

# **Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering**

**Door Prof. dr. Stijn Baert, Dra. Axana Dalle, Drs. Louis Lippens,  
Leonie Malfait, Dra. Adelina Sharipova**

**25 mei 2021**



# Abstract

Dit rapport presenteert de gehanteerde onderzoeksmethode en de belangrijkste bevindingen van een nulmeting met een correspondentie-experiment naar discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt op basis van etniciteit, leeftijd en seksuele geaardheid in opdracht van de Stad Antwerpen die werd uitgevoerd tussen februari 2020 en april 2021. In totaal werden 2880 fictieve sollicitaties uitgestuurd. De analyses van deze data werden in het bijzonder naar het sectorniveau opgedeeld. Door af te wisselen over mannelijke en vrouwelijke kandidatenparen, kunnen ook uitspraken gedaan worden over de mate van genderdiscriminatie. De nulmeting kadert in een bredere opdracht omtrent praktijktesten vanuit de Stad Antwerpen op de huur- en arbeidsmarkt, die aan de VUB en UGent werd gegund. Via diepte-interviews worden de resultaten geduid.



# Inhoudsopgave

Abstract.....	3
Inhoudsopgave .....	5
I. Inleiding .....	7
II. Het correspondentie-experiment .....	9
II.1. Dataverzameling.....	9
II.2. Resultaten .....	14
II.2.1. Is er globaal discriminatie vastgesteld?.....	14
II.2.2. Werd discriminatie op basis van etniciteit vastgesteld? .....	15
II.2.3. Werd discriminatie op basis van seksuele geaardheid vastgesteld? .....	17
II.2.4. Werd discriminatie op basis van leeftijd vastgesteld? .....	18
II.2.5. In welke sectoren is de gevonden discriminatie uitgesproken? .....	19
II.2.6. Welke andere factoren hebben voorspellende kracht voor de mate van discriminatie? .....	21
II.2.7. En wat met genderdiscriminatie? .....	21
III. Duidende stakeholderbevraging.....	25
III.1. Discriminatieproblematiek .....	25
III.2. Veronderstelde discriminatiemotieven .....	27
III.3. Acties ter bestrijding van discriminatie .....	29
III.4. Standpunt inzake praktijktesten .....	30
III.5. Rol van het lokaal bestuur .....	32
III.6. Conclusie van de stakeholderbevraging .....	33
IV. Conclusie.....	37
Appendix tabellen .....	38



# I. Inleiding

Eerder wetenschappelijk onderzoek stelde ongelijke behandeling op de Vlaamse arbeidsmarkt vast op basis van kenmerken zoals etniciteit, leeftijd, functiebeperking, gender, gezondheidskenmerken en vakbondslidmaatschap.<sup>1</sup> Discriminatie meten is echter één ding, de problematiek aanpakken is een andere. Om discriminatie terug te dringen, stelde een expertencomité, aangesteld door de Vlaamse Regering, enkele maanden geleden in haar rapport voor een driestapsbenadering te volgen, waarbij eerst discriminatie wordt gemeten via correspondentie-experimenten op sectorniveau, waarna die sectoren eventueel via zelfregulering de gemeten discriminatie kunnen terugdringen, waarna een nieuwe meting volgt.<sup>2</sup> Het onderzoek naar discriminatie dat in dit rapport besproken wordt, zet de eerste stap van die benadering. Dat wil zeggen: de Stad Antwerpen innoveert door als eerste een correspondentie-experiment op sectorniveau te laten uitvoeren.

Hierbij wordt gefocust op vier discriminatiegronden: etniciteit, leeftijd, seksuele geaardheid en gender. Dat wil zeggen, van de internationaal veelvuldig bestudeerde vormen van discriminatie ontbreekt de discriminatiegrond functiebeperking.<sup>3</sup> De opdrachtgever stelde nochtans initieel de vraag deze grond wél op te nemen. Uiteindelijk ging de opdrachtgever akkoord dit niet te doen omwille van de volgende argumentatie vanuit onze kant. De discriminatiegrond functiebeperking heeft als nadeel dat ongelijke behandeling op basis van deze grond niet kan gelijkgeschakeld worden aan discriminatie. Wanneer een kandidaat met een functiebeperking niet en een kandidaat zonder beperking wel wordt uitgenodigd voor een jobgesprek voor een baan waarvoor zij op basis van de functieomschrijving in het vacaturebericht even productief kunnen worden gedacht, dan kan dat mogelijk toch op objectieve gronden gebeuren. Werkgevers kunnen immers over informatie beschikken die niet in het vacaturebericht staat, maar wel het functioneren met bijvoorbeeld een fysieke beperking die rolstoelgebruik noodzaakt, doofheid (of slechthorendheid), blind (of slechtziendheid) of autisme bemoeilijken.<sup>4</sup>

Het correspondentie-experiment dat in dit rapport besproken wordt, werd uitgevoerd onder leiding van professor Stijn Baert – [www.stijnbaert.be](http://www.stijnbaert.be). Doctoraal onderzoekers Axana Dalle, Louis Lippens en Adelina Sharipova draaiden mee in verschillende fasen van het onderzoek. Zij zijn allen verbonden aan de Universiteit Gent – <https://www.ugent.be/eb/economics/en/team/phdstudents.htm>. Er was ook ondersteuning door student-assistente Leonie Malfait.

Een stuurgroep volgde de vorderingen op, maar liet de onderzoekers volledig autonoom werken. Professor Pieter-Paul Verhaeghe, hoofdindienaar van de offerte voor het meten van discriminatie op de Antwerpse huur- en arbeidsmarkt, trad op als klankbord.

---

<sup>1</sup> Baert, S. (2017): Discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt: Reflecties na vijf jaar veldonderzoek. Presentatie bij hoorzitting in Vlaams Parlement. Raadpleegbaar via: <https://users.ugent.be/~sbaert/ARBEIDSMARKTDISCRIMINATIEPresentatie.pdf>.

<sup>2</sup> Baert, S., Lamberts M., Verhaeghe, P.-P. (2021): Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten. Raadpleegbaar via: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/het-terugdringen-van-arbeidsmarkt-discriminatie-in-de-vlaamse-sectoren-academische-visie-en-instrumenten>.

<sup>3</sup> Baert, S. (2018): Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. In Gaddis, M. (Ed.): *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. New York: Springer.

<sup>4</sup> Baert, S. (2016): Wage Subsidies and Hiring Chances for the Disabled: Some Causal Evidence. *European Journal of Health Economics*, 17, 71–86.





## II. Het correspondentie-experiment

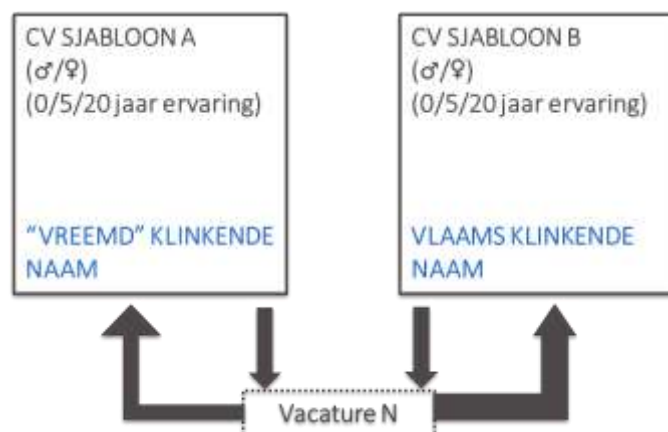
In dit hoofdstuk bespreken we het correspondentie-experiment dat werd uitgevoerd om discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt te meten. Aangezien dit de eerste dergelijke meting is op het niveau van de Stad Antwerpen, spreken we over een “nulmeting”. Voor de argumenten pro dergelijke experimenten verwijzen we naar het expertenrapport vernoemd onder voetnoot 2.

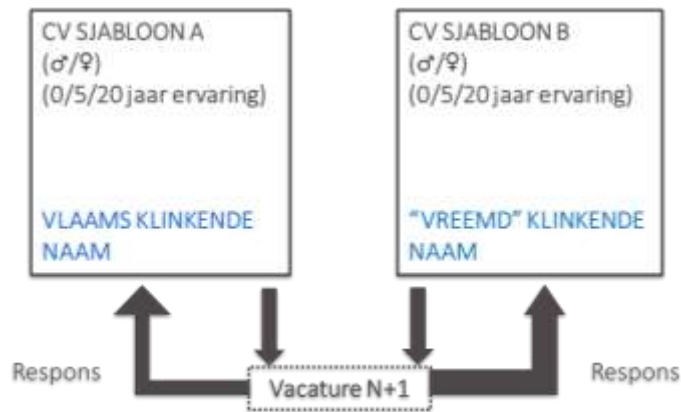
### II.1. Dataverzameling

Van **februari 2020 tot en met februari 2021** werden 1440 paren van fictieve sollicitaties (ergo, **2880 sollicitaties** in totaal) uitgestuurd naar evenveel vacatures met een werkplaats op het grondgebied van de Stad Antwerpen of waarvan (de hoofdzetel van) het bedrijf in Antwerpen gelegen is. 1280 sollicitaties werden uitgestuurd om etnische discriminatie te meten, 960 om leeftijdsdiscriminatie te meten en 640 om discriminatie op basis van seksuele geaardheid te meten.

Figuur II.1 stelt het onderzoeksontwerp voor met betrekking tot de discriminatiegrond etniciteit. Hierbij werd op het niveau van elke vacature aan één van beide sollicitanten een typisch Vlaams klinkende naam gekoppeld en aan de andere een niet-Vlaams klinkende naam. Aangezien de Vlaams en niet-Vlaams klinkende namen werden afgewisseld tussen de cv-sjablonen, konden kleine verschillen tussen deze sjablonen de onderzoeksresultaten niet vertekenen. Tussen de vacatures werd bijkomend gevarieerd over enkele andere kenmerken, zoals (altijd) over mannelijke en vrouwelijke paren van kandidaten. Via het meten van de respons op deze sollicitaties kon ongelijke behandeling op basis van het al dan niet typisch Vlaams klinken van de naam van de sollicitant, worden vastgesteld. De experimenteel verzamelde data werd, op basis van de inhoud van de vacature en het ondernemingsnummer van de werkgever, aan vacature-, beroeps-, werkgevers- en sectorkenmerken gekoppeld. Zodoende kon nagegaan worden hoe de ongelijke behandeling varieerde naar deze kenmerken.

**Figuur II.1 – Onderzoeksontwerp correspondentie-experiment toegepast op discriminatiegrond etniciteit**





Concreet werd naar vacatures gezocht [via de VDAB-databank](#), aangevuld met andere bronnen zoals StepStone, Indeed en Jobat en LinkedIn, alsook via de [homepagina's van Antwerpse bedrijven](#), i.e. bedrijven die volgens de Bel-first-data in Antwerpen gevestigd zijn.

Daarbij werd gefocust op [vijf focussectoren](#), om uitspraken te kunnen doen over discriminatie op het niveau van deze sectoren:

- industrie (NACE-code C);
- bouwnijverheid (NACE-code F);
- groot- en detailhandel (NACE-code G);
- vervoer en opslag (NACE-code H);
- administratieve en ondersteunende diensten (NACE-code N).

We solliciteerden voor de volgende beroepen (volgens de VDAB-nomenclatuur):

- administratief en financieel verantwoordelijke;
- administratief medewerker;
- adviseur bedrijfsorganisatie en management;
- algemeen bediende;
- analist informatica;
- architect bouw;
- autobuschauffeur;
- bankbediende;
- bestuurder trekker-oplegger;
- bouwkundig tekenaar;
- calculator bouw;
- commercieel medewerker;
- commercieel verantwoordelijke;
- conducteur bouw;
- departementsverantwoordelijke winkel;
- dispatcher (goederenvervoer over de weg);
- douanedeclarant;
- expeditie;
- expert onderzoek en ontwikkeling in de industrie;
- handlanger bouw;
- industrieel logistiek planner;

- juridisch medewerker;
- kapper;
- koerier – besteller;
- laborant industriële productie;
- logistiek verantwoordelijke;
- magazijnbeheerder;
- magazijnmedewerker:
- management assistent;
- medewerker boekhouding;
- medewerker callcenter;
- medewerker internationaal goederenverkeer;
- medewerker personeel;
- projectleider – IT;
- receptionist;
- technicus studiebureau bouw;
- technisch commercieel afgevaardigde;
- technisch productie verantwoordelijke;
- technisch-administratief medewerker;
- technisch-commercieel adviseur;
- vastgoedbemiddelaar;
- veiligheidscoördinator;
- verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit;
- verantwoordelijke industrieel onderhoud;
- verantwoordelijke onderhoud van gebouwen en infrastructuur;
- verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie;
- verantwoordelijke verkoop;
- verdeler post en drukwerk;
- verkoper elektrische toestellen;
- verkoper kleding accessoires;
- verkoper van voertuigen;
- vertegenwoordiger;
- werfleider;
- winkelmanager;
- winkelmanager kleinhandel;
- winkelmedewerker.

De relatief hooggeschoolde beroepen bevonden zich op het Bachelor-niveau (hoger onderwijs van één cyclus). Dit is een bewuste keuze, die ook in eerder studiewerk gemaakt werd.<sup>5</sup> Gegeven de

---

<sup>5</sup> Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., Vandamme, C. (2015): Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? *Industrial & Labor Relations Review*, 68, 467–500.

Baert, S., Albanese, A., du Gardein, S., Ovaere, J., Stappers, J. (2017): Does Work Experience Mitigate Discrimination? *Economics Letters*, 155, 35–38.

Baert, S., Vujić, S. (2016): Immigrant Volunteering: A Way Out of Labour Market Discrimination? *Economics Letters*, 146, 95–98.

ondervertegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond in beroepen op een hoger niveau dan het Bachelor-niveau, zouden sollicitaties voor dit hoger niveau minder representatief zijn en bij werkgevers argwaan kunnen wekken. Verder werden deze beroepen gekozen op basis van (i) de meest voorkomende beroepen binnen de voornoemde sectoren binnen de VDAB-databank (zij het dat deze sectoren een andere indeling kennen daar) en (ii) gegevens omtrent de man-vrouw-verdeling qua werkzoekenden die geïnteresseerd zijn in deze beroepen (om beroepen die (bijna) enkel door een bepaald geslacht nagestreefd worden te mijden).

Voor elk van deze beroepen werden, op basis van voorbeelden van de VDAB, twee sjablonen voor cv's en motivatiebrieven ontworpen. We noemen deze sjablonen de **cv-sjablonen van type 'A' en type 'B'**. Deze sjablonen waren zeer gelijkaardig. Zo volgden beide kandidaten een gepaste, gelijkaardige opleiding binnen onderwijsinstellingen met een gelijkaardige reputatie. Het ging telkens om kandidaten met de Belgische nationaliteit en met een woonplaats in Antwerpen of omgeving. Ook hun werkervaring was gelijkaardig (behalve soms binnen het dealexperiment gericht op leeftijdsdiscriminatie; zie verder). Toch verschilden de sjablonen bewust in details en lay-out om geen argwaan te wekken bij de geteste werkgevers. Beide sjablonen werden immers naar dezelfde vacature gestuurd. Deze verschillen kunnen echter de resultaten niet vertekenen, aangezien op het niveau van een vacature lukraak één fictieve kandidaat als "minderheidskandidaat" werd aangeduid en de andere als "controlekandidaat". Met andere woorden, de discriminatiegrond werd afgewisseld tussen de sjablonen van type A en type B.

Binnen de dataverzameling voor de discriminatiegrond **etniciteit**, kreeg de minderheidskandidaat een (mannelijke of vrouwelijke) niet-Vlaamse klinkende naam. We wisselden daarbij af over Marokkaanse, Ghanese, Slowaaks en Turkse namen (160 vacatures per groep). Tussen de paren van sollicitanten, wisselden we ook af over paren (i) met of zonder (5 of 20 jaar) ervaring en (ii) met of zonder reeds een jaar werkloosheid. Dit enerzijds om de externe validiteit van het onderzoek te vergroten en anderzijds om na te gaan of eventuele discriminatie verschilt naar deze kenmerken.

Voor de discriminatiegrond **seksuele geaardheid** wisselden we af tussen mannelijke paren (met een homoseksuele "minderheidskandidaat") en vrouwelijke paren (met een lesbische "minderheidskandidaat"). Opnieuw werd voor elke groep gesolliciteerd met twee kandidaten voor 160 vacatures. De seksuele geaardheid van de kandidaat werd, naar analogie met eerder studiewerk<sup>6</sup> gereleveerd via het vermelden van de naam van een partner bij de burgerlijke staat ("gehuwd met") van de kandidaat. Verder werd ook hier afgewisseld over paren (i) met of zonder (5 of 20 jaar) ervaring en (ii) met of zonder reeds een jaar werkloosheid.

Voor de discriminatiegrond **leeftijd**, ten slotte, kreeg de ene kandidaat een zes of twaalf jaar oudere leeftijd, waarbij concreet werd gevarieerd over de leeftijden 38, 44, 50 en 56 jaar. Hierbij werd afgewisseld tussen drie soorten van paren: paren waarbij de oudere sollicitant met haar/zijn extra levensjaren bijkomende relevante ervaring opdeed, paren waarbij deze bijkomende irrelevante ervaring opdeed (i.e. een ander soort functie) en paren waarbij deze inactief was gedurende deze extra jaren. Opnieuw werd elke groep paarsgewijze uitgestuurd naar 160 vacatures.

De paren werden ingezonden voor bestaande vacatures met ongeveer een dag tussen beide kandidaten die werden uitgestuurd voor dezelfde vacature – de volgorde van versturing werd ook afgewisseld. Werkgevers konden vervolgens, hetzij via e-mail, hetzij via de voicemail van de kandidaten,

---

<sup>6</sup> Baert, S. (2014): Career Lesbians. Getting Hired for Not Having Kids? *Industrial Relations Journal*, 45, 543–561.

reageren op de fictieve sollicitaties.

We definiëren twee niveaus van **positieve respons**, naar analogie met de wetenschappelijke literatuur. In enge zin wordt positieve respons gedefinieerd als het ontvangen van een uitnodiging voor een jobgesprek aangaande de in de vacature aangekondigde baan. In ruime zin definiëren we een positieve respons als het ontvangen van om het even welke positieve (geïnteresseerde) reactie. Dit kan gaan om drie mogelijke reacties: een uitnodiging voor een jobgesprek aangaande de in de vacature aangekondigde baan, maar ook een uitnodiging voor een alternatieve positie, een geïnteresseerde vraag om terug te bellen of een vraag om meer informatie.

Om na te gaan hoe etnische discriminatie varieert naar beroeps- en bedrijfskenmerken, werd de experimentele data **gekoppeld aan externe bedrijfsgegevens** uit de Bel-first-databank en beroepsgegevens opgemaakt door de VDAB. Concreet ging dit om vijf variabelen:

- knelpuntstatus van het beroep;
- grootte van het bedrijf (de natuurlijke logaritme van het aantal werknemers);
- fractie medewerkers met een tertiair onderwijsdiploma;
- fractie medewerkers met een deeltijds contract;
- fractie medewerkers met een vast contract binnen het bedrijf.

Minstens twee **ethische bekommernissen** zijn relevant om in deze te erkennen. Ten eerste is er in zekere zin sprake van misleiding: de geteste werkgevers waren niet op de hoogte van het onderzoek. Ten tweede maakten we, ongevraagd, gebruik van de schaarse tijd van de betrokken werkgevers. Beide elementen worden uitgebreid besproken in een artikel van Riach en Rich in het vakblad *Kyklos*.<sup>7</sup> Hieronder geven we beknopt de argumenten van deze studie weer, aangevuld met een aantal eigen reflecties.

Een noodzakelijke voorwaarde om het gebruik van misleiding als onderzoeksmethode te verantwoorden is dat zonder misleiding de onderzoeksvraag niet beantwoord mag kunnen worden. Volgens ons is aan deze voorwaarde voldaan. Het is, zoals in de inleiding van dit rapport aangegeven, algemeen aanvaard in de wetenschappelijke literatuur dat het correspondentie-experiment de enige betrouwbare methode is om discriminatie te detecteren.

Indien aan deze voorwaarde is voldaan, dient men nog te verantwoorden dat de maatschappelijke baten van het onderzoek opwegen tegen de maatschappelijke kosten van het onderzoek. In correspondentieonderzoek bestaat deze kost enkel uit de tijd die de geteste werkgevers besteden aan het selecteren en contacteren van een kandidaat voor een eerste gesprek. Van zodra een werkgever een kandidaat contacteert om deze al dan niet uit te nodigen voor een gesprek, wordt immers het onderzoek stilgelegd: de werkgever wordt geïnformeerd dat de kandidaat de sollicitatie niet wenst verder te zetten (bijvoorbeeld omdat deze al een andere baan heeft gevonden en niet meer is geïnteresseerd). Deze kost weegt volgens ons niet op tegen de maatschappelijke baat van dit onderzoek, i.e. de identificatie van discriminatie op de arbeidsmarkt. Discriminatie is een schending van een fundamenteel mensenrecht. Weten of in een samenleving fundamentele mensenrechten al dan niet geschonden worden, is van essentieel belang en weegt volgens ons niet op tegen de voornoemde kosten voor de werkgevers. Bovendien is dit een cruciale stap om een effectief beleid te kunnen ontwerpen om

---

<sup>7</sup> Riach, P. A., Rich, J. (2004): Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical? *Kyklos*, 57, 457–470.

discriminatie tegen te gaan.

De anonimiteit van deze werkgevers wordt bovendien verzekerd, zodat zij geen enkel risico lopen om de kosten van een gerechtelijke vervolging te dragen. Een dergelijke vervolging zou ten andere niet wenselijk zijn. Het bewijzen van discriminatie op het niveau van de individuele werkgever kan enkel gebeuren op basis van tientallen fictieve sollicitaties op diens vacatures. Zelfs indien werkgevers op basis van één of twee fictieve sollicitaties enkel zouden aangesproken worden op hun gedrag (en niet vervolgd worden), zou dit onrechtvaardig kunnen zijn daar ongelijke behandeling in reactie op één of twee fictieve sollicitaties kan ingegeven zijn door toeval in plaats van discriminatoir gedrag.

Ethische goedkeuring werd, net zoals voor de nulmeting op de huurmarkt, verkregen van de Ethische Commissie van de VUB, waar hoofdindieners Pieter-Paul Verhaeghe aan verbonden is.

Een correspondentie-experiment kent echter ook **beperkingen**. De belangrijkste beperking is dat een dergelijk experiment zich enkel focust op de allereerste stap in het aanwervingsproces. Op basis van de resultaten die zullen besproken worden in sectie II.2 kunnen geen uitspraken gedaan worden over discriminatie in uiteindelijke aanwervingen, laat staan in lonen of promotie. Eerder onderzoek wijst echter uit dat discriminatie typisch voorkomt in deze allereerste stap.<sup>8</sup> Dat is ook logisch: werkgevers zijn er bij gebaat om enkel kandidaten uit te nodigen voor een jobgesprek die een substantiële kans maken. Bovendien is discriminatie, voor wie deze ondergaat, moeilijker te detecteren tijdens de allereerste stap in het aanwervingsproces, zodat de kans op juridische problemen voor werkgevers die desgevallend discrimineren lager is.

Verder kunnen de in de volgende sectie voorgestelde resultaten niet zomaar veralgemeend worden naar andere soorten kandidaten (met andere vreemde origines, andere diploma's of andere werkervaringen) en andere vacatures (voor andere beroepen en in andere sectoren) dan deze die opgenomen werden in ons experiment.

Daarnaast bieden onze onderzoeksresultaten weliswaar inzicht in of en wanneer er gediscrimineerd wordt door de geteste werkgevers, maar niet waarom. Verschillende theorieën zijn wat dit laatste betreft voorhanden. De belangrijkste economische theorieën zijn die van de voorkeursdiscriminatie (werkgevers, hun werknemers of hun klanten ervaren mogelijk een "onnut" door samen te werken met minderheidsgroepen en gaan dit zodoende vermijden) en de statistische discriminatie (een werkgever beschikt op basis van een cv en motivatiebrief over slechts beperkte informatie en gaat aan de hand van kenmerken zoals etniciteit en leeftijd andere, onzichtbare productiviteit beïnvloedende kenmerken voorspellen).

## II.2. Resultaten

### II.2.1. Is er globaal discriminatie vastgesteld?

Tabel II.1 vat de belangrijkste algemene statistieken van het experiment samen.

Over de 2880 fictieve sollicitaties heen, kregen de minderheidskandidaten (met een niet-Vlaams

---

<sup>8</sup> Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., Van Hecke, M. (2016): Getting Grey Hairs in the Labour Market. A Realistic Experiment on Age Discrimination. *Journal of Economic Psychology*, 57, 86–101.

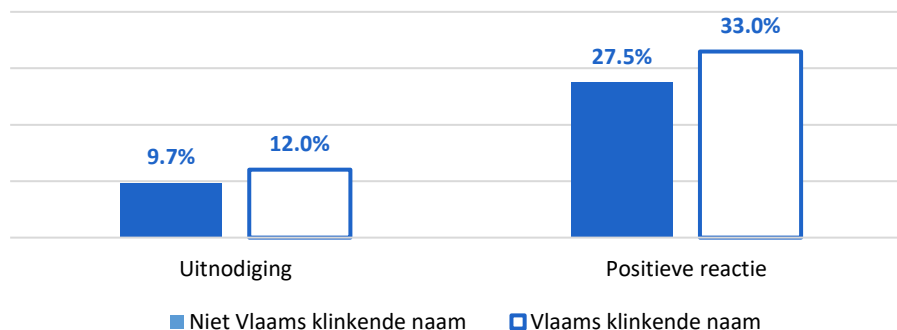
klinkende naam, seksuele minderheidsgeaardheid of oudere leeftijd) binnen het paar van sollicitanten in 32.6% van hun sollicitaties een positieve reactie (zie eerder voor de definitie van wat als een positieve reactie wordt gezien). In 10.8% van de gevallen ging het meteen om een uitnodiging voor een jobgesprek. Voor de controlekandidaten liggen deze cijfers met 35.9% en 12.4% respectievelijk hoger.

McNemar chi-kwadraattoetsen maken duidelijk dat de verschillen statistisch significant zijn, op het 1%-significantieniveau ( $p = 0.001$ ) en 5%-significantieniveau ( $p = 0.025$ ) respectievelijk.<sup>9</sup> Wanneer we beide uitkomstmaten samennemen als een categorische variabele, waarbij een uitnodiging staat voor waarde '2', een andere positieve reactie (maar geen uitnodiging) voor waarde '1' en geen positieve reactie voor waarde '0', dan leert een Wilcoxon signed rank toets dat ook deze variabele sterksignificant ( $p < 0.001$ ) verschilt voor beide groepen.

## II.2.2. Werd discriminatie op basis van etniciteit vastgesteld?

Interessanter is evenwel deze statistieken te bekijken naar discriminatiegrond. Binnen het deexperiment rond etniciteit, zien we dat kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam in 27.5% van hun sollicitaties een positieve reactie ontvingen. Voor degenen met een Vlaamse naam was dat 33.0%. Het verschil tussen deze cijfers bedraagt dus 5.5 procentpunt. Hun verhouding, die in de wetenschappelijke literatuur bekend staat als de positiefantwoordratio, is 0.834, wat wil zeggen dat verhoudingsgewijze **degenen met een vreemd klinkende naam 16.6% minder vaak een positieve reactie kregen, ofwel een zesde minder.**

Figuur II.2 – Hoofdstatistieken discriminatiegrond etniciteit



Wanneer we inzoomen op de kans om meteen uitgenodigd te worden voor een jobgesprek, was deze gunstige uitkomst weggelegd voor 12.0% van de "autochtone" kandidaten en 9.7% van de "allochtone" kandidaten. **Kandidaten met een niet Vlaams klinkende naam werden dus een vijfde minder vaak meteen uitgenodigd.**

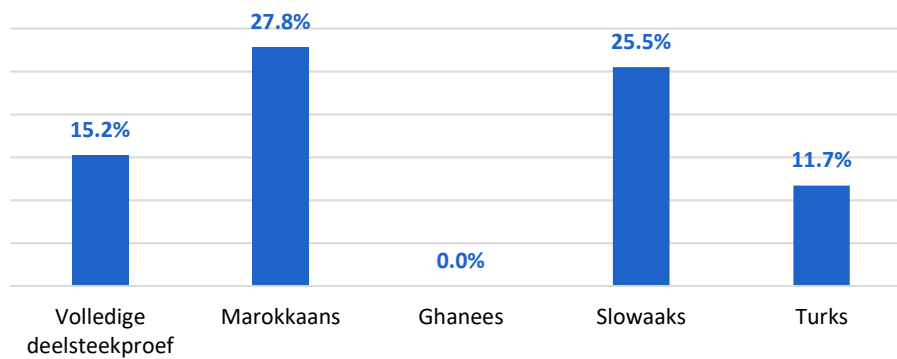
De significantietoetsen maken duidelijk dat deze verschillen niet door het toeval zijn ingegeven. Het verschil in uitnodigingskans is significant op het 5%-significantieniveau ( $p = 0.019$ ), die in kans op om het even welke positieve reactie op het 1% significantieniveau ( $p < 0.001$ ) en die wat betreft de categorische variabele die beide samenneemt (zie eerder) ook op het 1% significantieniveau ( $p < 0.001$ ). We kunnen dus duidelijk spreken van ongelijke kansen.

<sup>9</sup> Is de p-waarde kleiner dan 0.100, dan spreken we over zwaksignificante evidentie; is dit kleiner dan 0.050 over significante evidentie; indien kleiner dan 0.010 over sterksignificante evidentie.

Een opdeling naar de precieze naam die gebruikt werd voor de kandidaat met een migratieachtergrond leert dat de gevonden ongelijke behandeling **gedreven is door de paren waarin een Marokkaanse of Slowaakse naam werd gebruikt**. Voor hen daalt de positief antwoordkans tot 0.700 en 0.735 respectievelijk, wat wil zeggen dat voor hen er meer dan een kwart minder positieve antwoorden kwamen. Voor paren met een kandidaat met een Turks klinkende naam ligt de positief antwoordkans een stuk dichterbij 1, i.e. 0.870. Deze is ook (net) niet statistisch significant ( $p = 0.108$ ). Voor fictieve kandidaten met een Ghanees klinkende naam werd geen enkele ongunstige behandeling in het krijgen van een positieve reactie vastgesteld, i.e. de positief antwoordkans is exact gelijk aan 1.

De opdeling van de data naar deze deelgroepen leidt tot gelijkaardige bevindingen wanneer we focussen op meteen uitgenodigd worden als uitkomstvariabele. Ook hier wordt enkel statistisch significante ongelijke behandeling vastgesteld tegenover kandidaten met een Marokkaanse naam of Slowaakse naam. Het significantieniveau neemt voor deze uitkomstvariabele echter af, aangezien de variatie in deze variabele beperkter is, i.e. in het algemeen is er slechts een beperkt aantal kandidaten dat meteen wordt uitgenodigd voor een jobgesprek.

**Figuur II.3 – Nettodiscriminatiegraden in positieve reactie op basis van etniciteit**



Een andere manier die in de internationale wetenschappelijke literatuur veelvuldig gebruikt wordt om de mate van ongelijke behandeling op basis van etniciteit te analyseren, is de nettodiscriminatiegraad. Deze wordt als volgt berekend:

$$\frac{(\text{aantal observaties waarbij enkel meerderheidskandidaat een gunstige uitkomst kent} - \text{aantal observaties waarbij enkel minderheidskandidaat een gunstige uitkomst kent})}{(\text{aantal observaties waarbij minstens één van hen een gunstige uitkomst kent})}$$

Deze formule kan zowel berekend worden met betrekking tot de uitnodiging voor een jobgesprek als gunstige uitkomst als met betrekking tot om het even welke positieve reactie (zie eerder). Deze nettodiscriminatiegraad geeft zodoende het risico om gediscrimineerd te worden voor bepaalde groepen weer (i) na uitzuivering van situaties van toevallige ongelijke behandeling (die evenveel in de ene als in de andere richting voorkomen) en (ii) uitgedrukt tegenover alle vacatures waarvoor minstens één kandidaat een gunstige uitkomst kent. Dit laatste gebeurt omdat vacatures waarvoor geen enkele kandidaat een gunstige uitkomst kent worden verondersteld geen evidentie pro of contra discriminatie te bevatten (bijvoorbeeld omdat zij in werkelijkheid al is ingevuld of omdat beide kandidaat substantieel meer goed zijn dan andere kandidaten die de werkgever ontvangt).

Tabel II.2 geeft de nettodiscriminatiegraden weer voor alle deelsteekproeven die opgenomen zijn in Tabel II.1. Figuur II.3 vat samen voor de discriminatiegrond etniciteit en met betrekking tot de kans om een positieve reactie te krijgen (de overeenkomstige cijfers met betrekking tot de kans op een



uitnodiging zijn weergegeven in Tabel II.2).

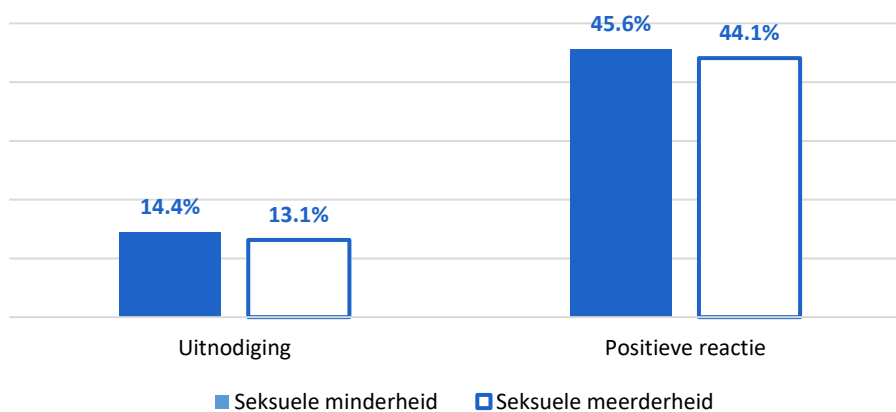
Globaal vinden we hier een nettodiscriminatiegraad van 15.2%. Dat wil zeggen dat de **kandidaten met een niet-Vlaamse naam in 15.2% (i.e. meer dan 1 op 7) van de vacatures waarbij minstens één kandidaat een positieve reactie kreeg gediscrimineerd werden**, na uitzuivering van toevallige ongelijke behandeling. De nettodiscriminatiegraad met betrekking tot meteen uitgenodigd worden voor een jobgesprek ligt nog iets hoger. Deze is 16.7%. Dit wil zeggen dat kandidaten met een niet-Vlaamse naam in 1 op 6 van de vacatures waarbij minstens één van beide kandidaten werd uitgenodigd discriminatie onderging, na uitzuivering van toevallige ongelijke behandeling.

Aansluitend bij wat we eerder beschreven, is de nettodiscriminatiegraad hoger (en statistisch significant van 0) voor Marokkanen en Slowaken. Zij ondervonden discriminatie in meer dan een kwart van de vacatures waarvoor minstens één kandidaat een positieve reactie kreeg.

### II.2.3. Werd discriminatie op basis van seksuele geaardheid vastgesteld?

Een heel ander beeld wanneer we de overeenkomstige statistieken bekijken voor het deexperiment omtrent seksuele geaardheid. Wie er openlijk voor uitkomt samen te leven met iemand van hetzelfde geslacht, krijgt licht meer positieve reacties (45.6% tegenover 44.1%) en licht meer uitnodigingen voor een jobgesprek (14.4% tegenover 13.1%) in vergelijking met wie samenleeft met iemand van een verschillend geslacht. Deze verschillen zijn evenwel niet statistisch significant. De ratio's voor de paren met homoseksuele "minderheidskandidaten" en lesbische "minderheidskandidaten" zijn ook opmerkelijk gelijkaardig. We vinden dus **geen evidentie voor ongelijke behandeling van heteroseksuelen, homoseksuelen en lesbiennes**.

**Figuur II.4 – Hoofdstatistieken discriminatiegrond seksuele geaardheid**



Men zou zich kunnen afvragen waarom globaal genomen de kansen op een positieve reactie hoger liggen in dit tweede deexperiment.<sup>10</sup> Dit kan onder andere verklaard worden door het feit dat een groter deel van de data in bepaalde maanden geconcentreerd zit. We controleren hiervoor in regressieanalyses die we verderop bespreken (maar die onze voorlopige conclusies enkel maar bevestigen).

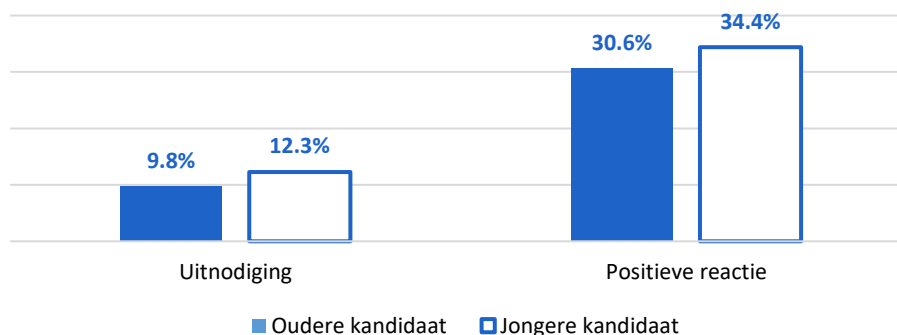
<sup>10</sup> De deexperimenten liepen grotendeels parallel. Deze "tweede" refereert dus niet aan een chronologie.

Tabel II.2 geeft het risico op discriminatie weer aan de hand van nettodiscriminatiegraden (zie vorige deelsectie). We vinden nettodiscriminatiegraden die negatief zijn (en dus in de richting van positieve discriminatie gaan) maar tegelijk dicht bij 0 liggen en er statistisch niet significant verschillend van zijn. We vinden dus geen enkele evidentie voor discriminatie op basis van seksuele geaardheid.

## II.2.4. Werd discriminatie op basis van leeftijd vastgesteld?

Ten slotte wat het deelexperiment rond leeftijd betreft, zien we ratio's die doen denken aan het deelexperiment rond etniciteit. Concreet is **het aantal positieve reacties voor wie zes tot twaalf jaar ouder is een tiende (10.9%) lager dan een jongere tegenhanger, het aantal uitnodigingen is zelfs een vijfde (20.3%) lager**. Uitgedrukt in procentpunten is het verschil in positief antwoordkans 3.8 procentpunt en het verschil in uitnodigingskans 2.5 procentpunt.

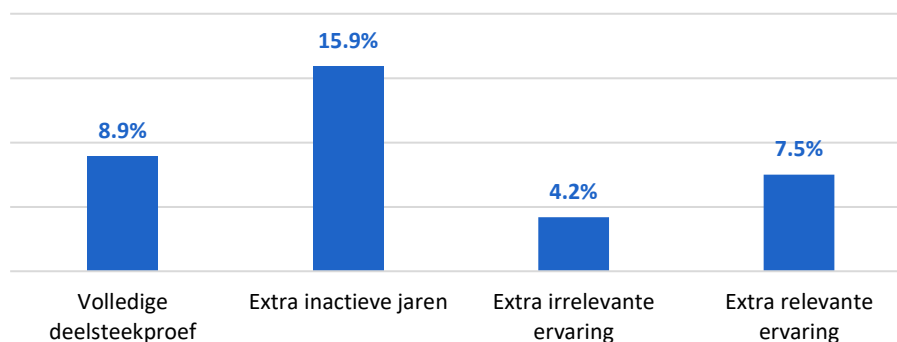
Figuur II.5 – Hoofdstatistieken discriminatiegrond leeftijd



Naar analogie met Baert et al. (2016b), zijn deze resultaten gedreven door kandidatenparen waarbij de oudere kandidaat zijn extra levensjaren invulde met inactiviteit. Ook voor de andere vergelijkingen (oudere kandidaat die extra jaren spendeerde aan irrelevante ervaring of relevante ervaring) zijn de ratio's in het nadeel van oudere kandidaten – wat opmerkelijk is wanneer ze op meer ervaring kunnen bogen – maar niet langer statistisch significant.

In regressieanalyses die beschikbaar zijn op aanvraag, zijn we nagegaan of de verschillen tussen uiteenlopende etnische origines enerzijds, en invulling van de extra jaren voor de oudere kandidaten anderzijds, niet gedreven zijn door een samenhang met beroeps-, bedrijfs- of sectorkenmerken, wat niet het geval bleek te zijn (bij deze analyses werd ook gecorrigeerd voor de maand van verzending van de sollicitaties).

**Figuur II.6 – Nettodiscriminatiegraden in positieve reactie op basis van leeftijd**



Naar analogie met wat deden voor het deexperiment rond etniciteit, gaan we hier ook kort in op de nettodiscriminatiegraden als een maat voor het risico op discriminatie op basis van leeftijd, op basis van Figuur II.6 (en Tabel II.2). We vinden een nettodiscriminatiegraad met betrekking tot het ontvangen van een positieve reactie van 8.9%. Dat wil zeggen dat onder de vacatures waarvoor minstens één kandidaat een positieve reactie ontving **in 1 op 10 leeftijdsdiscriminatie in het krijgen van een positieve reactie werd vastgesteld**, na uitzuivering van situaties van toevallige ongelijke behandeling (zie eerder). Aansluitend bij wat we eerder beschreven, kan deze leeftijdsdiscriminatie vooral verklaard worden door een risico op discriminatie onder degenen die hun extra naschoolse jaren invulden met inactiviteit (nettodiscriminatiegraad van 15.9%), al sluit het risico voor degenen die extra relevante ervaring opdeden (7.5%) goed aan bij de nettodiscriminatiegraad voor de volledige steekproef.

Deze nettodiscriminatiegraad ligt lager dan die voor etnische minderheden (15.2%; zie eerder). Dit verandert echter wanneer we de nettodiscriminatiegraden met betrekking tot het meteen uitgenodigd worden voor een jobgesprek vergelijken. Dan bedraagt deze voor leeftijd 16.4% (en voor etniciteit 16.7%). Dat wil zeggen dat onder de vacatures waarvoor minstens één kandidaat meteen uitgenodigd werd in 1 op 6 leeftijdsdiscriminatie in het krijgen van een uitnodiging werd vastgesteld, na uitzuivering van situaties van toevallige ongelijke behandeling.

### **II.2.5. In welke sectoren is de gevonden discriminatie uitgesproken?**

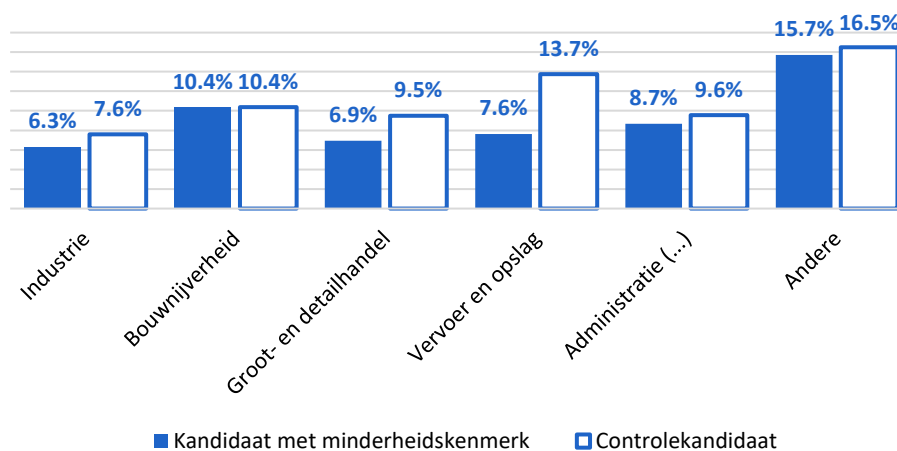
Tabel II.3 geeft soortgelijke analyses als die in Tabel II.1 weer, maar dan met opsplitsingen naar de vijf focussectoren (en een zesde groep die alle andere sectoren groepeerd). Figuur II.7 en Figuur II.8 vatten de hoofdstatistieken samen.

**We vinden, op het niveau van het volledige experiment, dat er statistisch significante ongelijke behandeling wordt gevonden in drie sectoren: (i) groot- en detailhandel ( $p = 0.049$ ), (ii) vervoer en opslag ( $p = 0.014$ ) en de groep met alle (iii) andere sectoren ( $p = 0.015$ ).** Met andere woorden: op het niveau van deze sectoren vinden we ongelijke behandeling waarbij statistische toetsen ons toelaten te stellen dat de kans op toeval zeer klein is.

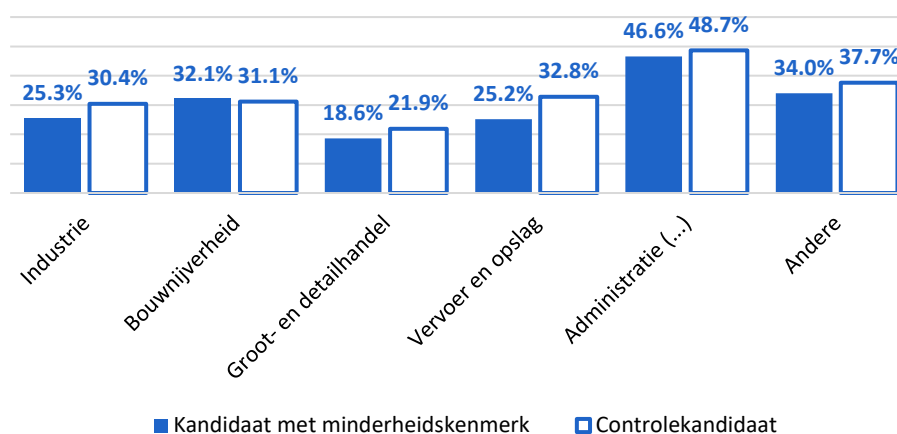
Kunnen we verklaren dat net in deze sectoren statistisch significantie discriminatie gevonden wordt? Dit doen we aan de hand van de regressieanalyses in Tabel A.1. In deze analyses nemen we de eerder besproken beroepskenmerken en bedrijfskenmerken die we aan de experimentele data koppelden op. Eens we dat doen valt de significantie van de discriminatie in de groot- en detailhandel weg. Dit wil zeggen dat de significante discriminatie in deze sector “gemedieerd” (verklaard) kan verklaard worden door de samenstelling van deze sector naar de opgenomen kenmerken: knelpuntstatus van het beroep,

bedrijfs grootte en fractie hoogopgeleiden, deeltijdsen en vaste contracten. In het bijzonder leert de data dat deze sector uit meer kleinere ondernemingen bestaat.

**Figuur II.7 – Statistieken kans op uitnodiging naar sector**



**Figuur II.8 – Statistieken kans op positieve reactie naar sector**



Binnen de sector industrie stellen we op basis van Figuur II.7 en II.8 ook verschillen tussen meerderheids- en minderheidskandidaten vast, maar deze zijn statistisch niet significant, wat mogelijk kan verklaard worden door het beperkter geteste aantal vacatures in deze sector dan de andere sectoren (al is de grootteorde voor vervoer en opslag wel gelijkaardig).

De **gevonden discriminatie in groot- en detailhandel en vervoer en opslag is gedreven door statistisch significante leeftijdsdiscriminatie op het niveau van deze sectoren**. Omgekeerd kan ook gesteld worden dat de onder sectie II.2.4 besproken leeftijdsdiscriminatie gedreven is door de ongelijke behandeling in groot- en detailhandel en vervoer en opslag.

We vinden daarentegen in de focussectoren groot- en detailhandel en vervoer en opslag geen statistisch significante etnische discriminatie.<sup>11</sup> De etnische discriminatie die we vaststelden, blijkt eerder

<sup>11</sup> Dit wil niet zeggen dat we discriminatie in deze sectoren uitsluiten. De positief antwoordratio's en uitnodigingsratio's zijn ook in deze sectoren in het nadeel van etnische minderheden (i.e. kleiner dan 1), maar dit volstaat hier (i.e. op het niveau van de deelsteekproeven naar sector binnen het deelexperiment omtrent etniciteit) niet voor statistisch significante discriminatie.

ingegeven door de restgroep van sectoren. **In de sector administratieve en ondersteunende diensten wordt evenwel ook statistisch significante etnische discriminatie vastgesteld.** Het feit dat we in deze sector geen discriminatie vinden op het niveau van het volledige experiment, komt omdat deze totaal afwezig is met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op basis van seksuele geaardheid (en zelfs niet-significante positieve discriminatie wordt gevonden). De etnische discriminatie in de administratieve sector kan verklaard worden door de beroeps- en bedrijfskenmerken die worden opgenomen in Tabel A.1.

Globaal vinden we dus evidentie voor een vorm van (statistisch significante) discriminatie in drie van de vijf focussectoren (groot- en detailhandel, vervoer en opslag en administratieve en ondersteunende diensten). In een vierde focussector (industrie) neigen sommige statistieken ook naar ongelijke behandeling, maar hier kan, deels door het lagere aantal geteste vacatures, het toeval in die ongelijke behandeling op geen enkele manier uitgesloten worden.

## **II.2.6. Welke andere factoren hebben voorspellende kracht voor de mate van discriminatie?**

In Tabel A.2 voeren we bijkomende regressieanalyses uit waarin de “minderheidsstatus” (versus controlestatus als referentie; zie eerder) in interactie wordt gebracht met andere kandidaatskenmerken (geslacht, ervaring, opleidingsniveau en langdurige werkloosheid), beroepskenmerken (knelpuntstatus) en bedrijfskenmerken (bedrijfsgrootte en fractie hoogopgeleiden, deeltijdsen en vaste contracten), naast de voornoemde sectorindicatoren.

Deze analyse levert echter weinig nieuwe inzichten op bovenop de voornoemde sectorheterogeniteit in de ongelijke behandeling. Verder is er over de hele steekproef heen evidentie voor meer ongelijke behandeling wanneer een bedrijf meer hoogopgeleiden tewerkstelt, maar deze bevinding kan niet toegedicht worden aan een specifieke discriminatiegrond.

## **II.2.7. En wat met genderdiscriminatie?**

Aangezien mannelijke en vrouwelijke paren werden afgewisseld (en er dus 1440 fictieve sollicitaties door mannen en 1440 fictieve sollicitaties door vrouwen gebeurden), kunnen we ook de ongelijke behandeling tussen deze paren bestuderen. Dit doen we aan de hand van de regressieanalyse in Tabel A.3 – het is immers belangrijk te corrigeren voor toevallige, ongewenste correlatie tussen het geslacht van de paren en de beroeps-, bedrijfs- en sectorkenmerken, alsook voor het moment van het solliciteren met het paar.

De analyses geven aan dat er **geen evidentie is voor genderdiscriminatie**, noch in het algemeen, noch binnen specifieke sectoren. Deze bevinding sluit aan bij eerder Vlaams onderzoek, waarbij enkel in heel specifieke situaties (onder andere solliciteren voor een eerste baan die een promotie impliceert; “kleverige vloer”) discriminatie gevonden werd.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Baert, S., De Pauw, A.-S., Deschacht, N. (2016): Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors? *Industrial & Labor Relations Review*, 69, 714–736.

**Tabel II.1: Kans op uitnodiging en positieve reactie voor minderheids- en controlekandidaten**

	Sollicitaties	Kans op uitnodiging					Kans op positieve reactie					Globale significantie (p)
		Minderheid	Controle	Ratio	Verschil	p-waarde	Minderheid	Controle	Ratio	Verschil	p-waarde	
<b>Paneel A: Volledige steekproef</b>												
Volledige steekproef	2880	0.108	0.124	0.871	-0.016	0.025	0.326	0.359	0.907	-0.033	0.001	0.000
<b>Paneel B: Naam die verwijst naar migratieachtergrond (versus Vlaamse naam)</b>												
Volledige deelsteekproef	1280	0.097	0.120	0.805	-0.023	0.019	0.275	0.330	0.834	-0.055	0.000	0.000
Marokkaans	320	0.088	0.119	0.737	-0.031	0.096	0.219	0.313	0.700	-0.094	0.002	0.001
Ghanees	320	0.144	0.156	0.920	-0.013	0.564	0.363	0.363	1.000	0.000	1.000	0.812
Slowaaks	320	0.056	0.094	0.600	-0.038	0.083	0.225	0.306	0.735	-0.081	0.002	0.001
Turks	320	0.100	0.113	0.889	-0.013	0.480	0.294	0.338	0.870	-0.044	0.108	0.112
<b>Paneel C: Gehuwd met iemand van zelfde geslacht (versus andere geslacht)</b>												
Volledige deelsteekproef	640	0.144	0.131	1.095	0.013	0.414	0.456	0.441	1.035	0.016	0.435	0.402
Homoseksueel	320	0.138	0.125	1.100	0.013	0.527	0.481	0.463	1.041	0.019	0.491	0.652
Lesbienne	320	0.150	0.138	1.091	0.013	0.593	0.431	0.419	1.030	0.013	0.670	0.715
<b>Paneel D: Zes of twaalf jaar oudere leeftijd (versus jongere leeftijd)</b>												
Volledige deelsteekproef	960	0.098	0.123	0.797	-0.025	0.081	0.306	0.344	0.891	-0.038	0.061	0.023
Extra inactieve jaren	320	0.088	0.119	0.737	-0.031	0.132	0.281	0.344	0.818	-0.063	0.050	0.055
Extra irrelevante ervaring	320	0.113	0.119	0.947	-0.006	0.796	0.331	0.350	0.946	-0.019	0.612	0.464
Extra relevante ervaring	320	0.094	0.131	0.714	-0.038	0.109	0.306	0.338	0.907	-0.031	0.369	0.168

Noten. De p-waarden die de significantie van het verschil in kans op uitnodiging en positieve reactie toetsen zijn gebaseerd op McNemar chi-kwadraattoetsen. De p-waarde voor de globale significantie (geen positieve reactie versus positieve reactie maar geen uitnodiging versus uitnodiging) is gebaseerd op een Wilcoxon signed rank toets.

**Tabel II.2: Nettodiscriminatiegraden**

	Sollicitaties	Kans op uitnodiging		Kans op positieve reactie	
		Nettodiscriminatiegraad	p-waarde	Nettodiscriminatiegraad	p-waarde
<b>Paneel A: Volledige steekproef</b>					
Volledige steekproef	2880	10.5%	0.025	8.1%	0.001
<b>Paneel B: Naam die verwijst naar migratieachtergrond (versus Vlaamse naam)</b>					
Volledige deelsteekproef	1280	16.7%	0.019	15.2%	0.000
Marokkaans	320	23.8%	0.096	27.8%	0.002
Ghanees	320	6.7%	0.564	0.0%	1.000
Slowaaks	320	33.3%	0.083	25.5%	0.002
Turks	320	9.5%	0.480	11.7%	0.108
<b>Paneel C: Gehuwd met iemand van zelfde geslacht (versus andere geslacht)</b>					
Volledige deelsteekproef	640	-7.1%	0.414	-3.0%	0.435
Homoseksueel	320	-7.7%	0.527	-3.5%	0.491
Lesbienne	320	-6.7%	0.593	-2.5%	0.670
<b>Paneel D: Zes of twaalf jaar oudere leeftijd (versus jongere leeftijd)</b>					
Volledige deelsteekproef	960	16.4%	0.081	8.9%	0.061
Extra inactieve jaren	320	22.7%	0.132	15.9%	0.050
Extra irrelevante ervaring	320	3.8%	0.796	4.2%	0.612
Extra relevante ervaring	320	24.0%	0.109	7.5%	0.369

Noten. De p-waarden die de significantie van de nettodiscriminatiegraden weergeven zijn gebaseerd op McNemar chi-kwadraattoetsen. De lezer zal opmerken dat deze overeenkomen met de p-waarden in Tabel II.2.

**Tabel II.3: Kans op uitnodiging en positieve reactie voor minderheids- en controlekandidaten naar sector**

	Sollicitaties	Kans op uitnodiging					Kans op positieve reactie					Globale significantie (p)
		Minderheid	Controle	Ratio	Verschil	p-waarde	Minderheid	Controle	Ratio	Verschil	p-waarde	
<b>Paneel A: Volledige steekproef</b>												
Industrie	158	0.063	0.076	0.833	-0.013	0.706	0.253	0.304	0.833	-0.051	0.248	0.420
Bouwnijverheid	212	0.104	0.104	1.000	0.000	1.000	0.321	0.311	1.030	0.009	0.819	0.696
Groot- en detailhandel	548	0.069	0.095	0.731	-0.026	0.144	0.186	0.219	0.850	-0.033	0.117	0.049
Vervoer en opslag	262	0.076	0.137	0.556	-0.061	0.033	0.252	0.328	0.767	-0.076	0.025	0.014
Administratie (...)	670	0.087	0.096	0.906	-0.009	0.467	0.466	0.487	0.957	-0.021	0.370	0.207
Andere	1030	0.157	0.165	0.953	-0.008	0.505	0.340	0.377	0.902	-0.037	0.015	0.015
<b>Paneel B: Naam die verwijst naar migratieachtergrond (versus Vlaamse naam)</b>												
Industrie	54	0.037	0.074	0.500	-0.037	0.317	0.074	0.111	0.667	-0.037	0.317	0.317
Bouwnijverheid	62	0.032	0.097	0.333	-0.065	0.157	0.194	0.290	0.667	-0.097	0.180	0.170
Groot- en detailhandel	258	0.070	0.070	1.000	0.000	1.000	0.186	0.202	0.923	-0.016	0.593	0.466
Vervoer en opslag	92	0.043	0.109	0.400	-0.065	0.180	0.217	0.239	0.909	-0.022	0.655	0.261
Administratie (...)	322	0.087	0.099	0.875	-0.012	0.414	0.404	0.460	0.878	-0.056	0.039	0.028
Andere	492	0.142	0.171	0.833	-0.028	0.090	0.280	0.358	0.784	-0.077	0.000	0.001
<b>Paneel C: Zes of twaalf jaar oudere leeftijd (versus jongere leeftijd)</b>												
Industrie	50	0.080	0.120	0.667	-0.040	0.564	0.360	0.480	0.750	-0.120	0.257	0.296
Bouwnijverheid	74	0.054	0.108	0.500	-0.054	0.157	0.270	0.243	1.111	0.027	0.739	0.961
Groot- en detailhandel	188	0.053	0.106	0.500	-0.053	0.096	0.149	0.223	0.667	-0.074	0.071	0.046
Vervoer en opslag	74	0.054	0.216	0.250	-0.162	0.014	0.189	0.459	0.412	-0.270	0.002	0.002
Administratie (...)	218	0.064	0.073	0.875	-0.009	0.706	0.440	0.422	1.043	0.018	0.706	0.977
Andere	356	0.163	0.146	1.115	0.017	0.405	0.331	0.337	0.983	-0.006	0.835	0.761

Noten. De p-waarden die de significantie van het verschil in kans op uitnodiging en positieve reactie toetsen zijn gebaseerd op McNemar chi-kwadraattoetsen. De p-waarde voor de globale significantie (geen positieve reactie versus positieve reactie maar geen uitnodiging versus uitnodiging) is gebaseerd op een Wilcoxon signed rank toets.



# III. Duidende stakeholderbevraging

Om de resultaten uit de correspondentie-experimenten te contextualiseren en bijkomende inzichten te verschaffen vanuit diverse arbeidsmarktstakeholders inzake non-discriminatie en het daaraan gekoppelde beleid, voerden we een kwalitatieve bevraging uit bij belangenorganisaties, werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en sectorfederaties.

We maakten hierbij gebruik van semigestructureerde interviews. Dit wil zeggen dat dezelfde vraagstelling werd gehanteerd doorheen de interviews maar zo nodig verdiepende of verduidelijkende vragen werden gesteld. Alle antwoorden werden uiteindelijk geanonimiseerd waarbij de stellingen die in dit verslag zijn opgenomen niet te herleiden zijn tot (een vertegenwoordiger van) een specifieke organisatie.

Omwille van de huidige gezondheids crisis werden sommige interviews online en andere fysiek gehouden in de mate dat de dan geldende overheidsmaatregelen dit toelieten. De organisaties vaardigden doorgaans lokale vertegenwoordigers af. Doch in een beperkt aantal gevallen ging het om regionale of nationale vertegenwoordigers wanneer hun lokale tegenhangers niet beschikbaar of onbestaande waren.

In totaal voerden we vijftien interviews uit bij de volgende organisaties: (i) belangenorganisaties çavaria, Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en Minderhedenforum, (ii) werknemersorganisaties Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB) en Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), (iii) werkgeversorganisaties Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ), Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka), Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en Unie van Zelfstandige Ondernemers (Unizo) en (iv) sectorfederaties de Belgische federatie van de handel en diensten (Comeos), Confederatie Bouw, de Belgische sectorfederatie van de chemische industrie en de life sciences (Essenscia), de beroepsfederatie van HR-dienstverleners (Federgon) en Sociaal Fonds Transport en Logistiek (SFTL).

In dit hoofdstuk volgt een synthese van bovengenoemde interviews per stakeholdergroep. We bespreken de gelijkenissen en verschillen in (i) hoe zij de discriminatieproblematiek inschatten, (ii) wat zij veronderstellen dat mogelijke discriminatiemotieven zouden kunnen zijn, (iii) de acties die zij nemen om discriminatie te bestrijden, (iv) wat hun standpunt is inzake praktijktesten en (v) hoe zij de rol van het lokaal bestuur van Stad Antwerpen zien op het gebied van non-discriminatie(beleid).

## III.1. Discriminatieproblematiek

Bij de **belangenorganisaties** heerst de algemene perceptie dat er nog steeds zeer veel discriminatie plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Sommige organisaties noemen het zelfs een structureel probleem. Daarenboven geeft één organisatie aan dat de wetgeving en handhaving geënt zouden zijn op het interpersoonlijke aspect maar te weinig rekening houden met het structurele, institutionele aspect van discriminatie. De vermoede toename van discriminatie zou gedeeltelijk kunnen verklaard worden door de toename in bekendheid van de diverse platformen waarop klachten kunnen worden ingediend; men heeft de indruk dat wie benadeeld wordt, beter de weg vindt naar dergelijke platformen. Ook de toename

van de bekendheid van de belangenorganisaties an sich kan hierin een rol spelen. Daaraan gerelateerd oppert men dat de globale discriminatiecijfers (vanuit het oogpunt van de meldingen) waarschijnlijk nog een onderschatting zijn: mogelijk verschijnen enkel zij die gemotiveerd genoeg zijn en waarbij het voorval ernstig genoeg is, in de statistieken. Tot slot, wanneer men de discriminatiegraad in grootstedelijke context (zoals in steden zoals Antwerpen) afzet ten opzichte van de rest van Vlaanderen, observeert men dat er veel diversiteit is, op alle vlakken, maar dat het niet duidelijk is of die diversiteit leidt tot meer of minder discriminatie. Desalniettemin is de effectieve discriminatieproblematiek volgens de belangenorganisaties in alle waarschijnlijkheid groter in centrumsteden dan op het platteland net omwille van de verhoogde aanwezigheid van de diverse minderheidsgroepen.

De **werknemersorganisaties** stellen eveneens dat de discriminatieproblematiek nog steeds aanzienlijk is. Een kanttekening daarbij is dat er minder duidelijk sprake is van open of moedwillige discriminatie, wat vroeger wel zo zou geweest zijn; de huidige discriminatie zou dus subtieler zijn. Daarnaast merkt men ook op dat er een aanzienlijk verschil is in tewerkstelling en opleidingsniveau tussen mensen zonder en met migratieachtergrond; dat wordt niet per se als bewijs voor discriminatie beschouwd maar wel als problematisch in die zin dat het arbeidsmarktintegratie in de weg staat. Wanneer de situatie in Antwerpen vergeleken wordt met de situatie buiten de stad dan merkt men op dat hyperdiversiteit er de realiteit is geworden: de volledige wereldbevolking is er vertegenwoordigd, wat ook in de ledendoorstroom merkbaar is. Wat de gevolgen van die diversiteit betreft, zijn de meningen tussen de werknemersorganisaties wel uiteenlopend. Eén organisatie stelt dat de discriminatiegraad niet hoger zou zijn in grootstedelijke context maar dat de gevolgen van discriminatie, zoals sociale ongelijkheid, wel groter zouden zijn, terwijl andere organisaties stellen dat er net meer discriminatie is omwille van die diversiteit en de segregatie die ontstaan is tussen de diverse minderheidsgroepen.

Bij de **werkgeversorganisaties** klinkt doorgaans een iets ander geluid wat de problematiek inzake discriminatie betreft. Enerzijds erkennen ze dat er een probleem aanwezig is. Anderzijds stellen ze dat ze het probleem niet goed kunnen inschatten omdat de huidige statistieken en onderzoeken volgens hen te wensen overlaten en dat de discriminatieproblematiek waarschijnlijk overschat wordt omdat er te veel onder die noemer zou worden geplaatst. Enkele werkgeversorganisaties stellen dat ze diversiteit hoog op de agenda hebben staan maar dan voornamelijk vanuit de insteek van 'inclusie' en 'diversiteit' eerder dan 'discriminatie'. Bezorgdheden die worden geuit door enkele van de werkgeversorganisaties zijn onder andere dat: (i) er vanuit de media een onevenredige aandacht uitgaat naar discriminerende ondernemers en werkgevers, (ii) de focus te sterk op etniciteit zou liggen en te weinig op de andere discriminatiegronden zoals leeftijd en (iii) men te veel focust op discriminatie in het selectieproces (werkgeversperspectief) en te weinig op discriminatie die op de werkvloer zou plaatsvinden (werknemersperspectief), zoals pesterijen. De meeste werkgeversorganisaties geven aan geen vergelijking te kunnen maken tussen de situatie in Antwerpen versus andere grootsteden of de rest van Vlaanderen. Wel stellen de vertegenwoordigers van enkele organisaties dat er een grote demografische diversiteit in Antwerpen is en dat de verwachting is dat de discriminatiegraad daardoor hoger zou kunnen liggen (net omdat die diversiteit er in sterkere mate is en niet omdat werkgevers meer zouden discrimineren).

De meeste **sectorfederaties** vinden het dan weer een moeilijke oefening om in te schatten hoe groot de problematiek van discriminatie is binnen hun sector. Een belangrijke opmerking hierbij is dat enkele federaties de addenda bij de sectorconvenanten inzake correspondentie-experimenten reeds hebben ondertekend, wat betekent dat zij deze onderzoeken afwachten om na te gaan wat het basisniveau van arbeidsmarktdiscriminatie is binnen de respectievelijke sectoren. Specifiek wat sectoren zoals de

bouwnijverheid en transport en logistiek betreft, zou de arbeidsmarktkrapte die binnen deze sectoren speelt grotendeels dicteren hoe groot het discriminatieprobleem is. Bij een hoge krapte is het op basis van de ervaringen van die sectorfederaties namelijk zo dat er geen (financiële) ruimte is om te discrimineren. Veel werkgevers binnen die sectoren zouden ook nood hebben aan buitenlandse arbeidskrachten omdat ze de jobs anders niet meer ingevuld krijgen. Een kanttekening die hierbij wordt gemaakt, is dat er ook vanuit het onderwijs te weinig instroom is van beroepsprofielen die een knelpuntberoep zouden kunnen uitoefenen; er wordt voor sommige profielen een groot potentieel gezien binnen de groep van personen met een migratieachtergrond waar meer opleidingen zouden moeten worden ingericht. Specifiek wat de grootstedelijke context van Antwerpen betreft, wordt enerzijds opgemerkt dat het een stad is met een grote demografische diversiteit maar dat personen uit de diverse minderheidsgroepen niet altijd voldoende kansen krijgen om een gedegen opleiding te kunnen volgen om uiteindelijk kansen op de arbeidsmarkt te kunnen krijgen. Anderzijds merken enkele organisaties op dat er een geringe (etnische) diversiteit aanwezig is binnen de havencluster niettegenstaande de grote diversiteit binnen de stad.

## III.2. Veronderstelde discriminatiemotieven

De motieven inzake discriminatie zijn, op basis van de inbreng van de diverse **belangenorganisaties**, uiteenlopend. Zo kunnen voorkeursdiscriminatie en statistische discriminatie naast elkaar bestaan. Enerzijds is er voorkeursdiscriminatie die gebaseerd is op een irrationele voorkeur van de werkgever voor werknemers uit de meerderheidsgroep omwille van diens afkeer voor contact met werknemers uit minderheidsgroepen.<sup>13</sup> De organisaties benadrukken het bestaan van die voorkeuren. De voorkeuren zouden kunnen leiden tot het stellen van bepaalde gedragingen, bijvoorbeeld in het selectieproces, die resulteren in discriminatie. Ze zouden zich bovendien niet enkel situeren op het niveau van de intermediair (de rekruteerder, bijvoorbeeld) maar ook op het niveau van de werkgevers en diens klanten. Werkgevers kunnen zelf vooringenomen zijn maar die vooringenomenheid kan ook ingegeven zijn door een klantenvoorkeur; daar zou dan een economische realiteit achter schuilen. Anderzijds is er statistische discriminatie die een rationele, winstmaximaliserende reactie van de werkgever inhoudt, waarbij de werkgever de productiviteit van een individuele minderheidskandidaat inschat op basis van productiviteitsgerelateerde kenmerken gelinkt aan de minderheidsgroep als geheel.<sup>14</sup> Voorbeelden van deze stereotyperende vorm van discriminatie zijn volgens de belangenorganisaties dat individuen uit bepaalde minderheidsgroepen als onbetrouwbaar worden aanzien of dat men vreest voor hun absentisme op de werkvloer. Deze vorm van statistische discriminatie wordt volgens verschillende belangenorganisaties ook goedgepraat vanuit werkgeverszijde en bijgevolg door de vingers gekeken. Tot slot merkt men op dat het bestaan van onbewuste discriminatie sterk benadrukt wordt vanuit werkgeverszijde. Dit kan vervolgens als excuus worden gebruikt wanneer discriminatie wordt vastgesteld; de discriminatie was immers onbewust en dus onbedoeld.

De **werknemersorganisaties** brengen nog een aantal bijkomende redenen naar voren waarom discriminatie zou kunnen plaatsvinden. Naast vooroordelen en stereotypen denken zij bijvoorbeeld ook

---

<sup>13</sup> Becker, G. (1971): *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

<sup>14</sup> Arrow, K. J. (1973): *The theory of discrimination*. *Discrimination in labor markets*, 3(10), 3–33.

Phelps, E. S. (1972): *The statistical theory of racism and sexism*. *American Economic Review*, 62(4), 659–661.

aan een gebrek aan kennis, een bepaalde bezorgdheid of angst voor het onbekende, slechte ervaringen met personen uit minderheidsgroepen en de vele biases die in het rekruterings- en selectieproces kunnen sluipen. Ten eerste zou het gebrek aan kennis over (individuen uit) de minderheidsgroepen ervoor kunnen zorgen dat men niet vertrouwd is met hun meerwaarde op de werkvloer. Vermeende maar ook bestaande problemen omtrent taalvaardigheid en, daaraan gekoppeld, de veiligheid op de werkvloer (die niet zou kunnen worden vervuld omwille van taalproblemen) kunnen vervolgens tot een verdere afzetting ten opzichte van individuen uit minderheidsgroepen leiden. Ten tweede kan dat gebrek aan kennis zich ontvouwen in een angst of “koudwatervrees” die werkgevers nog verder wegduwt van “het onbekende”. Zo kan de werkvloer er ook homogener gaan uitzien en ontstaat groepsvorming binnen de bedrijven. Men gaat volgens sommige werknemersorganisaties soms ook al te vaak binnen het eigen netwerk op zoek naar mensen die geschikt zouden kunnen zijn voor een bepaalde functie. Dit brengt op zijn beurt een grotere homogeniteit op de werkvloer met zich mee. Ten derde kunnen slechte ervaringen uit het verleden geïnternaliseerd worden en een bijkomende barrière vormen voor inclusie op de werkvloer. Ten vierde zijn er de diverse biases in het rekruterings- en selectieproces. De halo bias, bijvoorbeeld, waarbij beslissingsnemers positieve kenmerken van individuen uitvergroten en generaliseren met daartegenover dan het horn-effect waarbij (al dan niet vermeende) slechte karaktereigenschappen de bovenhand nemen in de beslissingsvorming.

De **werkgeversorganisaties** schuiven grotendeels motieven naar voren die reeds naar boven kwamen in de interviews met belangen- en werknemersorganisaties. Zo kan een slechte ervaring tijdens eerdere aanwervingen of de vrees om klanten te verliezen wanneer een werknemer uit een minderheidsgroep de werkgever moet vertegenwoordigen mogelijk leiden tot discriminatoir gedrag bij werkgevers. Ook stereotype voorafnames, zoals absentisme bij vrouwelijke werknemers, kunnen volgens de organisaties meespelen in het beslissingsproces van de rekruteerders en werkgevers. Bovendien zouden taal en cultuur belangrijke drempels zijn voor personen met een migratieachtergrond; in sommige (kleinere) ondernemingen zou het namelijk zo zijn dat het belangrijk is dat men elkaar letterlijk verstaat en begrijpt. Wat echter nadrukkelijk aan bod komt bij nagenoeg alle werkgeversorganisaties is het concept van onbewuste discriminatie. Hierbij wordt bijvoorbeeld gesteld dat een gebrek aan kennis over werknemers uit de diverse minderheidsgroepen ervoor kan zorgen dat onbewuste biases de kop opsteken in het rekruterings- en selectieproces.

Ook de vertegenwoordigers uit de **sectorfederaties** sluiten aan bij enkele van bovengenoemde motieven. Voorbeelden daarvan omvatten de subjectiviteit die in het selectieproces is ingebed en het bestaan van statistische discriminatie op basis van stereotypes. Twee zaken die echter bij meerdere federaties nadrukkelijk naar voren komen zijn discriminatie door de rekruteerder op basis van bevooroordeelde profielbeschrijvingen en klantgestuurde discriminatie. In het eerste geval zouden rekruteerders in bepaalde gevallen moeten ingaan op vragen van de werkgever om aan specifiek profielvereisten te voldoen (of deze vereisten verkeerd interpreteren) waardoor zij discriminatoir gedrag zouden (moeten) stellen. In het tweede geval komt de vraag vanuit de klant, bij wie mogelijk (onbewuste) vooroordelen of negatieve ervaringen meespelen, waardoor de werkgever zich (mogelijk vanuit commercieel oogpunt) verplicht voelt tot het stellen van discriminatoir gedrag en dus nalaat werknemers aan te trekken uit (voornamelijk etnische) minderheidsgroepen.

### III.3. Acties ter bestrijding van discriminatie

De bestaansreden van de bevroagde **belangenorganisaties** schuilt logischerwijs in het inzetten op non-discriminatie en het daaraan gekoppelde beleid – in die zin zetten zij heel wat acties op touw om dit doel na te streven. Zo ondernemen zij bijvoorbeeld sensibiliseringsacties die diverse vormen kunnen aannemen: affichecampagnes, evenementen, manifestaties, etc. Daarnaast werkt men actief aan het wetgevend kader door wetsondersteunende taken uit te voeren en aanbevelingen uit te vaardigen. Ook het uitbouwen van gemeenschappen rond de diverse minderheidsgroepen is een essentieel onderdeel van de werking van de verschillende belangenorganisaties. De organisaties zetten naar eigen zeggen slechts in geringe mate zelf in op de meting en monitoring van discriminatie, al is dat voor sommige van die organisaties wel een objectief om de komende jaren te realiseren mits (financiële) ondersteuning van de bevoegde publieke instanties.

De wijze waarop de **werknemersorganisaties** gestructureerd zijn, zorgt voor een specifieke benadering van de discriminatieproblematiek. Enerzijds is er de werking van wat binnen de werknemersorganisaties “diversiteitsconsulenten” wordt genoemd. De precieze taakinvoering verschilt van organisatie tot organisatie. Hierna volgt een opsomming van enkele mogelijke taken. Ten eerste kunnen zij een soort van meldpunt vormen voor klachten waar dan verder mee aan de slag kan worden gegaan. Verder kunnen zij slachtoffers van discriminatie wegwijs maken in de diverse mogelijkheden op vlak van juridische actie. Waar nodig werken zij dan op juridisch vlak samen met andere organisaties, zoals Unia. Ten derde werken deze consulenten doorgaans rond verschillende thema’s waarvan discriminatie of, positief geformuleerd, diversiteit er één is; het promoten en assisteren in het opzetten van diversiteitsplannen binnen ondernemingen is daar een voorbeeld van. De werking van de diversiteitsconsulenten wordt tot slot ondersteund door de *délégués* of militanten in de diverse ondernemingen. Anderzijds is er de werking van de werknemersorganisaties zelf waarbij zij werken rond campagnes of themadagen, advies verlenen en het beleid mee helpen uitdenken in verschillende adviesorganen en raden (vb. Nationale Arbeidsraad en Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) en inzetten op vormingen. Wat deze laatste betreft zetten sommige organisaties bijvoorbeeld in op non-discriminatie in de onthaalopleiding of geven ze vorm aan opleidingen omtrent het omgaan met vooroordelen en het herkennen van discriminatoire handelingen.

De **werkgeversorganisaties** scharen zich gelijkgestemd achter twee concrete acties, namelijk het sensibiliseren van werkgevers en ondernemers omtrent het thema ‘diversiteit en inclusie’ en het bundelen van de krachten met andere werkgeversorganisaties omtrent non-discriminatie. Ten eerste zou diversiteit volgens meerdere werkgeversorganisaties een meerwaarde kunnen vormen binnen ondernemingen: het zou voor hogere niveaus van creativiteit en innovatie kunnen zorgen. De onderneming zou volgens enkele werkgeversorganisaties een afspiegeling van de samenleving moeten zijn en ruimte moeten laten voor diverse talenten. Een concreet voorbeeld van een sensibiliseringsactie is de uitwerking van een brochure rond diversiteit en ongelijke behandeling die tot stand kwam na multilateraal overleg in de Nationale Arbeidsraad. Ten tweede vormt het samenwerkingsverband tussen de werkgeversorganisaties (en Unia) voor een afgestemd non-discriminatiebeleid. Zo brengen de werkgeversorganisaties op beleidsniveau vaak gelijkaardige boodschappen of adviezen uit om het beleid mee vorm te geven. Andere acties die gedragen worden door individuele werkgeversorganisaties omvatten: (i) het inzetten op specifieke diversiteitsprojecten binnen ondernemingen en (ii) het gidsen van ondernemingen inzake een divers HR-beleid en het opzetten van diversiteitsplannen binnen die ondernemingen.

Wat de **sectorfederaties** betreft is het zo dat de (types van) acties die inzake non-discriminatie worden ondernomen, verschillen van federatie tot federatie. Zo stelt een deel van de bevroegde federaties dat zij hun acties zullen afstemmen op wat uit de sectornulmetingen komt zoals overeengekomen binnen de addenda van de sectorconvenanten. Zij zullen dus eerst een nulmeting met bijhorende risicoanalyse opstarten om daarna pas sensibiliserende en ondersteunende acties in te richten teneinde discriminatie te bestrijden en inclusie te promoten. Andere sectorfederaties zetten dan weer meteen in op specifiek acties inzake non-discriminatie zoals imagocampagnes, samenwerkingen met (lokale) overheden omtrent diversiteitsthema's of de toeleiding van personen met een migratieachtergrond tot de arbeidsmarkt aan de hand van op maat gemaakte werkopleidingen. Tot slot is het wat de uitzendsector betreft geen geheim dat zij inzetten op zelfregulering aan de hand van mystery calls en, bouwend op de resultaten volgend uit dit onderzoek, trainingen en begeleidingen opzetten voor uitzendconsulenten.

### III.4. Standpunt inzake praktijktesten

Met het begrip praktijktesten verwijzen we in deze sectie naar correspondentie-experimenten en mystery calls. Enerzijds zijn correspondentie-experimenten het type experiment dat eerder in dit rapport werd besproken. Anderzijds zijn mystery calls een tweede type veldexperiment waarbij de onderzoeker zich voordoeft als een potentiële klant van een bedrijf en aan de vertegenwoordiger van dit bedrijf telefonisch een discriminerende vraag stelt (Baert et al., 2021). Vervolgens registreert men of die vertegenwoordiger ingaat op de discriminerende vraag. Wanneer dit het geval is, wordt dit gezien als een intentie tot discrimineren.

De **belangenorganisaties** staan unisono achter de uitvoering van praktijktesten; dit betreft zowel de correspondentie-experimenten als de mystery calls. Beide testvormen kunnen helpen in het scheppen van een breed beeld inzake de discriminatieproblematiek. De meningen omtrent de finaliteit van deze testen lopen echter wel uiteen. Eén van de organisaties stelt dat de praktijktesten louter moeten dienen om discriminatie vast te stellen op geaggregeerd niveau "om het probleem aan te kaarten en de zichtbaarheid ervan te verhogen". Een andere organisatie is het daar niet mee eens en stelt dat strafrechtelijke vervolging zeker moet kunnen plaatsvinden: zonder de mogelijkheid tot vervolging zouden de testen hun doel voorbijschieten. Inzake de mystery calls komt ten slotte nadrukkelijk naar voren dat het wetgevend kader omtrent deze testvorm te rigide is en het moeilijk te implementeren is. Dit is omwille van de verschillende goedkeuringen die vereist zijn (i.e. de voorafgaandelijke machtiging van de arbeidsauditeur of Procureur des Konings), de moeilijkheid om die goedkeuring te verkrijgen, de specifieke context waarin deze testen moeten worden uitgevoerd (i.e. enkel uitvoerbaar in sectoren zoals de interimsector of bankensector) en de verschillende tussenstappen die moeten worden gevolgd.

Ook de **werknemersorganisaties** zijn in het algemeen voorstander van beide vormen van praktijktesten. De correspondentie-experimenten en mystery calls worden beschouwd als instrumenten die discriminatoir gedrag bloot kunnen leggen en een bepaalde objectivering van de discriminatiegraad vormen. Ze worden niet als optimaal middel beschouwd omwille van enkele nadelen waaronder het voorliegen van werkgevers, wat inherent zou zijn aan de testen. Eén van de organisaties werpt ook op dat het resultaat niet zwart-wit te interpreteren zou zijn omwille van de diverse biases die meespelen in het selectieproces. Zo zou het effect van buikgevoel moeilijk te bannen zijn uit de resultaten en deze bijgevolg kunnen vertekenen. Waar de testen wel als goed middel voor worden gezien, is het helpen effenen van het pad voor individuen uit de diverse minderheidsgroepen om toe te kunnen treden tot de



arbeidsmarkt. Er wordt immers door diverse werknemersorganisaties geopperd dat wanneer meer mensen participeren in de arbeidsmarkt (en dus niet worden uitgesloten op basis van discriminatiegronden) dit de sociale zekerheid ten goede kan komen. Wie participeert, hangt veel minder sterk af van die sociale zekerheid. Wat de mystery calls betreft, zijn de meningen voor een stuk verdeeld. Enerzijds wordt geopperd dat deze vorm van praktijktesten niet uitsluitend moet dienen om te straffen en dat bijvoorbeeld ook een coachend gesprek zou moeten kunnen volgen met de personen die een slecht resultaat neerzetten op basis van die mystery calls. Anderzijds wordt door een andere organisatie geopperd dat het wetgevend kader verder moet worden uitgewerkt in functie van sanctionering. Men geeft dan als voorbeeld dat de procedure voor mystery calls moet worden vereenvoudigd omdat ze nu te rigide zou zijn maar dat tegelijkertijd de rechtszekerheid van de werknemers gewaarborgd moet blijven. Wat dat laatste betreft schuift men naar voren dat de werkgever aansprakelijk zou moeten blijven en de verantwoordelijkheid niet zomaar kan worden afgeschoven op de werknemer.

Daarentegen zijn de **werkgeversorganisaties** in het algemeen tegen de uitvoering van praktijktesten, al zijn daar volgens sommigen onder hen uitzonderingen op. Enkele organisaties stellen bijvoorbeeld dat praktijktesten toch op sectorniveau zouden kunnen plaatsvinden. In die context wordt echter opgemerkt dat het dan nog steeds gaat om praktijktesten uitgevoerd bij individuele bedrijven waarvan de resultaten slechts worden geaggregeerd op sectorniveau. Voor- of tegenstand inzake praktijktesten zou ook van de uitvoerder afhangen: wanneer sector- of werkgeversorganisaties zelf zouden instaan voor de praktijktesten en vervolgens ook voor de sensibilisering binnen de diverse ondernemingen dan zou er volgens meerdere organisaties minder weerstand zijn ten opzichte van deze testen. In deze context wordt het voorbeeld van Federgon inzake mystery calls als een goed voorbeeld van zelfmediëring en zelfsturing beschouwd. Ook is men in het algemeen geen voorstander dat praktijktesten zouden dienen om te sanctioneren. Dat zou volgens sommige organisaties zelfs averechts werken; niet het culpabiliseren van ondernemers maar het creëren van een bewustzijn onder ondernemers zou daarom een beter alternatief zijn. Verder wordt door individuele werkgeversorganisaties nog gesteld dat (i) praktijktesten te omzeilen zijn aangezien discriminatie zou kunnen verschuiven naar een later punt in het selectieproces en ze daarom niet betrouwbaar zijn, (ii) het uitlokkingselement irriterend werkt voor ondernemingen en (iii) de instrumenten inzake positieve actie voldoende toereikend zijn voor ondernemingen die reeds op een positieve manier aan de slag willen met diversiteit – praktijktesten zouden daarom overbodig zijn. Tot slot en ter zijde is het interessant om op te merken dat enkele werkgeversorganisaties de werknemersorganisaties bijtreden in hun betoog dat discriminatie kan leiden tot economisch verlies (want de meest productieve kandidaat werd mogelijk niet geselecteerd) net zoals werkloosheid als gevolg van discriminatie kan leiden tot een nodeloze kostenpost voor de sociale zekerheid.

Net zoals de veelheid aan en de soorten van acties tussen de **sectorfederaties** verschilt, zijn de standpunten inzake praktijktesten ook zeer uiteenlopend tussen de federaties. Sommige federaties stellen duidelijk dat zij geen voorstander van praktijktesten zijn en hier ook niet aan zullen deelnemen op sectorniveau. Zo zou het louter vaststellen van discriminatie bijvoorbeeld geen oplossing vormen voor het probleem an sich. Andere federaties zijn uitsluitend voorstander van mystery calls om dat enkel daarin geen graten worden gezien met het oog op de bestrijding van discriminatie. Nog andere federaties zijn dan weer voorstander van de correspondentie-experimenten omdat het hen de gelegenheid biedt gerichte acties te ondernemen om de mogelijke discriminatieproblematiek, die tot dusver onder water zou kunnen gebleven zijn, aan te pakken. Echter heerst bij enkelen onder hen wel de perceptie dat heel wat sectoren vanuit een negatieve motivatie hebben ingetekend op de

sectornulmetingen die zullen plaatsvinden. Zo werd tijdens de besprekingen van de addenda aan de sectorconvenanten de druk om deel te nemen aan de nulmetingen soms stevig opgevoerd. Daarnaast opperen sommige werkgevers dat ze zich geïrriteerd voelen door de praktijktesten waardoor bij de sectorfederaties toch enige terughoudendheid van tel is. De hoop, bij de federaties die bereid zijn om praktijktesten op te zetten binnen hun respectievelijke sectoren, is vooral dat zij effectief aan de slag zullen kunnen gaan met de resultaten en dat men vanuit de overheid niet zozeer erop uit is om meteen sanctionerend op te treden.

## III.5. Rol van het lokaal bestuur

De rol van het lokaal beleid inzake non-discriminatie is volgens de diverse **belangenorganisaties** gericht op een actief beleid waarbij heel wat concrete acties worden ondernomen en de diverse stakeholders hierin ook nauw worden betrokken. Ten eerste vinden de organisaties het belangrijk dat Stad Antwerpen een voorbeeldbeleid uitrolt inzake het eigen personeelsbeleid. Dit gaat niet alleen over functies binnen de administratie maar ook over, bijvoorbeeld, het politiekorps. Ten tweede zouden de organisaties graag middelen aantrekken via het lokaal niveau om plaatselijke initiatieven op te kunnen zetten. Zo denken ze aan (i) het (beter kunnen) bijstaan van slachtoffers van discriminatie, (ii) het aanwenden van de middelen om zelf (als belangenorganisatie) praktijktesten op te zetten en (iii) het inrichten van sensibiliseringscampagnes en evenementen. Ten derde is er ook het idee van een overlegplatform en, in het algemeen, het frequenter en uitgebreider laten plaatsvinden van dialoog tussen diverse stakeholders wanneer het aankomt op het non-discriminatiebeleid van de stad. Tot slot stellen sommige belangenorganisaties duidelijk dat het beleid van de stad gericht moet zijn op de handhaving van de bestaande wetgeving. Eén van de organisaties gaat daarin zelfs nog een stap verder en stelt dat het beleid verschillende sanctionerende acties (of maatregelen die deze acties mogelijk maken) zou moeten ondernemen. Zo zou discriminatie in de GAS-wetgeving kunnen worden opgenomen waarbij het mogelijk wordt om de problematiek via GAS-boetes aan te pakken. De stad zou er ook voor kunnen opteren om discriminatie in te bedden in de overheidsopdrachten, het vergunningenbeleid en de subsidiereglementen. Concreet denkt men dan aan het uitwerken van een non-discriminatieclausule. In samenwerking met (arbeids)inspectiediensten zouden inbreuken op deze clausule kunnen worden vastgesteld om vervolgens over te gaan op sanctionering. Sanctioneringsvoorstellen omvatten onder andere het terugvorderen van toegekende subsidies of het intrekken van renovatie- of energiepremies wanneer discriminatie wordt vastgesteld.

De **werknemersorganisaties** zijn het er met elkaar ook over eens dat er meer nood is aan communicatie en ontmoeting inzake non-discriminatie en het daaraan gekoppelde stadsbeleid, en brengen nog een aantal bijkomende suggesties aan ter verbetering van het beleid. In de eerste plaats menen ze dat de samenwerking met de stadsdiensten de laatste jaren is verwaterd – een versnelde achteruitgang die ogenschijnlijk grotendeels tijdens de vorige legislatuur plaatsvond. Ze stellen voor dat er opnieuw een platform voor ontmoeting tussen organisaties (waaronder ook middenveldorganisaties) wordt gecreëerd om zo samen aan de slag te gaan rond de thema's discriminatie en diversiteit. Men kijkt hier ook in de richting van Gent waarbij gesteld wordt dat daar wel een specifieke werking omtrent die thema's is opgezet (i.e. "Gent, stad in werking"). In Gent wordt in werkgroepen intensief gewerkt rond het diversiteitstopic met de werknemersorganisaties als vaste partner. Daarnaast kwamen de volgende suggesties voor een beter non-discriminatiebeleid naar voren: (i) het aanbieden van concrete instrumenten die de werknemersorganisaties kunnen helpen arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden, (ii)



het inzetten op een betere verspreiding van campagnes rond diversiteitsthema's zodat deze een groter doelpubliek bereiken, (iii) het verder ondersteunen van de diverse meldpunten en belangenorganisaties zoals Unia, (iv) het van onder uit faciliteren van initiatieven omtrent diversiteit en discriminatie en de dynamiek in deze terug aanzwengelen, (v) de nabijheid van de politie als gesprekspartner in de verf zetten, (vi) het voeren van een actief non-discriminatiebeleid die achtergestelde doelgroepen bereikt en hen meer kansen geeft zowel op de werkvloer als in het onderwijs (waar volgens één organisatie problemen zijn rond uitval van jongeren met een migratieachtergrond en de instroom van leerkrachten met een migratieachtergrond in het lerarenkorps).

De **werkgeversorganisaties** schuiven voornamelijk acties naar voren die betrekking hebben op het sensibiliseren van werkgevers en het ondersteunen van reeds geplande acties door het stadsbestuur of door andere belangenorganisaties. Overige acties die volgens individuele organisaties tot de mogelijkheden behoren omvatten: (i) het bundelen van de krachten via gerichte samenwerkingen, (ii) het informeren en begeleiden van ondernemers zonder te stigmatiseren en (iii) het naar buiten brengen van best practices en positieve verhalen van ondernemers inzake diversiteit naar het bredere publiek toe. Een belangrijke opmerking bij bovenstaande opsomming is dat de werkgeversorganisaties hoofdzakelijk regionale of nationale vertegenwoordigers afvaardigden voor de interviews net omdat hun werking zich op dat niveau afspeelt. Bijgevolg stelden enkele van die organisaties dat er in mindere mate aandacht besteed wordt aan of ingezet wordt op lokale acties.

Tot slot halen de **sectorfederaties** een brede variëteit aan acties aan die het lokaal bestuur zou kunnen nemen om hun non-discriminatiebeleid kracht bij te zetten. Ten eerste zou de stad meer kunnen inzetten op het informeren en communiceren omtrent acties die ze zelf neemt inzake diversiteit en het bewerkstelligen van een multiculturele samenleving. Ten tweede zouden er rolmodellen naar voren kunnen worden geschoven zowel binnen de administratie, de publieke diensten (zoals brandweer en politie) als het bedrijfsleven om stigma's over minderheidsgroepen te bannen. Ten derde zou de stad moeten inzetten op opleidingen en een gedegen taalbeleid om de instroom van personen uit (etnische) minderheidsgroepen naar het technisch onderwijs en de STEM-richtingen enerzijds en de arbeidsmarkt anderzijds te faciliteren. Een kanttekening (inzake beleidsacties) die door één van de federaties gemaakt wordt, is dat men moet opletten voor een ongestructureerde amalgaam aan acties, op de diverse beleidsniveaus, die allen geënt zijn op de bestrijding van discriminatie; een afstemming tussen het nationale, regionale, provinciale en stedelijke niveau zou zich dan ook opdringen.

## III.6. Conclusie van de stakeholderbevraging

Inzake de discriminatieproblematiek zijn de meeste vertegenwoordigers van de bevroegde organisaties het erover eens dat er in Vlaanderen wel degelijk problemen zijn rond arbeidsmarktdiscriminatie. De belangen- en werknemersorganisaties schatten dat deze problematiek vrij groot is; de vlottere toegang tot meldpunten en de daaruit voortvloeiende meldingen liggen hier mogelijk aan de basis. Daarentegen zijn de werkgeversorganisaties en sectorfederaties van mening dat het probleem bestaande is maar qua reikwijdte moeilijk in te schatten valt. De meeste sectorfederaties geven aan mogelijke problemen beter in te zullen kunnen schatten na de uitvoering van een nulmeting binnen de respectievelijke sectoren. Men is het ook in het algemeen eens dat er een grote demografische diversiteit is in Antwerpen en dat dit een effect kan hebben op de discriminatieproblematiek. Echter is men het niet eens over het feit dat er daardoor net meer of minder discriminatie zou zijn in Antwerpen.

Over de verschillende organisaties heen komen zowat alle mogelijke discriminatiemotieven uit de economische theorievorming (maar ook gedeeltelijk uit de psychologische theorievorming) aan bod. Ten eerste zou voorkeursdiscriminatie een rol kunnen spelen in het selectieproces. Deze kan ingegeven zijn door de werkgever, de werknemers of de klant. Wat de werkgever betreft, wordt bijvoorbeeld gedacht aan het opdringen van een bepaalde vooringenomenheid aan een intermediaire partij (zoals een rekruteerder) waarnaar deze laatste zich vervolgens zou moeten schikken. Werknemers zouden dan weer door middel van pesterijen collega's uit minderheidsgroepen kunnen uitsluiten. Verder zouden werkgevers discriminatie kunnen stellen met de wensen van de klant in het achterhoofd; het zou namelijk kunnen dat de klant niet in contact wenst te komen met individuen uit bepaalde minderheidsgroepen. Ten tweede kan ook statistische discriminatie op de voorgrond treden. Dit zou zich dan bijvoorbeeld uiten in het toeschrijven van negatieve karaktereigenschappen (zoals onbetrouwbaarheid) aan (individuen uit) minderheidsgroepen. Enkele organisaties geven wel aan dat de toeschrijving van deze eigenschappen inaccuraat zou kunnen zijn: door een gebrek aan kennis of slechte ervaringen zou men bijvoorbeeld onvoldoende vertrouwd zijn met de werkelijke meerwaarde van werknemers uit specifieke minderheidsgroepen op de werkvloer. Tot slot werpt men het bestaan van onbewuste discriminatie op. Psychologische biases zouden in het selectieproces bijvoorbeeld kunnen leiden tot een foutieve inschatting van iemands werkprestaties. Bijgevolg zou men onbedoeld kandidaat-werknemers uit minderheidsgroepen uitsluiten. Deze onbewuste vooringenomenheid volgens de belangenorganisaties echter te vaak als motief naar voren geschoven door de werkgeversorganisaties.

Heel wat van de bevroegde organisaties ondernemen reeds acties om discriminatie te bestrijden. Zo zetten vrijwel alle organisaties in op sensibilisering. Sensibiliseringsacties kunnen verschillende vormen aannemen: van diversiteitscampagnes tot events om specifieke minderheidsgroepen in de kijker te zetten. De belangen-, werknemers- en werkgeversorganisaties verrichten ook advieswerk om mee het beleid en wetgevend kader omtrent discriminatie verder vorm te kunnen geven. Overige acties omvatten hoofdzakelijk (i) de monitoring van arbeidsmarktdiscriminatie, (ii) personeelsopleidingen over thema's zoals non-discriminatie en diversiteit en (iii) specifiek wat de belangenorganisaties betreft, de vorming van gemeenschappen rond minderheidsgroepen.

De standpunten over de praktijktesten zijn verdeeld. Voorstanders van de praktijktesten halen onder andere de volgende redenen aan waarom zij achter de testen staan: (i) de praktijktesten geven inzicht in het bestaan van een mogelijke discriminatieproblematiek, (ii) ze objectiveren de discriminatiegraad en (iii) op basis van de resultaten van de testen zou gerichte actie kunnen worden ondernomen ter bestrijding van discriminatie. Tegenstanders, daarentegen, halen de volgende elementen aan waarom zij niet achter de praktijktesten staan: (i) de testen misleiden werkgevers, die zich op hun beurt geïnteresseerd zouden voelen door de het testen an sich, (ii) biases in het personeelsselectieproces zouden de resultaten van de praktijktesten kunnen vertekenen, (iii) de praktijktesten zouden te omzeilen zijn waarbij discriminatie zou kunnen verschuiven naar een later punt in het selectieproces en (iv) het louter vaststellen van discriminatie zou volgens sommigen geen oplossing vormen voor het discriminatieprobleem. Specifiek wat de correspondentie-experimenten betreft, geven meerdere werkgeversorganisaties aan dat ze voorwaardelijk akkoord zouden kunnen gaan met deze vorm van praktijktesten als de resultaten stevast op sectorniveau zouden worden geaggregeerd en de sectorfederaties of werkgeversorganisaties het voortouw zouden mogen nemen in de afname van die testen. Daarnaast geven ze ook aan dat de finaliteit van de praktijktesten niet het sanctioneren van werkgevers zou mogen zijn maar wel zelfremediëring gestuurd door de werkgevers. De meeste

sectorfederaties treden hen daarin bij, terwijl enkele belangenorganisaties hier niet mee akkoord gaan en zelfs het tegenovergestelde stellen. Tot slot, wat de mystery calls betreft, schuiven enkele belangen- en werknemersorganisaties naar voren dat het wetgevend kader inzake mystery calls momenteel te wensen overlaat: de testvorm zou te moeilijk te implementeren zijn omwille van de (administratieve) complexiteit van de te volgen procedure; zij ijveren dan ook voor een vereenvoudigde inzetbaarheid van deze vorm van praktijktesten.

Ten slotte reikten de organisaties heel wat ideeën aan om de rol van het lokaal bestuur inzake het non-discriminatiebeleid te versterken. Hieronder volgt een opsomming van de voornaamste voorstellen waarover grotendeels consensus was over de organisaties heen. Ten eerste schoven de meeste belangen- en werknemersorganisatie naar voren dat het de stad momenteel ontbreekt aan een overlegplatform; zij zien dan ook graag terug concreet overleg ontstaan over de discriminatieproblematiek zoals dat ook in steden zoals Gent het geval is. Ten tweede haalden zij ook aan dat de stad middelen vrij zou kunnen maken voor de monitoring van discriminatie enerzijds en het (beter) kunnen begeleiden van slachtoffers van discriminatie anderzijds. Ten derde stelden heel wat organisaties voor dat Stad Antwerpen meer zou moeten inzetten op een voorbeeldbeleid. Een concreet voorbeeld hiervan is het meer divers maken van het leraren- en politiekorps. Ook het naar buiten brengen van best practices (van werkgevers uit de stad) inzake non-discriminatie in het selectieproces en op de werkvloer valt hieronder. Ten vierde haalden enkele belangen- en werknemersorganisaties alsook sectorfederaties aan dat de stad meer in zou moeten zetten op (taal)opleidingen gericht op inwoners uit (etnische) minderheidsgroepen opdat hun doorstroom naar de arbeidsmarkt zou verbeteren.



## IV. Conclusie

Dit rapport besprak de resultaten van de nulmeting naar discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt. In totaal werden 2880 fictieve sollicitaties uitgestuurd naar 1440 echte vacatures. Aan de paren van sollicitanten werden lukraak kenmerken toegevoegd die aanleiding konden geven tot etnische discriminatie, discriminatie op basis van seksuele geaardheid en leeftijdsdiscriminatie. Door af te wisselen tussen mannelijke en vrouwelijke kandidatenparen, konden ook uitspraken gedaan worden over het voorkomen van genderdiscriminatie. Het uitgevoerde experiment was innovatief door een kritisch aantal vacatures te testen binnen enkele focussectoren, zodat ook op dat niveau de mate van discriminatie kon bestudeerd worden.

We vinden geen evidentie voor discriminatie op basis van seksuele geaardheid of geslacht. Etnische discriminatie en leeftijdsdiscriminatie daarentegen komt wel voor. Zo zagen we binnen het deexperiment rond etniciteit dat kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam in 27.5% van hun sollicitaties een positieve reactie ontvingen tegenover in 33.0% van de sollicitaties voor degenen met een Vlaams klinkende naam. Op het niveau van de vacatures waarvoor minstens één kandidaat een positieve reactie ontving, werd na uitzuivering voor toevallige ongelijke behandeling, etnische discriminatie gevonden in meer dan 1 op 7 vacatures. De gevonden etnische discriminatie bleek gedreven te zijn door discriminatie jegens Marokkaanse en Slowaakse kandidaten. Binnen het deexperiment waarbij een jongere en (6 of 12 jaar) oudere kandidaat solliciteerden, zagen we ongunstige behandeling in het krijgen van een positieve reactie op de sollicitatie van de oudere kandidaat in bijna 1 op 10 van de vacatures waarvoor minstens één kandidaat een positieve reactie kreeg (opnieuw na uitzuivering voor door toeval gedreven ongelijke behandeling).

Op het niveau van de sectoren vinden we evidentie voor discriminatie in drie van de vijf focussectoren: groot- en detailhandel, vervoer en opslag en administratieve en ondersteunende diensten. In de twee eerste sectoren gaat het om duidelijke leeftijdsdiscriminatie, in de laatste om etnische discriminatie. In een vierde focussector (industrie) neigen sommige statistieken ook naar ongelijke behandeling, maar hier kan, deels door het lagere aantal geteste vacatures, het toeval in die ongelijke behandeling niet uitgesloten worden.

Om de gevonden discriminatie te duiden en open te trekken richting mogelijke oplossingen, werden diepte-interviews afgenomen bij belangenorganisaties, werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en sectorfederaties. Hierbij valt in het bijzonder op dat de visies ter zake sterk uiteenlopen tussen belangenorganisaties en werknemersorganisaties enerzijds en werkgeversorganisaties en sectorfederaties anderzijds. De bal lijkt dus in het kamp van de stedelijke overheid te liggen.

# Appendix tabellen

**Tabel A.1: Discriminatie naar sector met correctie voor vacaturekenmerken**

Uitkomstvariabele	Volledige steekproef			Deelsteekproef etniciteit			Deelsteekproef leeftijd		
	Uitnodiging (1) Geen uitn. (0)	Pos. r. (1) Geen pos. r. (0)	Uitnodiging (2) Andere pos. r. (1) Geen pos. r. (0)	Uitnodiging (1) Geen uitn. (0)	Pos. r. (1) Geen pos. r. (0)	Uitnodiging (2) Andere pos. r. (1) Geen pos. r. (0)	Uitnodiging (1) Geen uitn. (0)	Pos. r. (1) Geen pos. r. (0)	Uitnodiging (2) Andere pos. r. (1) Geen pos. r. (0)
<b>Industrie x Minderheid</b>	<b>-0.022 (0.033)</b>	<b>-0.077* (0.045)</b>	<b>-0.099 (0.066)</b>	<b>-0.043 (0.037)</b>	<b>-0.049 (0.038)</b>	<b>-0.091 (0.074)</b>	<b>-0.031 (0.068)</b>	<b>-0.112 (0.103)</b>	<b>-0.142 (0.136)</b>
<b>Bouwnijverheid x Minderheid</b>	<b>-0.012 (0.026)</b>	<b>-0.015 (0.041)</b>	<b>-0.027 (0.056)</b>	<b>-0.057 (0.048)</b>	<b>-0.094 (0.072)</b>	<b>-0.152 (0.108)</b>	<b>-0.042 (0.038)</b>	<b>0.041 (0.082)</b>	<b>0.000 (0.099)</b>
<b>Groot- en detailhandel x Minderheid</b>	<b>-0.017 (0.018)</b>	<b>-0.030 (0.023)</b>	<b>-0.047 (0.037)</b>	<b>0.006 (0.025)</b>	<b>-0.012 (0.031)</b>	<b>-0.007 (0.052)</b>	<b>-0.034 (0.032)</b>	<b>-0.088* (0.047)</b>	<b>-0.122* (0.070)</b>
<b>Vervoer en opslag x Minderheid</b>	<b>-0.071** (0.028)</b>	<b>-0.100*** (0.036)</b>	<b>-0.170*** (0.056)</b>	<b>-0.071 (0.047)</b>	<b>-0.030 (0.051)</b>	<b>-0.101 (0.088)</b>	<b>-0.151** (0.063)</b>	<b>-0.270*** (0.076)</b>	<b>-0.421*** (0.128)</b>
<b>Administratie (...) x Minderheid</b>	<b>-0.010 (0.013)</b>	<b>-0.020 (0.024)</b>	<b>-0.030 (0.030)</b>	<b>-0.010 (0.015)</b>	<b>-0.051* (0.028)</b>	<b>-0.061* (0.033)</b>	<b>-0.028 (0.029)</b>	<b>0.001 (0.048)</b>	<b>-0.026 (0.066)</b>
<b>Andere sectoren x Minderheid</b>	<b>-0.005 (0.012)</b>	<b>-0.024 (0.016)</b>	<b>-0.029 (0.025)</b>	<b>-0.024 (0.019)</b>	<b>-0.078*** (0.024)</b>	<b>-0.102*** (0.038)</b>	<b>0.014 (0.021)</b>	<b>0.000 (0.030)</b>	<b>0.014 (0.044)</b>
Minderheid: seksuele geaardheid	0.082*** (0.023)	0.217*** (0.033)	0.299*** (0.047)						
Minderheid: oudere leeftijd	0.022 (0.023)	0.121*** (0.035)	0.143*** (0.050)						
Vrouw (c) x Minderheid	0.011 (0.014)	0.016 (0.020)	0.027 (0.030)	0.035* (0.020)	0.027 (0.027)	0.062 (0.042)	-0.003 (0.026)	0.021 (0.040)	0.018 (0.057)
Geen ervaring (c) x Minderheid	0.032 (0.028)	0.096** (0.039)	0.128** (0.059)	0.006 (0.028)	0.011 (0.038)	0.017 (0.060)			
5 jaar ervaring (c) x Minderheid	0.006 (0.019)	-0.004 (0.026)	0.003 (0.038)	-0.016 (0.023)	-0.032 (0.030)	-0.048 (0.047)			
20 jaar ervaring x Minderheid (referentie)									
Hoogopgeleid (c) x Minderheid	0.026 (0.021)	0.002 (0.025)	0.028 (0.040)	0.015 (0.032)	0.029 (0.037)	0.044 (0.059)	0.024 (0.033)	-0.051 (0.045)	-0.027 (0.068)
Langdurig werkloos (c) x Minderheid	-0.013 (0.019)	0.022 (0.025)	0.008 (0.038)	-0.014 (0.023)	0.008 (0.030)	-0.005 (0.046)			
Knelpuntberoep (c) x Minderheid	0.012 (0.014)	0.000 (0.020)	0.012 (0.030)	0.014 (0.021)	0.005 (0.028)	0.019 (0.043)	0.019 (0.027)	0.003 (0.040)	0.023 (0.057)
Ln(#werknemers) (c) x Minderheid	0.006* (0.004)	0.003 (0.005)	0.009 (0.008)	0.005 (0.006)	0.006 (0.007)	0.011 (0.011)	0.017** (0.007)	0.000 (0.011)	0.016 (0.016)
Fractie hoogopgeleid (c) x Minderheid	-0.004 (0.017)	-0.052* (0.028)	-0.056 (0.038)	-0.022 (0.024)	-0.036 (0.039)	-0.058 (0.053)	0.067** (0.029)	-0.005 (0.055)	0.062 (0.075)
Fractie deeltijds (c) x Minderheid	0.014 (0.016)	0.032 (0.026)	0.046 (0.036)	0.009 (0.022)	0.026 (0.037)	0.035 (0.051)	0.018 (0.030)	0.008 (0.051)	0.026 (0.073)
Fractie vast (c) x Minderheid	0.001 (0.027)	-0.037 (0.044)	-0.036 (0.055)	0.017 (0.034)	0.044 (0.058)	0.061 (0.068)	-0.053 (0.044)	-0.097 (0.097)	-0.150 (0.121)
Vrouw (c)	-0.009 (0.018)	-0.023 (0.025)	-0.032 (0.038)	-0.007 (0.028)	0.004 (0.039)	-0.003 (0.060)	-0.047 (0.031)	-0.054 (0.045)	-0.101 (0.066)
Geen ervaring (c)	0.016 (0.035)	-0.077* (0.047)	-0.061 (0.072)	0.038 (0.038)	-0.001 (0.052)	0.037 (0.079)			
5 jaar ervaring (c)	0.011 (0.022)	0.018 (0.031)	0.029 (0.045)	0.030 (0.028)	0.028 (0.039)	0.058 (0.059)			
20 jaar ervaring (referentie)									
Hoogopgeleid (c)	0.006 (0.022)	0.040 (0.031)	0.046 (0.047)	-0.007 (0.035)	0.005 (0.051)	-0.002 (0.074)	0.014 (0.034)	0.103** (0.051)	0.117 (0.076)
Langdurig werkloos (c)	-0.018 (0.022)	-0.077** (0.031)	-0.094** (0.046)	-0.011 (0.028)	-0.067* (0.039)	-0.078 (0.059)			
Knelpuntberoep (c)	-0.014 (0.019)	0.013 (0.026)	-0.001 (0.040)	-0.038 (0.029)	-0.006 (0.039)	-0.044 (0.060)	-0.002 (0.032)	0.050 (0.046)	0.048 (0.069)
Ln(#werknemers) (c)	-0.004 (0.005)	0.010 (0.007)	0.006 (0.010)	0.003 (0.007)	0.015 (0.011)	0.018 (0.015)	-0.013* (0.008)	0.007 (0.012)	-0.007 (0.017)
Fractie hoogopgeleid (c)	0.008 (0.022)	0.038 (0.035)	0.045 (0.049)	0.075** (0.035)	0.084* (0.050)	0.158** (0.074)	-0.060 (0.038)	-0.020 (0.065)	-0.081 (0.088)
Fractie deeltijds (c)	-0.005 (0.022)	-0.004 (0.035)	-0.008 (0.048)	-0.041 (0.033)	-0.038 (0.049)	-0.079 (0.071)	0.005 (0.038)	0.012 (0.062)	0.017 (0.086)
Fractie vast (c)	0.006 (0.033)	-0.025 (0.052)	-0.020 (0.072)	-0.029 (0.055)	0.069 (0.081)	0.040 (0.116)	0.098** (0.046)	-0.018 (0.096)	0.080 (0.122)
Industrie	0.149*** (0.044)	0.539*** (0.067)	0.688*** (0.095)	0.129** (0.061)	0.339*** (0.074)	0.468*** (0.124)	0.133** (0.065)	0.447*** (0.101)	0.580*** (0.139)
Bouwnijverheid	0.174*** (0.044)	0.535*** (0.062)	0.709*** (0.091)	0.153** (0.064)	0.500*** (0.095)	0.653*** (0.141)	0.119** (0.058)	0.205** (0.085)	0.324** (0.128)
Groot- en detailhandel	0.157*** (0.036)	0.450*** (0.049)	0.607*** (0.074)	0.128*** (0.039)	0.441*** (0.056)	0.570*** (0.083)	0.102*** (0.035)	0.256*** (0.051)	0.358*** (0.077)
Vervoer en opslag	0.210*** (0.044)	0.546*** (0.060)	0.756*** (0.090)	0.183*** (0.057)	0.464*** (0.078)	0.647*** (0.119)	0.223*** (0.071)	0.472*** (0.087)	0.695*** (0.138)
Administratie (...)	0.151*** (0.033)	0.643*** (0.047)	0.794*** (0.068)	0.140*** (0.036)	0.630*** (0.053)	0.770*** (0.074)	0.102*** (0.035)	0.405*** (0.053)	0.507*** (0.076)
Andere sectoren	0.217*** (0.036)	0.558*** (0.046)	0.775*** (0.070)	0.209*** (0.041)	0.543*** (0.050)	0.752*** (0.078)	0.151*** (0.029)	0.339*** (0.040)	0.490*** (0.062)
Controle voor maandeffecten	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Noten. De statistieken in deze tabel zijn coëfficiënten en standaardfouten, geclusterd op het vacatureniveau, gebaseerd op lineaire regressiemodelschattingen. \*\*\* (\*\*) (\*) geef significantie op het 1%- (5%-) ((10%-)) significantieniveau aan. Afkortingen: uitn. (uitnodiging), pos. r. (positieve reactie) en ln (natuurlijk logaritme). De variabelen met een (c)-indicatie zijn gecentreerd.

**Tabel A.2: Moderatoren van ongelijke behandeling**

Uitkomstvariabele: uitnodiging (2), andere positieve reactie (1), geen positieve reactie (0)

Steekproef	Volledig	Volledig	Volledig	Volledig	Volledig	Volledig	Volledig	Volledig	Etniciteit	Leeftijd
Minderheid	-0.149*** (0.043)	-0.160*** (0.045)	-0.183*** (0.047)	-0.183*** (0.048)	-0.183*** (0.047)	-0.188*** (0.048)	-0.198*** (0.050)	-0.198*** (0.050)	-0.296*** (0.087)	-0.242** (0.097)
Minderheid: seksuele geaardheid			0.903*** (0.137)	0.987*** (0.148)	0.905*** (0.138)	0.872*** (0.139)	0.943*** (0.138)	1.002*** (0.150)		
Minderheid: oudere leeftijd			0.492*** (0.126)	0.561*** (0.165)	0.491*** (0.126)	0.490*** (0.127)	0.487*** (0.126)	0.562*** (0.166)		
Minderheid: migratieachtergrond (referentie)										
<b>Vrouw (c) x Minderheid</b>				0.030 (0.094)				0.038 (0.095)	0.145 (0.142)	0.048 (0.184)
<b>Geen ervaring (c) x Minderheid</b>				0.436** (0.191)				0.436** (0.193)	0.036 (0.198)	
<b>5 jaar ervaring (c) x Minderheid</b>				0.001 (0.118)				0.006 (0.120)	-0.160 (0.160)	
20 jaar ervaring x Minderheid (referentie)										
<b>Hoogopgeleid (c) x Minderheid</b>				0.076 (0.126)				0.051 (0.131)	0.190 (0.218)	-0.138 (0.231)
<b>Langdurig werkloos (c) x Minderheid</b>				0.026 (0.117)				0.030 (0.117)	-0.034 (0.158)	
<b>Knelpuntberoep (c) x Minderheid</b>						-0.001 (0.094)		-0.244 (0.243)	-0.184 (0.523)	0.064 (0.245)
<b>Ln(#werknemers) (c) x Minderheid</b>							0.024 (0.026)	-0.110 (0.165)	0.284 (0.249)	-0.379 (0.333)
<b>Fractie hoogopgeleid (c) x Minderheid</b>							-0.166 (0.116)	-0.435** (0.201)	0.073 (0.349)	-0.428 (0.403)
<b>Fractie deeltijds (c) x Minderheid</b>							0.143 (0.113)	0.043 (0.115)	0.204 (0.152)	0.099 (0.433)
<b>Fractie vast (c) x Minderheid</b>							-0.175 (0.146)	-0.090 (0.114)	0.015 (0.196)	-0.579* (0.325)
<b>Industrie (c) x Minderheid</b>								-0.216 (0.241)	0.050 (0.121)	-0.059 (0.197)
<b>Bouwnijverheid (c) x Minderheid</b>								0.053 (0.204)	0.032 (0.031)	0.074 (0.053)
<b>Groot- en detailhandel (c) x Minderheid</b>								-0.085 (0.161)	0.170 (0.148)	0.471** (0.239)
<b>Vervoer en opslag (c) x Minderheid</b>								-0.420** (0.197)	-0.007 (0.150)	-0.200 (0.238)
<b>Administratie (...) (c) x Minderheid</b>								0.080 (0.107)	-0.086 (0.197)	0.214 (0.352)
Andere sectoren x Minderheid (referentie)										
Vrouw (c)				-0.064 (0.114)				0.023 (0.095)	0.034 (0.143)	0.054 (0.186)
Geen ervaring (c)				-0.263 (0.224)				0.023 (0.026)	0.046 (0.039)	



5 jaar ervaring (c)	0.044 (0.135)								-0.208* (0.122)	-0.142 (0.192)	
20 jaar ervaring (referentie)											
Hoogopgeleid (c)	0.312** (0.149)								0.139 (0.119)	0.087 (0.188)	0.027 (0.051)
Langdurig werkloos (c)	-0.299** (0.137)								-0.070 (0.159)	0.271 (0.247)	
Knelpuntberoep (c)		0.068 (0.118)							0.053 (0.203)	-0.175 (0.437)	0.087 (0.238)
Ln(#werknemers) (c)			0.034 (0.031)						-0.254 (0.221)	0.102 (0.253)	-1.386*** (0.443)
Fractie hoogopgeleid (c)			0.280* (0.148)						0.063 (0.136)	0.160 (0.194)	-0.065 (0.233)
Fractie deeltijds (c)			-0.124 (0.147)						0.178 (0.155)	-0.020 (0.271)	-0.265 (0.197)
Fractie vast (c)			-0.255 (0.184)						-0.302** (0.138)	-0.297 (0.193)	0.434* (0.251)
Industrie (c)							-0.180 (0.263)		-0.152 (0.262)	-1.381** (0.694)	0.343 (0.385)
Bouwnijverheid (c)							-0.138 (0.234)		-0.148 (0.236)	-0.288 (0.447)	-0.617 (0.477)
Groot- en detailhandel (c)							-0.668*** (0.182)		-0.593*** (0.189)	-0.627** (0.279)	-0.471 (0.323)
Vervoer en opslag (c)							-0.079 (0.222)		-0.039 (0.226)	-0.386 (0.419)	0.586 (0.384)
Administratie (...) (c)							0.180 (0.133)		0.150 (0.142)	0.162 (0.212)	0.160 (0.256)
Andere sectoren (referentie)											
Controle voor maandeffecten	Neen	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Noten. De statistieken in deze tabel zijn coëfficiënten en standaardfouten, geclusterd op het vacatureniveau, gebaseerd op geordende logistische regressies. \*\*\* (\*\*) (\*) geef significantie op het 1%- (5%-) ((10%-))significantiëniveau aan. Afkorting: ln (natuurlijk logaritme). De variabelen met een (c)-indicatie zijn gecentreerd.

**Tabel A.3: Discriminatie op basis van gender**

Uitkomstvariabele	Uitnodiging (1) Geen uitn. (0)	Pos. r. (1) Geen pos. r. (0)	Uitnodiging (2) Andere pos. r. (1) Geen pos. r. (0)	Uitnodiging (1) Geen uitn. (0)	Pos. r. (1) Geen pos. r. (0)	Uitnodiging (2) Andere pos. r. (1) Geen pos. r. (0)	Uitnodiging (1) Geen uitn. (0)	Pos. r. (1) Geen pos. r. (0)	Uitnodiging (2) Andere pos. r. (1) Geen pos. r. (0)
<b>Vrouw</b>	<b>-0.003 (0.016)</b>	<b>-0.008 (0.023)</b>	<b>-0.011 (0.034)</b>	<b>-0.004 (0.016)</b>	<b>-0.014 (0.023)</b>	<b>-0.018 (0.034)</b>			
<b>Industrie x Vrouw</b>							<b>0.017 (0.041)</b>	<b>0.080 (0.072)</b>	<b>0.098 (0.097)</b>
<b>Bouwnijverheid x Vrouw</b>							<b>-0.051 (0.042)</b>	<b>-0.088 (0.064)</b>	<b>-0.138 (0.092)</b>
<b>Groot- en detailhandel x Vrouw</b>							<b>-0.016 (0.024)</b>	<b>-0.037 (0.034)</b>	<b>-0.053 (0.052)</b>
<b>Vervoer en opslag x Vrouw</b>							<b>0.037 (0.038)</b>	<b>-0.069 (0.056)</b>	<b>-0.032 (0.083)</b>
<b>Administratie (...) x Vrouw</b>							<b>0.016 (0.022)</b>	<b>-0.017 (0.038)</b>	<b>-0.002 (0.050)</b>
<b>Andere sectoren x Vrouw</b>							<b>-0.013 (0.023)</b>	<b>0.016 (0.029)</b>	<b>0.002 (0.047)</b>
Geen ervaring (c)				0.020 (0.032)	-0.067 (0.043)	-0.046 (0.067)	0.020 (0.025)	-0.070** (0.033)	-0.049 (0.051)
5 jaar ervaring (c)				0.014 (0.019)	0.012 (0.028)	0.026 (0.041)	0.014 (0.015)	0.010 (0.021)	0.025 (0.032)
20 jaar ervaring (referentie)									
Hoogopgeleid (c)				0.017 (0.018)	0.036 (0.028)	0.053 (0.040)	0.018 (0.015)	0.035 (0.022)	0.053* (0.032)
Langdurig werkloos (c)				-0.024 (0.019)	-0.068** (0.028)	-0.092*** (0.041)	-0.025 (0.015)	-0.070*** (0.022)	-0.095*** (0.032)
Knelpuntberoep (c)				-0.009 (0.017)	0.011 (0.023)	0.002 (0.035)	-0.008 (0.013)	0.011 (0.018)	0.003 (0.027)
Ln(#werknemers) (c)				0.000 (0.004)	0.012** (0.006)	0.012 (0.009)	-0.001 (0.003)	0.013*** (0.005)	0.012* (0.007)
Fractie hoogopgeleid (c)				0.006 (0.021)	0.015 (0.032)	0.021 (0.045)	0.006 (0.016)	0.016 (0.025)	0.022 (0.034)
Fractie deeltijds (c)				0.001 (0.020)	0.008 (0.032)	0.008 (0.045)	0.000 (0.015)	0.008 (0.024)	0.008 (0.034)
Fractie vast (c)				0.003 (0.030)	-0.052 (0.047)	-0.049 (0.066)	0.002 (0.023)	-0.050 (0.037)	-0.048 (0.051)
Industrie (c)				-0.071** (0.028)	-0.025 (0.050)	-0.095 (0.068)	-0.087** (0.035)	-0.061 (0.058)	-0.148* (0.081)
Bouwnijverheid (c)				-0.040 (0.031)	0.000 (0.044)	-0.040 (0.067)	-0.021 (0.037)	0.052 (0.052)	0.030 (0.078)
Groot- en detailhandel (c)				-0.065*** (0.022)	-0.109*** (0.031)	-0.174*** (0.047)	-0.063** (0.025)	-0.083** (0.034)	-0.146*** (0.053)
Vervoer en opslag (c)				-0.036 (0.028)	-0.037 (0.041)	-0.073 (0.061)	-0.063* (0.032)	0.007 (0.048)	-0.056 (0.069)
Administratie (...) (c)				-0.068*** (0.023)	0.088*** (0.032)	0.020 (0.047)	-0.083*** (0.023)	0.105*** (0.035)	0.022 (0.049)
Andere sectoren (referentie)									
Controle voor maandeffecten	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Noten. De statistieken in deze tabel zijn coëfficiënten en standaardfouten, geclusterd op het vacatureniveau, gebaseerd op lineaire regressiemodellschattingen. \*\*\* (\*\*) (\*) geef significantie op het 1%- (5%-) (10%-) significantieniveau aan. Afkortingen: uitn. (uitnodiging), pos. r. (positieve reactie) en ln (natuurlijk logaritme). De variabelen met een (c)-indicatie zijn gecentreerd.