

Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport

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

18 juni 2021

Abstract

Dit rapport presenteert de gehanteerde onderzoeksmethode en de belangrijkste bevindingen van een correspondentie-experiment naar discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt op basis van etniciteit, gezondheid, functiebeperking, transgender identiteit en leeftijd in opdracht van de Stad Gent die werd uitgevoerd tussen december 2020 en mei 2021. In totaal werden 1920 fictieve sollicitaties uitgestuurd. Voor sommige van de gemeten discriminatiegronden (transgender identiteit en een kankerervaring) gaat het om (één van) de eerste meting(en) ooit ter wereld. Binnen dit correspondentie-experiment werd een evenwicht nagestreefd over vijf belangrijke sectoren.

Inhoudsopgave

Abstract.....	3
Inhoudsopgave	5
I. Inleiding	7
II. Het opzet	8
III. De resultaten	14
III.1. Is er globaal discriminatie vastgesteld?.....	14
III.2. Werd discriminatie op basis van etniciteit vastgesteld?	14
III.3. Werd discriminatie op basis van gezondheid of functiebeperking vastgesteld?	16
III.4. Werd discriminatie op basis van transgender identiteit vastgesteld?	18
III.5. Werd discriminatie op basis van leeftijd vastgesteld?	19
III.6. In welke sectoren is de gevonden discriminatie uitgesproken?	20
III.7. Welke andere factoren hebben voorspellende kracht voor de mate van discriminatie?	22
III.8. Wat met genderdiscriminatie?	22
III.9. Beleidsreflecties	23
IV. Conclusie.....	27
Appendixtabellen	28

I. Inleiding

Precies vijf jaar geleden pionierde de Stad Gent door als eerste Vlaamse stad een correspondentie-experiment naar discriminatie op arbeidsmarkt¹ te laten uitvoeren – volgens een expertencomité aangesteld door de Vlaamse Regering is de toen gebruikte methode nog steeds de gouden standaard (en in feite het enige valide instrument dat breed in de arbeidsmarkt kan gebruikt worden) om discriminatie te meten.² Significante discriminatie op basis van etniciteit werd vastgesteld,³ waarna de Stad Gent haar antidiscriminatiebeleid herdacht.

De afgelopen maanden deden we de oefening opnieuw, zij het dan op een innovatieve manier. Ten eerste anticepeerde de Stad Gent op de voorstellen van het voornoemde expertencomité, door een correspondentie-experiment op sectorniveau te laten uitvoeren (wat niet het geval was in het kleinere experiment van vijf jaar geleden). Ten tweede werd ‘diversiteit op de arbeidsmarkt’ op een (nog) meer diverse manier benaderd, door niet enkel te focussen op etniciteit en functiebeperking, maar ook op gezondheid, transgender identiteit en leeftijd.

Het correspondentie-experiment dat in dit rapport besproken wordt, werd uitgevoerd onder leiding van professor Stijn Baert – www.stijnbaert.be. Doctoraal onderzoekers Axana Dalle en Louis Lippens 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.

De bespreking volgt grotendeels die van het rapport van een recent correspondentie-experiment op de Antwerpse arbeidsmarkt,⁴ dat op zijn beurt weer nauw aansloot bij het hierboven geciteerde rapport van het vorige Gentse correspondentie-experiment.

¹ Onder discriminatie verstaan we in deze het ongelijk behandelen van (kandidaat-)werknemers die in wezen even productief zijn.

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

³ Baert, S. (2016): Liever Jacob dan Yusuf? Veldonderzoek naar toegang tot de arbeidsmarkt, in de context van overheidsopdrachten door de overheid. Mimeo.

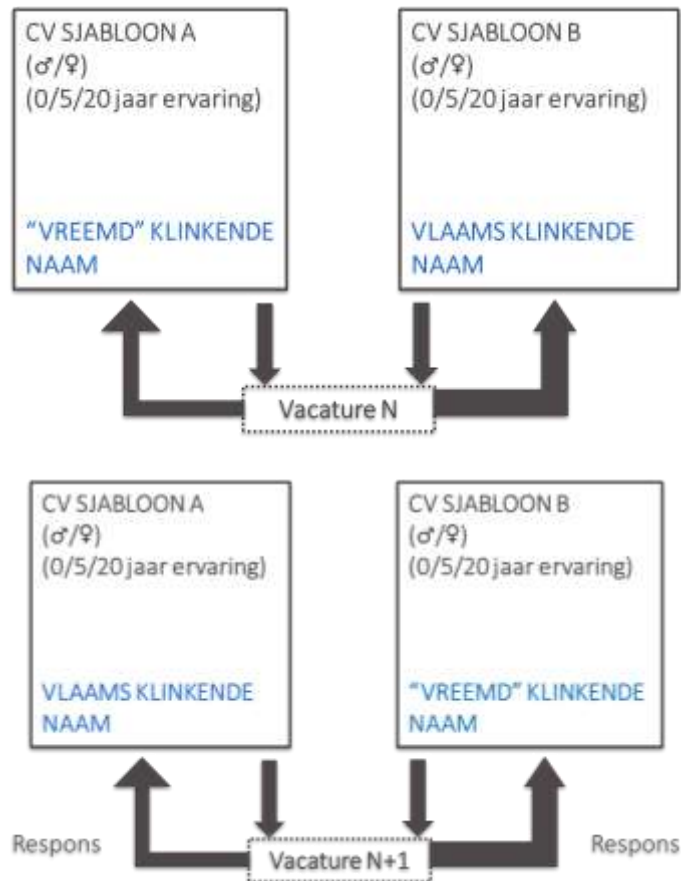
⁴ Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L., Sharipova, A. (2021): Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering. Mimeo.

II. Het opzet

In dit hoofdstuk bespreken we het correspondentie-experiment dat werd uitgevoerd om discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt te meten. Voor de argumenten pro dergelijke experimenten verwijzen we naar het expertenrapport vernoemd onder voetnoot 2.

Van **december 2020 tot en met mei 2021** werden 960 paren van fictieve sollicitaties (ergo, **1920 sollicitaties** in totaal) uitgestuurd naar evenveel vacatures met een werkplaats op het grondgebied van de Stad Gent of waarvan (de hoofdzetel van) het bedrijf in Gent gelegen is. De geselecteerde vacatures werden verdeeld over vier deelexperimenten, naar etniciteit, gezondheid en functiebeperking, transgender identiteit en leeftijd, met per deelexperiment 480 fictieve sollicitaties.

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



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 discriminatie 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 beroeps-, werkgevers- en sectorkenmerken gekoppeld. Zodoende kon nagegaan worden hoe de discriminatie varieerde naar deze kenmerken.

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

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

- industrie (NACE-lettercode C);
- groot- en detailhandel (NACE-lettercode G);
- administratieve en ondersteunende diensten (NACE-lettercode N) behalve uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (NACE-cijfercodes 78100 en 78200); we zullen verder verwijzen naar deze sector als 'administratieve en ondersteunende diensten';
- uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (NACE-cijfercodes 78100 en 78200);
- menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (NACE-lettercode Q).

Deze sectoren werden, in samenspraak met de begeleidende stuurgroep, gekozen op basis van hun belangrijke aandeel in de Gentse tewerkstelling. Initieel werd hierbij gemikt op fijnmaziger sectoren, maar het bleek niet haalbaar op dat niveau voldoende vacatures te testen.

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

- aankoper;
- administratief medewerker;
- algemeen bediende;
- analist-ontwikkelaar ICT;
- bestuurder trekker-oplegger;
- boekhouder;
- calculator bouw;
- commercieel medewerker;
- coördinator sociocultureel werk;
- databankbeheerder;
- douanedeclarant;
- expert onderzoek en ontwikkeling in de industrie;
- hoofdverpleegkundige;
- integratie- en implementatie-expert ICT;
- keukenmedewerker;
- koerier-besteller;
- leidinggevende onderwijsinstelling;
- leidinggevende schoonmaak;
- logistiek verantwoordelijke;
- magazijnmedewerker;
- management assistent;
- medewerker callcenter;

- medewerker hygiëne en ongedierte bestrijding;
- medewerker personeel;
- onderhoudselektricien;
- operator verpakkingsinstallaties;
- opleidingscoördinator;
- polyvalent medewerker in zorginstellingen;
- productiemedewerker;
- productiemedewerker kunststofverwerking;
- schoonmaker van ruimten en lokalen;
- sociocultureel werker;
- sorteerder recyclage;
- technisch adviseur klantenondersteuning;
- technisch-commercieel afgevaardigde;
- vastgoedbemiddelaar;
- verantwoordelijke laboratorium;
- verantwoordelijke onderhoud gebouwen en infrastructuur;
- verantwoordelijke verkoop;
- verantwoordelijke werving en opleiding;
- verkoper van voertuigen;
- verpakker;
- verpleegkundige;
- vertegenwoordiger;
- verzekeringsadviseur;
- werfleider;
- winkelmanager kleinhandel;
- winkelmedewerker.

Naast in de vijf voornoemde focussectoren werd voor een gelijkaardig aantal vacatures gesolliciteerd met dezelfde beroepen in een lukraak staal uit alle andere sectoren (als een benchmark).

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.⁵ Gegeven de 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.⁶ 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

⁵ 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.

⁶ Deze keuze werd doorgetrokken naar de andere discriminatiegronden met het oog op de vergelijkbaarheid van de resultaten.

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 Gent of omgeving. Ook hun werkervaring was gelijkaardig (behalve soms binnen het deelexperiment 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 paren waarbij de niet-Vlaamse naam een Marokkaanse naam was en paren waarbij deze een Turkse naam was. Deze keuze voor deze groepen werd gemaakt, in samenspraak met de begeleidende stuurgroep, omdat de Turks/Bulgaarse en Maghrebijnse etnische minderheidsgroepen het vaakst voorkomen in Gent. 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 discriminatiegronden **gezondheid en functiebeperking** innoveerden we door in de helft van de vacatures voor dit deelexperiment de 'minderheidskandidaat' binnen het paar een kankerervaring te geven. Dit werd gedaan door in de motivatietekst aan te geven, gemotiveerd door de wens een eerlijke samenwerking aan te gaan, dat men een kankerervaring achter de rug had, wat af en toe om een controle vroeg, maar zonder impact op de huidige productiviteit. In de andere helft van de vacatures werd geopteerd voor een meer klassieke discriminatiegrond, i.e. doofheid. Ook dit werd op een gelijkaardige manier via de motivatietekst gereveleerd.

Voor de discriminatiegrond **transgender identiteit** wisselden we af tussen mannelijke paren (met een transgender man als 'minderheidskandidaat') en vrouwelijke paren (met een transgender vrouw als 'minderheidskandidaat'). De transgender identiteit van een kandidaat werd, in samenspraak met de stuurgroep van de Stad Gent, in de helft van de gevallen via het cv gereveleerd (waarbij na de naam van de kandidaat ook de naam bij geboorte werd vermeld) en in de andere helft van de gevallen via de motivatietekst (waarin werd vermeld dat sommige aan te leveren documenten nog zouden kunnen verwijzen naar deze 'oude' naam).

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. in een ander soort functie) en paren waarbij deze inactief was gedurende deze extra jaren.⁷

⁷ Deze jaren van inactiviteit of irrelevante ervaring eindigden ongeveer 10 jaar voor het moment van de sollicitatie.

De paren werden ingezonden voor bestaande vacatures met ongeveer een dag tussen beide kandidaten – de volgorde van versturing werd ook afgewisseld. Werkgevers konden vervolgens, hetzij via e-mail, hetzij via de voicemail van de kandidaten, 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: 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. Met andere woorden: de eerste uitkomstmaat is een deelverzameling van de tweede.

Om na te gaan hoe eventuele 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 hoger 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*.⁸ 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.⁹

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, stopt immers het onderzoek: 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

⁸ Riach, P. A., Rich, J. (2004): Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical? *Kyklos*, 57, 457-470.

⁹ Ook mystery calls vormen een valide methode om een intentie tot discriminatie te meten, maar deze kunnen niet breed toegepast worden binnen de verschillende sectoren van de arbeidsmarkt (maar wel daar waar men arbeidskrachten levert aan andere organisaties). Zie de referentie onder voetnoot 2 voor een verdere uitdieping van deze argumentatie.

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 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, volgens de auteurs van dit rapport,¹⁰ 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 verkregen van de Ethische Commissie van de faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit Gent.

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 III 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.¹¹ 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). De verklaringen die we in wat volgt toch opperen, zijn dan ook slechts 'mogelijke' verklaringen.

¹⁰ We benadrukken dit expliciet, omdat de visie van experts hier uiteenloopt.

¹¹ 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.

III. De resultaten

III.1. Is er globaal discriminatie vastgesteld?

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

Over de 1920 fictieve sollicitaties heen, kregen de minderheidskandidaten (met een niet-Vlaams klinkende naam, kankerervaring, functiebeperking, transgender identiteit of oudere leeftijd) binnen het paar van sollicitanten in 34.7% van hun sollicitaties een positieve reactie (zie eerder voor de definitie van wat als een positieve reactie wordt gezien). In 16.4% van de gevallen ging het meteen om een uitnodiging voor een jobgesprek. Voor de controlekandidaten liggen deze cijfers met 42.6% en 20.7%, respectievelijk, hoger.

McNemar chi-kwadraattoetsen maken duidelijk dat de verschillen statistisch sterksignificant ($p < 0.001$) zijn.¹² 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.

III.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 30.4% van hun sollicitaties een positieve reactie ontvingen. Voor degenen met een Vlaamse naam was dat 35.4%. Het verschil tussen deze cijfers bedraagt dus 5.0 procentpunt. Hun verhouding, die in de wetenschappelijke literatuur bekend staat als de positiefantwoordratio, is 0.859, wat wil zeggen dat verhoudingsgewijze **degenen met een vreemd klinkende naam 14.1% minder vaak een positieve reactie kregen, ofwel een zevende minder**.¹³

Wanneer we inzoomen op de kans om meteen uitgenodigd te worden voor een jobgesprek, was deze gunstige uitkomst weggelegd voor 26.3% van de 'autochtone' kandidaten en 22.1% van de 'allochtone' kandidaten. **Kandidaten met een niet Vlaams klinkende naam werden dus ongeveer een zesde minder vaak meteen uitgenodigd.**

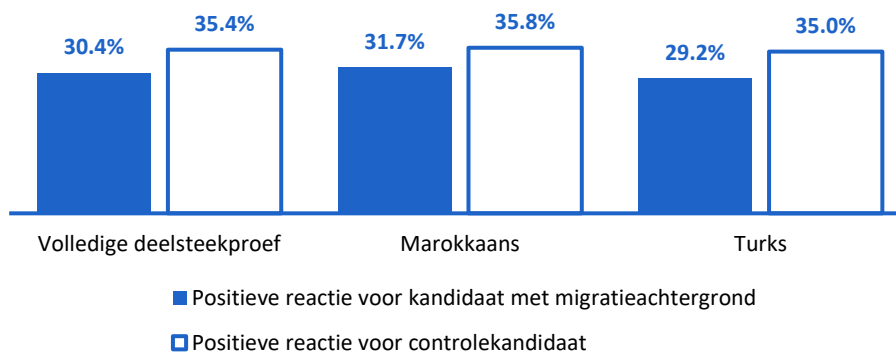
Het verschil in uitnodigingskans is zwaksignificant ($p = 0.096$), die in kans op om het even welke positieve reactie randsignificant ($p = 0.109$) en die wat betreft de categorische variabele die beide samenneemt (zie eerder) ook zwaksignificant ($p = 0.083$). Dat wil zeggen dat we slechts met beperkte zekerheid kunnen uitsluiten dat de verschillen in reacties door toeval gedreven zijn. Gegeven evenwel

¹² 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.

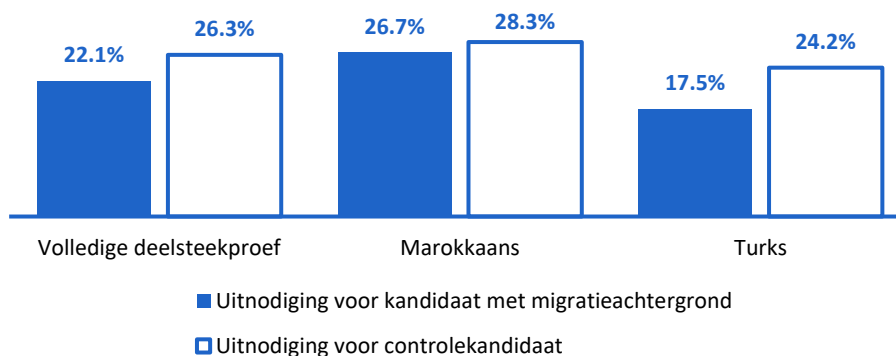
¹³ Immers, $1/0.141 = 7.092$.

de richting van deze verschillen en de bevindingen in eerdere correspondentie-experimenten,¹⁴ kunnen we evenwel vermoeden dat voornoemde verschillen effectief een structureel karakter hebben.

Figuur III.1 – Positieve reacties naar etniciteit



Figuur III.2 – Uitnodigingen naar etniciteit



Een opdeling naar de precieze naam die gebruikt werd voor de kandidaat met een migratieachtergrond leert dat de gevonden discriminatie, net zoals bij het correspondentie-experiment van vijf jaar geleden, licht gedreven is door de paren waarin een Turkse naam werd gebruikt. Voor hen liggen zowel de uitnodigingsratio als de positiefantwoordratio lager. Bovendien is de uitnodigingsratio voor Turkse kandidaten significant ($p = 0.046$). Deze bedraagt 0.724, wat wil zeggen dat kandidaten met een Turkse naam 27.6% minder vaak werden uitgenodigd.

Verder is de gevonden etnische discriminatie ook gedreven door de mannelijke paren. Mannelijke kandidaten met een migratieachtergrond kregen ongeveer een vijfde minder uitnodigingen en positieve reacties. Voor vrouwelijke kandidaten met een migratieachtergrond liggen de overeenkomstige ratio's (Tabel III.1) iets hoger en zijn ze statistisch niet significant.

¹⁴ Baert, S., Albanese, A., du Gardein, S., Ovaere, J., Stappers, J. (2017): Does Work Experience Mitigate Discrimination? *Economics Letters*, 155, 35-38.

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

Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., Lamberts, M. (2012): Two concepts of discrimination: Inequality of opportunity versus unequal treatment of equals. *Ecore Discussion Papers*, 58, 1-27.

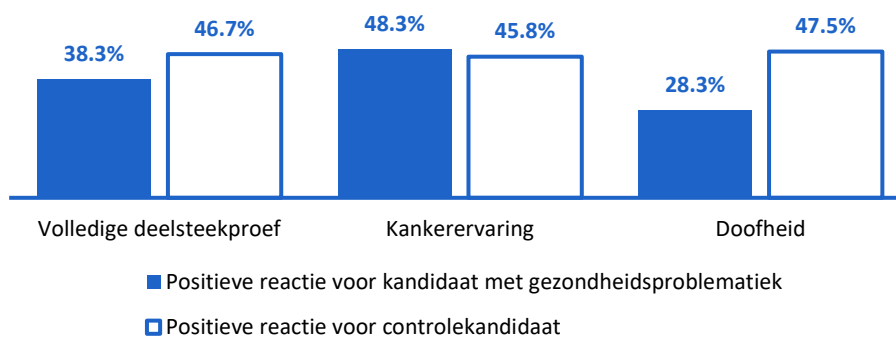
Globaal liggen de **gevonden ratio's iets lager dan degene die vijf jaar geleden op de Gentse arbeidsmarkt werden vastgesteld**. Deze bevinding mag evenwel niet te absoluut worden geïnterpreteerd, aangezien toen (i) de verdeling over sectoren anders was, (ii) enkel gefocust werd op contractanten van de Stad Gent en (iii) ook met kandidaten met een Ghanese of Slowaakse naam werd gewerkt.¹⁵

Een alternatieve maat om discriminatie uit te drukken, is de nettodiscriminatiegraad. In Addendum A wordt deze statistiek weergegeven voor dit en de volgende deelexperimenten. De conclusies op basis van de nettodiscriminatiegraad zijn evenwel dezelfde als degene op basis van bovenstaande ratio's.

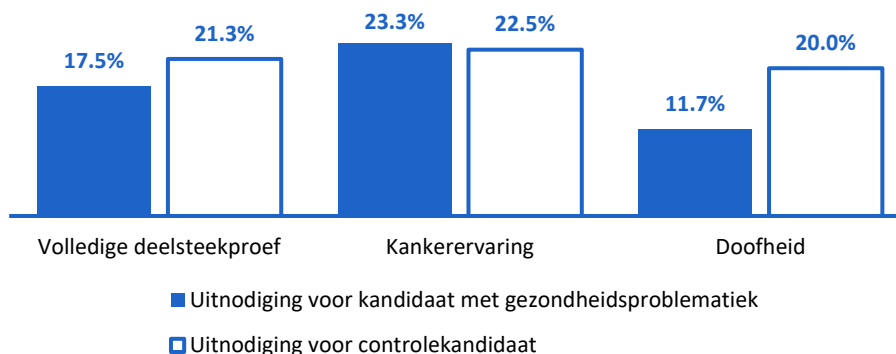
III.3. Werd discriminatie op basis van gezondheid of functiebeperking vastgesteld?

De resultaten van het deelexperiment rond gezondheid en functiebeperking zijn totaal verschillend afhankelijk of gewerkt werd met een 'minderheidskandidaat' die een kankerervaring dan wel doofheid reveleerde.

Figuur III.3 – Positieve reacties naar gezondheid en functiebeperking



Figuur III.4 – Uitnodigingen naar gezondheid en functiebeperking



Naar analogie met wat we vijf jaar geleden op de Gentse arbeidsmarkt vaststelden, **liggen de kansen**

¹⁵ Zuiver op basis van dit laatste argument, zou men evenwel een onderschatting van de positieve evolutie kunnen vermoeden, aangezien de ratio's voor Ghanese en Slowaakse kandidaten globaal gunstiger waren dan die voor Turkse en Marokkaanse kandidaten (samen).

op een positieve reactie of een uitnodiging voor een jobgesprek een stuk lager voor dove kandidaten dan voor niet-dove kandidaten, hoewel we opnieuw enkel vacatures selecteerden voor dewelke, op basis van de vacature-inhoud dove kandidaten even productief konden geacht worden. Op basis van de ratio's in Tabel III.1 zien we dat hun aantal vacatures met een gunstige eerste reactie meer dan 40% lager ligt.

We kunnen hier echter niet uitsluiten dat werkgevers op objectieve gronden dove kandidaten afwezen. Immers, niet alle informatie die zij bezitten over een vacature staat in de vacaturetekst. Zo is het mogelijk dat de banen waarvoor gesolliciteerd werd, bepaalde kenmerken inhielden die niet werden vermeld in de vacatureberichten maar wel de kandidaat met de beperking minder productief maakten, zodat van discriminatie bij ongelijke behandeling van de kandidaten geen sprake kon zijn. In dat geval zou men echter van werkgevers kunnen verwachten dat zij open zijn over deze (geoorloofde) grond voor ongelijke behandeling. Dit is echter slechts het geval in 4 van de 29 situaties (13.8%) waarbij de controlekandidaat wel en de dove kandidaat niet een positieve reactie kreeg (hier werd bijvoorbeeld verwezen naar het feit dat mondklappers dienden gedragen te worden, zodat liplezen in de praktijk onmogelijk zou zijn).¹⁶ Het is hierbij vanzelfsprekend niet zeker of deze redenen werden aangehaald als objectieve verklaring dan wel als drogredenen. In bijna de helft van deze gevallen (i.e. 14 op 29; 48.3%) kreeg de dove kandidaat helemaal geen reactie. In 4 (13.8%) van de 29 situaties geeft men geen reden op en in 3 (10.3%) van deze gevallen is er een vage afwijzing ('andere kandidaten sluiten nauwer aan bij het profiel'). Ten slotte wordt 4 keer (13.8%) een zekere drogreden gegeven: de dove kandidaat zou het verkeerde diploma of de verkeerde ervaring hebben.

Ten opzichte van **kandidaten met een kankerervaring wordt geen enkele indicatie van discriminatie** gevonden. Zij ontvingen tijdens het experiment iets meer positieve reacties (48.3%) en uitnodigingen (23.3% van hun sollicitaties) dan de controlekandidaten (45.8% en 22.5% respectievelijk), maar de overeenkomstige ratio's zijn duidelijk niet statistisch significant verschillend van 1. Deze bevinding sluit aan bij recent onderzoek dat aangaf dat wie zich met een kankerervaring presenteert, door recruiters weliswaar wordt ingeschat als (i) fysiek minder sterk, (ii) meer ziek in de toekomst, (iii) aanleiding gevend tot aanpassingen aan de op de werkvloer en (iv) tot hogere kosten, in vergelijking met een kandidaat zonder dergelijke onderbreking. Tegelijk worden ze als gemotiveerder gezien dan wie geen gat op het cv heeft ('only the strong survive'), alsook als een opportuniteit naar het verbeteren van de werkcultuur. In vergelijking met andere kandidaten met een gat op het cv (wegens eerdere depressie, familiale reden of niet-toegelichte werkonderbrekingen) worden ze onder andere beter ingeschat qua motivatie, autonomie, flexibiliteit als stressbestendigheid.¹⁷

Globaal zijn de ratio's in dit deexperiment vrij gelijkaardig voor de mannelijke en vrouwelijke paren van kandidaten.

¹⁶ Deze coronagerelateerde drempel specifiek voor dove kandidaten verlaagt verder de wenselijkheid van het vergelijken van de resultaten in dit rapport met de ratio's uit het rapport van vijf jaar geleden.

¹⁷ Baert, S., Sharipova, A., Sterkens, P. (2021): Disclosing the 'Big C': What Does Cancer Survivorship Signal to Employers? Mimeo.

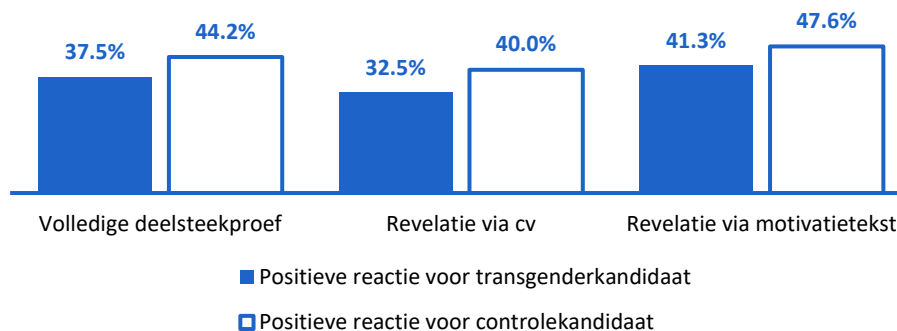
III.4. Werde discriminatie op basis van transgender identiteit vastgesteld?

Ook binnen het deexperiment rond transgender identiteit is er evidentie voor discriminatie. Figuur III.5 en Figuur III.6 geven de belangrijkste bevindingen weer. Cisgender kandidaten ontvingen een positieve reactie in 44.2% van hun sollicitaties, in 18.8% van deze sollicitaties werden ze meteen uitgenodigd voor een jobgesprek. **Voor transgender kandidaten ligt het aantal uitnodigingen significant en het aantal positieve reacties zwaksignificanter lager** – ze bedragen voor hen 37.5% en 13.3% van hun sollicitaties, respectievelijk.

Zoals Tabel III.1 aangeeft, is deze bevinding gedreven door de mannelijke kandidatenparen (met een cisgender man en een transgender man, die bij geboorte het vrouwelijk geslacht als biologisch geslacht had) en door de paren waarbij de transgender identiteit van de ene kandidaat rechtstreeks in het cv werd vermeld (zie sectie II).

Deze resultaten zijn, voor zover we weten, de eerste die discriminatie op basis van transgender identiteit in Vlaanderen objectief vaststellen. Ze staan in schril contrast met eerder studiewerk dat aangeeft dat op basis van enigszins gerelateerde gronden seksuele geaardheid en geslacht amper of geen discriminatie wordt gevonden.¹⁸

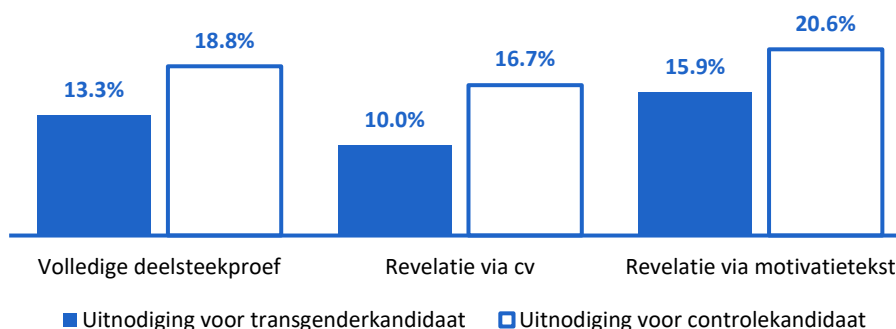
Figuur III.5 – Positieve reacties naar transgender identiteit



¹⁸ Baert, S. (2014): Career Lesbians. Getting Hired for Not Having Kids? *Industrial Relations Journal*, 45, 543-561.
Baert, S. (2018): Hiring a gay man, taking a risk? A lab experiment on employment discrimination and risk-aversion. *Journal of Homosexuality*, 65, 1015-1031.

Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L., Sharipova, A. (2021): Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering. Mimeo.

Figuur III.6 – Uitnodigingen naar transgender identiteit

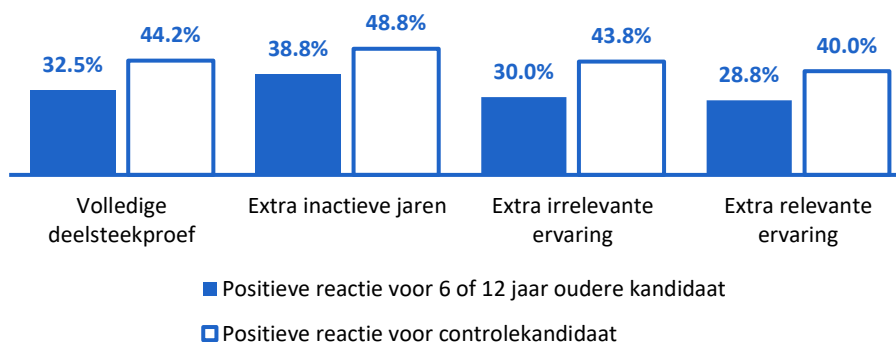


III.5. Werd discriminatie op basis van leeftijd vastgesteld?

Ten slotte wat het deexperiment rond leeftijd betreft, zien we opnieuw ratio's die duiden op significante discriminatie. Concreet is **het aantal uitnodigingen voor wie zes tot twaalf jaar ouder is een kwart (25.0%) lager dan voor een jongere tegenhanger, het aantal positieve reacties neemt zelfs nog iets sterker af (26.4%)**. Uitgedrukt in procentpunten is het verschil in positief antwoordkans 4.2 procentpunt en het verschil in uitnodigingskans 11.7 procentpunt.

Naar analogie met eerder onderzoek,¹⁹ 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 altijd statistisch significant.

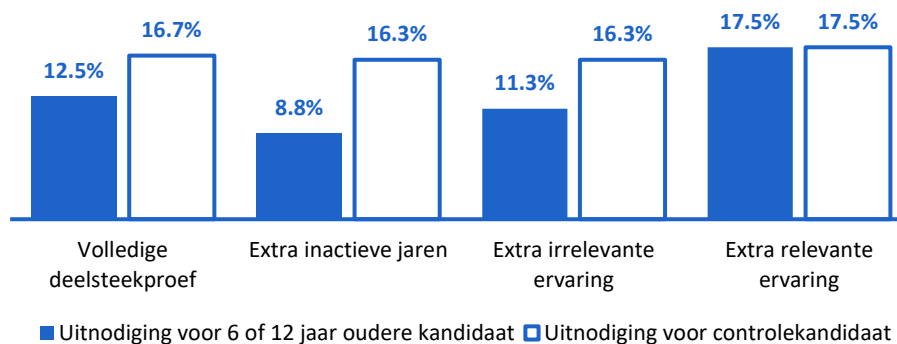
Figuur III.7 – Positieve reacties naar leeftijd



¹⁹ Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L., Sharipova, A. (2021): Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering. Mimeo.

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.

Figuur III.8 – Uitnodigingen naar leeftijd



Deze sterke leeftijdsdiscriminatie kan vermoedelijk verklaard worden door de belangrijke stigma tegenover ouderen die recent op de Vlaamse arbeidsmarkt werden vastgesteld: wie ouder is wordt bovenal ingeschat als minder goed op te leiden, minder mee met technologie en minder flexibel.²⁰ Individuen benadelen op basis van dergelijke groepspercepties is vanzelfsprekend even sterk verboden als discriminatie op basis van andere mechanismen.

De gevonden leeftijdsdiscriminatie is gedreven door de vrouwelijke kandidatenparen. Deze bevinding is consistent met redeneringen in de wetenschappelijke literatuur die aangeven dat de (gepercipieerde) inzetbaarheid van vrouwen op de arbeidsmarkt sneller achteruitgaat met hun leeftijd dan die van mannen. Dit houdt verband met hun eerdere pensionering en (daardoor) lagere arbeidsparticipatie op oudere leeftijden.²¹

III.6. In welke sectoren is de gevonden discriminatie uitgesproken?

Tabel III.2 geeft soortgelijke analyses als die in Tabel III.1 weer, maar dan met opsplitsingen naar de vijf focussectoren (en een zesde groep die alle andere sectoren groepeerd). Figuur III.9 en Figuur III.10 vatten de hoofdstatistieken samen.

De eerder besproken **discriminatie wordt vooral gedreven door de focussectoren groot- en detailhandel en menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening**. In beide sectoren vallen zowel het aantal uitnodigingen voor een jobgesprek als het aantal positieve reacties in brede zin terug met een derde (33.3%) of meer voor minderheidskandidaten.

Dat binnen de groot- en detailhandel substantiële discriminatie wordt aangetroffen, is consistent met de voornoemde recente correspondentietest op de Antwerpse arbeidsmarkt. De significante discriminatie

²⁰ Van Borm, H., Burn, I., Baert, S. (in druk): What Does a Job Candidate's Age Signal to Employers? Labour Economics.

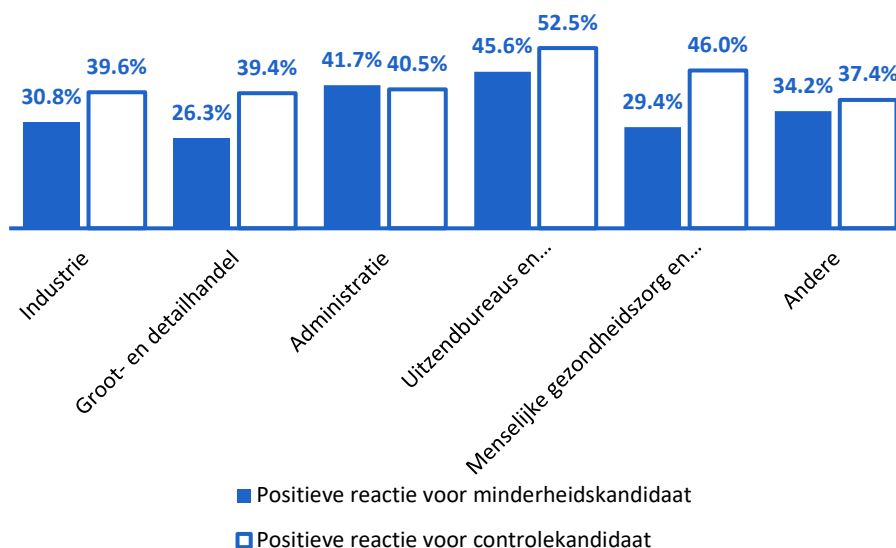
²¹ Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., Van Hecke, M. (2016): Getting Grey Hairs in the Labour Market. A Realistic Experiment on Age Discrimination. Journal of Economic Psychology, 57, 86-101.

Gringart, E., Helmes, A. (2001): Age discrimination in hiring practices against older adults in Western Australia: The case of accounting assistants. Australian Journal on Ageing, 20, 23-28.

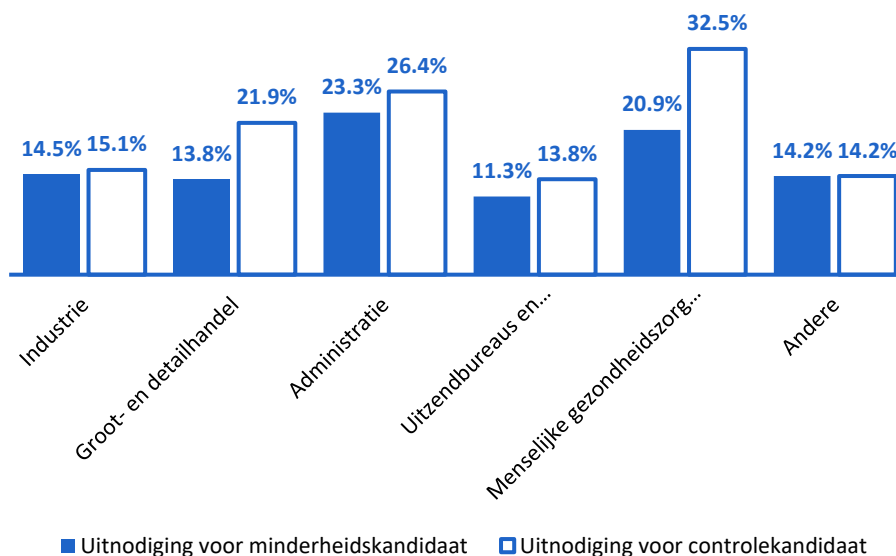
Neumark, D., Burn, I., Button, P. (2015): Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment. NBER Working Paper Series, 21669.

binnen de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening is dan weer wel opmerkelijk, aangezien binnen deze sector veel non-profitorganisaties actief zijn. Verdere analyses geven ook aan dat de gevonden discriminatie overeind blijft, wanneer voor deze sector enkel de non-profitorganisaties worden behouden.

Figuur III.9 – Positieve reacties naar sector



Figuur III.10 – Uitnodigingen naar sector



Binnen de industrie ($p = 0.066$) en binnen de uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling ($p = 0.061$) wordt globaal slechts zwaksignificante evidentie gevonden voor discriminatie. Binnen de administratieve sector is er helemaal geen indicatie van discriminatie, net als in de restgroep van andere sectoren.

Kunnen we verklaren dat net in deze sectoren statistisch significantie discriminatie gevonden wordt op basis van de kenmerken van de beroepen die in deze sectoren typisch gevuld worden of op basis van typische bedrijfskenmerken? 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. De hierboven besproken bevindingen blijven echter grotendeels

dezelfde, zodat de verklaring bij andere sectorkenmerken moet gezocht worden.

III.7. Welke andere factoren hebben voorspellende kracht voor de mate van discriminatie?

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

Deze analyse levert één interessante bevinding op, namelijk dat de **kans op ongunstige behandeling voor een minderheidskandidaat minder groot was in grotere bedrijven**. De voornaamste verklaring die eerdere studies voor deze bevinding geven, is dat grotere ondernemingen vaak op meer uitgebouwde HR-departementen en beter uitgewerkte rekruterings- en selectieprocedures kunnen rekenen.²² Deze bevinding kwam ook naar voren bij de Gentse praktijktest van vijf jaar geleden, al kon ze niet gereproduceerd worden in een bredere studie naar de relatie tussen bedrijfsomvang en aanwervingsdiscriminatie.²³

III.8. Wat met genderdiscriminatie?

Aangezien mannelijke en vrouwelijke paren werden afgewisseld, kunnen we ook de discriminatie 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 correlatie tussen het geslacht van de paren en de beroeps-, bedrijfs- en sectorkenmerken, alsook voor het moment van het solliciteren met het paar. Voor deze analyses gebruiken we enkel de deelsteekproef aan controlekandidaten.

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 discriminatie gevonden werd.²⁴ In het bijzonder ging dit om situaties waarbij vrouwen solliciteerden voor een eerste baan die een promotie impliceert ('kleverige vloer'). Een significante negatieve interactie tussen het vrouwelijke geslacht enerzijds en vijf jaar ervaring als jobkandidaat zou in lijn met deze theorie geweest zijn. Dit wordt echter niet gevonden.

Er is ook geen indicatie dat de behandeling van vrouwen en mannen verschilt naar typisch mannelijke

²² Carlsson, M., Rooth, D. O. (2007): Evidence of discrimination in the Swedish labour market. *Labour Economics*, 14, 716-729.

Kaas, L., Manger, C. (2012): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13, 1-20.

Wood, M., Hales, J., Purdon, S., Sejersen, T., Hayllar, O. (2009): A test for discrimination in recruitment practice in British cities. *DWP Research Reports*, 607.

²³ Baert, S., De Meyer, A.-S., Moerman, Y., Omeij, E. (2018): Does Size Matter? Hiring Discrimination and Firm Size. *International Journal of Manpower*, 39, 550-566.

²⁴ Baert, S., De Pauw, A.-S., Deschacht, N. (2016): Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors? *Industrial & Labor Relations Review*, 69, 714-736.

en typisch vrouwelijke beroepen. Enerzijds varieert de mate van discriminatie, zoals eerder aangegeven, niet tussen sectoren (en dus ook niet tussen pakweg de meer ‘mannelijke’ industrie en de meer ‘vrouwelijke’ groot- en detailhandel, administratie en menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening). Anderzijds varieert deze niet naar het belang van deeltijdse contracten (die vaker voorkomen bij vrouwen) binnen het bedrijf.

III.9. Beleidsreflecties

Bovenstaande bevindingen kunnen vanuit beleidsperspectief op verschillende manieren gelezen worden.

Enerzijds maken ze duidelijk dat discriminatie ook anno 2021 nog steeds de toegang voor bepaalde groepen tot de (Gentse) arbeidsmarkt bemoeilijkt. Dit is problematisch. De gevonden discriminatie is niet enkel onethisch en onwettelijk, maar ook economisch bijzonder nefast. We investeren immers als maatschappij in personen die we nadien niet ten volle toelaten hun kennis en kunnen in te zetten op de arbeidsmarkt. Bovendien blijkt uit recent onderzoek dat bedrijven die willens of onwillens discrimineren minder winstgevend zijn.²⁵

Dit onderstreept, ten eerste, opnieuw de noodzaak van het antidiscriminatiebeleid dat recent op het Vlaamse niveau in de steigers werd gezet, waarbij correspondentie-experimenten zullen uitgevoerd worden op het niveau van 33 Vlaamse sectoren (gekoppeld aan paritaire comités en sectorconvenanten), waarna een fase van zelfregulering volgt en nadien opvolgmetingen.

Aangezien de Stad Gent zich het afgelopen decennium een innovator toonde in deze (met in 2016 de eerste correspondentie-experimenten op stedelijk niveau in Vlaanderen en in 2021, samen met de Stad Antwerpen, de eerste correspondentie-experimenten op sectorniveau), zou het goed zijn mocht de Stad Gent haar ervaringen goed ontsluiten en delen met het Vlaamse niveau.

Ten tweede maken de resultaten duidelijk dat discriminatie op de arbeidsmarkt een ‘brede’ problematiek is. Opnieuw met dank aan de innovatie waar de Stad Gent voor koos, i.e. discriminatie op basis van transgender identiteit en kankerervaring laten meten. Dat we zodoende kunnen vaststellen dat met name discriminatie op basis van transgender identiteit en leeftijd, naast discriminatie op basis van doofheid, duidelijker naar voren komen dan etnische discriminatie, geeft aan dat deze (ook) een centrale plaats verdienen in het diversiteits- en antidiscriminatiebeleid van de Stad Gent.

Wat dat antidiscriminatiebeleid betreft, wordt naast een brede scope (met aandacht voor transgender identiteit en leeftijd als gronden), ook aanbevolen om de strategie die de afgelopen maanden op Vlaams niveau werd ontwikkeld (en ook door de Stad Antwerpen wordt gevolgd) te volgen. Dat wil zeggen: met sectoren in overleg treden op basis van de cijfers in dit rapport en hen vragen om verbeterplannen op te stellen. Daarna zou een opvolgmeting kunnen uitgevoerd worden. Coördinatie met de Stad Antwerpen en het Vlaamse niveau wordt aanbevolen.

Anderzijds is er ook, in zekere zin, goed nieuws. De afgelopen maanden spraken verschillende experts de verwachting uit dat discriminatie op de arbeidsmarkt in tijden van corona hoger zou moeten liggen

²⁵ Pager, D. (2016): Are Firms That Discriminate More Likely to Go Out of Business? *Sociological Science*, 3, 849-859.

dan voordien. Immers, de coronacrisis drukte gedurende verschillende maanden op het aantal vacatures, terwijl eerder onderzoek suggereert dat discriminatie hoger is in beroepen waar de krapte lager is.²⁶ Elke vergelijking tussen correspondentie-experimenten over de tijd is gevaarlijk. De in dit rapport besproken metingen gebeurden in andere sectoren (en dus beroepen) dan degene die in het experiment van vijf jaar geleden werden opgenomen. Toch valt op, zoals reeds besproken onder sectie III.2, dat alvast de gemeten etnische discriminatie in dit rapport van een lager niveau is dan die van vijf jaar geleden.

Het is onduidelijk of deze schijnbare gunstige evolutie te danken is aan een algemene maatschappelijke 'voortgang', dan wel aan gunstige beleidsopties die de Stad Gent nam dan wel aan een 'Big Brother'-effect (in de zin dat de methodiek van correspondentie-experimenten het afgelopen jaar, naar aanleiding van Black Lives Matter en de reactie vanuit de Vlaamse Regering daarop, sterk in de actualiteit zaten) dan wel aan een nog andere verklaring. Wat de verklaring(en) ook zijn, deze bevinding moet energie geven om de discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt, op basis van welke verboden grond dan ook, verder te reduceren.

²⁶ 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.

Tabel III.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	Vershil	p-waarde	Minderheid	Controle	Ratio	Vershil	p-waarde	
Paneel A: Volledige steekproef												
Volledige steekproef	1920	0.164	0.207	0.789	-0.044	0.000	0.347	0.426	0.814	-0.079	0.000	0.000
Paneel B: Naam die verwijst naar migratieachtergrond (versus Vlaamse naam)												
Volledige deelsteekproef	480	0.221	0.263	0.841	-0.042	0.096	0.304	0.354	0.859	-0.050	0.109	0.083
Marokkaans	240	0.267	0.283	0.941	-0.017	0.655	0.317	0.358	0.884	-0.042	0.353	0.374
Turks	240	0.175	0.242	0.724	-0.067	0.046	0.292	0.350	0.833	-0.058	0.178	0.115
Man	240	0.233	0.292	0.800	-0.058	0.090	0.325	0.417	0.780	-0.092	0.041	0.030
Vrouw	240	0.208	0.233	0.893	-0.025	0.491	0.283	0.292	0.971	-0.008	0.847	0.804
Paneel C: Vermelding van kankerervaring of doofheid (versus geen vermelding)												
Volledige deelsteekproef	480	0.175	0.213	0.824	-0.038	0.150	0.383	0.467	0.821	-0.083	0.014	0.011
Kankerervaring	240	0.233	0.225	1.037	0.008	0.819	0.483	0.458	1.055	0.025	0.590	0.808
Doofheid	240	0.117	0.200	0.583	-0.083	0.025	0.283	0.475	0.596	-0.192	0.000	0.000
Man	240	0.175	0.217	0.806	-0.042	0.275	0.425	0.492	0.864	-0.067	0.170	0.121
Vrouw	240	0.175	0.208	0.840	-0.033	0.346	0.342	0.442	0.774	-0.100	0.034	0.040
Paneel D: Vermelding van transgender identiteit (versus geen vermelding)												
Volledige deelsteekproef	480	0.133	0.188	0.711	-0.054	0.024	0.375	0.442	0.849	-0.067	0.052	0.036
Revelatie via cv	240	0.100	0.167	0.600	-0.067	0.046	0.325	0.400	0.813	-0.075	0.083	0.073
Revelatie via motivatietekst	240	0.159	0.206	0.769	-0.048	0.157	0.413	0.476	0.867	-0.063	0.217	0.165
Man	240	0.150	0.208	0.720	-0.058	0.108	0.400	0.492	0.814	-0.092	0.086	0.079
Vrouw	240	0.117	0.167	0.700	-0.050	0.109	0.350	0.392	0.894	-0.042	0.336	0.244
Paneel E: Zes of twaalf jaar oudere leeftijd (versus jongere leeftijd)												
Volledige deelsteekproef	480	0.125	0.167	0.750	-0.042	0.068	0.325	0.442	0.736	-0.117	0.001	0.003
Extra inactieve jaren	160	0.088	0.163	0.538	-0.075	0.034	0.388	0.488	0.795	-0.100	0.103	0.060
Extra irrelevante ervaring	160	0.113	0.163	0.692	-0.050	0.157	0.300	0.438	0.686	-0.138	0.016	0.017
Extra relevante ervaring	160	0.175	0.175	1.000	0.000	1.000	0.288	0.400	0.719	-0.113	0.039	0.348
Man	240	0.133	0.150	0.889	-0.017	0.564	0.383	0.450	0.852	-0.067	0.144	0.272
Vrouw	240	0.117	0.183	0.636	-0.067	0.059	0.267	0.433	0.615	-0.167	0.001	0.002

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 III.2: 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	Vershil	P-waarde	Minderheid	Controle	Ratio	Vershil	p-waarde	
Industrie	318	0.145	0.151	0.958	-0.006	0.842	0.308	0.396	0.778	-0.088	0.027	0.066
Groot- en detailhandel	320	0.138	0.219	0.629	-0.081	0.007	0.263	0.394	0.667	-0.131	0.001	0.002
Administratie	326	0.233	0.264	0.884	-0.031	0.353	0.417	0.405	1.030	0.012	0.758	0.941
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	320	0.113	0.138	0.818	-0.025	0.346	0.456	0.525	0.869	-0.069	0.131	0.061
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	326	0.209	0.325	0.642	-0.117	0.000	0.294	0.460	0.640	-0.166	0.000	0.000
Andere	310	0.142	0.142	1.000	0.000	1.000	0.342	0.374	0.914	-0.032	0.435	0.720

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.

IV. Conclusie

Dit rapport besprak de resultaten van een correspondentie-experiment naar discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt. In totaal werden 1920 fictieve sollicitaties uitgestuurd naar echte vacatures. Aan de paren van sollicitanten werden lukraak kenmerken toegevoegd die aanleiding konden geven tot discriminatie op basis van etniciteit, gezondheid, functiebeperking, transgender identiteit of leeftijd. 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 vonden globaal evidentie voor discriminatie op basis van elk van deze gronden. Deze conclusie dient wel in twee opzichten genuanceerd te worden. Ten eerste bleek de etnische discriminatie slechts zwaksignificant, zodat we het toeval in de ongunstige behandeling slechts in geringe mate kunnen uitsluiten. Ten tweede was er wat gezondheid en functiebeperking betreft weliswaar ongunstige behandeling van dove kandidaten, maar niet van kandidaten die eerlijk waren over een gewezen kankerervaring.

De leeftijdsdiscriminatie die gevonden werd, springt in het oog. Hoewel de oudste kandidaten in ons experiment 'slechts' 56 waren (naast 'oudere' kandidaten van 44 en 50) en het verschil tussen jongere en oudere kandidaten op het niveau van de vacature steeds 'slechts' 6 of 12 jaar was, volstond dit verschil om de kansen op een positieve reactie te laten terugvallen van 44.2% naar 32.5%.

Ook de discriminatie op basis van een transgender identiteit – we voerden het eerste correspondentie-experiment naar dit kenmerk in ons land uit – valt op en geeft eens te meer aan dat we diversiteit en antidiscriminatiebeleid op de arbeidsmarkt ook maar beter 'divers' invullen.

Door af te wisselen over mannelijke en vrouwelijke kandidatenparen, kunnen we ook een uitspraak doen over ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen. Deze worden echter, naar analogie met andere recente correspondentie-experimenten, niet gevonden in deze eerste fase van het aanwervingsproces.

Wanneer we de experimentele data opdelen naar de vijf opgenomen focussectoren (en een zesde restgroep aan sectoren), dan wordt duidelijk dat vooral de sectoren groot- en detailhandel en menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening grotendeels verantwoordelijk zijn voor de gevonden discriminatie. Vooral voor die laatste sector is dat erg opmerkelijk, daar deze een zeer groot aandeel non-profitorganisaties telt.

Een laatste opvallende bevinding is dat de gevonden discriminatie gedreven wordt door de kleinere bedrijven binnen het experiment.

Appendix tabellen

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

	Model 1	Model 2	Model 3
Uitkomstvariabele	Uitnodiging (1) Geen uitnodiging (0)	Positieve reactie (1) Geen positieve reactie (0)	Uitnodiging (2) Andere positieve reactie (1) Geen positieve reactie (0)
Industrie x Minderheid	-0.012 (0.034)	-0.073* (0.041)	-0.084 (0.068)
Groot- en detailhandel x Minderheid	-0.074** (0.031)	-0.111*** (0.039)	-0.185*** (0.063)
Administratie x Minderheid	-0.032 (0.033)	0.031 (0.041)	-0.001 (0.067)
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling x Minderheid	-0.028 (0.035)	-0.102* (0.053)	-0.130* (0.077)
Menselijke gezondheidszorg en (...) x Minderheid	-0.119*** (0.036)	-0.192*** (0.044)	-0.311*** (0.075)
Andere sectoren x Minderheid	0.006 (0.027)	-0.027 (0.043)	-0.021 (0.060)
Minderheid: kankerervaring of doofheid	-0.051 (0.036)	0.078* (0.042)	0.027 (0.072)
Minderheid: transgender identiteit	-0.085** (0.034)	0.069 (0.042)	-0.016 (0.070)
Minderheid: oudere leeftijd	-0.089** (0.040)	0.004 (0.050)	-0.085 (0.082)
Minderheid: migratieachtergrond (referentie)			
Vrouw (c) x Minderheid	0.003 (0.025)	0.001 (0.033)	0.004 (0.052)
Geen ervaring (c) x Minderheid	-0.037 (0.043)	-0.041 (0.055)	-0.079 (0.087)
5 jaar ervaring (c) x Minderheid	-0.025 (0.031)	-0.023 (0.042)	-0.048 (0.065)
20 jaar ervaring x Minderheid (referentie)			
Hoogopgeleid (c) x Minderheid	0.024 (0.030)	0.046 (0.039)	0.069 (0.063)
Langdurig werkloos (c) x Minderheid	-0.025 (0.031)	0.002 (0.041)	-0.023 (0.065)
Knelpuntberoep (c) x Minderheid	0.006 (0.028)	-0.028 (0.040)	-0.022 (0.061)
Ln(#werknemers) (c) x Minderheid	0.014** (0.007)	0.023** (0.009)	0.037*** (0.014)
Fractie hoogopgeleid (c) x Minderheid	-0.058 (0.060)	0.007 (0.088)	-0.051 (0.130)
Fractie deeltijds (c) x Minderheid	-0.003 (0.061)	0.047 (0.079)	0.044 (0.125)
Fractie vast (c) x Minderheid	0.050 (0.065)	-0.022 (0.098)	0.028 (0.145)
Vrouw (c)	-0.017 (0.026)	-0.068** (0.032)	-0.085 (0.052)
Geen ervaring (c)	0.082** (0.041)	0.001 (0.047)	0.084 (0.080)
5 jaar ervaring (c)	0.049 (0.031)	0.048 (0.037)	0.097 (0.061)
20 jaar ervaring (referentie)			
Hoogopgeleid (c)	-0.083*** (0.030)	-0.083** (0.036)	-0.166*** (0.060)
Langdurig werkloos (c)	0.009 (0.030)	-0.044 (0.036)	-0.035 (0.060)
Knelpuntberoep (c)	0.107*** (0.030)	0.140*** (0.039)	0.247*** (0.062)
Ln(#werknemers) (c)	-0.012 (0.007)	0.003 (0.008)	-0.008 (0.014)
Fractie hoogopgeleid (c)	0.068 (0.080)	0.087 (0.095)	0.154 (0.157)
Fractie deeltijds (c)	-0.046 (0.069)	-0.003 (0.077)	-0.049 (0.134)

Fractie vast (c)	-0.097 (0.065)	-0.073 (0.090)	-0.170 (0.137)
Industrie	0.150*** (0.031)	0.402*** (0.041)	0.552*** (0.063)
Groot- en detailhandel	0.205*** (0.033)	0.385*** (0.040)	0.590*** (0.067)
Administratie	0.249*** (0.034)	0.392*** (0.040)	0.641*** (0.067)
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	0.117*** (0.035)	0.497*** (0.051)	0.614*** (0.073)
Menselijke gezondheidszorg en (...)	0.362*** (0.043)	0.483*** (0.045)	0.845*** (0.082)
Andere sectoren	0.155*** (0.029)	0.396*** (0.041)	0.550*** (0.061)

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

Tabel A.2: Moderatoren van discriminatie						
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Uitkomstvariabele: uitnodiging (2), andere positieve reactie (1), geen positieve reactie (0)						
Minderheid	-0.329*** (0.067)	-0.331*** (0.068)	-0.331*** (0.068)	-0.345*** (0.068)	-0.346*** (0.068)	-0.363*** (0.070)
Minderheid: kankerervaring of doofheid	0.215 (0.201)	0.218 (0.202)	0.174 (0.203)	0.222 (0.200)	0.206 (0.202)	0.195 (0.204)
Minderheid: transgender identiteit	0.126 (0.196)	0.134 (0.199)	0.119 (0.199)	0.097 (0.198)	0.120 (0.198)	0.109 (0.201)
Minderheid: oudere leeftijd	-0.060 (0.203)	-0.115 (0.236)	-0.077 (0.205)	-0.060 (0.202)	-0.076 (0.204)	-0.131 (0.236)
Minderheid: migratieachtergrond (referentie)						
Vrouw (c) x Minderheid		-0.038 (0.136)				-0.025 (0.140)
Geen ervaring (c) x Minderheid		-0.219 (0.233)				-0.212 (0.235)
5 jaar ervaring (c) x Minderheid		-0.104 (0.172)				-0.099 (0.174)
20 jaar ervaring x Minderheid (referentie)						
Hoogopgeleid (c) x Minderheid		0.112 (0.149)				0.148 (0.166)
Langdurig werkloos (c) x Minderheid		-0.046 (0.172)				-0.041 (0.173)
Knelpuntberoep (c) x Minderheid			0.102 (0.175)			-0.031 (0.188)
Ln(#werknemers) (c) x Minderheid				0.087** (0.036)		0.110*** (0.038)
Fractie hoogopgeleid (c) x Minderheid				0.080 (0.339)		0.015 (0.354)
Fractie deeltijds (c) x Minderheid				-0.337 (0.284)		0.183 (0.344)
Fractie vast (c) x Minderheid				0.045 (0.271)		0.032 (0.360)
Industrie (c) x Minderheid					-0.203 (0.236)	-0.208 (0.247)
Groot- en detailhandel (c) x Minderheid					-0.502** (0.242)	-0.478* (0.252)
Administratie (c) x Minderheid					0.104 (0.233)	0.102 (0.240)
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (c) x Minderheid					-0.103 (0.215)	-0.281 (0.267)
Menselijke gezondheidszorg en (...) (c) x Minderheid					-0.649*** (0.234)	-0.807*** (0.278)
Andere sectoren (referentie) (c) x Minderheid						
Vrouw (c)		-0.263** (0.127)				-0.239* (0.130)
Geen ervaring (c)		0.166 (0.197)				0.148 (0.199)
5 jaar ervaring (c)		0.166 (0.197)				0.246 (0.151)
20 jaar ervaring (referentie)						
Hoogopgeleid (c)		-0.291 (0.135)				-0.401*** (0.149)
Langdurig werkloos (c)		-0.111 (0.150)				-0.135 (0.150)
Knelpuntberoep (c)			0.510*** (0.159)			0.644*** (0.174)
Ln(#werknemers) (c)				0.015 (0.034)		-0.012 (0.035)
Fractie hoogopgeleid (c)				0.195 (0.361)		0.354 (0.386)
Fractie deeltijds (c)				0.172 (0.283)		-0.072 (0.342)
Fractie vast (c)				-0.388 (0.237)		-0.364 (0.323)

Industrie	0.085 (0.214)	-0.002 (0.228)
Groot- en detailhandel	0.181 (0.225)	0.032 (0.238)
Administratie	0.293 (0.230)	0.148 (0.237)
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	0.423** (0.196)	0.222 (0.241)
Menselijke gezondheidszorg en (...)	0.571** (0.230)	0.628** (0.264)
Andere sectoren (referentie)		

Noten. De statistieken in deze tabel zijn coëfficiënten en standaardfouten, geclusterd op het vacatureniveau, gebaseerd op geordende logistische regressies. *** (**) (*) geeft 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 (deelsteekproef van controlekandidaten)

	Model 1	Model 2
Uitkomstvariabele: uitnodiging (2), andere positieve reactie (1), geen positieve reactie (0)		
Vrouw	-0.208 (0.135)	-0.207 (0.137)
Geen ervaring (c) x Vrouw		-0.467 (0.412)
5 jaar ervaring (c) x Vrouw		-0.121 (0.316)
20 jaar ervaring x Vrouw (referentie)		
Hoogopgeleid (c) x Vrouw		0.857*** (0.310)
Langdurig werkloos (c) x Vrouw		0.203 (0.309)
Knelpuntberoep (c) x Vrouw		0.155 (0.356)
Ln(#werknemers) (c) x Vrouw		-0.032 (0.074)
Fractie hoogopgeleid (c) x Vrouw		-0.492 (0.816)
Fractie deeltijds (c) x Vrouw		-0.625 (0.713)
Fractie vast (c) x Vrouw		-0.478 (0.663)
Industrie (c) x Vrouw		-0.183 (0.468)
Groot- en detailhandel (c) x Vrouw		-0.394 (0.492)
Administratie (c) x Vrouw		0.375 (0.481)
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (c) x Vrouw		-0.330 (0.487)
Menselijke gezondheidszorg en (...) (c) x Vrouw		0.032 (0.551)
Andere sectoren (referentie) (c) x Vrouw		
Geen ervaring (c)	0.208 (0.212)	0.443 (0.287)
5 jaar ervaring (c)	0.285* (0.160)	0.360* (0.217)
20 jaar ervaring (referentie)		
Hoogopgeleid (c)	-0.403*** (0.150)	-0.836*** (0.209)
Langdurig werkloos (c)	-0.105 (0.159)	-0.194 (0.217)
Knelpuntberoep (c)	0.643*** (0.175)	0.558** (0.249)
Ln(#werknemers) (c)	-0.015 (0.035)	-0.002 (0.046)
Fractie hoogopgeleid (c)	0.373 (0.384)	0.552 (0.478)
Fractie deeltijds (c)	-0.071 (0.344)	0.245 (0.475)
Fractie vast (c)	-0.349 (0.327)	-0.146 (0.451)
Industrie	0.123 (0.252)	0.227 (0.337)
Groot- en detailhandel	0.078 (0.254)	0.284 (0.335)
Administratie	0.308 (0.266)	0.106 (0.369)
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	0.253 (0.245)	0.416 (0.334)
Menselijke gezondheidszorg en (...)	0.698** (0.278)	0.661* (0.374)
Andere sectoren (referentie)		

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