfactoren ervoor dat het bovenstaande niet altijd benoemd wordt als discriminatie. Er moet namelijk ook gekeken worden naar de perceptie van de persoon met de arbeidshandicap. Verder moet er gekeken worden naar de persoonlijke geschiedenis tussen de actoren. Ten slotte moet er rekening gehouden met de intentie achter de discriminatie.

Er zijn heel wat discrepanties terug te vinden in de definiëring die werkgevers gebruiken. Aan de hand van de discrepanties kunnen werkgevers over hun definiëring van discriminatie nadenken en hem eventueel aanpassen. Zo kunnen werkgevers die bijvoorbeeld het niet hebben van een lift zien als een vaststaand gegeven, hun mening veranderen omwille van de literatuur die hierover terug te vinden is en een lift plaatsen. Doordat werkgevers zich bewust worden van de machtsstructuren die er bestaan in de maatschappij, kunnen ze ervoor zorgen dat een beperking geen arbeidshandicap wordt. Verder is het belangrijk dat bedrijven op de hoogte zijn van de verschillende vormen van discriminatie. Werkgevers denken bijvoorbeeld dat ze subtiele discriminatie kunnen herkennen en benoemen als discriminatie, maar uit de contextfactoren die ze belangrijk vinden om al dan niet te spreken over discriminatie blijkt dat ze dit toch niet benoemen als discriminatie. Aan de hand van de definitie die werkgevers gebruiken voor discriminatie beslissen ze discriminatie al dan niet te bestrijden. De definiëring is hierdoor een belangrijk gegeven. De definiëring van discriminatie van dit onderzoek en de discrepanties kunnen ten slotte gebruikt worden voor diversiteitsmanagement. Diversiteitsmanagement is heel belangrijk om ervoor te zorgen dat niemand nadelig behandeld wordt en iedereen gelijke kansen krijgt. Door deze gelijke kansen kunnen de sterke punten van iedere werknemer optimaal benut worden. Indien er sprake is van discriminatie, krijgen de gediscrimineerde werknemers echter niet dezelfde kansen als anderen waardoor hun potentieel niet optimaal benut kan worden.

6.1 Toekomstig onderzoek

Er zijn enkele aanbevelingen die gedaan kunnen worden in verband met dit onderzoek. Zo kan het onderzoek verder worden uitgebreid aan de hand van vervolgonderzoeken. Zo kan het onderzoek verder uitbreiden naar andere provincies buiten Limburg om een beeld te krijgen op Belgisch niveau van hoe werkgevers discriminatie naar een arbeidshandicap definiëren. Een andere aanbeveling is om het onderzoek te herhalen in de publieke sector. Uit onderzoek blijkt dat er in de publieke sector minder meldingen binnenkomen over discriminatie naar een arbeidshandicap bij Unia (Unia, 2018). Indien het onderzoek wordt herhaald in de publieke sector, kunnen de resultaten vergeleken worden om zo te kijken of er een verschil zit in hoe werkgevers discriminatie omschrijven. Dit kan een oorzaak zijn van het minder aantal meldingen, maar dat moet verder onderzoek uitwijzen. Een volgende aanbeveling is om het onderzoek te herhalen in andere landen om diepere inzichten te verwerven in welke factoren een invloed kunnen hebben op het definiëren van discriminatie. Zo kan het bijvoorbeeld mogelijk zijn dat werkgevers uit ontwikkelingslanden discriminatie anders beschrijven. Zo kan de economie een rol spelen bij het definiëren van discriminatie, maar ook dit moet verder onderzoek uitwijzen.

Referentielijst

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Garden City, NY: Doubleday Anchor Books.
- Atkins, C. G. K. (2006). A Cripple at a Rich Man's Gate: A Comparison of Disability, Employment and Anti-discrimination Law in the United States and Canada. *Canadian Journal of Law and Society*, 21(2), 87–111. <https://doi.org/10.1353/jls.2007.0000>
- Avery, D. R., Volpone, S. D., & Holmes, O. (2015). Racial Discrimination in Organizations. *Oxford Handbooks Online*, 36(3), 1-42. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.8>
- Baarda, B., & van der Hulst, M. (2017). *Basisboek Interviewen* (4de editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Boullart, A., Peters, V., van der Velden, T., & Julsing, M. (2018). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek* (4de editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Baldrige, D., Beatty, J., Böhm, S. A., Kulkarni, M., & Moore, M. E. (2015). Persons With (dis)Abilities. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.9>
- Banakou, D., Groten, R., & Slater, M. (2013). Illusory ownership of a virtual child body causes overestimation of object sizes and implicit attitude changes. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 110, 12846–12851. <https://doi.org/10.1073/pnas.1306779110>
- Banakou, D., Hanumanthu, P.D., & Slater, M. (2016). Virtual embodiment of white people in a black virtual body leads to a sustained reduction in their implicit racial bias. *Frontiers in Human Neuroscience*, 10 (601). <https://doi.org/10.3389/fnhum.2016.00601>
- Barnett, W., Baron, J., & Stuart, T. (2000). Avenues of attainment: occupational demography and organizational careers in the California civil service. *American Journal of Sociology*, 106(1), 88–144. <https://doi.org/10.1086/303107>
- Baron, J. N., & Bielby, W. T. (1986). The proliferation of job titles in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 31(4), 561–586. <https://doi.org/10.2307/2392964>
- Barron, L. G., & Hebl, M. (2013). The force of law: The effects of sexual orientation antidiscrimination legislation on interpersonal discrimination in employment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 19, 191–205. <https://doi.org/10.1037/a0028350>
- Bartlett, F. C. (2009). Feeling, imaging and thinking. *British Journal of Psychology*, 100(S1), 189–198. <https://doi.org/10.1348/000712608x336068>
- Baumert, A., Halmburger, A., & Schmitt, M. (2013). Interventions against norm violations: Dispositional determinants of self-reported and real moral courage. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(8), 1053–1068. <https://doi.org/10.1177/0146167213490032>
- Baumert, A., Halmburger, A., & Schmitt, M. (2013). Interventions Against Norm Violations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(8), 1053–1068. <https://doi.org/10.1177/0146167213490032>
- Biocca, F. (1992). Communication Within Virtual Reality: Creating a Space for Research. *Journal of Communication*, 42(4), 5–22. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1992.tb00810.x>
- Bogaers, S., Van Laer, K., & Zanoni, P. (2018). *Voordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt: Analyse van vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34515.84006>

- Braddock, D., & Bachelder, L. (1994). *The glass ceiling and persons with disabilities*. Washington, DC: U.S. Department of Labor, Glass Ceiling Commission.
- Bradley-Geist, J. C., & Schmidtke, J. M. (2015). Immigrants in the Workplace. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.12>
- Brauer, M., & Chekroun, P. (2005). The relationship between perceived violation of social norms and social control: Situational factors influencing the reaction to deviance. *Journal of Applied Social Psychology, 35*(7), 1519–1539. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02182.x>
- Brooks, F. P. (1999). What's real about virtual reality? *IEEE Computer Graphics and Applications, 19*(6), 16–27. <https://doi.org/10.1109/38.799723>
- Campbell, F. (2008). Exploring internalized ableism using critical race theory. *Disability & Society, 23*(2), 151–162. <https://doi.org/10.1080/09687590701841190>
- Campbell, F. (2009). *Contours of ableism: The production of disability and abledness*. London: Palgrave Macmillan.
- Case, K. (2001). The influence of personality on prejudice and discrimination against women and homosexuals. [Unpublished master's thesis]. University of Cincinnati, Cincinnati.
- Case, K., Fishbein, H. D., & Ritchey, P. N. (2000). *The personality of prejudice and discrimination against four target groups*. Poster presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Washington, DC.
- Chaurand, N., & Brauer, M. (2008). What determines social control? People's reactions to counternormative behaviors in Urban environments 1. *Journal of Applied Social Psychology, 38*(7), 1689–1715. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00365.x>
- Colella, A. & Stone, D. (2005). Workplace discrimination toward persons with disabilities: A call for some new research direction. In R. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases* (pp. 227-254). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Colella, A. (2001). Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities. *Academy of Management Review, 26*(1), 100-116. <https://doi.org/10.2307/259397>
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern day discrimination. *Academy of Management Review, 33*(1), 55–75. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.27745097>
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(3), 272–288. <https://doi.org/10.1037/a0014934>
- Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological Bulletin, 129*(3). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.3.414>
- Crandall, C. S., Eshleman, A., & O'Brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: The struggle for internalization. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(3), 359-378. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.3.359>
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review, 96*(4), 608-630. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.96.4.608>

- Crosby, F. (1984). The denial of personal discrimination. *American Behavioral Scientist*, 27(3), 371-386. <https://doi.org/10.1177/000276484027003008>
- Crouter, A. C., Davis, K. D., Updegraff, K., Delgado, M., & Fortner, M. (2006). Mexican American fathers' occupational conditions: Links to family members' psychological adjustment. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 843-858. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00299.x>
- Cruz-Neira, C. (1993). Virtual Reality Overview. SIGGRAPH'93 Course, No. 23, pp. 1.1-1.18
- Czopp, A. M., Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2006). Standing up for a change: Reducing bias through interpersonal confrontation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 784-803. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.784>
- Darley, J. M., & Latane, B. (1968). Bystander Intervention in Emergencies: Diffusion of Responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4), 377-383. <https://doi.org/10.1037/h0025589>
- Davis, F. (1961). Deviance disavowal: The management of strained interaction by the visibly handicapped. *Social Problems*, 9(2), 120-132. <https://doi.org/10.2307/799007>
- Deitch, E., Barsky, A., Butz, R., Chan, S., Brief, A. & Bradley, J. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56, 1299-1324.
- Demuijnck, G. (2009). Non-discrimination in human resources management as a moral obligation. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 83-101. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0100-6>
- Department for Education and Employment. (1999). *From exclusion to inclusion: a report of the Disability Rights Task Force on civil rights for disabled people*. Geraadpleegd op 26 oktober 2019 via <https://dera.ioe.ac.uk//15138/>
- Dietz, J., & Kleinlogel, E. P. (2015). Employment Discrimination as Unethical Behavior. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.5>
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Kawakami, K., & Hodson, G. (2002). Why can't we just get along? Interpersonal biases and interracial distrust. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 8(2), 88-102.
- Dovidio, J. F., Johnson, J. D., Gaertner, S. L., Pearson, A. R., Saguy, T., & Ashburn-Nardo, L. (2010). Empathy and intergroup relations. *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature*, 393-408. <https://doi.org/10.1037/12061-020>
- Dovidio, J.F., Brigham, J. C., Johnson, B. T., & Gaertner, S. L. (1996). Stereotyping, prejudice, and discrimination: Another look. In *Stereotypes and Stereotyping* (pp. 276-318). New York City, NY: Guilford Publications.
- Doyle, O. (2007). Direct Discrimination, Indirect Discrimination and Autonomy. *Oxford Journal of Legal Studies*, 27(3), 537-553. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqm008>
- Duckitt, J. (1992). *The social psychology of prejudice*. New York, NY: Praeger.
- Feagin, J. R., & Eckberg, D. L. (1980). Discrimination: Motivation, Action, Effects, and Context. *Annual Review of Sociology*, 6(1), 1-20. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.06.080180.000245>
- Feagin, J. R., & Eckberg, D. L. (1980). Discrimination: Motivation, action, effects, and context. *Annual Review of Sociology*, 6, 1-20.

- Feldman Barrett, L., & Swim, J. K. (1998). Appraisals of Prejudice and Discrimination. *Prejudice*, 11–36. <https://doi.org/10.1016/b978-012679130-3/50036-3>
- Fevre, R., Grainger, H., & Brewer, R. (2011). Discrimination and unfair treatment in the workplace. *British Journal of Industrial Relations*, 49, 207–235. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00798.x>
- Foster, D. (2007). Legal obligation or personal lottery? *Work, Employment and Society*, 21(1), 67–84. <https://doi.org/10.1177/0950017007073616>
- Fripont, I., & Bollens, J. (2003). Arbeidsloopbanen van personen met een handicap. VIONA rapport, K.U.Leuven.
- Gardner, D. M., & Ryan, A. M. (2017). Does Intentionality Matter? An Exploration of Discrimination With Ambiguous Intent. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 77–82. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.104>
- Groom, V., Bailenson, J. N., & Nass, C. (2009). The influence of racial embodiment on racial bias in immersive virtual environments. *Social Influence*, 4(3), 231–248. <https://doi.org/10.1080/15534510802643750>
- Guyll, M., Matthews, K. A., & Bromberger, J. T. (2001). Discrimination and unfair treatment: Relationship to cardiovascular reactivity among African American and European American women. *Health Psychology*, 20(5), 315–325. <https://doi.org/10.1037//0278-6133.20.5.315>
- Hajian, S., & Domingo-Ferrer, J. (2013). A Methodology for Direct and Indirect Discrimination Prevention in Data Mining. *Transactions on Knowledge and Data Engineering*, 25(7), 1445–1459. <https://doi.org/10.1109/tkde.2012.72>
- Hale, J., & Hamilton, A.F. de C. (2016). Testing the relationship between mimicry, trust and rapport in virtual reality conversations. *Scientific Reports*, 6. <https://doi.org/10.1038/srep35295>
- Hansen, N., & Sassenberg, K. (2006). Does social identification harm or serve as a buffer? The impact of social identification on anger after experiencing social discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(7), 983–996. <https://doi.org/10.1177/0146167206287639>
- Harrison, D. A., Price, K. H., & Bell, M. P. (1998). Beyond relational demography: Time and the effect of surface- versus deep-level diversity on group cohesiveness. *Academy of Management Journal*, 41(1), 96–107. <https://doi.org/10.2307/256901>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0146167202289010>
- Hebl, M. R., Moreno, C., & King, E. B. (2016). A Stigma Lens for Considering What Targets Can Do. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.26>
- Hirst, M., Thornton, P., Dearey, M., & Maynard Campbell, S. (2004). *The Employment of Disabled People in the Public Sector: A Review of Data and Literature*. Geraadpleegd op 26 oktober 2019 via <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Thornton-Employment-Public-sector-full-report.pdf>
- Hogg, M., & Abrams, D. (1988). Social identification. London, England: Routledge.
- Hogg, M., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121–140. <https://doi.org/10.2307/259266>

- Jammaers, E., Zanoni, P., & Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations*, 69(6), 1365–1386. <https://doi.org/10.1177/0018726715612901>
- Jones, G. E. (1997). Advancement opportunity issues for persons with disabilities. *Human Resource Management Review*, 7(1), 55–76. [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(97\)90005-x](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(97)90005-x)
- Jones, K. P., Arena, D. F., Nittrouer, C. L., Alonso, N. M., & Lindsey, A. P. (2017). Subtle Discrimination in the Workplace: A Vicious Cycle. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 51–76. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.91>
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2013). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588–1613. <https://doi.org/10.1177/0149206313506466>
- Jones, M. (2007). Does part-time employment provide a way of accommodating a disability. *The Manchester review*, 7(6), 695–716. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.2007.01042.x>
- Jones, M. K. (2013). Disability and Perceptions of Work and Management. *British Journal of Industrial Relations*, 54(1), 83–113. <https://doi.org/10.1111/bjir.12043>
- Joshi, A., Liao, H., & Jackson, S. E. (2006). Cross-level effects of workplace diversity on sales performance and pay. *Academy of Management Journal*, 49(3), 459–481. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.21794664>
- King, E. B., Reilly, C., & Hebl, M. (2008). The best and worst of times: Dual perspectives of “coming out” in the workplace. *Group and Organization Management*, 33, 566–601.
- Kmec, J. A. (2003). Minority job concentration and wages. *Social Problems*, 50(1), 38–59. <https://doi.org/10.1525/sp.2003.50.1.38>
- Lee, D. L., & Ahn, S. (2011). Racial Discrimination and Asian Mental Health: A Meta-Analysis. *The Counseling Psychologist*, 39(3), 463–489. <https://doi.org/10.1177/0011000010381791>
- Levin, S. L., & Sidanius, J. (1993). *Intergroup biases of a function of social dominance orientation and in-group status*. [Unpublished manuscript]. University of California at Los Angeles, Los Angeles.
- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Inter personal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.483>
- Lindsey, A., King, E., McCausland, T., Jones, K., & Dunleavy, E. (2013). What we know and don't: Eradicating employment discrimination 50 years after the Civil Rights Act. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 6(4), 391–413. <https://doi.org/10.1111/iops.12075>
- Loeffler, C. (1995). Distributed Virtual Reality: Applications for Education, Entertainment and Industry. *Elektronikk*, 83-88. Geraadpleegd op 28 oktober 2019 via https://www.telenor.com/wp-content/uploads/2012/05/T93_4.pdf#page=85
- Maister, L., Slater, M., Sanchez-Vives, M. V., & Tsakiris, M. (2014). Changing bodies changes minds: Owning another body affects social cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 19,6–12. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.11.001>
- Marchiondo, L., Ran, S., & Cortina, L. (2015). Modern Discrimination. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.15>

- Mazuryk , T., & Gervautz, M. (1999). Virtual Reality: History, Applications, Technology and Future. *Institute of Computer Graphics*. Geraadpleegd op 29 september 2019 via <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.42.7849>
- McAuley, E., Duncan, T. E., & Russell, D. W. (1992). Measuring Causal Attributions: The Revised Causal Dimension Scale (CDSII). *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(5), 566–573. <https://doi.org/10.1177/0146167292185006>
- McLaughlin M.E., Bell M.P. & Stringer D.Y. (2004). Stigma and acceptance of persons with disabilities: Understudied aspects of workforce diversity. *Group and Organization Management*, 29(3), 302-333. <https://doi.org/10.1177/1059601103257410>
- McLaughlin, K. A., Hatzenbuehler, M. L., & Keyes, K. M. (2010). Responses to discrimination and psychiatric disorders among Black, Hispanic, female, and lesbian, gay, and bisexual individuals. *American Journal of Public Health*, 100(8), 1477–1484. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2009.181586>
- Moisuc, A., Brauer, M., Fonseca, A., Chaurand, N., & Greitemeyer, T. (2018). Individual differences in social control: Who 'speaks up' when witnessing uncivil, discriminatory, and immoral behaviours? *British Journal of Social Psychology*, 57(3), 524–546. <https://doi.org/10.1111/bjso.12246>
- Monteith, M. J., Deneen, N. E., & Tooman, G. D. (1996). The effect of social norm activation on the expression of opinions concerning gay men and Blacks. *Basic and Applied Social Psychology*, 18(3), 267-288. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1803_2
- Mor Barak, M. E., Cherin, D., & Berkman, S. (1998). Organizational and Personal Dimensions in Diversity Climate. *Journal of Applied Behavior Science*, 34(1), 82–104. <https://doi.org/10.1177/0021886398341006>
- Mun, E. (2010). Sex typing of jobs in hiring: Evidence from Japan. *Social forces*, 88(5), 1999–2026. <https://doi.org/10.1353/sof.2010.0046>
- Murphy, K. R. (2015). Discrimination in Employment Settings. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.17>
- Niesta Kayser, D., Greitemeyer, T., Fischer, P., & Frey, D. (2010). Why mood affects help giving but not moral courage: Two types of prosocial behaviours. *European Journal of Social Psychology*, 40(7), 1136–1157. <https://doi.org/10.1002/ejsp.717>
- 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.
- Noh, S., Kaspar, V., & Wickrama, K. A. (2007). Overt and subtle racial discrimination and mental health: Preliminary findings for Korean immigrants. *American Journal of Public Health*, 97(7), 1269–1274. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2005.085316>
- Outtz, J. L. (2017). Can Scholarly Works on Discrimination Make a Practical Difference? *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.31>
- Overall, N. C., Fletcher, G. J., Simpson, J. A., & Sibley, C. G. (2009). Regulating partners in intimate relationships: The costs and benefits of different communication strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(3), 620. <https://doi.org/10.1037/a0012961>
- Pan, X., & Hamilton, A. F. de 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. <https://doi.org/10.1111/bjop.12290>

- Parkins, I. S., Fishbein, H. D., & Ritchey, P. N. (2006). The Influence of Personality on Workplace Bullying and Discrimination. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(10), 2554–2577. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00117.x>
- Pascoe, E. A., & Richman, L. S. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 135*(4), 531- 554. <https://doi.org/10.1037/a0016059>
- Peck, T.C., Seinfeld, S., Aglioti, S.M., & Slater, M. (2013). Putting yourself in the skin of a black avatar reduces implicit racial bias. *Consciousness and Cognition, 22*, 779–787. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2013.04.016>
- Petersen, L.E., & Dietz, J. (2008). Employment discrimination: Authority figures' demographic preferences and followers' affective organizational commitment. *Journal of Applied Psychology, 93*(6), 1287. <https://doi.org/10.1037/a0012867>
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review, 62* (4), 659–61. Geraadpleegd op 28 oktober 2019 via https://www.researchgate.net/publication/4728049_The_Statistical_Theory_of_Racism_and_Sexism
- Prasad P., Pringle J.K., & Konrad A.M. (2006) Examining the contours of workplace diversity: Concepts, contexts and challenges. In: Konrad AM, Prasad P and Pringle JK (eds) *Handbook of Workplace Diversity*. London: SAGE, 1–22.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(4), 741–763. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.4.741>
- Proudford KL and Nkomo S (2006) Race and ethnicity in organizations. In: Konrad A, Prasad P and Pringle J (eds) *Handbook of Workplace Diversity*. London: SAGE, 323–344.
- Reber, A. S. (1989). Implicit learning and tacit knowledge. *Journal of Experimental Psychology: General, 118*(3), 219. Geraadpleegd op 28 oktober 2019 via <https://pdfs.semanticscholar.org/1a81/da7f819466826ccb733156b91612d4fdbdf4.pdf>
- Richman, L. S., Pek, J., Pascoe, E., & Bauer, D. J. (2010). The effects of perceived discrimination on ambulatory blood pressure and affective responses to interpersonal stress modeled over 24 hours. *Health Psychology, 29*(4), 403–411. <https://doi.org/10.1037/a0019045>
- Rosette, A. S. (2006). Unearned privilege: Race, gender, and social inequality in U.S. organizations. In M. Karsten (Ed.), *Gender, ethnicity, and race in the workplace* (pp. 253– 268). Westport, Ireland: Praeger.
- Rosette, A. S., & Tost, L. P. (2013). Perceiving Social Inequity. *Psychological Science, 24*(8), 1420–1427. <https://doi.org/10.1177/0956797612473608>
- Rosette, A. S., Akinola, M., & Ma, A. (2016). Subtle Discrimination in the Workplace. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.2>
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1997). Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them: The role of self-esteem and perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*(2), 373–389. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.72.2.373>
- Sacheli, L. M., Christensen, A., Giese, M. A., Taubert, N., Pavone, E. F., Aglioti, S. M., & Candidi, M. (2015). Prejudiced interactions: Implicit racial bias reduces predictive simulation during joint action with an out-group avatar. *Scientific Reports, 5*, 8507. <https://doi.org/10.1038/srep08507>

- Samoy, E. (2009). *Handicap en Arbeid*. Departement Werk en sociale economie.
- Saucier, D. A., Miller, C. T., & Doucet, N. (2005). Differences in Helping Whites and Blacks: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 9(1), 2–16. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0901_1
- Sayce, L. (2003). Beyond Good Intentions. Making Anti-discrimination Strategies Work. *Disability & Society*, 18(5), 625–642. <https://doi.org/10.1080/0968759032000097852>
- Schein, E. H. (2009). *Helping: How to Offer, Give, and Receive Help*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 921–948. <https://doi.org/10.1037/a0035754>
- Schroeder, R. (1995): Learning from Virtual Reality Applications in Education. *Virtual Reality: Research, Development and Application*, 1(1), 33-39. <https://doi.org/10.1007/BF02009711>
- Schuemie, M. J., van der Straaten, P., Krijn, M., & van der Mast, C. A. P. G. (2001). Research on Presence in Virtual Reality: A Survey. *CyberPsychology & Behavior*, 4(2), 183–201. <https://doi.org/10.1089/109493101300117884>
- Schur, L. A. (2003). Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(4), 589–622. <https://doi.org/10.1111/1468-232x.00308>
- Schwarz, N., & Sudman, S. (1994). *Autobiographical memory and the validity of retrospective reports*. New York, NY: Springer Verlag.
- Segovia, K. Y., Bailenson, J. N., Segovia, K. Y., & Bailenson, J. N. (2009). Virtually true: Children's acquisition of false memories in virtual reality. *Media Psychology*, 12, 371–393. <https://doi.org/10.1080/15213260903287267>
- Shen, W., & Dhanani, L. (2015). Measuring and Defining Discrimination. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.22>
- Shih, M., Young, M. J., & Bucher, A. (2013). Working to reduce the effects of discrimination: Identity management strategies in organizations. *American Psychologist*, 68(3), 145–157. <https://doi.org/10.1037/a0032250>
- Slater, M. (2009). Place Illusion and Plausibility can lead to realistic behaviour in immersive virtual environments. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London*, 364(1535), 3549–3557. <https://doi.org/10.1098/rstb.2009.0138>
- Slater, M. (2017). Implicit Learning Through Embodiment in Immersive Virtual Reality. *Smart Computing and Intelligence*, 19–33. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5490-7_2
- Slater, M., & Sanchez-Vives, M. V. (2016). Enhancing our lives with immersive virtual reality. *Frontiers in Robotics and AI*, 3(74). <https://doi.org/10.3389/frobt.2016.00074>
- Slater, M., Perez-Marcos, D., Ehrsson, H. H., & Sanchez-Vives, M. V. (2009). Inducing illusory ownership of a virtual body. *Frontiers in Neuroscience*, 3, 214–220. <https://doi.org/10.3389/neuro.01.029.2009>
- Solorzano, D., Ceja, M., & Yosso, T. (2000). Critical race theory, racial microaggressions and campus racial climate: The experiences of African-American college students. *Journal of Negro Education*, 69, 60–73. Geraadpleegd op 28 oktober 2019 via <https://www.middlesex.mass.edu/RLOs/748/Critical-Race-Theory.pdf>

- Stainback, K. (2015). Organizations, Employment Discrimination, and Inequality. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.4>
- Stainback, K., & Tomaskovic-Devey, D. (2012). Documenting desegregation: Racial and gender segregation in private sector employment since the Civil Rights Act. *Russell Sage Foundation*, 41(3), 385-401. <https://doi.org/10.1177/0730888414534936>
- Statbel. (2018, 29 november). *23% van personen met een handicap heeft werk*. Geraadpleegd op 28 april 2020 via <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/23-van-personen-met-een-handicap-heeft-werk>
- Steuer, J. (1992). Defining virtual reality: Determining telepresence. *Journal of Communication*, 42(4), 73-93. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1992.tb00812.x>
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996) A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21(2): 352-401. <https://doi.org/10.2307/258666>
- Stone-Romero, E., Stone, D. & Lukaszewski, K. (2006). The influence of disability on role taking in organizations In: A.M. Konrad, P. Prasad & J.K. Pringle (Eds.) *Handbook of Workplace Diversity* (pp. 401-430). London: Sage.
- Sutherland, I. (1965). The Ultimate Display. *Proceedings of IFIP Congress 2*, pp. 506-509. Geraadpleegd op 28 oktober 2019 via <http://citeseer.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=094B59DF8A348FF5AD1F91747B99A0B9?doi=10.1.1.136.3720&rep=rep1&type=pdf>
- Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., & Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57(1), 31-53. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200>
- Taggar, S., & Ellis, R. (2007). The role of leaders in shaping formal team norms. *The Leadership Quarterly*, 18(2), 105-120. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.01.002>
- Tajadura-Jiménez, A., Banakou, D., Bianchi-Berthouze, N., & Slater, M. (2017). Embodiment in a child-like talking virtual body influences object size perception, self-identification, and subsequent real speaking. *Scientific Reports*, 7(1), 9637. <https://doi.org/10.1038/s41598-01709497-3>
- Tajfel, H. (1978). The achievement of inter-group differentiation. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp. 77-100). London: Academic Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of inter-group conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of inter-group relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of inter-group behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Thomas, C. 2004. How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability and Society*, 19(6), 569-583.
- Todorov, A., Said, C. P., Engell, A. D., & Oosterhof, N. N. (2008). Understanding evaluation of faces on social dimensions. *Trends in Cognitive Sciences*, 12(12), 455-460. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2008.10.001>

- Tomaskovic-Devey, D., & Skaggs, S. L. (2002). Sex segregation, labor process organization, and gender earnings inequality. *American Journal of Sociology*, 108(1), 102–128. <https://doi.org/10.1086/344214>
- Triana, M. del C., Kim, K., & García, M. F. (2011). To Help or Not to Help? Personal Value for Diversity Moderates the Relationship Between Discrimination Against Minorities and Citizenship Behavior Toward Minorities. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 333–342. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0817-x>
- Triana, M. del C., Trzebiatowski, T. M., & Byun, S.-Y. (2015). Individual Outcomes of Discrimination in Workplaces. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.23>
- Unia. (2018). *Cijfersverslag 2018: Mensenrechten in ere herstellen*. Geraadpleegd op 31 oktober 2019 via <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/jaarverslag-2018>
- UPIAS. (1976). *Fundamental Principles of Disability*. Geraadpleegd op 17 april 2020 via <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9), 1203–1227. <https://doi.org/10.1177/0018726711409263>
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2016). Agency of ethnic minority employees: Struggles around identity, career and social change. *Organization*, 24(2), 198–217. <https://doi.org/10.1177/1350508416664143>
- Van Laer, K., Verbruggen, M., & Janssens, M. (2011). *Diversiteit in loopbanen* (1ste editie). Leuven, België: Acco.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. *Discriminatie op de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 29 september 2019 via ugp.rug.nl
- VN, Verenigde Naties (2009). *Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en zijn facultatief protocol*. Geraadpleegd op 16 maart 2020 via <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>.
- Wallston, K. A., Wallston, B. S., Smith, S., & Dobbins, C. J. (1987). Perceived control and health. *Current Psychological Research and Reviews*, 6(1), 5–25. <https://doi.org/10.1007/BF02686633>
- Williams, D. R., John, D. A., Oyserman, D., Sonnega, J., Mohammed, S. A., & Jackson, J. S. (2012). Research on discrimination and health: An exploratory study of unresolved conceptual and measurement issues. *American Journal of Public Health*, 102(5), 975–978. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2012.300702>
- Wrench, J. (2005). Diversity management can be bad for you. *Race & Class*, 46(3), 73–84. <https://doi.org/10.1177/0306396805050019>
- Yee, N., & Bailenson, J. N. (2007). The Proteus effect: The effect of transformed self-representation on behavior. *Human Communication Research*, 33(3), 271–290. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2007.00299.x>

Zanoni, P., & Janssens, M. (2007). Minority Employees Engaging with (Diversity) Management: An Analysis of Control, Agency, and Micro-Emancipation. *Journal of Management Studies*, 1371–1397. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00700.x>