

# Funcatiebeperking bij sollicitatie reveleren, kansen op jobgesprek liquideren?

**Dr. Stijn Baert**

Vakgroep Sociale Economie, Universiteit Gent

Sint-Pietersplein 6, 9000 Gent

Stijn.Baert@UGent.be

*Welk effect heeft het vermelden van blindheid, doofheid of autisme bij het solliciteren op de kans om uitgenodigd te worden voor een jobgesprek? Hoe verschilt dit effect naar het al dan niet vermelden van een aanmoedigingspremie? Deze niet-technische samenvatting van de resultaten van een uitgebreid veldonderzoek in de Vlaamse arbeidsmarkt gaat in op deze vragen.*

## 1. Het veld in

De onderzoeksresultaten die verder in dit artikel worden besproken, zijn het resultaat van een zogenaamde correspondentietest. Binnen dit soort van veldexperimenten, gericht op het identificeren van discriminatie in de arbeidsmarkt, worden fictieve sollicitaties uitgestuurd naar bestaande vacatures. Deze fictieve sollicitaties, bestaande uit een cv en motivatietekstje, verschillen wezenlijk slechts in één kenmerk, i.e. het kenmerk waarvan men het effect wil testen. Een verschil in reactie vanuit de werkgeverszijde kan dan slechts ingegeven zijn door een voorkeur inzake dit kenmerk in hoofde van de werkgever. De correspondentiemethodologie is thans de “gouden standaard” in het internationale arbeidseconomische onderzoek naar discriminatie. Dat is het geval omdat deze methode toelaat voorkeuren aan de werkgeverszijde te abstraheren van verschillen in menselijk kapitaal en van verschillen in voorkeuren en gedrag aan de werknemerszijde. Bovendien stelt de methode de onderzoeker in staat alle informatie waarover de werkgever beschikt en zijn reactie op baseert, i.e. het cv en de motivatie, te controleren.

In het verleden onderzochten economen overal ter wereld via correspondentietesten ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt op basis van onder andere etniciteit (zie bijvoorbeeld Bertrand & Mullainathan, 2004, voor de VS; Carlsson & Rooth, 2007, voor Zweden; Drydakis & Vlassis, 2010, voor Griekenland; Baert et al., 2013a, voor België), schoonheid (zie bijvoorbeeld Rooth, 2009, voor Zweden), seksuele geaardheid (zie bijvoorbeeld Weichselbaumer, 2003, voor Oostenrijk; Drydakis, 2009, voor Griekenland; Baert, 2013, voor België), gender (zie bijvoorbeeld Weichselbaumer, 2004, voor Oostenrijk; Petit, 2007, voor Frankrijk) en een eerdere legerervaring (zie Baert & Balcaen, 2013, voor België).

Om de arbeidsmarktkansen van personen met een functiebeperking in Vlaanderen in kaart te brengen, voerden we een correspondentietest uit met als discriminatiegrond het vermelden van blindheid, doofheid of blindheid in de sollicitatie. Voor ons onderzoek verzonden we dus paren van fictieve sollicitaties, telkens met één kandidaat die een functiebeperking vermeldde en één kandidaat die dat niet deed, naar bestaande vacatures in de Vlaamse arbeidsmarkt. In totaal werden 768 paren van sollicitaties uitgestuurd naar evenveel vacatures tussen oktober 2012 en maart 2013.

Per beroep waarvoor gesolliciteerd werd, werden twee cv's en motivatiebrieven opgemaakt die we als "type A"- en "type B"-sollicitaties benoemden. Beide sollicitanten waren mannen die, afhankelijk van het beroep, net het middelbaar onderwijs, een professionele Bachelor of een Master hadden afgewerkt. Deze sollicitanten waren woonachtig hetzij (beide) in Gent, hetzij (beide) in Antwerpen. Het enige wezenlijke verschil tussen beide types van sollicitaties lag in de lay-out en enkele details (zoals de specifieke sportclub waar ze lid van waren). Elke werkgever bij wie we solliciteerden ontving beide types, telkens met ongeveer 24 uur tussen beide sollicitaties.

Afwisselend werd hetzij aan de type A-sollicitatie hetzij aan de type B-sollicitatie toegevoegd dat deze kandidaat een functiebeperking had maar dat deze beperking zijn productiviteit niet in de weg stond. Een geloofwaardige vermelding van de functiebeperking werd opgesteld na overleg met medewerkers van GTB Gent<sup>1</sup>, Cursief vzw<sup>2</sup> en UCBO<sup>3</sup>. In een derde van de gevallen ging het om blindheid, in een ander derde om doofheid en in een laatste derde om autisme. Verder werd in de helft van de gevallen vermeld dat de kandidaat met een functiebeperking in aanmerking kwam voor een Vlaamse OndersteuningsPremie (VOP).<sup>4</sup> In het andere type sollicitatie werd geen functiebeperking vermeld. Er werd ook afgewisseld tussen paren van beperkte sollicitaties (met korte cv's en motivatiebrieven) en paren van meer uitgebreide sollicitaties (met meer uitgebreide cv's en motivatiebrieven).

Vacatures werden zo geselecteerd in de VDAB-databank dat op basis van de vacature-inhoud de kandidaat met een functiebeperking in se even productief kon zijn als de kandidaat zonder functiebeperking, eventueel mits beperkte (en subsidieerbare) aanpassingen aan de werkplek (zoals een aangepast toetsenbord voor de computer, tolkenuren of een plaats voor een blindengeleide hond). Enerzijds werden de beroepen waarvoor gesolliciteerd werd, gekozen na

---

<sup>1</sup> GTB (Gespecialiseerde Trajectbepaling en –Begeleiding) is een door de VDAB erkende organisatie die mensen met een functiebeperking begeleidt naar een gepaste baan en hen ondersteunt om deze te houden.

<sup>2</sup> Cursief vzw zorgt voor de individuele ondersteuning voor studenten met een functiebeperking aan de Universiteit Gent.

<sup>3</sup> UCBO (Universitair Centrum voor Begeleiding en Opleiding) is een door de VDAB erkend en aan de Universiteit Gent verbonden gespecialiseerd centrum voor opleiding, begeleiding en bemiddeling naar tewerkstelling.

<sup>4</sup> Een werkgever die een persoon met een VOP aanwerft, krijgt om de drie maanden een substantiële premie van de VDAB, en dit gedurende 5 jaar.

overleg met medewerkers van GTB Gent en Cursief vzw. We gingen na voor welke beroepen personen met de functiebeperkingen blindheid, doofheid en autisme typisch even productief konden zijn als personen zonder deze beperkingen. Zo kozen we, wanneer we solliciteerden met een paar waarvan één van de kandidaten blind was voor de relatief laaggeschoolde beroepen van administratief bediende en televerkoper en voor de relatief hooggeschoolde beroepen van boekhouder en informaticus. Voor elk van deze beroepen werd gesolliciteerd voor 64 vacatures. Wanneer we solliciteerden met een paar waarvan één van de kandidaten doof was, deden we dat voor de relatief laaggeschoolde beroepen van elektricien en houtbewerker en voor de relatief hooggeschoolde beroepen van chemicus en informaticus. Wanneer we solliciteerden met een paar waarvan één van de kandidaten autisme reveleerde, ten slotte, deden we dat voor de relatief laaggeschoolde beroepen van administratief bediende en houtbewerker en voor de relatief hooggeschoolde beroepen van boekhouder en informaticus. Anderzijds screenden we de vacatures die we vonden voor deze beroepen op elementen in de functiebeschrijving die ertoe zouden leiden dat de kandidaat met de functiebeperking ook mits beperkte aanpassingen aan de werkplek minder productief zou zijn (in vergelijking met de overeenkomstige kandidaat zonder beperking). Vacatures met dergelijke elementen werden genegeerd.

## **2. Functiebeperking bij sollicitatie reveleren, kansen op jobgesprek liquideren?**

Tabel 1 en Tabel 2 beschrijven onze voornaamste onderzoeksresultaten. In Tabel 1 wordt uitgelicht in hoeveel gevallen de kandidaten in ons experiment (hetzij zonder hetzij met de vermelding van een beperking) een uitnodiging voor een jobgesprek kregen als reactie op hun sollicitatie. In Tabel 2 wordt uitgelicht in hoeveel gevallen de kandidaten om het even welke positieve reactie kregen. Deze positieve reactie kan (i) een uitnodiging voor een jobgesprek zijn, maar ook een geïnteresseerde vraag om (ii) meer informatie te verstrekken of om (iii) terug te bellen, of (iv) het aanbod van een andere baan. In beide tabellen worden twee

maatstaven van ongelijke behandeling weergegeven die typisch gebruikt worden in de literatuur: de nettodiscriminatiegraad en de positief antwoordratio.

<b>Tabel 1 - selectie van onderzoeksresultaten: uitnodiging voor jobgesprek</b>									
Sollicitaties	Aantal vacatures	Geen van beide uitnodiging	Beide uitnodiging	Enkel kandidaat zonder beperking uitnodiging	Enkel kandidaat met beperking uitnodiging	Netto-discriminatiegraad	$\chi^2$	Positief antwoordratio	t
Alle sollicitaties	768	639	38	75	16	0.46***	38.25	2.09***	6.34
<b>Opdeling naar specifieke handicap (van kandidaat met beperking)</b>									
Blindheid	256	232	7	15	2	0.54***	9.94	2.44***	3.21
Doofheid	256	186	16	41	13	0.40***	14.52	1.97***	3.91
Autisme	256	221	15	19	1	0.51***	16.20	2.13***	4.15
<b>Opdeling naar vermelding VOP</b>									
VOP	384	318	16	42	8	0.52***	23.12	2.42***	4.95
Geen VOP	384	321	22	33	8	0.40***	15.24	1.83***	3.98
<p>De nettodiscriminatiegraad wordt berekend door het aantal situaties waarin de kandidaat zonder functiebeperking werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de kandidaat met functiebeperking werd bevoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een uitnodiging ontving. De chikwadraattoets voor de nettodiscriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden. De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten zonder een functiebeperking een uitnodiging ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor kandidaten met een functiebeperking. De t-toets voor de positieve antwoordratio test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor de kandidaten van beide groepen. Standaardfouten werden geclusterd op het vacatureniveau. *** (**) (*) geeft significantie op het 1%- (5%-) (10%-) significantieniveau aan.</p>									

We bespreken eerst Tabel 1. Voor de in totaal 768 vacatures waarvoor werd gesolliciteerd, kreeg in 639 gevallen geen van beide kandidaten een uitnodiging voor een gesprek. In 38 gevallen was er een uitnodiging voor beide kandidaten. 75 keer kreeg enkel de kandidaat die geen functiebeperking vermeldde een positief antwoord en 16 keer enkel de kandidaat met de functiebeperking. De *nettodiscriminatiegraad* wordt dan berekend door het aantal situaties waarin de kandidaat zonder beperking werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de kandidaat met een beperking werd bevoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een uitnodiging ontving. De nettodiscriminatiegraad bedraagt globaal 0.46. Deze coëfficiënt geeft aan wat de nettokans was voor een kandidaat met een beperking om benadeeld te worden per sollicitatie, 46% kans

dus. De hypothese van gelijke behandeling wordt verworpen op het 1%-significantieniveau. We kunnen dan ook besluiten dat anno 2013 een functiebeperking vermelden bij een sollicitatie nog steeds de kansen op een jobgesprek massief laat afnemen.

Naar analogie met de literatuur meten we discriminatie eveneens met een alternatieve statistiek: de *positief antwoordratio*. De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten zonder beperking een uitnodiging ontvingen (14.7%)<sup>5</sup> te delen door het overeenkomstige percentage voor de kandidaten met een functiebeperking (7.0%). Deze ratio bedraagt, over alle vacatures heen, 2.09 (en is sterk significant verschillend van 1). Dat wil zeggen dat de kandidaat zonder beperking meer dan dubbel zo vaak als de kandidaat met een beperking een uitnodiging voor een jobgesprek ontving. Met andere woorden: het vermelden van een functiebeperking liet de kans op een jobgesprek meer dan halveren. Of preciezer: een beperking vermelden, verlaagde de kans op een jobgesprek met ongeveer 52%.<sup>6</sup> Ter vergelijking: de positief antwoordratio van 2.09 in deze ligt een pak hoger dan de positief antwoordratio van 1.44 die Baert et al. (2013a) vonden in een gelijkaardige correspondentietest waarin Vlaamse en Turkse kandidaten vergeleken werden. Een functiebeperking reveleren bij een sollicitatie lijkt in Vlaanderen dus de kans op een jobgesprek sterker te laten afnemen dan het reveleren van een allochtone naam.

Opgedeeld naar specifieke functiebeperking, zien we dat zowel wat de nettodiscriminatiegraad betreft als wat de positief antwoordratio betreft, het reveleren van blindheid tot de sterkste verlaging van de kans op een jobgesprek leidde en doofheid tot de minst sterke verlaging. Verdere analyse toont echter aan dat beide maatstaven statistisch niet significant verschillend zijn voor de drie specifieke beperkingen. We kunnen dus niet hard maken dat blinden in ons onderzoek relatief slechter af waren dan doven. Opgedeeld naar beroepen (niet gepresenteerd in Tabel 1) was de ongelijkheid in behandeling het grootst bij een sollicitatie naar een baan als boekhouder en het kleinst bij een baan als informaticus.

Een verrassend resultaat vinden we wanneer we de resultaten in Tabel 1 opdelen naar het al dan niet vermelden van een Vlaamse OndersteuningsPremie bij de sollicitatie. De positief

---

<sup>5</sup>  $(38 + 75) / 768 = 0.147$ .

<sup>6</sup>  $1 - (7.0 / 14.7) = 0.524$ .

antwoordratio is 2.42 wanneer we de vergelijking maken tussen kandidaten zonder een beperking en kandidaten met een beperking die melding maken van het recht op een VOP voor een werkgever die hen aantrekt. Diezelfde ratio is 1.83 wanneer we kandidaten zonder een beperking en kandidaten met een beperking die *geen* melding maken van een VOP vergelijken. Kandidaten met een functiebeperking die een VOP vermelden lijken dus relatief slechter af. Verdere analyses tonen evenwel aan dat het verschil tussen beide ratio's niet statistisch significant is. Het al dan niet vermelden van een Vlaamse OndersteuningsPremie verandert statistisch gezien dus niks aan de ongelijke kansen voor sollicitanten met en zonder functiebeperking. Een mogelijke verklaring voor dit verrassende resultaat is, zoals beschreven door Deuchert & Kauer (2013), dat de financiële stimulans die de VOP biedt minstens gecompenseerd wordt door het feit dat de aandacht van werkgevers door de vermelding van de VOP extra op (de ernst van) de functiebeperking wordt gevestigd. De VOP leidt, met andere woorden, mogelijk tot de perceptie van lagere productiviteit.

**Tabel 2 - selectie van onderzoeksresultaten: om het even welke positieve reactie**

Sollicitaties	Aantal vacatures	Geen van beide positieve reactie	Beide positieve reactie	Enkel kandidaat zonder beperking positieve reactie	Enkel kandidaat met beperking positieve reactie	Netto-discriminatiegraad	$\chi^2$	Positief antwoordratio	t
Alle sollicitaties	768	557	77	113	21	0.44***	63.16	1.94***	8.29
<b>Opdeling naar specifieke handicap (van kandidaat met beperking)</b>									
Blindheid	256	203	16	32	5	0.51***	19.70	2.29***	4.61
Doofheid	256	154	38	51	13	0.37***	22.56	1.75***	4.96
Autisme	256	200	23	30	3	0.48***	22.09	2.04***	4.90
<b>Opdeling naar vermelding VOP</b>									
VOP	384	275	37	60	12	0.44***	32.00	1.98***	5.90
Geen VOP	384	282	40	53	9	0.43***	31.23	1.90***	5.82
De nettodiscriminatiegraad wordt berekend door het aantal situaties waarin de kandidaat zonder functiebeperking werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de kandidaat met functiebeperking werd bevoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een positief antwoord ontving. De chikwadaattoets voor de nettodiscriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden. De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten zonder een functiebeperking een positief antwoord ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor kandidaten met een functiebeperking. De t-toets voor de positieve antwoordratio test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor de kandidaten van beide groepen. Standaardfouten werden geclusterd op het vacatureniveau. *** (**) (*) geeft significantie op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau aan.									

Het monstern van Tabel 2 leidt tot volstrekt dezelfde conclusies. Ook voor wat betreft het al dan niet ontvangen van om het even welke positieve reactie op de sollicitatie, vinden we dat het vermelden van een functiebeperking de kansen op een dergelijke reactie massief doet slinken. De kans op om het even welke positieve reactie was in ons veldexperiment 24,7% voor wie geen functiebeperking vermeldde, en 12,8% voor wie dat wel deed. Een functiebeperking vermelden, verlaagde dus de kans op om het even welke positieve reactie met ongeveer 48%. Opgedeeld naar functiebeperking was dit 56% voor blindheid, 43% voor doofheid en 51% voor autisme.

### **3. Discriminatie?**

Of deze onderzoeksresultaten werkelijk duiden op discriminatie ten opzichte van personen met een functiebeperking is onzeker. Enerzijds is het mogelijk dat werkgevers objectieve productiviteitsgerelateerde redenen hadden om enkel de kandidaat die geen functiebeperking vermeldde een positieve reactie te geven op zijn sollicitatie. Het is, met andere woorden, mogelijk dat bepaalde aspecten van de jobinhoud niet af te leiden vielen uit het vacaturebericht, maar wel meespeelden in de beoordeling door de werkgever. Anderzijds zou men in dat geval verwachten dat kandidaten die een functiebeperking vermeldden, bij hun afwijzing op de hoogte zouden gebracht worden van deze objectieve grond voor afwijzing. Het tegendeel is echter waar. We gingen na welke verklaring de kandidaat met de functiebeperking kreeg wanneer hij geen en de andere (op de functiebeperking na volstrekt gelijkaardige) kandidaat wel een (om het even welke) positieve reactie kreeg. Slechts in 9% van die gevallen verwees de werkgever naar een objectieve afwijzingsgrond gerelateerd aan de functiebeperking. In 24% werd de kandidaat die een functiebeperking vermeldde wandelen gestuurd met een drogreden: de kandidaat paste niet in het profiel (10%), had te weinig ervaring (9%), de vacature was reeds ingevuld (4%) of de kandidaat woonde te ver (1%), terwijl, zoals aangegeven, de volstrekt gelijkaardige kandidaat zonder functiebeperking wel een positieve reactie ontving. In 64% kreeg de kandidaat die een functiebeperking vermeldde



zelfs helemaal geen reactie en in 3%, ten slotte, kreeg hij wel een reactie maar werd geen enkele verklaring gegeven voor de afwijzing.

In de economische literatuur maakt men een onderscheid tussen “voorkeursdiscriminatie” (Becker, 1957) en “statistische discriminatie” (Arrow, 1973). We hernemen de bespreking van beide vormen van discriminatie in Baert et al. (2013b). De eerstgenoemde discriminatievorm is ingegeven door de voorkeur om al dan niet met bepaalde groepen in aanraking te komen: werkgevers, collega’s en klanten ervaren een “kost” wanneer zij dienen samen te werken met minderheidsgroepen. Bij statistische discriminatie ligt de oorzaak van de verschillende behandeling van twee individuen bij het onvermogen van werkgevers om de productiviteit of de vaardigheden van werknemers nauwkeurig te bepalen. In dat geval kunnen werkgevers zich in hun keuze laten leiden door de gemiddelde vaardigheden van de groep die ze als representatief beschouwen voor een bepaalde kandidaat-werknemer. Indien de groep van werknemers met een functiebeperking in hoofdte van de werkgever een groep is waarin de vaardigheden gemiddeld beneden het niveau van de groep zonder functiebeperking liggen, dan zullen werkgevers een sollicitant met een beperking minder makkelijk aanwerven dan een sollicitant zonder een beperking, zelfs indien deze twee individuen verder dezelfde jobrelevante kenmerken hebben, zoals in correspondentietesten het geval is. Het onderscheid tussen deze twee vormen van discriminatie is belangrijk omdat werkgevers statistische discriminatie economisch kunnen verantwoorden. Werkgevers die niet statistisch discrimineren hebben immers gemiddeld een competitief nadeel tegenover werkgevers die dit wel doen, aangezien de laatstgenoemde werkgevers gemiddeld genomen productievere werknemers kunnen aanwerven dan de eerstgenoemde. Indien werkgevers bijgevolg niet zouden discrimineren, dan riskeren ze dat concurrenten die dit wel doen hen uit de markt prijzen. Indien werkgevers echter louter op basis van voorkeuren discrimineren, dan geldt dit economisch argument niet. Ons onderzoek laat in zekere zin toe uitspraken te doen over het belang van beide soorten van discriminatie bij de behandeling van kandidaten met een functiebeperking in de Vlaamse arbeidsmarkt. Daartoe vergelijken we de maatstaven voor ongelijke behandeling van sollicitanten zonder en met een functiebeperking wanneer we (voor beide kandidaten van elk paar) beperkte sollicitaties (met korte cv’s en motivaties) en wanneer we uitgebreide sollicitaties (met meer uitgebreide cv’s en motivaties) uitvoerden. Naar analogie met Drydakis (Forthcoming), in het kader van discriminatie op basis van seksuele geaardheid, argumenteren we dat indien statistische discriminatie aan de grondslag van de ongelijke behandeling ligt, deze substantieel zou moeten verminderen wanneer we de

hoeveelheid informatie die de werkgever krijgt opdrijven door met uitgebreide sollicitaties te werken. Onze resultaten laten niet toe het bestaan van statistische discriminatie in deze te bevestigen. Zowel de nettodiscriminatiegraad als de positief antwoordratio zijn licht (en niet-significant) hoger voor uitgebreide sollicitaties. Ons onderzoek wijst dan ook eerder in de richting van voorkeursdiscriminatie.

*De auteur is Prof. dr. Bart Cockx erkentelijk voor zijn kritische reflecties bij het opzetten van het onderzoek, Eline Van Crombrugge, Joyce Van Duyvenboden en Marijke Vermeersch voor de onderzoeksondersteuning en GTB Gent, Cursief en UCBO voor het advies.*

## **Bibliografie**

- Arrow, K.J. 1973. *The Theory of Discrimination*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Baert, S. 2013. *Career Lesbians. Getting Hired for Not Having Kids?* Working Paper Series of the Faculty of Economics and Business Administration, 842.
- Baert, S. & Balcaen, P. 2013. *The Impact of Military Work Experience on Later Hiring Chances in the Civilian Labour Market. Evidence from a Field Experiment*. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 7, 2013—37.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. 2013a. *Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment*. IZA Discussion Paper Series 7145.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. 2013b. *Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters. Liever Jonas dan Okan?* *Over.Werk* 23, 1—12.

- Bertrand, M. & Mullainathan, S. 2004. Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review* 94, 991—1013.
- Carlsson, M. & Rooth, D.-O. 2007. Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics* 14, 716—729.
- Deuchert, E. & Kauer, L. 2013. Hiring subsidies for people with a disability: Helping or hindering? - Evidence from a small scale social field experiment. University of St.Gallen, School of Economics and Political Science Working Paper Series 2013—35.
- Drydakis, N. 2009. Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics* 16, 364—372.
- Drydakis, N. & Vlassis, M. 2010. Ethnic discrimination in the Greek labour market: occupational access, insurance coverage and wage offers. *The Manchester School* 78, 201—218.
- Drydakis, N. Forthcoming. Sexual Orientation Discrimination in the Cypriot Labour Market: Distastes or Uncertainty? *International Journal of Manpower*.
- Petit, P. 2007. The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics* 14, 371—391.
- Rooth, D.-O. 2009. Obesity, Attractiveness, and Differential Treatment in Hiring: A Field Experiment. *Journal of Human Resources* 44, 710—735.
- Weichselbaumer, D. 2003. Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics* 10, 629—642.
- Weichselbaumer, D. 2004. Is it Sex or Personality. The Impact of Sex Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection. *Eastern Economic Journal* 30, 159—186.