

Juridische en sensibiliserende praktijktesten op de Gentse arbeidsmarkt

Opvolgmeting 2023-2024

Beyza Elif Dinçer – Amal vzw

Pieter-Paul Verhaeghe – Vrije Universiteit Brussel

Inhoudsopgave

1	Introductie.....	3
2	Onderzoeksdesign en methodologie.....	6
2.1	Welke discriminatiegronden?.....	6
2.2	Concrete uitvoering fictieve sollicitaties.....	9
2.3	Welke beroepen?.....	10
2.4	Analysemethoden.....	11
2.4.1	Kans op uitnodiging en positieve reactie.....	12
2.4.2	Uitnodigingsratio en positiefantwoordratio.....	12
2.4.3	Netto-discriminatiegraad in enge en brede zin.....	12
2.4.4	Logistische regressieanalyse.....	13
3	Resultaten.....	14
3.1	Geaggregeerde resultaten van de correspondentietesten.....	14
3.1.1	Discriminatie op basis van etniciteit.....	14
3.1.2	Discriminatie op basis van functiebeperking.....	19
3.1.3	Discriminatie op basis van transgender identiteit.....	21
3.1.4	Discriminatie op basis van leeftijd.....	23
3.1.5	Discriminatie op basis van geslacht.....	26
3.1.6	Moderatoren discriminatie.....	27
3.2	Individuele resultaten van de correspondentietesten.....	27
4	Beperkingen onderzoek.....	30
5	Algemene conclusie.....	31
6	Beleidsaanbevelingen.....	34
6.1	Tools voor een meer faire selectie.....	34
6.2	Tools om ongelijkheid weg te werken.....	36
6.3	Praktijktesten als tool met verschillende doeleinden.....	36
	Dankwoord.....	38
7	Referenties.....	39
8	Bijlagen.....	40

1 Introductie

De Universiteit Gent onderzoekt in 2020-2021 het voorkomen van discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt op basis van etniciteit, gezondheid, functiebeperking, transgender identiteit en leeftijd.¹ Ze voerde hiervoor correspondentietesten uit bij 920 vacatures in vijf focussectoren en een restgroep van overige sectoren. Deze correspondentietesten worden als de ‘gouden standaard’ beschouwd om objectief discriminerend gedrag te testen op de arbeidsmarkt.² In het verleden werd deze methode in België hoofdzakelijk ingezet voor een academische en/of sensibiliserende finaliteit.³ Ook de nulmeting van discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt uit 2021 had voornamelijk een academisch doel voor ogen. De studie uit 2021 bracht structurele discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt aan het licht op basis van etnische herkomst, transgender identiteit, leeftijd, gezondheid en functiebeperking. Wat deze laatste discriminatiegronden betreft, was er weliswaar een nadelige behandeling van dove kandidaten, maar niet van kandidaten die gewag maakten over een eerdere kankerervaring. Bovendien werden transgender personen enkel gediscrimineerd wanneer hun genderidentiteit werd gereveleerd in het CV, maar niet wanneer dat werd gedaan in de motivatiebrief.

Deze opvolgmeting heeft drie doelstellingen. Allereerst willen we de ontwikkeling monitoren in het voorkomen van discriminatie sinds de meting uit 2020-2021. We beantwoorden per discriminatiegrond de vraag in welke mate de **discriminatie gedaald, gestegen, dan wel stabiel is gebleven** in de periode van de afgelopen drie jaar. De vorige meting gebeurde in de zeer specifieke context van Covid met een serieuze impact op de wereldeconomie, de werkvoorkeuren van mensen en het aanwervingsgedrag van werkgevers. Daarenboven is de werkgelegenheidsgraad de afgelopen drie jaar licht gestegen en de werkloosheidsgraad gedaald.⁴ Tegelijkertijd nam Stad Gent en de Vlaamse overheid ook een aantal maatregelen om de discriminatie op de arbeidsmarkt te beteugelen.

Ten einde de resultaten tussen de twee metingen te kunnen vergelijken, wordt hetzelfde onderzoeksdesign zoveel mogelijk gekopieerd. We vertrekken meer bepaald van dezelfde lijst met 48 beroepen uit de eerste testing en deze beroepen worden ook op dezelfde wijze geselecteerd. De selectie van exact dezelfde beroepen en steekproefkaders als de vorige keer verhoogt de vergelijkbaarheid met de voorgaande meting. Toch zijn er drie fundamentele wijzigingen in het onderzoeksdesign. Allereerst testen we in deze meting enkel nog die discriminatiegronden en -profielen op basis waarvan er significante discriminatie werd vastgesteld in de meting van 2021. Dit betekent concreet dat de behandeling niet langer werd getest van kandidaten die gewag maken van een kankerervaring of van hun transgender identiteit in hun motivatiebrief. Een tweede wijziging is dat we niet langer focussen op de vijf focussectoren uit de eerste meting, maar kiezen voor een globale meting van discriminatie op de volledige arbeidsmarkt. Deze koerswijziging wordt verder uitgediept bij de bespreking van de tweede doelstelling hieronder. Een laatste verschil is dat de correspondentietesten nu niet enkel een academische finaliteit hebben, maar ook – indien nodig – juridisch kunnen worden gebruikt als bewijsmateriaal in een eventuele procedure tegen individuele werkgevers.

¹ Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L. (2021). *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport*. Gent: Vakgroep Economie, Universiteit Gent.

² Verhaeghe, P.P. (2022) Correspondence Studies. In: Zimmermann K.F. (eds) *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer, Cham.

Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P. (2020). *Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten*. Gent: Vakgroep Economie, Universiteit Gent.

³ Verhaeghe, P.P. (2023). *Praktijktesten en mystery shopping als beleidsinstrument tegen discriminatie: Een analyse van hun verschillende toepassingen op de arbeids- en huurwoningmarkt*. In: Ringelheim, J., Vrielink, J., Van Drooghenbroeck, S., Wautelet, P. (eds.), *Redynamiser la lutte contre la discrimination / Nieuwe impulsen voor de strijd tegen discriminatie*. Antwerpen/Cambridge: Intersentia.

⁴ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid#panel-12>

Een tweede doelstelling van dit project is om zicht te krijgen op het voorkomen van **discriminatie op de volledige arbeidsmarkt** van Gent. Een specifieke eigenschap van de studie uit 2021 was haar focus op vijf specifieke sectoren in Gent, aangevuld met een ‘restgroep’ van de overige sectoren. Deze methodologische benadering, gericht op sectoren en NACE-codes, werd voorgesteld door de vorige onderzoekers. Deze focus op specifieke sectoren was ingegeven door een sectorale aanpak van de strijd tegen discriminatie, waarbij er enkel op sectorniveau wordt gemeten en gesensibiliseerd. Deze aanpak kent evenwel een aantal nadelen. Uit de vorige meting bleek dat er in slechts twee sectoren significante discriminatie voorkwam ($p < 0,05$), in twee sectoren randsignificante discriminatie ($0,05 < p < 0,10$) en in één sector geen discriminatie. Tegelijkertijd werd er wel significante discriminatie ($p < 0,05$) gevonden voor elk van de discriminatiegronden.⁵ Dit toont volgens de onderzoekers van dit rapport een grote beperking aan van de sectorale aanpak: discriminatie gebeurt door werkgevers en voor specifieke type beroepen en minder/niet door volledige sectoren. Daarnaast beperkt een sectorale benadering de strijd tegen discriminatie ook tot een handvol sectoren, terwijl er op de ganse arbeidsmarkt potentieel wordt gediscrimineerd. Op sensibiliserend en beleidsmatig vlak zorgt een sectorale aanpak ook voor zogenaamde ‘ecologische fouten’: discriminerende werkgevers in een ‘goede’ sector ontspringen de dans bij sectorale opvolgmaatregelen, terwijl niet-discriminerende werkgevers in een ‘slechte’ sector onterecht worden geïsoleerd. Dit maakt het antidiscriminatiebeleid minder effectief. Omwille van deze talrijke nadelen wordt in dit rapport gepleit om de sectorale aanpak te vervangen door een globale aanpak. We beogen een steekproef van vacatures uit de volledige Gentse arbeidsmarkt te testen op geaggregeerd niveau met academische correspondentietesten. Om de vergelijking met de vorige meting te kunnen maken (zie eerste doelstelling), zullen we evenwel bijkomend ook een simulatie maken op basis van onze resultaten, maar met de sectorale verhoudingen uit de vorige meting. Op die manier verzoenen we beide doelstellingen: we krijgen een globaal beeld van het voorkomen van discriminatie op de volledige arbeidsmarkt van Gent, maar kunnen door de simulatie ook een vergelijking maken doorheen de tijd.

De derde doelstelling van het project is om de correspondentietesten nu ook te gebruiken om – indien nodig – individuele **discriminerende werkgevers met rechtspersoonlijkheid op te volgen**. In navolging van de testen op de woningmarkt⁶ beoogt Stad Gent om ook op de arbeidsmarkt een versnelling hoger te schakelen en juridische correspondentietesten in te zetten in de strijd tegen discriminatie. Uit internationaal onderzoek blijkt immers dat een zogenaamde *compliance* benadering van sensibiliseren en empoweren beter werkt tegen discriminatie, wanneer ze aangevuld wordt met een *deterrence* benadering van afschrikken en handhaven (de zogenaamde ‘stok achter de deur’).⁷ In deze context is het belangrijk om te benadrukken dat de juridische testengepaard gingen met voldoende sensibilisering. Dit is ook steeds de Gentse aanpak geweest waarbij de academische, sensibiliserende en juridische testen worden gecombineerd met training en dialoog met de sector.⁸ Voor de dialoog met de sector werd een Dialooggroep opgericht met vertegenwoordigers van de sector, Unia, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (hierna het IGVM genoemd), de arbeidsinspectie, de vakbonden, de stedelijke adviesraden en het middenveld.

De juridische insteek van de testen bracht twee implicaties met zich mee. Allereerst werden de testen niet langer uitgevoerd door een academische instantie, maar wel door een wetenschappelijke medewerker van het Agentschap Integratie en Inburgering Gent vzw (korte naam: Amal vzw, voorheen IN-Gent vzw). Deze vzw werkt vanuit een Vlaamse en Gentse opdracht aan een inclusieve samenleving. Antiracisme en antidiscriminatie vormen daarbij een expliciet onderdeel.

⁵ Voor etniciteit was dit enkel bij mannen en niet bij vrouwen.

⁶ Verhaeghe P.P., Dincer, E., Luis Vieira A. (2023). *Sensibiliserende en juridische praktijktesten op de Gentse woningmarkt*. Brussel: Vakgroep Sociologie – Vrije Universiteit Brussel.

⁷ Baldwin, R., Cave, M. (1999). *Understanding regulation. Theory, strategy and practice*. Oxford Univ. Press.

⁸ Onder meer het versterkende trainingstraject van de Gentse Dienst Werk en Activering.

De middenveldorganisatie was verantwoordelijk voor alle aspecten van de dataverzameling (gaande van de voorbereiding van de testen, de uitvoering ervan en de analyse en het veilig bewaren van de testresultaten). Amal vzw kreeg hiervoor wetenschappelijke ondersteuning van de VUB, die verantwoordelijk was voor het garanderen van de academische kwaliteit van het volledige project. Amal vzw zal ook een gepast gevolg voorzien aan vastgestelde inbreuken op de antidiscriminatie regelgeving door middel van een melding bij Unia en/of het IGVM. Alle data worden uitsluitend beheerd door Amal vzw. Namen van werkgevers bij wie discriminatie wordt vermoed, worden ook niet openbaar gemaakt voor het moment van een eventuele veroordeling. De Vrije Universiteit Brussel ten slotte was verantwoordelijk voor de wetenschappelijke begeleiding van het project.

De tweede implicatie heeft terug betrekking op het onderzoeksdesign. Om het individuele dossier juridisch zo sterk mogelijk te maken, werd bij de discriminatiegronden etnische afkomst en leeftijd ook gebruikt gemaakt van zogenaamde 'triotesten'. Hierbij heeft een tweede testpersoon (bv. kandidaat van Marokkaanse origine) een wat beter CV dan de eerste testpersoon en de controlepersoon (kandidaten van respectievelijk Marokkaanse en Belgische origine, maar met een gelijkaardig cv). Wanneer een bedrijf de tweede testpersoon met een beter cv nog steeds nadeliger behandelt dan de controlepersoon met een minder goed cv, dan levert dit sterkere evidentie op voor discriminatie.

2 Onderzoeksdesign en methodologie

2.1 Welke discriminatiegronden?

Om discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt te meten, werden tussen augustus 2023 en februari 2024 in totaal 1935 sollicitaties verstuurd naar vacatures met een werkplaats in Gent. Net zoals de meting uit 2021 (N= 1920) werd er gefocust op vier discriminatiegronden: etniciteit, functiebeperking (doof), transgender identiteit en leeftijd. Deze discriminatiegronden werden telkens intersectioneel getest voor vrouwen en mannen apart, met gender dus als vijfde discriminatiegrond. In tabel 1 wordt een overzicht gegeven van het aantal en type testen die per discriminatiegrond werden uitgevoerd.

Tabel 1. Overzicht van de dataverzameling met het aantal en type testen

Discriminatiegrond	Testpersoon 1	Controlepersoon	Testpersoon 2	Aantal sollicitaties
Etniciteit	Man Turkse origine (gelijkwaardig cv)	Man Belgische origine (gelijkwaardig cv)	Man Turkse origine (sterker cv)	171
	Man Marokkaanse origine (gelijkwaardig cv)	Man Belgische origine (gelijkwaardig cv)	Man Marokkaanse origine (sterker cv)	186
	Vrouw Turkse origine (gelijkwaardig cv)	Vrouw Belgische origine (gelijkwaardig cv)	Vrouw Turkse origine (sterker cv)	191
	Vrouw Marokkaanse origine (gelijkwaardig cv)	Vrouw Belgische origine (gelijkwaardig cv)	Vrouw Marokkaanse origine (sterker cv)	190
	Totaal etniciteit			738
Functiebeperking	Dove man	Man zonder beperking	/	120
	Dove vrouw	Vrouw zonder beperking	/	120
	Totaal functiebeperking			240
Transgender identiteit	Transgender man	Cisgender man	/	118
	Transgender vrouw	Cisgender vrouw	/	118
	Totaal transgender identiteit			236
Leeftijd	Oudere man (extra inactieve jaren)	Jonge man	/	120
	Oudere man (extra irrelevante ervaring)	Jonge man	Oudere man (extra relevante ervaring en dus sterker cv)	240
	Oudere vrouw (extra inactieve jaren)	Jonge vrouw	/	122
	Oudere vrouw (extra irrelevante ervaring)	Jonge vrouw	Oudere vrouw (extra relevante ervaring en dus sterker cv)	239
	Totaal leeftijd			721
Totaal alle discriminatiegronden				1935

In de wetenschappelijke literatuur worden correspondentietesten als gouden standaard beschouwd om discriminatie bij aanwerving in de eerste fase van het sollicitatieproces te meten.⁹ Correspondentietesten op de arbeidsmarkt zijn veldexperimenten waarbij twee personen solliciteren voor eenzelfde vacature met een gelijkwaardig cv. Beide kandidaten zijn op alle relevante kenmerken gelijkaardig, maar verschillen enkel met betrekking tot hun discriminatiegrond.

⁹ Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P-P. (2020). *Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten*.

Eén kandidaat komt uit de 'testgroep' (bv. een dove man), de andere kandidaat komt uit de 'controlegroep' (bv. een man zonder beperking). Daarna wordt onderzocht in welke mate de kandidaten uit de testgroep systematisch nadeliger werden behandeld door de werkgever dan de kandidaten uit de controlegroep. Wanneer er een systematisch nadeliger behandeling is, wordt dit toegeschreven aan discriminatie.

In tegenstelling tot de meting uit 2021, waarbij alleen duo-gepaarde testen werden uitgevoerd, werd in deze opvolgmeting discriminatie zowel gemeten aan de hand van duo-gepaarde testen als op basis van trio-gepaarde testen. Specifiek duidt het onderscheid tussen duo- en triotesten op het aantal sollicitaties dat plaatsvindt per vacature: bij duo-testen worden twee sollicitaties uitgestuurd naar dezelfde werkgever, terwijl bij trio-testen drie sollicitaties worden uitgestuurd. Vervolgens worden de reacties van elke testpersoon vergeleken met die van de controlepersoon. In dit onderzoek werden voor de discriminatiegronden etniciteit en leeftijd trio-testen uitgevoerd, terwijl voor de discriminatiegronden transgender identiteit en functiebeperking duo-testen werden uitgevoerd. Trio-testen zijn immers minder geschikt voor testen op basis van functiebeperking en transgender identiteit, omdat de kans dat werkgevers het experiment zouden detecteren bij deze discriminatiegronden hoger ligt. In deel 2.2 wordt meer informatie gegeven over de concrete uitvoering van een trio-test.

Bij de trio-testen voor de discriminatiegrond **eticiteit** werden kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam (de testpersoon) vergeleken met kandidaten met een Vlaams klinkende naam (de controlepersoon). Aangezien academisch onderzoek heeft aangetoond dat de naam een effectief instrument is om de etnische herkomst van de sollicitant te identificeren, werd ervoor gekozen om de etnische afkomst van de kandidaat via de namen te onthullen.¹⁰ In lijn met de meting uit 2021 werden voor de niet-Vlaamse namen Turks en Marokkaans klinkende namen gebruikt, omdat deze etnische minderheidsgroepen vaak voorkomen in Gent. De eerste testpersoon, met een cv dat gelijkwaardig was aan dat van de controlepersoon, verschilde enkel van de controlepersoon op het kenmerk dat tot discriminatie kon leiden. Concreet betekent dit dat de testpersoon dezelfde leeftijd, hetzelfde geslacht, dezelfde diploma's, evenveel jaren werkervaring, dezelfde soorten werkervaring, evenals vergelijkbare taal- en computervaardigheden had als de controlepersoon. Het enige verschil tussen de testpersoon en de controlepersoon was de naam. In tegenstelling tot de vorige meting, die zich uitsluitend richtte op personen met een migratieachtergrond die een gelijkwaardig cv hadden als de controlepersoon, omvatte dit onderzoek ook de meting van discriminatie ten opzichte van personen met een migratieachtergrond die een sterker cv hadden dan de controlepersoon. Door middel van deze trio-testen kunnen we de onderliggende mechanismen van discriminatie beter begrijpen en nagaan of deze voornamelijk te wijten zijn aan voorkeurs- of statistische discriminatie.¹¹ Bij het cv van de tweede testpersoon werden, indien mogelijk, aanpassingen gedaan om ervoor te zorgen dat deze een sterker cv had dan de controlepersoon. De testpersoon behaalde bijvoorbeeld een diploma dat beter paste bij de functie en was hij/zij, indien hoogopgeleid, ook nog afgestudeerd met een grote onderscheiding. Ook op het vlak van werkervaring zag het cv van de testpersoon er beter uit dan dat van de controlepersoon: indien mogelijk werd een bedrijf genoemd in het cv dat beter aansloot bij de vacature, er werd verwezen naar een extra relevante studentenjob en een vrijwilligerswerkervaring. De taalvaardigheden werden gedetailleerder vermeld bij de testpersoon en de computervaardigheden werden aangevuld met elementen die als troeven werden beschouwd in de vacature. Ten slotte werden positieve eigenschappen vermeld bij het sterkere cv en zag dit cv qua lay-out aantrekkelijker uit dan dat van de controlepersoon. Afhankelijk van de vacature en het gevraagde ervaringsniveau werden, in lijn met de meting uit 2021, paren met of zonder 5 of 20 jaar ervaring afgewisseld.

¹⁰ Carpusor, A., Loges, W. (2006). Rental discrimination and ethnicity in names. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 934-952; Martiniello, B., Verhaeghe, P. (2022). Signaling ethnic-national origin through names? The perception of names from an intersectional perspective. *PLOS ONE*, 17(8), e0270990.

¹¹ Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P., & Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal Of Ethnic And Migration Studies*, 48(17), 4243-4276.

In de vorige meting werd eveneens afgewisseld tussen paren met of zonder een jaar werkloosheid. Aangezien toen uit de resultaten bleek dat etnische discriminatie niet verschilde op basis van dit kenmerk, hebben we ervoor gekozen om dit in de huidige meting niet toe te passen.

In tegenstelling tot de meting uit 2021, waarbij discriminatie ten aanzien van dove personen en personen met een kankerervaring werd onderzocht, werd in deze meting enkel discriminatie ten aanzien van dove personen gemeten. Voor de discriminatiegrond **functiebeperking** werden dus dove kandidaten met een Vlaams-klinkende naam vergeleken met kandidaten met een Vlaams-klinkende naam en zonder beperking.

Bij deze discriminatiegrond werden duo-testen uitgevoerd waarbij de testpersoon en de controlepersoon gelijkwaardige cv's hadden. De beperking van de testpersoon werd duidelijk gemaakt in de e-mails die samen met het cv werden verstuurd.

“Voorafgaand aan het gesprek wil ik graag vermelden dat ik doof ben. Laat dit u echter niet afschrikken. Ik communiceer hoofdzakelijk via geschreven tekst, gebarentaal en visuele hulpmiddelen. Dit heeft mij in staat gesteld om creatief en effectief te communiceren in diverse professionele omgevingen. Tijdens het sollicitatiegesprek zal ik vergezeld worden door een tolk, zodat de communicatie soepel kan verlopen.”

Voor de discriminatiegrond **transgender identiteit** werden transgender personen met een Vlaams-klinkende naam) vergeleken met cis personen met een Vlaams-klinkende naam. Ook voor deze discriminatiegrond werden telkens twee gelijkwaardige cv's gebruikt. De transgenderidentiteit van de testpersoon werd uitsluitend via het cv onthuld, in tegenstelling tot de vorige meting waarbij dit ook via de motivatietekst gebeurde. Op de cv werd de transgender identiteit van de kandidaat duidelijk gemaakt door, in lijn met de vorige meting, zowel de huidige naam als de naam bij geboorte te vermelden (bv. Maarten Peeters - geboren als Maaike Peeters).

Voor de discriminatiegrond **leeftijd**, ten slotte, kreeg de testpersoon met een Vlaams-klinkende naam in lijn met de meting uit 2021, een zes of twaalf jaar oudere leeftijd dan de controlepersoon met een Vlaams-klinkende naam. Hierbij werd gevarieerd over de leeftijden 38, 44, 50 en 56 jaar. Concreet betekent dit dat er vier soorten testen uitgevoerd werden: 38 jaar versus 44 jaar, 38 jaar versus 50 jaar, 44 jaar versus 50 jaar en 44 jaar versus 56 jaar. Het aantal testen is gelijk verdeeld over deze categorieën. In tegenstelling tot de vorige meting, waarbij voor deze discriminatiegrond enkel duo-testen werden uitgevoerd, werden in dit onderzoek naast duo-testen ook trio-testen uitgevoerd. Bij de duo-testen was de oudere testpersoon inactief tijdens haar/zijn extra levensjaren. Bij de trio-testen werden de extra levensjaren van de eerste oudere testpersoon ingevuld met bijkomende irrelevante werkervaring (i.e. in een ander soort functie), terwijl bij de tweede oudere testpersoon de extra levensjaren ingevuld werden met bijkomende relevante werkervaring. In tegenstelling tot de vorige meting vertoonde het cv van de kandidaat met aanvullende relevante werkervaring, naast die aanvullende werkervaring, op andere gebieden een positievere indruk dan dat van de controlepersoon, wat resulteerde in een sterker cv.¹²

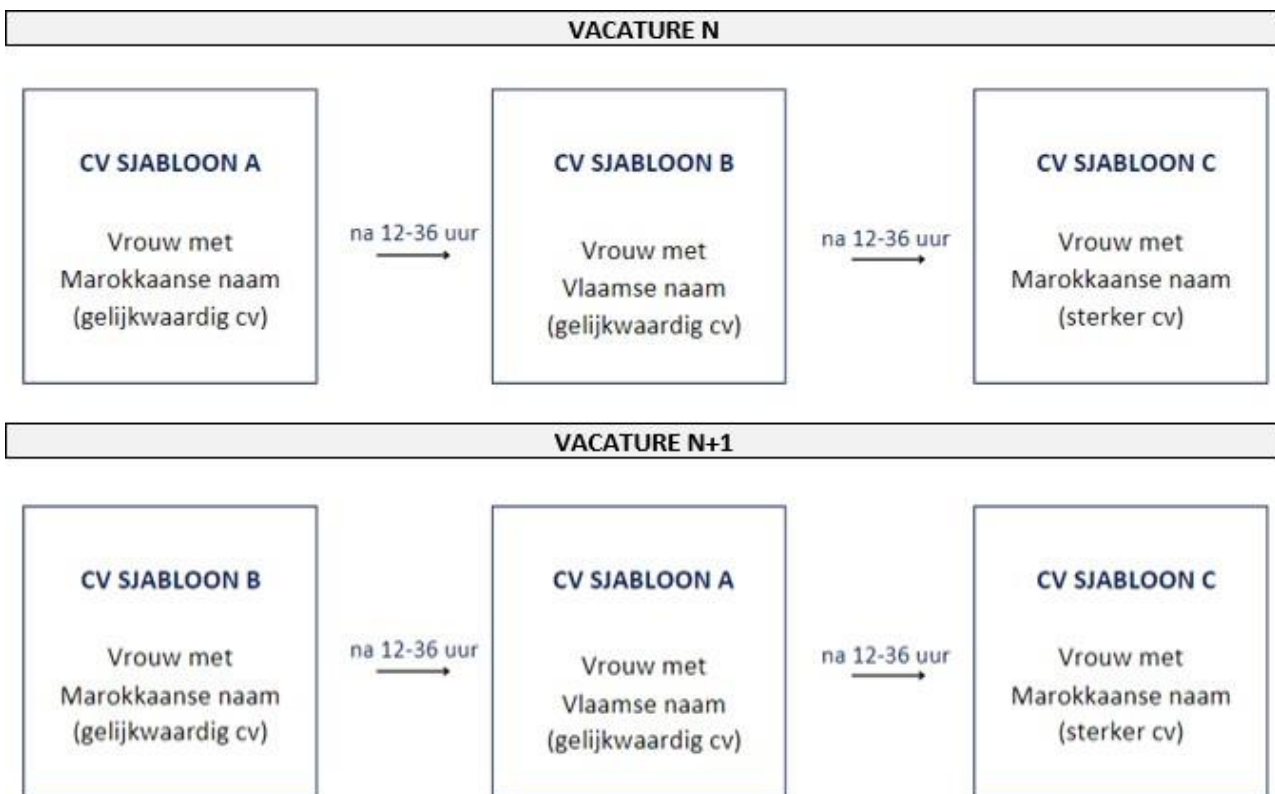
Voor elk van deze discriminatiegronden werd intersectioneel naar **geslacht** getest. Concreet werd bij de helft van de vacature met mannelijke profielen gesolliciteerd en bij de andere helft met vrouwelijke profielen.

¹² We hebben enkel triotesten gebruikt voor de discriminatiegronden etniciteit en leeftijd, en niet voor transgender identiteit en functiebeperking, omdat triotesten te veel zouden opvallen bij deze laatste twee gronden.

2.2 Concrete uitvoering fictieve sollicitaties

In dit onderzoek werden drie verschillende cv-sjablonen gebruikt. Cv-sjabloon A en cv-sjabloon B werden voor de (eerste) testpersoon en de controlepersoon gebruikt. Hoewel deze twee sjablonen overeenkomsten vertoonden qua stijl en lay-out, werden ze in lijn met de meting uit 2021 systematisch afgewisseld tussen de test- en controlepersoon om te voorkomen dat kleine verschillen tussen deze sjablonen de onderzoeksresultaten zouden beïnvloeden. Voor de tweede testpersoon bij de trio-testen werd een derde type sjabloon gebruikt die een aantrekkelijker vormgeving had dan de cv-sjablonen A en B. Daarnaast bevatte het CV van deze tweede testpersoon ook sterkere elementen.

Figuur 1. Cv-sjablonen en sollicitatievolgorde toegepast op vrouwen met een Marokkaanse naam



In tegenstelling tot de vorige meting, waarbij afwisselend werd gesolliciteerd met de testpersoon en de controlepersoon, werd in dit onderzoek steeds eerst gesolliciteerd met de testpersoon. De reden hiervoor is dat de testen ook het doel hebben om werkgevers individueel op te volgen. Wanneer we ook zouden afwisselen en de testpersoon na de controlepersoon laten solliciteren, dan is het mogelijk dat de testpersoon niet zou worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek omdat de werkgever intussen reeds een geschikte kandidaat heeft gevonden. Om dit te vermijden laten we steeds eerst de eerste testpersoon solliciteren, vervolgens de controlepersoon, en ten slotte tweede testpersoon (bij triotesten).

De **reacties** op de sollicitaties, waaronder e-mails, alsook voicemail en sms-berichten werden zorgvuldig geregistreerd. Belangrijk om te weten is dat er, omwille van ethische redenen¹³, gereageerd werd op positieve reacties met de mededeling dat de kandidaat zich wenste terug te trekken uit het sollicitatieproces. Hierdoor werd de overlast voor de werkgevers tot een minimum beperkt.

¹³ Riach, P. A., Rich, J. (2004): *Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical?* Kyklos, 57, 457- 470.

2.3 Welke beroepen?

De sollicitaties werden verstuurd naar vacatures die via de vacaturesites VDAB en Indeed werden gevonden. In deze opvolgmeting gebruikten we dezelfde lijst met beroepen om te testen als deze uit de meting uit 2021. Die oorspronkelijk lijst bevat 48 beroepen (zie hieronder). De beroepen werden gekozen op basis van drie criteria: 1) het waren de meest voorkomende beroepen in de VDAB-databank binnen de focussectoren die in de vorige meting werden geselecteerd, 2) gegevens omtrent de man-vrouw-verdeling qua werkzoekenden die geïnteresseerd zijn in deze beroepen teneinde typisch 'mannelijke' of 'vrouwelijke' beroepen te vermijden, en 3) beroepen op maximaal bachelorniveau als diplomavereiste om te compenseren voor de ondervertegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden bij universitair geschoolde kandidaten.

- 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

In de meting uit 2021 werden deze beroepen in de helft van de vacatures in vijf focussectoren getest (industrie, groot- en detailhandel, administratieve en ondersteunende diensten, uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, en menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening) en in de andere helft van de vacatures in een lukraak staal uit alle andere sectoren (als een benchmark). In deze opvolgmeting werd niet langer op deze vijf sectoren gefocust en meteen alle sectoren getest. Concreet werd op basis van toeval een steekproef van de vacatures voor bovenstaande lijst van beroepen getest. Dit zorgt er voor dat de resultaten in deze opvolgmeting representatief zijn voor de discriminatie bij aanwerving op de ganse arbeidsmarkt in Gent.

2.4 Analysemethoden

De reacties die de fictieve sollicitanten kregen, kunnen onderverdeeld worden in vier types reacties:

1. Kandidaat wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek
2. Kandidaat krijgt een geïnteresseerde vraag (vraag om terug te bellen, verzoek om meer informatie of uitnodiging voor een alternatieve positie)
3. Kandidaat krijgt een negatieve reactie (bv. vacature is reeds ingevuld, er zijn betere kandidaten, enz.)
4. Kandidaat krijgt geen reactie.

Een positieve reactie kan zowel in enge zin als in brede zin gedefinieerd worden. In enge zin ligt de focus op het al dan niet uitgenodigd worden, waarbij alleen het eerste type reactie uit de bovenstaande lijst als een positieve reactie wordt beschouwd; de overige types reacties worden gecategoriseerd als 'niet uitgenodigd'. Een positieve reactie kan echter ook in brede zin worden gedefinieerd. Dit omvat niet alleen het ontvangen van een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek (1), maar ook het krijgen van een geïnteresseerde vraag (2) valt binnen deze categorie. In lijn met de meting uit 2021 maken we bij het nagaan van discriminatie ook een onderscheid tussen deze positieve reacties in 'enge' of 'brede' zin. In het algemeen spreken we van discriminatie wanneer de testpersoon significant minder positieve reacties (eng of breed gedefinieerd) krijgt dan de controlepersoon.

Om na te gaan in welke mate er sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt, worden de correspondentietesten op drie verschillende manieren geanalyseerd. Deze analysemethoden worden hieronder uitgebreid besproken, waarbij telkens onderscheid wordt gemaakt tussen de positieve reacties in brede en enge zin. Telkens maken we gebruik van de McNemar toetsstatistiek om het significantieniveau van de (eventueel) gevonden verschillen tussen test- en controlepersonen na te gaan. De McNemar-test is een statistische test die wordt gebruikt om te evalueren of de verhoudingen van twee dichotome en gepaarde variabelen statistisch significant van elkaar verschillen. Als resultaat van deze significantietoets krijgen we een p-waarde die de kans uitdrukt dat de verschillen tussen de test- en controlepersoon toevallig afwijkt van nul. Hoe dichter de p-waarde bij nul ligt, hoe kleiner de kans dat de verschillen tussen de test- en controlepersoon toevallig afwijkt van nul en hoe groter de kans dat discriminatie daadwerkelijk voorkomt. Indien de p-waarde lager ligt dan 0.10, dan spreken we over zwaksignificante evidentie; ligt de p-waarde lager dan 0.05, dan spreken we over significante evidentie; ligt de p-waarde lager dan 0.01, dan spreken we over sterksignificante evidentie.

2.4.1 Kans op uitnodiging en positieve reactie

Discriminatie kan eerst en vooral onderzocht worden door na te gaan in welke mate de kansen op een uitnodiging/positieve reactie verschillen tussen de test- en controlepersoon. De **uitnodigingskans** wordt berekend door het aantal vacatures waarvoor de kandidaat uitgenodigd werd te delen door het totaal aantal geteste vacatures. De **kans op een positieve reactie** wordt berekend door het aantal vacatures waarvoor de kandidaat een positieve reactie kreeg te delen door het totaal aantal geteste vacatures.

2.4.2 Uitnodigingsratio en positiefantwoordratio

Discriminatie op arbeidsmarkt kan eveneens gemeten worden a.d.h.v. de uitnodigingsratio en de positiefantwoordratio.

De **uitnodigingsratio** wordt berekend door de uitnodigingskans van de testpersoon te delen met de uitnodigingskans van de controlepersoon.

$$\text{Uitnodigingsratio} = \frac{\text{uitnodigingskans testpersoon}}{\text{uitnodigingskans controlepersoon}}$$

De **positiefantwoordratio** wordt berekend door de kans die de testpersoon heeft om een positieve reactie te ontvangen te delen door de kans die de controlepersoon heeft om een positieve reactie te krijgen.

$$\text{Positiefantwoordratio} = \frac{\text{kans positieve reactie testpersoon}}{\text{kans positieve reactie controlepersoon}}$$

Beide formules resulteren in een positief getal, waarbij 1 als neutrale waarde geldt (=perfect gelijke behandeling). Concreet betekent een waarde van 1 dat de test- en controlepersoon eenzelfde aantal uitnodigingen/positieve reacties ontvangen hebben. Hoe lager deze waarde, hoe groter de mate van discriminatie. Een waarde van 0,5 betekent dat de testpersoon 50% minder uitnodigingen/positieve reacties gekregen heeft in vergelijking met de controlepersoon. Een waarde van 1,5 daarentegen betekent dat de testpersoon 50% meer uitnodigingen/positieve reacties gekregen heeft dan de controlepersoon.

2.4.3 Netto-discriminatiegraad in enge en brede zin

Een derde methode om discriminatie in kaart te brengen is de netto-discriminatiegraad. Alhoewel de resultaten van de netto-discriminatiegraden in dit rapport niet uitgebreid worden besproken, kunnen deze in bijlage geraadpleegd worden voor een meer gedetailleerde analyse.

De **netto-discriminatiegraad in enge zin** drukt het percentage uit waarin de testpersoon niet werd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, terwijl de controlepersoon wel werd uitgenodigd. Er zijn steeds vier mogelijkheden:

- a) De test- en controlepersonen worden allebei uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek
- b) Enkel de controlepersoon wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek
- c) Enkel de testpersoon wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek
- d) De test- en controlepersonen worden allebei niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek

Bij de berekening van de netto-discriminatiegraad wordt in lijn met geen rekening gehouden met de gevallen waarin beide sollicitanten niet uitgenodigd werden, aangezien deze geen indicatie zijn van de mate van discriminatie (d). Concreet wordt de netto-discriminatiegraad als volgt berekend:

$$\text{Netto-discriminatiegraad} = \frac{b - c}{a + b + c}$$

De **netto-discriminatiegraad in brede zin** drukt het percentage uit waarin de testpersoon geen positieve reactie kreeg, terwijl de controlepersoon wel een positieve reactie kreeg. Hierbij zijn er vier mogelijkheden:

- a) De test- en controlepersonen krijgen allebei een positieve reactie
- b) Enkel de controlepersoon krijgt een positieve reactie
- c) Enkel de testpersoon krijgt een positieve reactie
- d) De test- en controlepersonen krijgen allebei geen positieve reactie

De netto-discriminatiegraad in brede zin wordt op dezelfde manier berekend als de netto-discriminatiegraad in enge zin.

2.4.4 Logistische regressieanalyse

Op basis van regressieanalyses wordt onderzocht welke factoren voorspellende kracht hebben voor de mate van discriminatie. Aangezien bij de helft van de vacatures gesolliciteerd werd met mannelijke profielen en bij de andere helft met vrouwelijke profielen, wordt tot slot ook nog via een regressieanalyse discriminatie op basis van geslacht onderzocht.

3 Resultaten

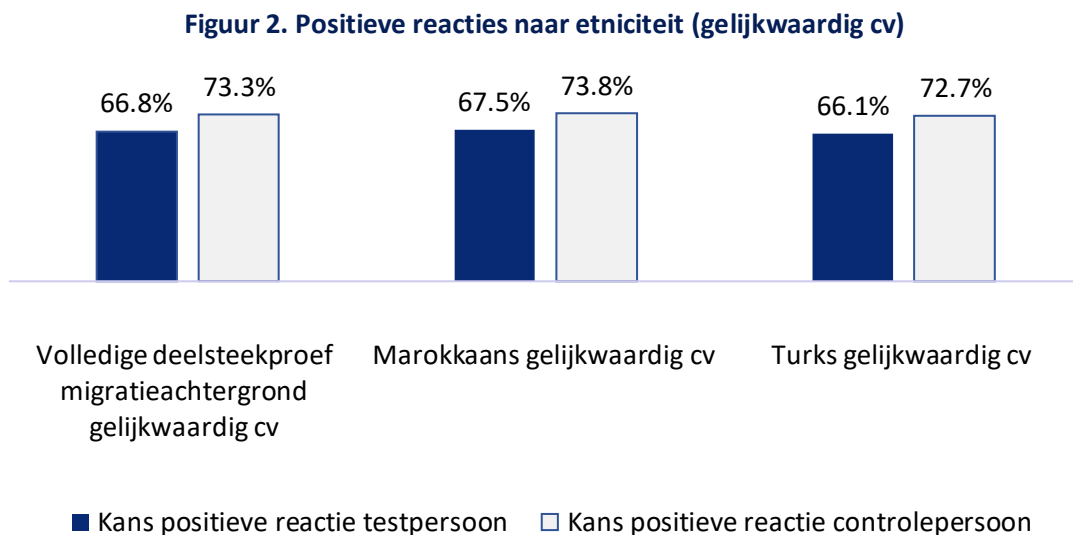
3.1 Geaggregeerde resultaten van de correspondentietesten

In wat volgt bespreken we de resultaten van de uitgevoerde correspondentietesten voor volgende vijf discriminatiegronden: etniciteit, functiebeperking, transgender identiteit, leeftijd en geslacht.

3.1.1 Discriminatie op basis van etniciteit

Resultaten voor de opvolgmeting van 2023 op de gehele arbeidsmarkt

Voor de discriminatiegrond etniciteit is het belangrijk om een onderscheid te maken tussen de sollicitaties van personen met een migratieachtergrond die een gelijkwaardig cv hadden als de controlepersoon, en degenen die een sterker cv hadden. Eerst worden de resultaten besproken van de sollicitanten die een gelijkwaardig cv hadden, daarna volgen de resultaten van degenen die een sterkere cv hadden.

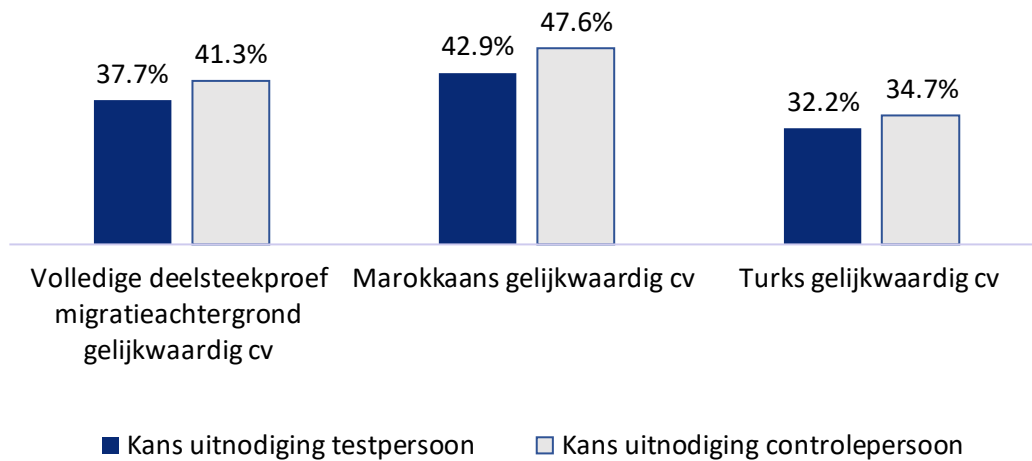


Figuur 2 toont aan dat mensen met een migratieachtergrond in 66,8% van hun sollicitaties een positieve reactie kregen. Voor degenen met een Vlaamse naam ligt dit percentage 6,5 procentpunt significant hoger, namelijk 73,3%. De positiefantwoordratio bedraagt 0,91, wat betekent dat personen met een migratieachtergrond 9% minder vaak een positieve reactie kregen in vergelijking met degenen met een Vlaamse naam. Deze statistieken zijn sterksignificant ($p < 0,01$). Er is met andere woorden grote evidentie dat deze resultaten niet door toeval gedreven zijn.

Een opdeling naar de specifieke etnische origine van de kandidaat toont aan dat personen met een Marokkaanse naam en personen met een Turkse naam evenveel worden gediscrimineerd. Beide groepen kregen in vergelijking met personen van Belgische origine 9% minder vaak een positieve reactie ($p < 0,05$).

De resultaten kunnen eveneens opgesplitst worden naargelang het geslacht van de sollicitant (zie tabel 2 in bijlage). Binnen de Marokkaanse groep blijken er geen significante geslachtsverschillen te zijn: mannen met een Marokkaanse naam worden dus niet meer/minder gediscrimineerd dan vrouwen met een Marokkaanse naam. Binnen de Turkse groep zien we echter dat er een klein significant verschil is op basis van geslacht: vrouwen met een Turkse naam kregen 6% minder vaak een positieve reactie ($p=0,180$), terwijl mannen met een Turkse naam 14% minder vaak een positieve reactie kregen ($p=0,059$).

Figuur 3. Uitnodigingen naar etniciteit (gelijkwaardig cv)

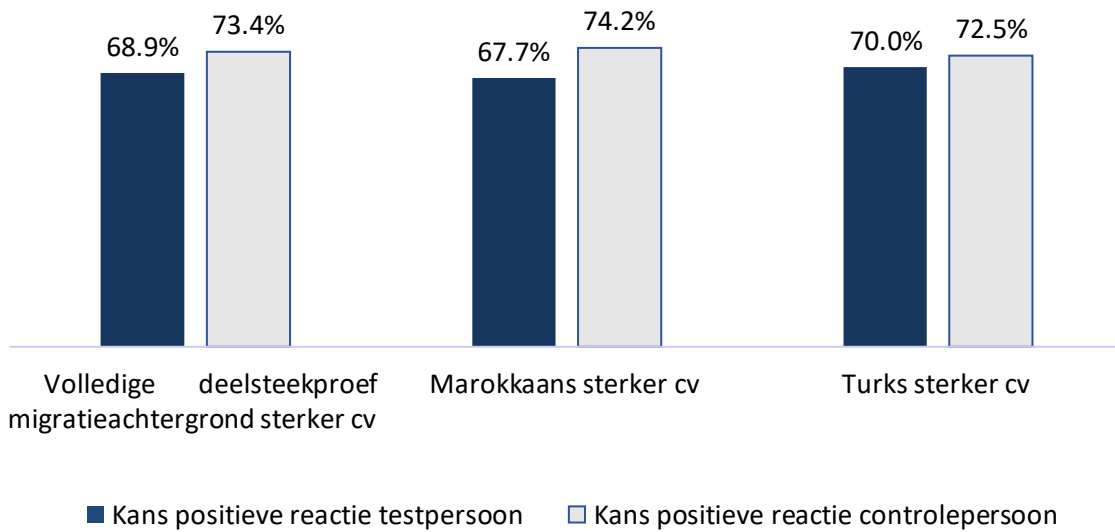


In figuur 3 wordt de aandacht gericht op de uitnodigingskansen. Personen met een migratieachtergrond worden in 37,7% van de sollicitaties uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, terwijl dit percentage bij degenen met een Vlaamse naam met 3,6 procentpunt hoger ligt en dus 41,3% bedraagt. Kandidaten met een migratieachtergrond hebben een uitnodigingsratio van 0,91, wat betekent dat ze gemiddeld gezien 9% minder vaak uitgenodigd werden voor een sollicitatiegesprek dan degenen met een Vlaamse naam. Deze resultaten zijn statistisch significant ($p=0,029$). De discriminatie blijft met andere woorden even groot, ongeacht we de kans op een positieve reactie, dan wel een uitnodiging beschouwen.

Ook hier kunnen we een opsplitsing maken naargelang de specifieke etnische herkomst van de kandidaten. Uit deze analyse blijkt echter dat er geen significante verschillen zijn tussen personen met een Marokkaanse naam en personen met een Turkse naam.

Wanneer de resultaten opgesplitst worden naargelang het geslacht van de sollicitant, dan blijkt er binnen de Marokkaanse groep geen significante geslachtsverschillen te zijn. Binnen de Turkse groep zien we opnieuw dat mannen met een Turkse naam meer gediscrimineerd worden dan vrouwen met een Turkse naam ($p < 0,05$).

Figuur 4. Positieve reacties naar etniciteit (sterker cv)

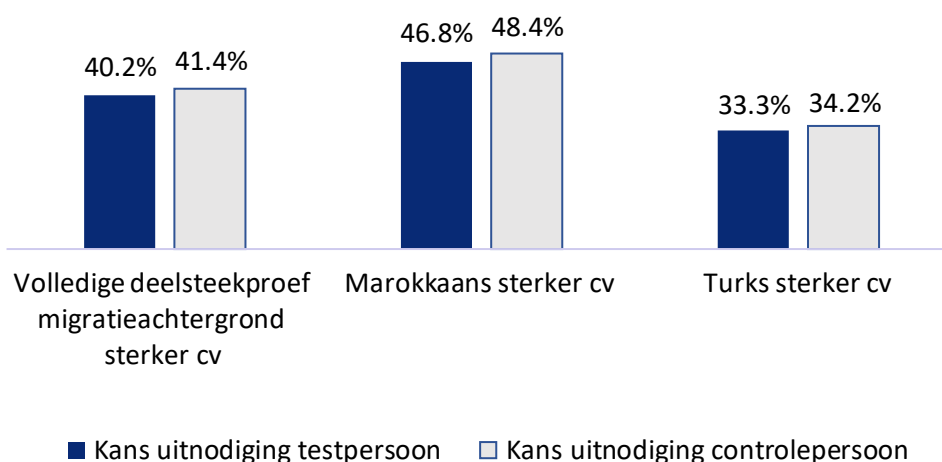


In deze resultaten vergelijken we de behandeling van Marokkaanse of Turkse kandidaten met een sterker cv dan hun Vlaamse tegenhangers. De resultaten tonen aan dat mensen met een migratieachtergrond, ondanks hun sterkere cv, nog steeds een lagere kans hebben op een positieve reactie (68,9%) in vergelijking met degenen met een Vlaamse naam (73,4%). Dit verschil blijkt bovendien randsignificant te zijn ($p= 0,071$). De positiefantwoordratio bedraagt 0,94, wat betekent dat kandidaten met een migratieachtergrond en een sterkere cv 6% minder vaak een positieve reactie kregen.

Wanneer de resultaten opgesplitst worden naargelang de etnische origine van de kandidaat, dan blijken er geen significante verschillen te zijn tussen de paren met een Marokkaanse naam en de paren met een Turkse naam.

Een verdere opdeling naar geslacht toont aan dat er zowel binnen de Turkse groep, als binnen de Marokkaanse groep geen significante geslachtsverschillen zijn.

Figuur 5. Uitnodigingen naar etniciteit (sterker cv)



Uit figuur 5 blijkt dat kandidaten met een migratieachtergrond even vaak uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek in vergelijking met degenen zonder migratieachtergrond, op voorwaarde dat ze een sterkere cv kunnen voorleggen.

Verder tonen de resultaten aan dat er geen significante verschillen zijn naargelang de specifieke etnische origine van de kandidaat. Concreet betekent dit dat zowel personen met een Marokkaanse naam, als personen met een Turkse naam even vaak uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek in vergelijking met personen zonder migratieachtergrond.

Ten slotte worden de resultaten opgesplitst naar het geslacht van de kandidaat. Uit deze analyse blijkt opnieuw dat er binnen beide etnische groepen geen significante geslachtsverschillen zijn.

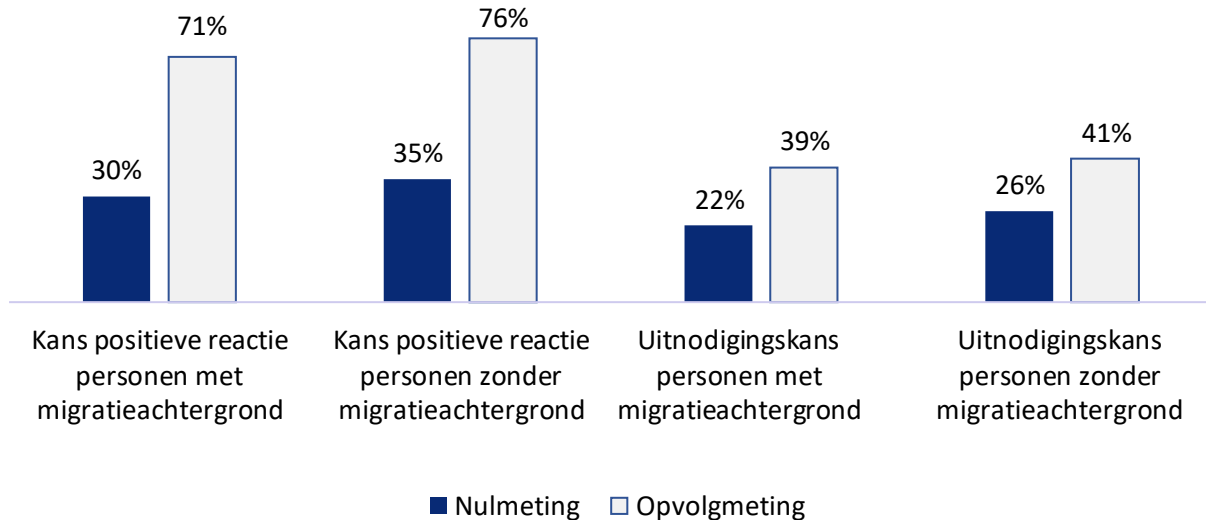
Samengevat kunnen we stellen dat personen met een Turkse en Marokkaanse naam nog steeds worden gediscrimineerd op de Gentse arbeidsmarkt ten opzichte van hun tegenhangers met een Vlaamse naam. Ze krijgen 9% minder vaak een positieve reactie en worden 9% minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. In het geval ze zelfs een sterker cv hebben, krijgen ze nog steeds 6% minder vaak een positieve reactie, maar worden ze wel even vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. De Turkse en Marokkaanse Belgen moeten met andere woorden de discriminatie omwille van hun afkomst 'compenseren' met een sterker cv om evenveel kansen op de arbeidsmarkt in Gent te hebben.

Resultaten voor de sectoren via simulaties: vergelijking tussen de metingen van 2021 en 2023

Bovenstaande resultaten geven een betrouwbaar en representatief beeld van het voorkomen van discriminatie op de volledige Gentse arbeidsmarkt. De resultaten zijn evenwel moeilijk te vergelijken met de resultaten van de meting uit 2021. Dit komt doordat in de opvolgmeting niet langer op de vijf sectoren werd gefocust en meteen een steekproef van vacatures in alle sectoren werd getest. Terwijl in de vorige meting 84% van de geteste vacatures uit de focussectoren kwam, ligt dit percentage in deze opvolgmeting lager (64%). We kunnen echter via simulaties nagaan wat de ratio's zouden zijn indien we eenzelfde aantal vacatures uit de focussectoren hadden getest. Deze gesimuleerde ratio's zijn onder bepaalde assumpties wel vergelijkbaar met de resultaten uit 2021.

In figuur 6 worden de ratio's getoond voor de discriminatiegrond etniciteit. In functie van de vergelijkbaarheid met de meting uit 2021 waarin enkel gelijkwaardige cv's werden gebruikt, worden de resultaten van de profielen met een Turkse en Marokkaanse naam die een sterker cv hadden dan de controlepersoon in deze simulatie niet meegenomen.

Figuur 6. Simulatie positieve reacties en uitnodigingen naar etniciteit



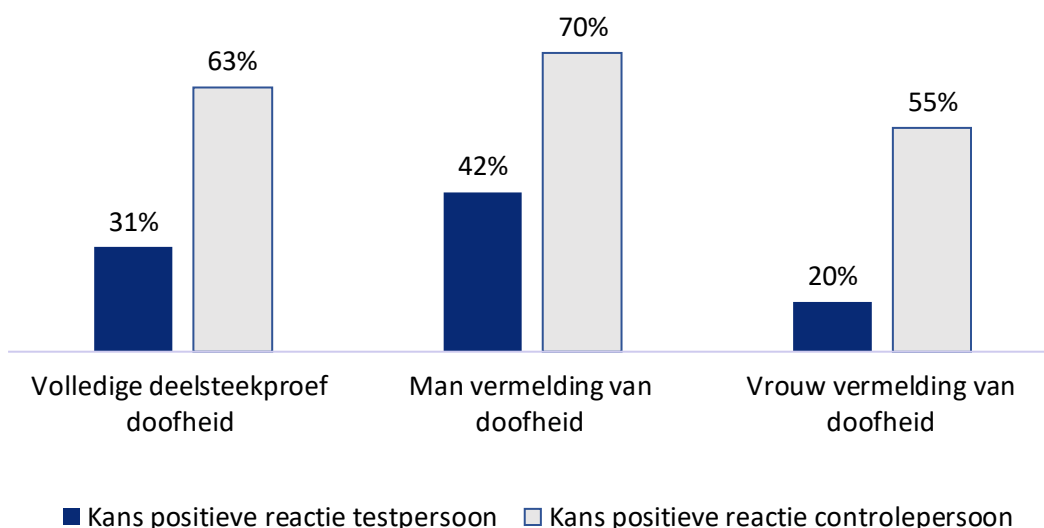
Wanneer we de resultaten van de opvolgmeting vergelijken met die van de meting uit 2021, dan suggereren de resultaten een lichte daling in de mate van etnische discriminatie, zowel wat betreft positieve reacties als uitnodigingen. Wanneer gefocust wordt op de uitnodigingsratio's, dan zien we dat personen met een migratieachtergrond in 2021 gemiddeld gezien 16% minder vaak uitgenodigd werden voor een sollicitatiegesprek ($p=0,096$), in de opvolgmeting blijkt dit percentage 6% te zijn ($p=0,11$). In 2021 kregen personen met een migratieachtergrond 14% minder vaak een positieve reactie ($p=0,109$), in de meting van 2023/2024 bedraagt dit percentage 7% ($p=0,01$). Opmerkelijk is dat de positiefantwoordratio in 2023-2024 sterk significant is, maar tegelijkertijd wijst op minder discriminatie dan de ratio uit 2021 die evenwel niet significant was. Dit resultaat kan worden verklaard door de hogere kansen op een positieve reactie/uitnodiging in de opvolgmeting: zowel test- als controlepersonen hadden in de opvolgmeting hogere kansen om een positieve reactie te ontvangen of uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek in vergelijking met de meting uit 2021. Terwijl de kansen op een positieve reactie in 2021 tussen 30% en 35% ligt, zien we dat deze in 2023-2024 tussen 70% en 76% ligt. Voor wat betreft de uitnodigingen, blijkt uit de resultaten dat in de meting uit 2021 deze tussen 22% en 26% lagen, terwijl deze in de opvolgmeting tussen 39% en 41% liggen. Algemeen hogere kansen op een positieve reactie of uitnodiging geven statistisch gezien meer ruimte voor het vinden van discriminatie.

3.1.2 Discriminatie op basis van functiebeperking

Resultaten voor de opvolgmeting van 2023 op de gehele arbeidsmarkt

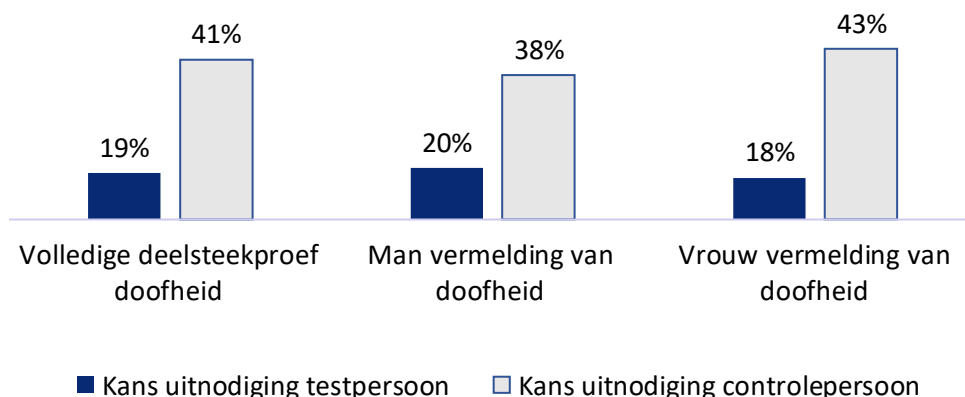
Figuur 7 toont de resultaten van de discriminatietesten met betrekking tot dove kandidaten. Dove mensen krijgen in 31% van hun sollicitaties een positieve reactie, terwijl dit percentage bij degenen zonder beperking 63% bedraagt. Dit resulteert in een lage positiefantwoordratio van 0,49, wat betekent dat dove personen gemiddeld gezien 51% minder vaak een positieve reactie kregen. Deze resultaten zijn sterksignificant ($p < 0,01$).

Figuur 7. Positieve reacties naar functiebeperking (vermelding doofheid)



Een opdeling naar geslacht toont aan dat dove vrouwen significant meer gediscrimineerd worden dan dove mannen: terwijl dove vrouwen 64% minder vaak een positieve reactie kregen, bedraagt dit percentage voor dove mannen 40%. Beide percentages zijn sterksignificant ($p < 0,01$).

Figuur 8. Uitnodigingen naar functiebeperking (vermelding doofheid)



Ook wanneer we focussen op de kans om meteen uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek, zien we dat dove personen een lagere kans (19%) hebben in vergelijking met degenen zonder beperking (41%). De uitnodigingsratio bedraagt 0,47. Dove personen worden dus 53% minder vaak uitgenodigd voor een gesprek. Deze resultaten zijn sterksignificant ($p < 0,01$), wat dus betekent dat er een sterke aanwijzing is dat deze resultaten niet door toeval zijn gedreven.

Verder blijken er in deze context geen significante geslachtsverschillen te zijn. Dove vrouwen hebben dus met andere woorden even weinig kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek in vergelijking met dove mannen.

Het is interessant om de 40 gevallen waarin de dove persoon geen positieve reactie kreeg, terwijl de controlepersoon wel een positieve reactie kreeg, op een kwalitatieve manier te analyseren. In bijna de helft (19) van deze gevallen kreeg de dove kandidaat helemaal geen reactie. In 8 gevallen (21%) kreeg de testpersoon de mededeling dat de vacature reeds vervuld was of dat er voldoende kandidaten waren en daarom geen nieuwe gesprekken werden gepland. In 6 van de 40 gevallen (15%) werd, soms expliciet, en soms impliciet, verwezen naar de beperking van de kandidaat als reden voor de afwijzing, waarbij bovendien redenen werden aangehaald om de afwijzing te rechtvaardigen:

“Bij deze functie doe je fysiek zwaar werk waarbij je met een collega witgoed moet tillen. Hierbij is het enorm belangrijk dat je goed met elkaar kan communiceren om het werk zo veilig mogelijk uit te kunnen voeren (dit zonder elkaar te kunnen zien tijdens het dragen van witgoed). Helaas denk ik dat dit moeilijker zal gaan met een auditieve beperking.”

“Ik vrees dat ik, gelet op de niet geplande reorganisatie van mijn kantoor, noch de tijd, noch de ruimte ga hebben om mij dusdanig te organiseren dat het voor u mogelijk zou zijn om onmiddellijk actief te kunnen zijn.”

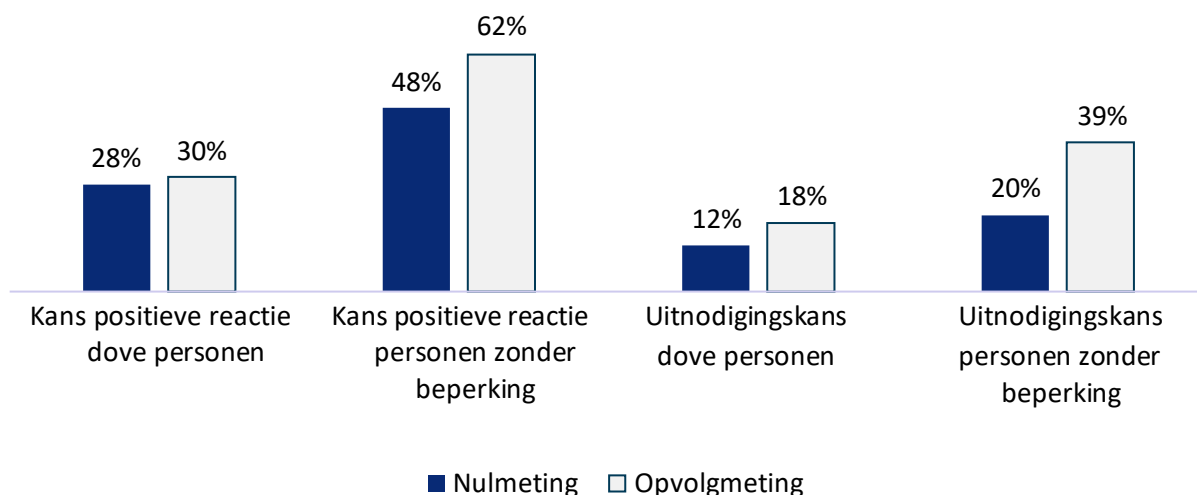
“Mijn eerste reflex/buikgevoel was dan ook om dit eventueel een kans te geven maar ik moet eerlijk bekennen dat er bij nader inzien, in de zaak toch heel wat communicatie verloopt via gesproken taal, en dit in 2 afzonderlijke ruimtes. Daarnaast, kan ik hier niet echt een oplossing voor voorzien omdat de ruimtes waarin we werken heel klein/krap zijn. Dus ondanks de tools die jij kan aanreiken lijkt me dit niet praktisch of tijdsefficiënt. Het voelt ook dubbel omdat het lijkt alsof ik niet geloof in jouw capaciteiten maar het is eerder een gebrek aan energie mijnentwege (ik zoek iemand die heel snel kan inwerken, en een groot deel van mijn werk zelfstandig kan uitvoeren) die ervoor zorgt dat ik dit even moet parkeren.”

Op basis van de beschikbare informatie kunnen we echter niet met zekerheid vaststellen of de afwijzing daadwerkelijk gerechtvaardigd kan worden op basis van deze redenen. Verder bleek dat in 3 gevallen (8%) sprake was van een vage afwijzing (“er zijn kandidaten met een profiel dat beter aansluit bij onze verwachtingen”). Ten slotte werd de kandidaat in 3 gevallen (8%) afgewezen omdat deze de verkeerde ervaring zou hebben, terwijl de controlepersoon met vergelijkbare ervaring wel een positieve reactie kreeg.

Resultaten voor de sectoren via simulaties: vergelijking tussen de metingen van 2021 en 2023

In de meting uit 2021 werd voor de discriminatiegrond functiebeperking zowel gefocust op personen met een kankerervaring als op personen die een auditieve beperking hebben. Aangezien in deze meting niet meer specifiek werd onderzocht hoe een kankerervaring van invloed was op het al dan niet krijgen van een positieve reactie, worden in figuur 9 de resultaten van 2021 en 2023-2024 enkel vergeleken met betrekking tot doofheid.

Figuur 9. Simulatie positieve reacties en uitnodigingen naar functiebeperking (vermelding doofheid)

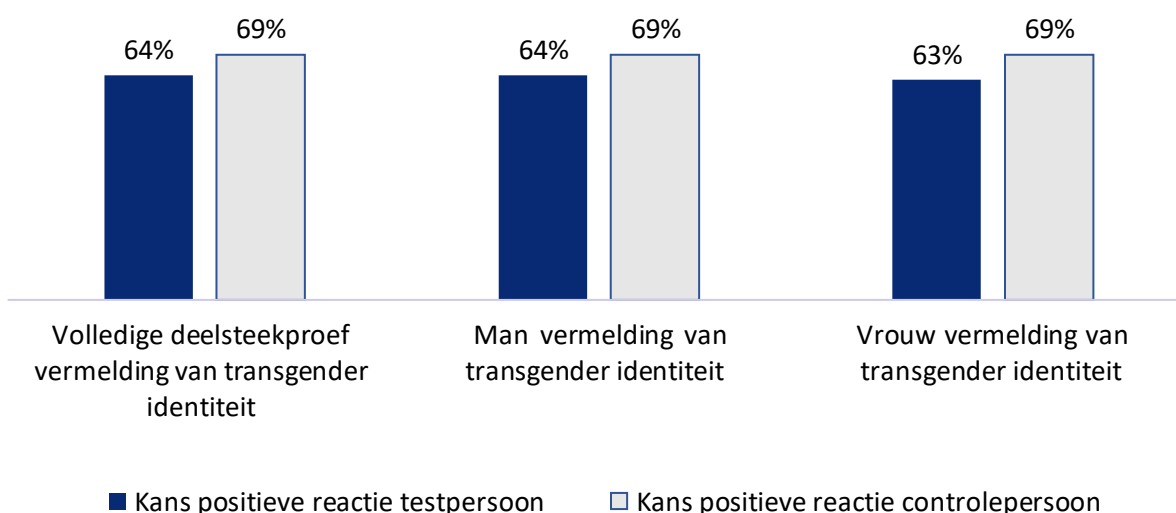


De resultaten suggereren een stijging in de mate van discriminatie ten aanzien van dove personen. Ze kregen in de opvolgmeting minder positieve reacties en werden ook nog minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Concreet kregen dove personen in de vorige meting 40% minder vaak positieve reacties ($p=0,01$), terwijl dit percentage in de opvolgmeting 52% bedraagt. Op vlak van uitnodigingen zien we dat dove personen in de vorige meting 42% minder vaak uitgenodigd werden voor een sollicitatiegesprek ($p=0,01$), in de opvolgmeting bedraagt dit percentage 54% ($p < 0,01$).

3.1.3 Discriminatie op basis van transgender identiteit

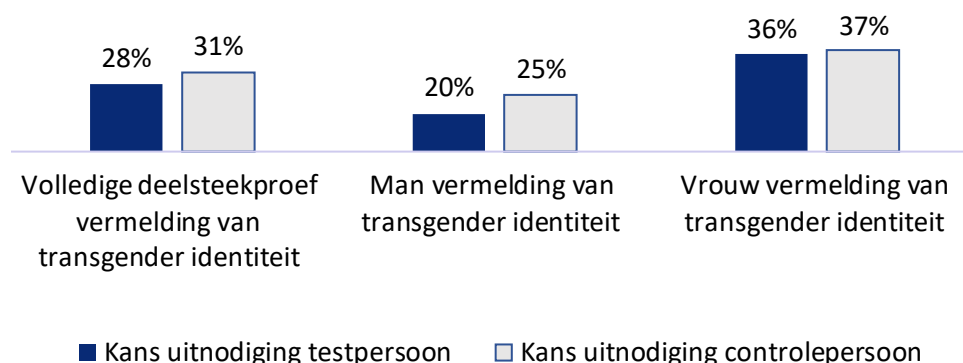
Resultaten voor de opvolgmeting van 2023 op de gehele arbeidsmarkt

Figuur 10. Positieve reacties naar transgender identiteit



In dit deel wordt ingezoomd op de resultaten voor de discriminatiegrond transgender identiteit. Uit figuur 10 kunnen we eerst en vooral afleiden dat transgender personen in 64% van hun sollicitaties een positieve reactie kregen, terwijl dit percentage bij cis personen hoger ligt (69%). De positiefantwoordratio voor transgender personen bedraagt 0,91, ze kregen dus 9% minder vaak een positieve reactie. Deze resultaten zijn significant ($p=0,035$). Een opdeling naar geslacht toont aan dat er in deze context geen significante geslachtsverschillen zijn: transgender mannen en transgender vrouwen worden dus evenveel gediscrimineerd.

Figuur 11. Uitnodigingen naar transgender identiteit

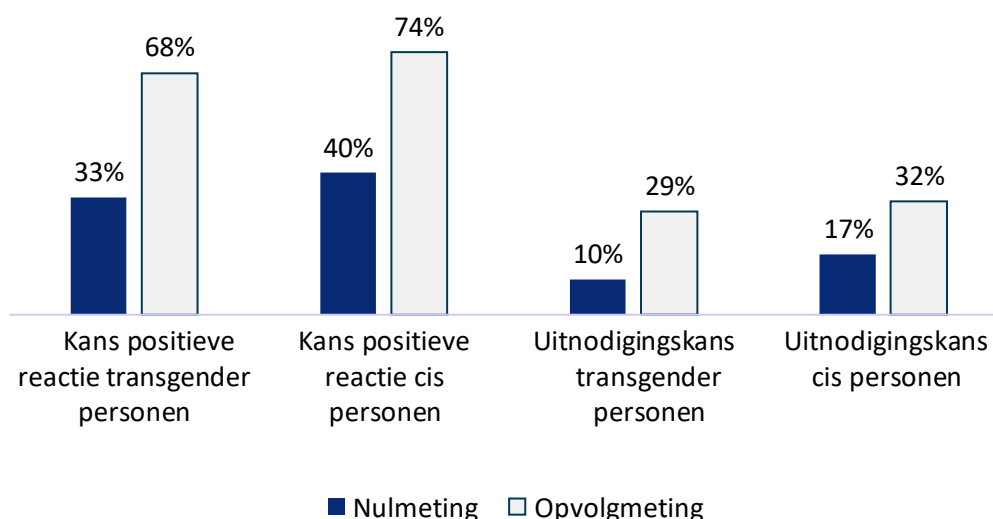


Bij de resultaten waarbij gefocust wordt op de uitnodigingen, zien we dat transgender personen niet langer significant gediscrimineerd worden. Transgender personen worden dus even vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek in vergelijking met cis personen. Een opdeling naar geslacht leert ons dat er bij deze resultaten opnieuw geen geslachtsverschillen zijn.

Resultaten voor de sectoren via simulaties: vergelijking tussen de metingen van 2021 en 2023

In tegenstelling tot de meting in 2021, waarbij de transgenderidentiteit van de testpersoon zowel via het cv als via de motivatietekst werd onthuld, gebeurde dit in deze meting uitsluitend via het cv. De resultaten van deze meting met betrekking tot transgender identiteit kunnen bijgevolg alleen worden vergeleken met de deelsteekproef in de vorige meting waarbij de identiteit ook via het cv werd onthuld. De resultaten van de deelsteekproef waarbij de identiteit via de motivatietekst werd onthuld, worden dus met andere woorden niet meegenomen voor de vergelijkende simulatie.

Figuur 12. Simulatie positieve reacties en uitnodigingen naar transgender identiteit



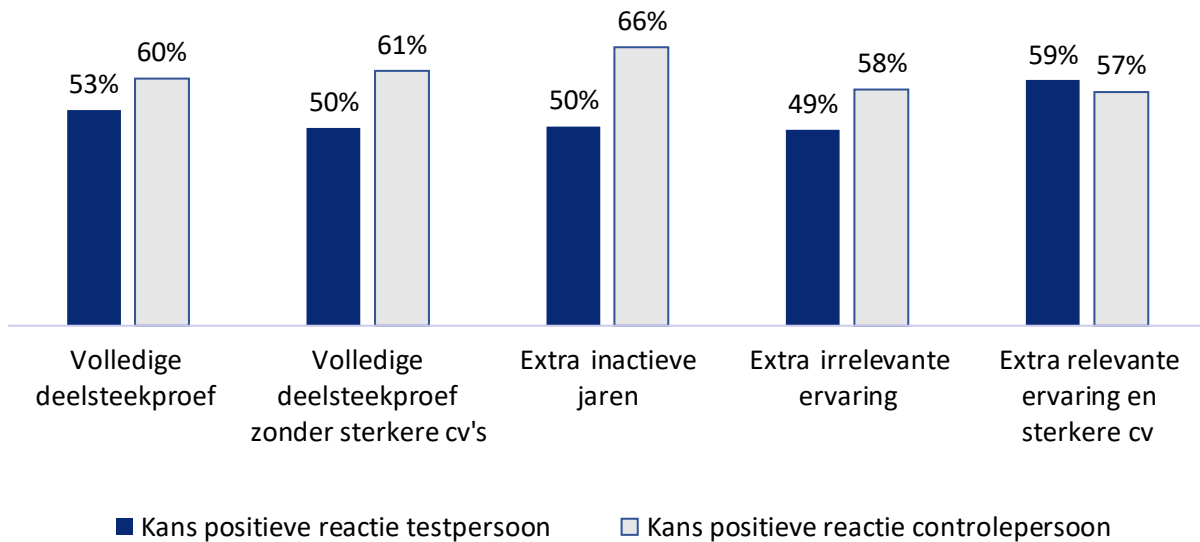
De resultaten suggereren een lichte daling in de mate van discriminatie ten aanzien van transgender personen. Terwijl in 2021 transgender personen 19% minder vaak een positieve reactie kregen ($p=0,083$), kregen transgender personen in de opvolgmeting 8% minder vaak een positieve reactie ($p=0,03$). Bij de uitnodigingsratio's zien we hetzelfde patroon: transgender personen werden in de vorige meting 40% minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek ($p < 0,05$), terwijl ze in de opvolgmeting 11% minder vaak uitgenodigd werden voor een sollicitatiegesprek ($p=0,2$).

3.1.4 Discriminatie op basis van leeftijd

Resultaten voor de opvolgmeting van 2023 op de gehele arbeidsmarkt

Figuur 13 toont de resultaten van de discriminatietesten met betrekking tot oudere kandidaten. De extra levensjaren bij de oudere kandidaat werd afwisselend ingevuld met inactieve jaren, jaren met extra irrelevante werkervaring en jaren met relevante werkervaring.

Figuur 13. Positieve reactie naar leeftijd (zes of twaalf jaar oudere leeftijd versus jongere leeftijd)

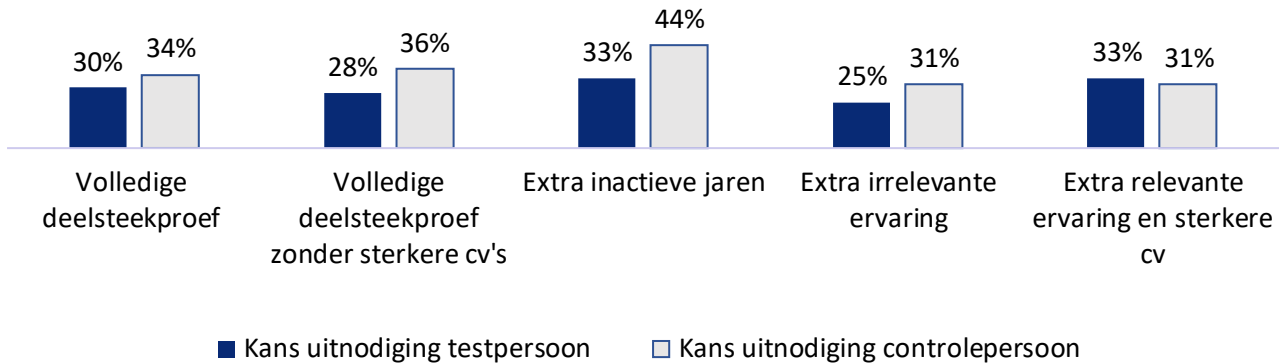


De percentages voor de volledige deelsteekproef tonen aan dat kandidaten die zes tot twaalf jaar ouder zijn in 53% van de sollicitaties een positieve reactie kregen, terwijl dit percentage bij de jongere kandidaten hoger ligt (60%). Deze twee percentages resulteren in een positiefantwoordratio van 0,89. Concreet betekent dit dat de oudere kandidaat gemiddeld 11% minder positieve reacties krijgt in vergelijking met de jongere sollicitant. Op basis van de p-waarde ($p < 0,01$) kunnen we afleiden dat deze resultaten sterksignificant zijn en dus niet gebaseerd zijn op toeval. In deze context is het eveneens interessant om de mate van discriminatie te berekenen, zonder de oudere kandidatenparen waarbij de extra jaren zijn ingevuld met extra relevante ervaring en waarbij dus een sterker cv is gebruikt, in beschouwing te nemen. Deze positiefantwoordratio voor oudere kandidaten (zonder een sterk cv) bedraagt 0,81. Oudere kandidaten waarbij de extra jaren ingevuld zijn met irrelevante werkervaring of inactiviteit kregen dus 19% minder vaak een positieve reactie in vergelijking met de jongere kandidaten. Ook dit resultaat is sterksignificant ($p < 0,01$).

Een opdeling naar de manier waarop de extra jaren ingevuld worden bij de oudere kandidaat zorgt voor een interessante verfijning van de resultaten. Uit deze analyse blijkt namelijk dat de gevonden discriminatie gedreven is door de kandidaten met extra inactieve jaren. Kandidaten waarbij de extra levensjaren ingevuld werden met inactiviteit kregen 24% minder vaak een positieve reactie in vergelijking met de jongere kandidaten ($p < 0,01$). Kandidaten met extra irrelevante werkervaring daarentegen kregen 14% minder vaak een positieve reactie ($p < 0,01$). Uit deze analyse blijkt eveneens dat oudere sollicitanten niet langer gediscrimineerd worden wanneer ze een sterkere cv hebben dan de jongere kandidaten.

Ten slotte kunnen de resultaten ook worden opgesplitst naar het geslacht van de oudere kandidaten. Uit deze analyse blijkt echter dat er geen significante geslachtsverschillen zijn, noch in het algemeen, noch wanneer de resultaten worden opgesplitst naar de manier waarop de extra jaren bij de oudere kandidaat werden ingevuld.

Figuur 14. Uitnodigingen naar leeftijd (zes of twaalf jaar oudere leeftijd versus jongere leeftijd)



Op basis van de resultaten voor de volledige deelsteekproef kunnen we afleiden dat kandidaten die zes of twaalf jaar ouder zijn in 30% van de sollicitaties meteen uitgenodigd werden voor een sollicitatiegesprek, terwijl dit percentage bij de jongere kandidaten 4% hoger ligt, namelijk 34%. De uitnodigingsratio bedraagt bijgevolg 0,88: oudere kandidaten werden dus gemiddeld 12% minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Deze ratio is sterksignificant ($p < 0,01$). Wanneer wij de resultaten van de oudere kandidaten met een sterkere cv buiten beschouwing laten, dan blijft de ratio nog steeds sterksignificant ($p < 0,01$) en daalt deze tot 0,78. Concreet betekent dit dat oudere kandidaten met irrelevante werkervaring of inactiviteit 22% minder vaak uitgenodigd werden voor een sollicitatiegesprek in vergelijking met de jongere kandidaten.

Wanneer de resultaten worden opgesplitst naar de manier waarop de extra jaren bij de oudere kandidaten worden ingevuld, dan blijkt opnieuw dat de vastgestelde discriminatie gedreven is door de jaren waarbij de extra levensjaren worden ingevuld met inactiviteit. Oudere kandidaten die inactief waren tijdens de extra levensjaren werden 25% minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek ($p < 0,01$). De jaren met irrelevante werkervaring daarentegen kregen 18% minder vaak een uitnodiging om op een sollicitatiegesprek te gaan. Ook wanneer gefocust wordt op uitnodigingen zien we dat oudere kandidaten die een sterkere cv hebben dan de jongere kandidaten niet langer gediscrimineerd worden op de Gentse arbeidsmarkt.

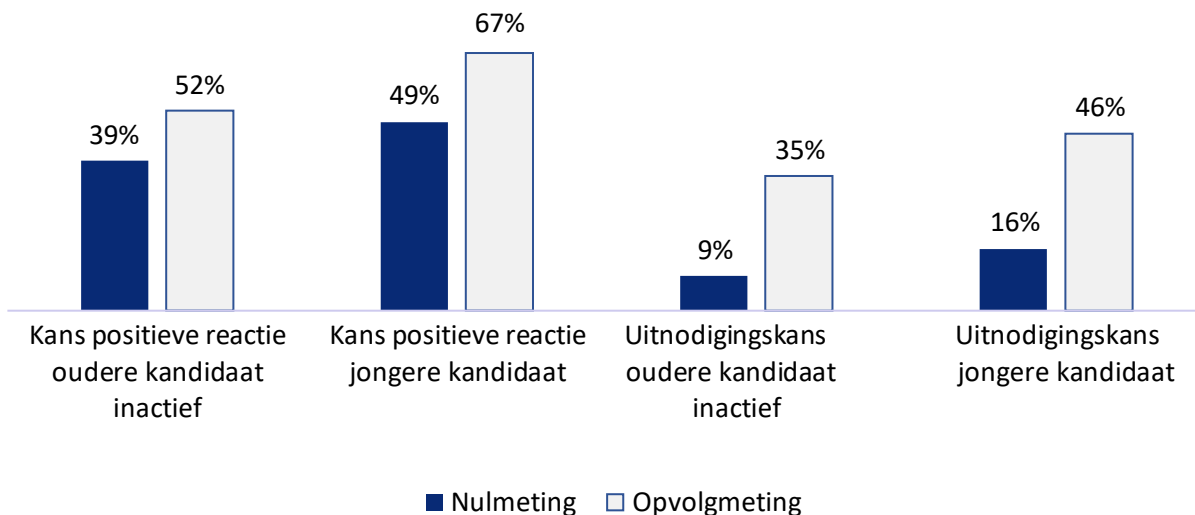
Ten slotte worden deze resultaten opgesplitst naar het geslacht van de kandidaat. In lijn met de resultaten waarbij gefocust wordt op positieve reacties blijken er geen significante verschillen te zijn tussen oudere vrouwen en oudere mannen.

Samengevat worden oudere kandidaten waarbij de extra jaren op de teller ingevuld werden met 'inactiviteit' of 'irrelevante werkervaring' gediscrimineerd op de Gentse arbeidsmarkt: ze krijgen significant minder positieve reacties op hun sollicitaties en worden minder vaak uitgenodigd voor een interview dan kandidaten van zes à twaalf jaar jonger. We zien dat oudere kandidaten daarentegen geen significante discriminatie meer ervaren en dus de discriminatie op basis van hun leeftijd kunnen 'compenseren' door een beter cv voor te leggen dan hun jongere kandidaten.

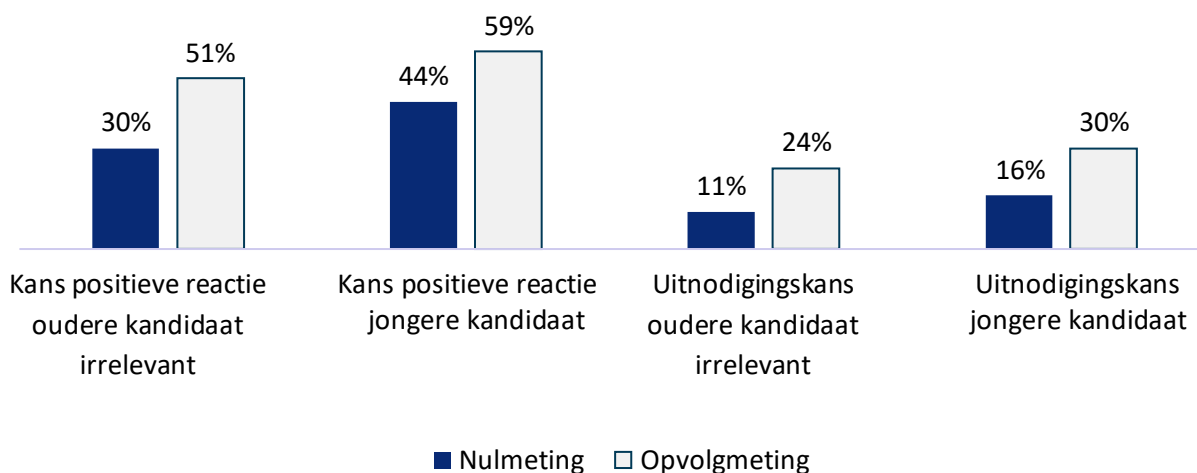
Resultaten voor de sectoren via simulaties: vergelijking tussen de metingen van 2021 en 2023

Ten slotte worden ook hier de resultaten voor de discriminatiegrond leeftijd uit de opvolgmeting vergeleken met die van de meting uit 2021. Aangezien in de opvolgmeting het profiel met extra relevante werkervaring een sterker cv had, en dit niet het geval was in de vorige meting, wordt bij deze vergelijking een onderscheid gemaakt tussen de drie soorten operationaliseringen.

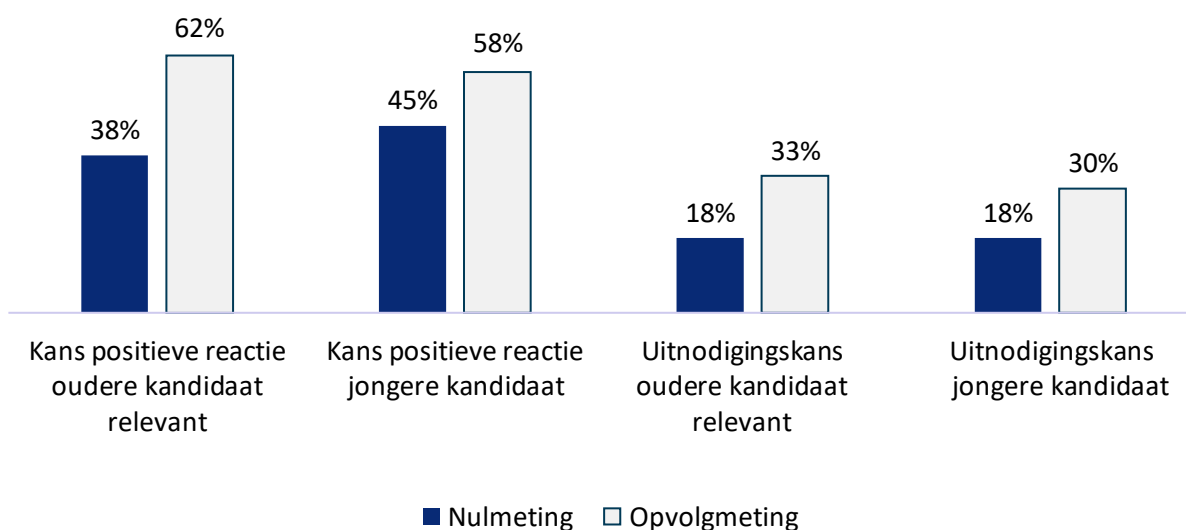
Figuur 15. Simulatie positieve reacties en uitnodigingen naar leeftijd (oudere leeftijd met extra inactieve jaren)



Figuur 16. Simulatie positieve reacties en uitnodigingen naar leeftijd (oudere leeftijd met extra irrelevante werkervaring)



Figuur 17. Simulatie positieve reacties en uitnodigingen naar leeftijd (oudere leeftijd met extra relevante werkervaring)



Wat het profiel met inactieve jaren betreft, zien we op het vlak van positieve reacties relatief gelijkaardige resultaten in beide metingen: in de vorige meting kregen oudere kandidaten met inactieve jaren 20% minder vaak een positieve reactie ($p=0,103$), terwijl dit percentage in de opvolgmeting 23% bedraagt ($p < 0,01$). Opnieuw kan het verschil in significantieniveau verklaard worden door de algemeen hogere kansen op een positieve reacties in de opvolgmeting. Op het vlak van uitnodigingen zien we een daling in de mate van discriminatie ten aanzien van oudere personen waarbij de extra jaren ingevuld werden met inactieve jaren: terwijl in de meting van 2021 oudere kandidaten met extra inactieve jaren 46% minder vaak uitgenodigd werden voor een sollicitatiegesprek ($p=0,034$), stellen we in de opvolgmeting een percentage vast van 19% ($p < 0,01$).

Bij oudere profielen met extra irrelevante werkervaring zien we op vlak van zowel positieve reacties als uitnodigingen een daling in de mate van discriminatie. In 2021 kregen oudere kandidaten met extra irrelevante werkervaring 31% minder vaak een positieve reactie ($p=0,016$), terwijl ze in de opvolgmeting 13% minder vaak een positieve reactie kregen ($p=0,02$). Op vlak van uitnodigingen blijkt dat oudere kandidaten met extra irrelevante werkervaring in de vorige meting 31% minder vaak uitgenodigd werden voor een sollicitatiegesprek, terwijl dit percentage in de opvolgmeting 19% bedraagt ($p=0,01$).

Ten slotte wordt een vergelijking gemaakt met betrekking tot het profiel waarbij de extra jaren werden ingevuld met relevante werkervaring. In deze context is het echter belangrijk om voorzichtig te zijn met de resultaten over de tijd te vergelijken, aangezien – zoals hierboven vermeld – het profiel met extra relevante werkervaring in de opvolgmeting ook nog een sterker cv had. Alhoewel de ratio's in de opvolgmeting hoger liggen dan de ratio's in de vorige meting, zien we dat er in beide metingen geen sprake is van significante discriminatie ten aanzien van oudere profielen met extra relevante werkervaring.

3.1.5 Discriminatie op basis van geslacht

Aangezien in het onderzoeksdesign werd afgewisseld tussen mannelijke en vrouwelijke kandidaten, kunnen we via een regressieanalyse ook nog discriminatie op basis van geslacht onderzoeken (zie tabel 3 in bijlage). In tegenstelling tot de meting uit 2021, wordt in deze analyse een onderscheid gemaakt tussen de positieve reacties in brede zin en in enge zin (eender welke positieve reactie versus uitnodiging). In lijn met het onderzoek in 2021 wordt in deze regressieanalyse enkel de controleprofielen opgenomen.

Uit de eerste analyse, waarbij gefocust werd op eender welke positieve reactie, blijkt geen sprake te zijn van discriminatie op basis van geslacht.

De tweede analyse toont aan dat vrouwelijke kandidaten een grotere kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan mannelijke kandidaten. Deze hogere uitnodigingskansen voor vrouwen is randsignificant ($p = 0,076$). Verdere analyses tonen echter aan dat het opleidingsniveau van de kandidaten een belangrijke rol hierbij speelt. Het zijn voornamelijk de laaggeschoolde vrouwen die een hogere kans hebben dan laaggeschoolde mannen om te worden uitgenodigd ($p < 0,01$). Onder de hooggeschoolden vinden we geen significant geslachtsverschil in de uitnodigingskansen. Laaggeschoolde vrouwen hebben bovendien ook een hogere kans om uitgenodigd te worden dan hooggeschoolde vrouwen. Dit laatste verschil is evenwel enkel randsignificant ($p = 0,083$). Tenslotte gaan we ook na in welke mate de uitnodigingskansen van vrouwen of mannen worden beïnvloed naargelang de werkervaring. Dit blijkt niet significant het geval te zijn. In deze studie is met andere woorden geen evidentie voor een zogenaamd 'glazen plafond' bij vrouwelijk kandidaten op de Gentse arbeidsmarkt.

3.1.6 Moderatoren discriminatie

Ten slotte wordt via een regressieanalyse (zie tabel 4 in bijlage) onderzocht in welke mate de kenmerken van kandidaten (geslacht, aantal jaren werkervaring en opleidingsniveau) en de knelpuntstatus van de functie waarvoor gesolliciteerd werd, een invloed hebben op de kansen van minderheidskandidaten om een positieve reactie te krijgen of uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Hiervoor worden de kandidaten uit de minderheidsgroep (personen met een migratieachtergrond, transgender personen, dove personen en oudere personen) in interactie gebracht met de bovengenoemde kenmerken. In lijn met bovenstaande analyses worden opnieuw twee regressieanalyses uitgevoerd: één waarbij gefocust wordt op het al dan niet krijgen van een positieve reactie en één regressieanalyse waarbij de focus ligt op het al dan niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek.

De eerste analyse, gericht op het ontvangen van een positieve reactie, toont aan dat noch de kenmerken van de minderheidskandidaten, noch de knelpuntstatus van de functie een rol spelen. Dit houdt concreet in dat het geslacht, aantal jaren werkervaring en behaalde opleidingsniveau van de minderheidskandidaat, evenals de knelpuntstatus, geen invloed hebben op hun kans om een positieve reactie te ontvangen. De resultaten van de tweede analyse tonen aan dat het geslacht van de minderheidskandidaten een significante rol speelt in hun kansen om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Mannelijke kandidaten uit de minderheidsgroep blijken namelijk een significante lagere kans te hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek, dan de vrouwelijke kandidaten uit de minderheidsgroep. Het aantal jaren werkervaring, het opleidingsniveau en de knelpuntstatus van de functie daarentegen blijken geen invloed te hebben.

3.2 Individuele resultaten van de correspondentietesten

Eén van de doelstellingen van dit project is om individuele discriminerende werkgevers met rechtspersoonlijkheid op te volgen. Hiervoor is het eerst en vooral belangrijk om zicht te krijgen op het aantal geteste werkgevers en meer bepaald deze waarbij discriminatie heeft plaatsgevonden. Tabel 2 geeft het aantal uitgevoerde testen per werkgever weer. In dit onderzoek werden in totaal 766 werkgevers getest. Van deze 766 werkgevers werden 723 werkgevers (94%) één keer getest, 40 werkgevers (5%) werden twee keer getest en drie werkgevers (1%) werden drie keer getest. De werkgevers die meer dan één keer werden getest, waren voornamelijk uitzendkantoren en grote werkgevers die regelmatig nieuwe vacatures publiceerden. De reden waarom ze meer dan één keer getest werden, is omdat er op bepaalde momenten (bv. tijdens vakantieperiodes) minder vacatures beschikbaar waren en deze testen noodzakelijk waren om op korte tijd voldoende testen te kunnen uitvoeren.

Tabel 2. Aantal uitgevoerde correspondentietesten per werkgever

Aantal keer getest	Aantal werkgevers
1	723
2	40
3	3
Totaal	766

Niet alle werkgevers hebben uiteraard gediscrimineerd. In deze studie wordt discriminatie zowel in brede zin als in enge zin gedefinieerd. Discriminatie verwijst dus naar de gevallen waarin de testpersoon niet werd uitgenodigd terwijl de controlepersoon wel werd uitgenodigd, evenals de gevallen waarin de testpersoon geen positieve reactie kreeg terwijl de controlepersoon dat wel kreeg.

Concreet kan discriminatie op vijf verschillende manieren voorkomen:

1. Testpersoon krijgt geen reactie, controlepersoon wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek
2. Testpersoon wordt geweigerd, controlepersoon wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek
3. Testpersoon krijgt een positieve reactie, controlepersoon wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek
4. Testpersoon krijgt geen reactie, controlepersoon krijgt een positieve reactie
5. Testpersoon wordt geweigerd, controlepersoon krijgt een positieve reactie

In tabel 3 wordt een overzicht gegeven van het aantal discriminatiegevallen opgesplitst naar de verschillende discriminatiegronden. Bij de discriminatiegrond leeftijd wordt ook nog een onderscheid gemaakt tussen trio- en duo-testen.

Tabel 3. Aantal discriminatiegevallen en uitgevoerde testen naar discriminatiegrond

Discriminatiegrond	Aantal discriminatiegevallen	Aantal testen	
Etniciteit	Enkel testpersoon 1 (gelijkwaardig cv) werd gediscrimineerd	12	
	Enkel testpersoon 2 (sterker cv) werd gediscrimineerd	14	
	Beide testpersonen werden gediscrimineerd	10	
	<i>Subtotaal</i>	36	
Funcatiebeperking	Testpersoon werd gediscrimineerd	40	120
Transgender identiteit	Testpersoon werd gediscrimineerd	13	118
Leeftijd (trio)	Enkel testpersoon 1 (irrelevante werkervaring) werd gediscrimineerd	14	
	Enkel testpersoon 2 (relevante werkervaring) werd gediscrimineerd	3	
	Beide testpersonen werden gediscrimineerd	8	
	<i>Subtotaal</i>	25	
Leeftijd (duo)	Testpersoon werd gediscrimineerd	22	121
Totaal aantal discriminatiegevallen		136	

Voor de discriminatiegrond **etniciteit** werden in totaal 244 trio-testen uitgevoerd. In 12 van de 244 gevallen werd enkel de eerste testpersoon die een gelijkwaardig cv had als de controlepersoon gediscrimineerd, en in 14 gevallen de tweede testpersoon met een sterker cv. Ten slotte waren er 10 van de 244 gevallen waarin beide testpersonen werden gediscrimineerd. In totaal werden voor de discriminatiegrond etniciteit 36 discriminatiegevallen vastgesteld.

Om discriminatie op basis van **functiebeperking** te kunnen meten werden 120 duo-testen uitgevoerd. In 40 van de 120 testen was er sprake van een nadelige behandeling van de dove kandidaat. Deze gevallen werden bij de geaggregeerde resultaten van de correspondentietesten reeds kwalitatief geanalyseerd. Deze kwalitatieve analyse heeft aangetoond dat de hierboven genoemde cijfers met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden. In sommige gevallen werd in de reactie van de werkgever namelijk verduidelijkt dat gesproken communicatie essentieel is om de veiligheid van alle werknemers te waarborgen op de werkvloer.

In totaal werden 118 duo-testen uitgevoerd om discriminatie op basis van **transgender identiteit** te meten. In 13 van deze 118 testen werd de transgender persoon nadelig behandeld.

Ten slotte werden voor de discriminatiegrond **leeftijd** 159 trio-testen en 121 duo-testen uitgevoerd. Bij de trio-testen werd in 14 van de 159 gevallen enkel de eerste testpersoon (oudere kandidaat met irrelevante werkervaring) gediscrimineerd en in 3 van de 159 testen werd enkel de tweede testpersoon (oudere kandidaat met relevante werkervaring) gediscrimineerd. De cijfers tonen ook nog aan dat er in 8 van de 159 gevallen beide testpersonen een ongelijke behandeling kregen ten aanzien van de jongere sollicitant. Bij de duo-testen zien we dat de oudere kandidaat met inactieve jaren in 22 van de 121 testen gediscrimineerd werd.

Voor de **individuele opvolging van discriminerende werkgevers** zal Amal vzw samenwerken met Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (het IGVM). De dossiers met betrekking tot de discriminatiegronden etniciteit, functiebeperking en leeftijd zullen opgevolgd worden door Unia. Het IGVM gaat zich focussen op de dossiers waarin gediscrimineerd werd op basis van transgender identiteit.

Eerst zal Amal vzw de lijst van 136 discriminatiegevallen onder de loep nemen en een eerste classificatie opstellen op basis van de sterkte van het dossier. De classificatie zal worden gemaakt op basis van de volgende twee criteria:

1. Bij trio-testen zullen enkel de gevallen waarin beide testpersonen werden gediscrimineerd worden beschouwd als dossiers met sterke evidentie voor discriminatie
2. Bij duo-testen zullen alleen de volgende twee vormen van discriminatie worden opgenomen in de lijst met de dossiers met sterke evidentie voor discriminatie:
 - Testpersoon krijgt geen reactie, controlepersoon wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.
 - Testpersoon wordt geweigerd, controlepersoon wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.

Dit impliceert dat de duo-testen voor de discriminatiegrond leeftijd waarbij de testpersoon inactief was gedurende de extra levensjaren in eerste instantie niet als sterke evidentie voor discriminatie zal worden geclassificeerd. De focus bij deze discriminatiegrond zal dus liggen op de trio-testen en meer specifiek op de gevallen waarin beide oudere kandidaten nadelig werden behandeld werden (zie criterium 1).

Vervolgens zal Amal vzw voor alle discriminatiedossiers met betrekking tot etniciteit, functiebeperking en leeftijd een melding maken bij Unia, samen met haar classificatie van de dossiers. Unia gaat uit van een gefaseerde aanpak en streeft naar een buitengerechtelijke oplossing. De nadruk ligt op preventie van toekomstige discriminatie in de individuele dossiers. Individueel maatwerk is daarbij noodzakelijk. Op basis van de classificatie van Amal en de eigen analyse van de dossiers zal Unia ervoor kiezen om gevallen in de grijze zone (het vermoeden van discriminatie is aanwezig maar kan ook verklaard worden door andere factoren) over te maken aan het arbeidsauditoraat. Zo geeft Unia de werkgevers het voordeel van de twijfel. Het arbeidsauditoraat kan op basis van deze objectieve gegevens beslissen om de arbeidsinspectie opdracht te geven over te gaan tot een bijkomende test uit te voeren bij een aantal van deze werkgevers. In de gevallen waarbij het vermoeden van discriminatie heel duidelijk aangetoond wordt, zal Unia contact opnemen met de individuele werkgevers en hen de kans geven om (1) schriftelijke uitleg te geven dat het vermoeden van discriminatie kan weerleggen en (2) passende preventiemaatregelen te nemen om discriminatie in de toekomst te vermijden. Op basis van de reacties op deze vraag zal Unia al dan niet overgaan tot een burgerlijke stakingsprocedure voor de arbeidsrechtbank. Het doel van deze burgerlijke stakingsprocedure is niet om werkgevers te sanctioneren, maar wel om een gerechtelijk bevel te krijgen om te stoppen met discrimineren en preventiemaatregelen op te leggen om een wijziging te krijgen in het beleid en discriminatie in de toekomst te vermijden.

Indien er in de lijst van de 13 vastgestelde discriminatiegevallen op basis van transgender identiteit een dossier met sterke evidentie voorkomt, dan zal Amal vzw een melding hiervan maken bij het IGVM. De juridische dienst van het IGVM analyseert vervolgens de melding. Enerzijds kan het Instituut – wanneer het bijvoorbeeld opportuun lijkt over extra informatie te beschikken – ervoor opteren om de arbeidsinspectie in te lichten. Zij kunnen op hun beurt besluiten een eigen onderzoek te starten en een bijkomende test uit te voeren bij de werkgever in kwestie. Anderzijds kan het Instituut contact opnemen met de werkgever en hem herinneren aan het wettelijk kader, alsook uitleggen hoe de werkgever een inbreuk maakte op de antidiscriminatie wetgeving. Vervolgens krijgt de werkgever de kans om het vermoeden van discriminatie te weerleggen of – indien dit niet lukt – kan er worden overgegaan tot bemiddeling. Het IGVM zal altijd eerst proberen een buitengerechtelijke

oplossing te bereiken. Slechts als bemiddeling niet tot een oplossing leidt, kan het Instituut ervoor kiezen (mits toestemming van de melder) gerechtelijke stappen te ondernemen.

4 Beperkingen onderzoek

Deze studie kent ook een aantal belangrijke beperkingen. Eerst en vooral hebben we met de correspondentietesten enkel de eerste fase van het sollicitatieproces kunnen testen op het voorkomen van discriminatie. Op basis van dit onderzoek is het dus niet mogelijk om een volledig beeld te schetsen van de mate van discriminatie gedurende het hele aanwervingsproces. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat transgender personen wel worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, maar wel nog worden gediscrimineerd in de latere fases van het aanwervingsproces.

Bovendien kunnen we op basis van correspondentietesten discriminatie vaststellen, maar de redenen waarom er werd gediscrimineerd blijven vaak onbekend. In de wetenschappelijke literatuur wordt discriminatie op de arbeidsmarkt vaak verklaard aan de hand van twee theorieën: voorkeursdiscriminatie en statistische discriminatie.¹⁴ Voorkeursdiscriminatie duidt op de neiging van werkgevers om terughoudend te zijn in het samenwerken met minderheidsgroepen, vaak vanwege racistische attitudes. Statistische discriminatie daarentegen is gebaseerd op onwetendheid en risico-vermijding. Het verwijst naar het gebruik van – al dan niet betrouwbare – statistische gegevens en vooroordelen wanneer er onvoldoende informatie beschikbaar is (bijvoorbeeld bij beknopte cv's). Desalniettemin hebben de trio-testen van dit onderzoek toch een tipje van de sluier kunnen optillen. We zagen immers dat Turkse en Marokkaanse Belgen minder werden gediscrimineerd wanneer ze een sterker cv konden voorleggen dan hun Vlaamse tegenhangers. Dit suggereert dat de discriminatie daalt wanneer er informatie wordt verschaft die wijst op betere competenties. Dit is in lijn met de verklaring van statistische discriminatie. Moest het voornamelijk om voorkeursdiscriminatie gaan, dan zouden de Turkse en Marokkaanse kandidaten met een sterker CV nog steeds even weinig worden uitgenodigd, en dit is niet het geval.

Ten slotte willen we het belang van een intersectioneel perspectief benadrukken. Hoewel in dit onderzoek binnen elke discriminatiegrond intersectioneel getest werd naar geslacht, is het belangrijk om in gedachten te houden dat sollicitanten niet alleen op één grond, maar vaak op meerdere gronden tegelijkertijd gediscrimineerd kunnen worden. In dit onderzoek werd bijvoorbeeld discriminatie op basis van functiebeperking, transgender personen en leeftijd enkel onderzocht met profielen die een Vlaamse naam hadden, maar ook personen met een migratieachtergrond kunnen doof, transgender of 50-plusser zijn.

12 Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P., & Deros, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(17), 4243–4276.

5 Algemene conclusie

Om discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt te meten, werden tussen augustus 2023 en februari 2024 in totaal 1935 sollicitaties verstuurd naar vacatures met een werkplaats in Gent. In lijn met de meting uit 2021 werd gefocust op vier discriminatiegronden: etniciteit, functiebeperking (doofheid), transgender identiteit en leeftijd. Hoewel we in dit onderzoek geen gepaarde correspondentietesten hebben uitgevoerd voor de discriminatiegrond geslacht, laat het onderzoeksdesign ons wel toe om via een regressieanalyse eveneens discriminatie op basis van deze grond te meten. Eén van de doelstellingen van dit onderzoek was om **zicht te krijgen op het voorkomen van discriminatie op de volledige arbeidsmarkt**. Uit de resultaten blijkt dat discriminatie op elk van de geteste discriminatiegronden voorkomt op de Gentse arbeidsmarkt.

Voor de discriminatiegrond **eticiteit** werden kandidaten met een Turks en Marokkaans klinkende naam vergeleken met kandidaten met een Vlaams klinkende naam (de controlepersoon). Terwijl in de vorige meting personen met een migratieachtergrond enkel werden vergeleken met controlepersonen die een vergelijkbaar cv hadden, werd in dit onderzoek eveneens gefocust op kandidaten met een migratieachtergrond die zelfs een sterker cv hadden. De resultaten tonen aan dat personen met een Turkse en Marokkaanse naam, die een gelijkwaardig cv hebben als de controlepersoon, 9% minder kans hebben om een positieve reactie te krijgen en uitgenodigd te worden. Opmerkelijk is dat dit patroon deels ook wordt vastgesteld bij personen met een migratieachtergrond die met een sterker cv gesolliciteerd hebben. Hoewel de discriminatie minder uitgesproken is, krijgen Turkse en Marokkaanse Belgen die een sterker cv kunnen voorleggen 6% minder vaak een positieve reactie. Ze worden wel even vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. De Turkse en Marokkaanse Belgen moeten met andere woorden de discriminatie omwille van hun afkomst 'compenseren' met een sterker cv om evenveel uitnodigingskansen te hebben.

Voor de discriminatiegrond functiebeperking werden **dove kandidaten** met een Vlaams-klinkende naam vergeleken met kandidaten met een Vlaams-klinkende naam zonder beperking. Ook op basis van deze grond komt discriminatie voor op de Gentse arbeidsmarkt: dove personen kregen gemiddeld gezien 51% minder vaak een positieve reactie en werden 53% minder vaak uitgenodigd voor een gesprek. De gevallen waarin de dove kandidaat geen positieve reactie kreeg, terwijl de niet-dove tegenhanger wel een positieve reactie kreeg, werden in dit onderzoek ook nog kwalitatief geanalyseerd. De resultaten van deze analyse tonen aan dat de cijfers hierboven met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden, omdat werkgevers mogelijks de ongelijke behandeling objectief en redelijk kunnen verklaren. In één van de reacties werd bijvoorbeeld gewezen op het belang van gesproken communicatie tijdens fysiek zwaar werk met een collega (zonder elkaar te kunnen zien), en hoe dus de auditieve beperking een belemmering zou kunnen vormen voor de dove kandidaat om het werk op een veilige manier uit te voeren.

Voor de discriminatiegrond **transgender identiteit** werden transgender personen met een Vlaams-klinkende naam) vergeleken met cis personen met een Vlaams-klinkende naam. Uit de resultaten blijkt dat transgender personen 9% minder vaak een positieve reactie kregen in vergelijking met cis personen. Verder tonen de resultaten aan dat er op het vlak van uitnodigingen geen sprake meer is van discriminatie ten aanzien van transgender personen.

Voor de discriminatiegrond **leeftijd** kreeg de testpersoon met een Vlaams-klinkende naam een zes of twaalf jaar oudere leeftijd dan de controlepersoon met een Vlaams-klinkende naam. De extra levensjaren bij de oudere kandidaat werd afwisselend ingevuld met inactieve jaren, extra irrelevante werkervaring en relevante werkervaring. In tegenstelling tot de vorige meting, werd de cv van de oudere kandidaat met extra relevante werkervaring op verschillende manieren versterkt.

De resultaten tonen aan dat oudere kandidaten gediscrimineerd worden op de Gentse arbeidsmarkt. Ze krijgen 11% minder vaak een positieve reactie en ze worden ook nog 12 % minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek in vergelijking met kandidaten die 6 of 12 jaar jonger zijn. Verder tonen de resultaten aan dat binnen de oudere groep alleen degenen met extra inactieve jaren en extra irrelevante werkervaring worden gediscrimineerd. Oudere kandidaten met extra inactieve jaren krijgen 24% minder vaak een positieve reactie en worden 25% minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Bij kandidaten met irrelevante werkervaring bedragen deze percentages 14% voor positieve reacties en 18% voor uitnodigingen. Verder tonen de resultaten aan dat oudere kandidaten met een sterker cv niet langer gediscrimineerd worden op de Gentse arbeidsmarkt en dus de discriminatie op basis van hun leeftijd 'compenseren' door een beter cv met een relevante werkervaring voor te leggen dan hun jongere kandidaten.

Via een regressieanalyse wordt bovendien nagegaan of er sprake is van discriminatie op basis van **geslacht**. Mannen en vrouwen blijken evenveel kans te hebben om een positieve reactie te ontvangen op hun sollicitatie. Echter, wanneer gefocust wordt op het al dan niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek, tonen de resultaten aan dat vrouwen vaker worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek in vergelijking met mannen. Het opleidingsniveau speelt hierbij een rol: terwijl laaggeschoolde vrouwen een hogere kans hebben om uitgenodigd te worden dan laaggeschoolde mannen, wordt onder hooggeschoolden geen significant geslachtsverschil gevonden in uitnodigingskansen. Aangezien binnen elke discriminatiegrond intersectioneel werd getest naar geslacht, was het eveneens mogelijk om via regressieanalyses na te gaan in welke mate er significante geslachtsverschillen waren binnen specifieke groepen. Uit deze analyses werden twee significante vaststellingen gesteld. Zo bleken Turkse mannen met een gelijkwaardig cv significant meer gediscrimineerd te worden dan Turkse vrouwen met een gelijkwaardig cv, dit zowel op vlak van positieve reacties als uitnodigingen. Ook bleek dat dove vrouwen meer gediscrimineerd worden dan dove mannen, dit resultaat geldt echter enkel voor positieve reacties en niet voor uitnodigingen.

Ten slotte wordt via regressieanalyses onderzocht welke **factoren** voorspellende kracht hebben voor de mate van discriminatie. Bij het ontvangen van een positieve reactie blijkt de mate van discriminatie ten aanzien van kandidaten uit minderheidsgroepen niet te verschillen naar geslacht, ervaring, opleidingsniveau en knelpuntstatus van het geteste beroep. Echter, wanneer we focussen op de uitnodigingskansen voor een sollicitatiegesprek, zien we dat de discriminatie meer uitgesproken is bij mannelijke minderheidskandidaten dan vrouwelijke minderheidskandidaten.

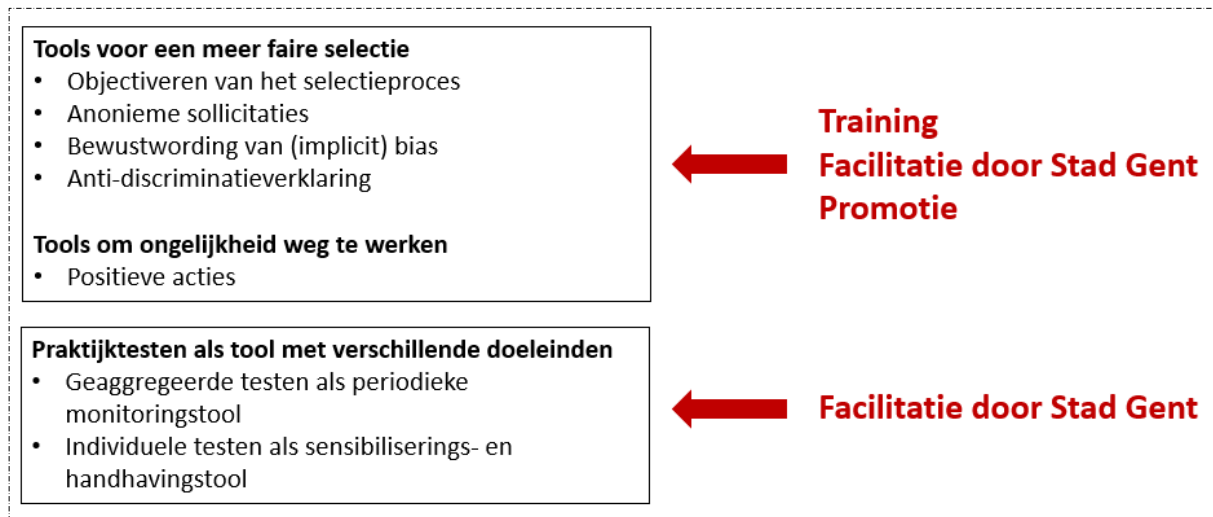
Het doel van dit onderzoek was ook om na te gaan in welke mate de **discriminatie gedaald, gestegen, dan wel stabiel is gebleven** in vergelijking met de meting uit 2020-2021. Voor de discriminatiegrond etniciteit suggereren de resultaten van de simulatie een mogelijke daling in de mate van discriminatie, zowel wat betreft positieve reacties als uitnodigingen. Terwijl in de nulmeting personen met een Turkse en Marokkaanse naam 14% minder kans hadden op een positieve reactie en 16% minder vaak uitgenodigd werden voor een sollicitatiegesprek, hadden personen met een Turkse en Marokkaanse naam in de opvolgmeting 7% minder kans op een positieve reactie en werden ze 6% minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Ondanks deze daling is het belangrijk op te merken dat personen met een migratieachtergrond zoals hierboven besproken nog steeds significant gediscrimineerd worden op de Gentse arbeidsmarkt. Ook voor de discriminatiegrond transgender identiteit suggereren de resultaten van de simulatie een daling in de mate van discriminatie, zowel op vlak van positieve reacties als uitnodigingen. De percentages voor positieve reacties daalden van 19% naar 8%, terwijl we bij de percentages voor uitnodigingen een sterkere daling zien van 40% naar 11%. Voor de discriminatiegrond functiebeperking wordt een stijging vastgesteld: dove personen kregen in de vorige meting 40% minder vaak een positieve reactie en werden 42% minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, in deze meting kregen dove personen 52% minder vaak een positieve reactie en werden ze 54% minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.

Bij oudere profielen met inactieve jaren lijkt er een vergelijkbaar patroon te zijn in beide metingen wat betreft positieve reacties, maar er wordt een daling van 46% naar 25% vastgesteld in discriminatie bij de uitnodigingen. Voor oudere profielen met extra irrelevante werkervaring lijkt de mate van discriminatie mogelijk gedaald te zijn, zowel op het vlak van positieve reacties (van 31% naar 13%) als uitnodigingen (van 31% naar 19%). Ten slotte suggereren de resultaten dat de mate van discriminatie ten aanzien van oudere kandidaten met relevante werkervaring stabiel is gebleven doorheen de tijd.

6 Beleidsaanbevelingen

Dit onderzoek toont aan dat discriminatie in de eerste fase van de sollicitatieprocedure nog steeds een trieste realiteit is op de Gentse arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk dat gerichte beleidsmaatregelen worden genomen om deze discriminatie aan te pakken. Hieronder formuleren we een aantal beleidsaanbevelingen die Stad Gent kan ondernemen, gericht naar de werkgevers actief op de Gentse arbeidsmarkt.¹⁵ We onderscheiden drie categorieën van maatregelen (zie figuur 18).

Figuur 18. Overzicht van de beleidsmaatregelen



6.1 Tools voor een meer faire selectie

Dit gaat om maatregelen die werkgevers zelf dienen te implementeren om hun selectieprocessen fairder te maken. Stad Gent kan hen hierin ondersteunen door 1) het voorzien van training en opleiding over deze tools, 2) het faciliteren van deze tools door bijvoorbeeld het aanbieden van sjablonen of andere voorbereidingen, en 3) het promoten van goede praktijken of het in de verf zetten van werkgevers die één of meerdere van deze maatregelen reeds succesvol hebben geïmplementeerd. Deze tools kunnen verder ook door de werkgevers worden ondernomen als preventiemaatregelen in het kader van een ingebrekestelling door Unia (zie juridisch deel van dit rapport).

a) Objectiveren van het selectieproces

Tijdens selectieprocessen kunnen verschillende psychologische mechanismen een rol spelen die de objectiviteit van de recruiter kunnen beïnvloeden.¹⁶ *Affiniteitsbias* verwijst bijvoorbeeld naar de neiging van recruiters om tijdens selectiebeslissingen onbewust de voorkeur te geven aan kandidaten die op zichzelf lijken in plaats van strikt objectieve criteria te gebruiken die relevant zijn voor de job (zoals opleidingsniveau of werkervaring). Het *halo-effect* is een mechanisme waarbij recruiters de neiging hebben om een kandidaat die één opvallende positieve eigenschap vertoont, in zijn geheel positief te beoordelen. Het *horn-effect* daarentegen verwijst naar de situatie waarin één negatief punt wordt uitvergroot en de kandidaat in een negatief daglicht wordt geplaatst. Verschillende mechanismen kunnen dus een rol spelen in het selectieproces.

¹⁵ Stad Gent wordt hier als een ondersteunende actor beschouwd, en niet als werkgever zelf. Daarnaast richten we ons hierbij enkel op Stad Gent, maar de beleidsaanbevelingen kunnen uiteraard ook inspirerend werken voor andere steden en de hogere overheden.

¹⁶ Shenoy, V., Kumar, M. (2021). Common biases found in the workplace: visible and invisible inequalities. *Strategic HR Review*, 20, 183–185. <https://doi.org/10.1108/shr-10-2021-188>

Het is daarom cruciaal om de selectieprocedure te objectiveren door strikt objectieve criteria toe te passen en bewustzijn te creëren rond deze psychologische valkuilen. Het implementeren van gestandaardiseerde evaluatiemethoden kan helpen om de objectiviteit van het selectieproces te waarborgen en om de kans op discriminatie te verminderen. Concreet betekent dit in deze context dat op voorhand nagedacht zou moeten worden over welke criteria gebruikt zullen worden om de binnengekomen cv's te evalueren en dat dus elke kandidaat bijgevolg op dezelfde criteria geëvalueerd zouden worden. Het is eveneens belangrijk om evaluatiedocumenten steeds bij te houden. Deze documenten kunnen namelijk geanalyseerd worden om potentiële problemen zoals ongelijke behandeling (=discriminatie) of vooroordelen ten aanzien van bepaalde groepen tijdig op te sporen en aan te pakken.¹⁷

b) Anonieme sollicitaties

Bij anonieme sollicitaties worden de leeftijd, naam, geboorteplaats en vaak ook het geslacht van de kandidaten gemaskeerd op het cv en de motivatiebrief. De idee is dat wanneer deze elementen onzichtbaar zijn voor recruiters dan kunnen ze er ook geen rekening mee houden en is de kans op discriminatie kleiner. Uit het beperkte onderzoek blijkt dat anonieme sollicitaties leiden tot hogere uitnodigingskansen van zowel vrouwen als etnische minderheden voor een sollicitatiegesprek.¹⁸ In het geval van vrouwen leidt dit bovendien ook tot meer jobaanbiedingen. De effecten werden nog niet getest voor discriminatie op basis van leeftijd en handicap. Anonieme sollicitaties kunnen evenwel enkel effectief zijn onder een aantal voorwaarden. Eerst en vooral mag het anonimiseren geen vrijwillige keuze zijn van de kandidaat zelf. Het wordt best verplicht voor alle kandidaten bij een bepaalde vacature, bedrijf of uitzendkantoor. Anders bestaat de kans dat de gemaskeerde informatie op zich reeds een 'negatief' signaal verwordt van een discriminatiegrond of iets anders dat men wenst te verbergen. Ten tweede kost het tijd en energie om CV's te anonimiseren, en gebeurt dit best door een andere persoon dan de selectieverantwoordelijken zelf. Dit is praktisch niet altijd eenvoudig te organiseren in KMO's waar veel van het administratieve en selectiewerk door één en dezelfde persoon gebeurt. Om efficiëntieredenen raden we daarom aan om het anonimiseren reeds in te bedden in de sollicitatieprocedure zelf. Kandidaten kunnen bijvoorbeeld gevraagd worden om te solliciteren via een standaard (online) CV sjabloon, waarbij de gevoelige informatie (bv. geslacht, naam, leeftijd of geboorteplaats) wordt weggelaten. Dit haakt in op de aanbeveling hierboven om ook met gestandaardiseerde evaluatiemethoden te werken.

c) Vormingen en trainingen voor recruiters en leidinggevenden

Hoewel selectieprocessen voornamelijk interne bedrijfsaangelegenheden zijn, kan Stad Gent recruiters ondersteunen door gerichte vormingen en trainingen aan te bieden. Deze training kan best georganiseerd worden in samenwerking met de sectororganisaties. Daarnaast kan Stad Gent ook het gesprek aangaan met de hogescholen en de universiteit in Gent met het voorstel dat hun vormingspakketten structureel kunnen ingebed worden in opleidingen die HR medewerkers aanleveren. Tijdens deze vormingen is het belangrijk om niet alleen bewustwording te creëren, maar ook praktische richtlijnen aan te reiken, zodat recruiters weten hoe ze hun eigen selectieprocessen kunnen objectiveren. Zeker een specifieke training als feedback op de resultaten uit de monitoring blijkt effectief te zijn om bias tijdens de preselectiefase te reduceren.¹⁹

¹⁷ Bij BNP Paribas Fortis Bank zijn bijvoorbeeld recruiters verplicht om voor elke afgewezen kandidaat een adequate motivatie te verstrekken. Deze motivaties worden gecontroleerd door een diversiteitsmedewerker: een aantal cv's van afgewezen kandidaten wordt willekeurig geselecteerd, waarna de beoordelingen van deze cv's worden geanalyseerd om te controleren of er al dan niet sprake was van (on)bewuste discriminatie.

¹⁸ Lacroux, A., Martin-Lacroux, C. (2020). Anonymous résumés: An effective preselection method? *International Journal of Selection and Assessment*, 28, 98-111.

Krause, A., Rinne, U., Zimmerman, K. (2012). Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1, 1-20.

¹⁹ Deros, E., & Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29, 113-130.

Onderzoek suggereert wel dat deze trainingen vooral effectief zijn voor deelnemers die al sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren.²⁰ Voor mensen die dat nog niet zijn, kunnen ze juist stereotypen versterken en averechts werken. Daarom is het belangrijk dat trainingen zorgvuldig worden afgestemd op het specifieke doelpubliek. Deze vormingen en trainingen kunnen eveneens uitgebreid worden naar leidinggevendenden, aangezien deze groep vaak direct of indirect betrokken is bij het selectieproces.

d) Anti-discriminatieverklaring

De hierboven besproken maatregelen kunnen worden aangevuld met een anti-discriminatieverklaring die door recruiters verplicht moet worden ondertekend. Zo heeft de Stad Gent bijvoorbeeld al een dergelijk beleid geïmplementeerd, waarbij nieuwe personeelsleden bij hun contract een verklaring moeten ondertekenen waarin staat dat ze zich tijdens hun dienstverband niet schuldig zullen maken aan eender welke vorm van discriminatie. Werkgevers kunnen door de Stad Gent worden aangemoedigd om een soortgelijke verklaring op te stellen en te laten ondertekenen door nieuwe personeelsleden. Deze verklaring kan enerzijds dienen als een krachtig preventief instrument tegen discriminatie door duidelijk te maken dat discriminatie niet getolereerd wordt binnen de organisatie. Anderzijds kunnen recruiters op basis van deze verklaring ook aangesproken worden op hun gedrag wanneer blijkt dat zij bepaalde kandidaten blijven discrimineren, ondanks eerdere sensibilisering en training.

6.2 Tools om ongelijkheid weg te werken

Deze tools hebben betrekking op positieve acties die werkgevers kunnen ondernemen. Ook hier kan Stad Gent hen ondersteunen door training, facilitatie en promotie. Positieve acties zijn voorrangmaatregelen die tijdelijk worden genomen om de feitelijke ongelijkheid van achtergestelde groepen weg te werken. De antidiscriminatiewet staat onder bepaalde voorwaarden positieve acties toe om de ongelijkheid die kansengroepen ervaren te compenseren.²¹ Werkgevers kunnen bijvoorbeeld ervoor opteren om kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen voorrang te geven wanneer zij gelijkwaardig gekwalificeerd zijn voor de functie als kandidaten uit de meerderheidsgroep of wanneer zij voldoen aan de basisvereisten voor de job.²² Hierbij is het evenwel cruciaal om duidelijk naar de kandidaten en het brede publiek te communiceren waarom men de positieve actie toepast, en ook wat ze precies inhoudt. Positieve actie ligt immers gevoelig bij veel mensen. Uit grootschalig onderzoek blijkt wel dat het communiceren over de praktische meerwaarde van diversiteit of het rechtzetten van historische vormen van discriminatie een positieve impact heeft op de perceptie van positieve acties als beleidsmaatregel.²³

6.3 Praktijktesten als tool met verschillende doeleinden

We adviseren om praktijktesten te blijven inzetten als beleidsinstrument tegen discriminatie. Deze testen kunnen zowel voor monitorings-, sensibiliserende als juridische doeleinden worden gebruikt.²⁴ Methodologisch zijn er weinig verschillen, maar de finaliteit is fundamenteel anders. Stad Gent kan wederom de uitvoering van deze testen faciliteren (bv. financiering, begeleiding enz.).

²⁰ Dobbin, F., Kalev, A. (2018). Why Doesn't Diversity Training Work? The Challenge for Industry and Academia. *Anthropology Now*, 10, 48–55. <https://doi.org/10.1080/19428200.2018.1493182>

²¹ Art. 10, §2 wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30 mei 2007.

²² Meer voorbeelden van positieve acties, zie <https://levl.be/app/uploads/2022/04/Brochure-goede-praktijken-bij-rekrutering-02.pdf>

²³ Harrison, D. A., Kravitz, D. A., Mayer, D. M., Leslie, L. M., & Lev-Arey, D. (2006). Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1013–1036.

²⁴ Verhaeghe, P.P. (2023). Praktijktesten en mystery shopping als beleidsinstrument tegen discriminatie: Een analyse van hun verschillende toepassingen op de arbeids- en huurwoningmarkt. In: Ringelheim, J., Vrielink, J., Van Drooghenbroeck, S., Wautelet, P. (eds.), *Redynamiser la lutte contre la discrimination / Nieuwe impulsen voor de strijd tegen discriminatie*. Antwerpen/Cambridge: Intersentia.

a) Praktijktesten op geaggregeerd niveau als periodiek monitoringsinstrument

Bij academische praktijktesten is het doel om inzicht te krijgen in het geaggregeerde niveau en de patronen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze sluiten het best aan bij het beleidsdoel om discriminatie te monitoren. In dit rapport vergeleken we bijvoorbeeld het geaggregeerde niveau van discriminatie tussen de nulmeting van 2020-2021 en de opvolgmeting van 2023-2024. We stellen voor dat Stad Gent een tweede opvolgmeting laat uitvoeren tijdens of op het einde van de volgende legislatuur om de evolutie in discriminatie blijven na te gaan.

Voor deze monitoring adviseren we om te blijven inzetten op geaggregeerde testen op de globale Gentse arbeidsmarkt zoals in de eerste opvolgmeting, en dus niet langer te focussen op slechts vijf sectoren zoals in de nulmeting. Discriminatie is immers niet beperkt tot een handvol sectoren, maar komt potentieel op de volledige arbeidsmarkt voor. Bovendien stellen we voor dat in de toekomstige metingen ook vacatures op masterniveau worden getest. In lijn met de nulmeting uit 2021 werd in dit rapport beroepen op een masterniveau niet getest. Onderzoek toont echter aan dat etnische discriminatie in de eerste fase van de sollicitatieprocedure ook voorkomt bij beroepen op een hoger niveau dan het bachelor niveau, en dat de discriminatiegraad soms zelfs hoger ligt dan bij laagopgeleide functies.²⁵ Ten slotte is het belangrijk om in toekomstig onderzoek een intersectioneel onderzoeksdesign te gebruiken en de verschillende discriminatiegronden niet meer strikt van elkaar gescheiden te houden. Minderheidsgroepen zijn immers geen homogene groepen. Bijgevolg is het belangrijk om binnen het onderzoeksdesign rekening te houden met de diversiteit die bestaat binnen de groepen die worden getest.

b) Praktijktesten op individueel niveau als sensibiliserend en juridische instrument

Praktijktesten kunnen evenwel ook sensibiliserend en juridische worden ingezet. Bij *sensibiliserende* praktijktesten is de finaliteit niet om enkel discriminatie te meten, maar ook om discriminatie tegen te gaan zonder evenwel te sanctioneren. Dat kan door bijvoorbeeld met werkgevers het gesprek aan te gaan over hun individuele testresultaten met het oog op bewustmaking. Belangrijk hierbij is dat de terugkoppeling op individueel en niet op geaggregeerd (sector)niveau gebeurt. Het zijn immers individuele werkgevers en die discrimineren, en niet volledige sectoren. Op sensibiliserend vlak zorgt een sectorale aanpak ook voor zogenaamde 'ecologische fouten': discriminerende werkgevers in een 'goede' sector ontspringen de dans bij sectorale opvolgmaatregelen, terwijl niet-discriminerende werkgevers in een 'slechte' sector onterecht worden gevisieerd. Dit maakt het antidiscriminatiebeleid minder effectief. Bij *juridische* praktijktesten is de finaliteit dan weer om – indien nodig – een juridische procedure op te starten tegen een specifieke werkgever met het oog op handhaving. Juridische testen worden per definitie op individueel en niet op geaggregeerd niveau uitgevoerd. Eénmaal men door middel van deze juridische praktijktests weet welke specifieke werkgevers discrimineren, kan men tegen klacht indienen bij Unia, het Arbeidsauditoraat of de politie.

Op korte termijn stellen we voor dat Amal vzw op basis van de individuele testresultaten uit de opvolgmeting klacht indient bij Unia en het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen tegen werkgevers met een vermoeden van discriminatie. Dit kan uitmonden in een juridische procedure, te starten met een formele 'ingebrekestelling' en de vraag om preventiemaatregelen te implementeren.

²⁵ Bursell, M. (2007). What's in a Name? A Field Experiment Test for the Existence of Ethnic Discrimination in the Hiring Process. https://www.researchgate.net/publication/5097740_What%27s_in_a_Name_A_Field_Experiment_Test_for_the_Existence_of_Ethnic_Discrimination_in_the_Hiring_Process

Dankwoord

Graag willen we volgende studenten van de VUB bedanken voor hun hulp bij de uitvoering van de correspondentietesten: Anais Luis Vieira, Beyza Tuncer, Chaïma Khodja, Esmée Sonnevillie en Ibtissam El Morabit.

7 Referenties

- Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L. (2021). *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport*. Gent: Vakgroep Economie, Universiteit Gent.
- Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P. (2020). *Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten*. Gent: Vakgroep Economie, Universiteit Gent.
- Baldwin, R., Cave, M. (1999). *Understanding regulation. Theory, strategy and practice*. Oxford Univ. Press.
- Bursell, M. (2007). What's in a Name? A Field Experiment Test for the Existence of Ethnic Discrimination in the Hiring Process.
https://www.researchgate.net/publication/5097740_What%27s_in_a_Name_A_Field_Experiment_Test_for_the_Existence_of_Ethnic_Discrimination_in_the_Hiring_Process
- Carpusor, A., Loges, W. (2006). Rental discrimination and ethnicity in names. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 934-952
- Derous, E., Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29, 113–130.
- Dobbin, F., Kalev, A. (2018). Why Doesn't Diversity Training Work? The Challenge for Industry and Academia. *Anthropology Now*, 10, 48–55.
- Harrison, D. A., Kravitz, D. A, Mayer, D. M., Leslie, L. M., & Lev-Arey, D. (2006). Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1013–1036.
- Krause, A., Rinne, U., Zimmerman, K. (2012). Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1, 1-20.
- Lacroux, A., Martin-Lacroux, C. (2020). Anonymous résumés: An effective preselection method? *International Journal of Selection and Assessment*, 28, 98-111.
- Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P.-P., Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal Of Ethnic And Migration Studies*, 48, 4243–4276.
- Martiniello, B., Verhaeghe, P. (2022). Signaling ethnic-national origin through names? The perception of names from an intersectional perspective. *PLOS ONE*, 17, e0270990.
- Riach, P. A., Rich, J. (2004): *Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical?* *Kyklos*, 57, 457-470.
- Shenoy, V., Kumar, M. (2021). Common biases found in the workplace: visible and invisible inequalities. *Strategic HR Review*, 20, 183–185.
- Verhaeghe, P.P. (2022) Correspondence Studies. In: Zimmermann K.F. (eds) *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer, Cham.
- Verhaeghe, P.P. (2023). Praktijktesten en mystery shopping als beleidsinstrument tegen discriminatie: Een analyse van hun verschillende toepassingen op de arbeids- en huurwoningmarkt. In: Ringelheim, J., Vrielink, J., Van Drooghenbroeck, S., Wautelet, P. (eds.), *Redynamiser la lutte contre la discrimination / Nieuwe impulsen voor de strijd tegen discriminatie*. Antwerpen/Cambridge: Intersentia.
- Verhaeghe P.P., Dincer, E., Luis Vieira A. (2023). *Sensibiliserende en juridische praktijktesten op de Gentse woningmarkt*. Brussel: Vakgroep Sociologie – Vrije Universiteit Brussel.

8 Bijlagen

Tabel 4. Overzicht uitnodigingskansen en kansen op een positieve reactie

	Vacatures	Kans op uitnodiging						Kans op positieve reactie						Globale significantie
		Minderheid	Controle	Ratio	Verschil	Netto-discriminatiegraad	p-waarde	Minderheid	Controle	Ratio	Verschil	Netto-discriminatiegraad	p-waarde	
Paneel A: Volledige steekproef														
Volledige steekproef	1169	0,3251	0,3764	0,86	0,0513	13%	0,000	0,5817	0,6672	0,87	0,0855	12%	0,000	0,000
Paneel B: Naam die verwijst naar migratieachtergrond (versus Vlaamse naam)														
Volledige deelsteekproef	491	0,3890	0,4134	0,94	0,0244	5%	0,096	0,6782	0,7332	0,93	0,0550	7%	0,001	0,003
Paneel B.1: Volledige deelsteekproef migratieachtergrond gelijkwaardig cv														
Volledige deelsteekproef	247	0,3765	0,4130	0,91	0,0364	8%	0,029	0,6680	0,7328	0,91	0,0648	9%	0,002	0,003
Man	119	0,3277	0,3697	0,89	0,0420	11%	0,025	0,6218	0,6891	0,90	0,0672	10%	0,021	0,012
Vrouw	128	0,4219	0,4631	0,93	0,0313	6%	0,248	0,7109	0,7734	0,92	0,0625	8%	0,033	0,071
Marokkaans	126	0,4286	0,4762	0,90	0,0476	10%	0,058	0,6746	0,7381	0,91	0,0635	8%	0,033	0,024
Marokkaans man	62	0,4194	0,4677	0,90	0,0484	10%	0,083	0,6774	0,7258	0,93	0,0484	7%	0,180	0,098
Marokkaans vrouw	64	0,4375	0,4844	0,90	0,0469	9%	0,257	0,6719	0,7500	0,90	0,0781	10%	0,096	0,115
Turks	121	0,3223	0,3471	0,93	0,0248	7%	0,257	0,6612	0,7273	0,91	0,0661	9%	0,021	0,047
Turks man	57	0,2281	0,2632	0,87	0,0351	13%	0,157	0,5614	0,6491	0,86	0,0877	13%	0,059	0,053
Turks vrouw	64	0,4063	0,4219	0,96	0,0156	3%	0,655	0,7500	0,7969	0,94	0,0469	6%	0,180	0,340
Paneel B.2: Volledige deelsteekproef migratieachtergrond sterker cv														
Volledige deelsteekproef	244	0,4016	0,4139	0,97	0,0123	3%	0,612	0,6885	0,7336	0,94	0,0451	6%	0,071	0,107
Man	119	0,3782	0,3697	1,02	-0,0084	-2%	0,796	0,6807	0,6891	0,99	0,0084	1%	0,819	0,914
Vrouw	125	0,4240	0,4560	0,93	0,0320	6%	0,371	0,6960	0,7760	0,90	0,0800	10%	0,018	0,036
Marokkaans	124	0,4677	0,4839	0,97	0,0161	3%	0,683	0,6774	0,7419	0,91	0,0645	8%	0,088	0,146
Marokkaans man	62	0,4516	0,4677	0,97	0,0161	3%	0,763	0,6774	0,7258	0,93	0,0484	6%	0,405	0,533
Marokkaans vrouw	62	0,4839	0,5000	0,97	0,0161	3%	0,782	0,6774	0,7581	0,89	0,0806	10%	0,096	0,174
Turks	120	0,3333	0,3417	0,98	0,0083	2%	0,763	0,7000	0,7250	0,97	0,0250	3%	0,439	0,465
Turks man	57	0,2982	0,2632	1,13	-0,0351	-11%	0,317	0,6842	0,6491	1,05	-0,0351	-5%	0,414	0,340
Turks vrouw	63	0,3651	0,4127	0,88	0,0476	11%	0,257	0,7143	0,7937	0,90	0,0794	10%	0,096	0,115

	Vacatures	Kans op uitnodiging						Kans op positieve reactie						Globale significantie
		Minderheid	Controle	Ratio	Vershil	Netto-discriminatie graad	p-waarde	Minderheid	Controle	Ratio	Vershil	Netto-discriminatie graad	p-waarde	
Paneel C: Vermelding van doofheid (versus geen vermelding)														
Volledige deelsteekproef	120	0,1917	0,4083	0,47	0,2167	50%	0,000	0,3083	0,6250	0,49	0,3167	50%	0	<0,001
Man	60	0,2000	0,3833	0,52	0,1833	44%	0,005	0,4167	0,7000	0,60	0,2833	40%	0	<0,001
Vrouw	60	0,1833	0,4333	0,42	0,2500	56%	0,000	0,2000	0,5500	0,36	0,3500	64%	0	<0,001
Paneel D: Vermelding van transgender identiteit (versus geen vermelding)														
Volledige deelsteekproef	118	0,2797	0,3136	0,89	0,0339	10%	0,248	0,6356	0,6949	0,91	0,0593	8%	0,035	0,058
Man	59	0,2034	0,2542	0,80	0,0508	19%	0,180	0,6441	0,6949	0,93	0,0508	7%	0,257	0,196
Vrouw	59	0,3559	0,3729	0,95	0,0169	4%	0,705	0,6271	0,6949	0,90	0,0678	10%	0,046	0,166
Paneel E: Zes of twaalf jaar oudere leeftijd (versus jongere leeftijd)														
Volledige deelsteekproef	440	0,3023	0,3432	0,88	0,0409	11%	0,005	0,5341	0,5977	0,89	0,0636	10%	0,001	0,001
Man	220	0,2818	0,3318	0,85	0,0500	14%	0,022	0,5409	0,6227	0,87	0,0818	12%	0,004	0,006
Vrouw	220	0,3227	0,3545	0,91	0,0318	8%	0,108	0,5273	0,5727	0,92	0,0455	7%	0,050	0,093
Volledige deelsteekproef zonder sterkere cv's	281	0,2847	0,3630	0,78	0,0783	21%	0,000	0,4982	0,6121	0,81	0,1139	18%	0,0000	<0,001
Man zonder sterkere cv's	140	0,2571	0,3571	0,72	0,1000	27%	0,000	0,5071	0,6500	0,78	0,1429	21%	0,000	<0,001
Vrouw zonder sterkere cv's	141	0,3121	0,3688	0,85	0,0567	15%	0,021	0,4894	0,5745	0,85	0,0851	14%	0,005	0,007
Paneel E.1: Volledige deelsteekproef oudere leeftijd (extra inactieve jaren)														
Volledige deelsteekproef	121	0,3306	0,4380	0,75	0,1074	25%	0,000	0,5041	0,6612	0,76	0,1570	24%	0,000	<0,001
Man	60	0,3000	0,4500	0,67	0,1500	33%	0,003	0,5167	0,7500	0,69	0,2333	31%	0,000	<0,001
Vrouw	61	0,3607	0,4262	0,85	0,0656	15%	0,046	0,4918	0,5738	0,86	0,0820	14%	0,025	0,014
Paneel E.2: Volledige deelsteekproef oudere leeftijd (extra irrelevante ervaring)														
Volledige deelsteekproef	160	0,2500	0,3063	0,82	0,0563	17%	0,020	0,4938	0,5750	0,86	0,0812	13%	0,009	0,010
Man	80	0,2250	0,2875	0,78	0,0625	21%	0,059	0,5000	0,5750	0,87	0,0750	12%	0,083	0,047
Vrouw	80	0,2750	0,3250	0,85	0,0500	14%	0,157	0,4875	0,5750	0,85	0,0875	14%	0,052	0,087
Paneel E.3: Volledige deelsteekproef oudere leeftijd (extra relevante ervaring)														
Volledige deelsteekproef	159	0,3333	0,3082	1,08	0,0252	-7%	0,2850	0,5975	0,5723	1,04	0,0252	-4%	0,3938	0,238
Man	80	0,3250	0,2875	1,13	0,0375	-11%	0,2568	0,6000	0,5750	1,04	0,0250	-4%	0,5930	0,379
Vrouw	79	0,3418	0,3291	1,04	0,0127	-3%	0,7055	0,5949	0,5696	1,04	0,0253	-4%	0,4795	0,432

Tabel 5. Logistische regressieanalyse discriminatie op basis van geslacht

	Model 1 Exp (B)	Model 2 Exp (B)	Model 3 Exp (B)	Model 4 Exp (B)
Afhankelijke variabele: positieve reactie (1), geen positieve reactie (0)				
Vrouw	0.945 (0.155)	0.793 (0.237)	1.007 (0.196)	0.670 (0.299)
Vijf jaar ervaring (ref. twintig jaar)		1.179 (0.225)		
Vrouw*vijf jaar ervaring		1.376 (0.314)		
Hoogopgeleid			1.354 (0.227)	
Vrouw*hoogopgeleid			0.871 (0.320)	
Knelpuntberoep				0.867 (0.253)
Vrouw*Knelpuntberoep				1.600 (0.350)
Afhankelijke variabele: uitnodiging (1), geen uitnodiging (0)				
Vrouw	1.298° (0.150)	1.097 (0.237)	1.941*** (0.197)	1.000 (0.290)
Vijf jaar ervaring (ref. twintig jaar)		0.957 (0.221)		
Vrouw*vijf jaar ervaring		1.328 (0.306)		
Hoogopgeleid			1.806** (0.219)	
Vrouw*hoogopgeleid			0.375** (0.309)	
Knelpuntberoep				0.799 (0.241)
Vrouw*Knelpuntberoep				1.429 (0.339)

Sig. *** p. ≤ 0.001; ** p. ≤ 0.01; * p. ≤ 0.05; ° p. ≤ 0.1

Tabel 6. Logistische regressieanalyse moderatoren van discriminatie

	Model 1 Exp (B)	Model 2 Exp (B)	Model 3 Exp (B)	Model 4 Exp (B)	Model 5 Exp (B)
Afhankelijke variabele: positieve reactie (1), geen positieve reactie (0)					
Minderheid	0.598*** (0.106)	0.634** (0.165)	0.556*** (0.135)	0.501*** (0.205)	0.551*** (0.155)
Vijf jaar ervaring (ref. twintig jaar)		1.390* (0.157)			
Minderheid*vijf jaar ervaring		0.901 (0.216)			
Hoogopgeleid			1.267 (0.160)		
Minderheid*hoogopgeleid			1.203 (0.220)		
Knelpuntberoep				1.103 (0.174)	
Minderheid*Knelpuntberoep				1.273 (0.240)	
Vrouw					0.945 (0.155)
Minderheid*Vrouw					1.084 (0.217)
Afhankelijke variabele: uitnodiging (1), geen uitnodiging (0)					
Minderheid	0.698*** (0.109)	0.701* (0.173)	0.652** (0.142)	0.604* (0.214)	0.665* (0.163)
Vijf jaar ervaring (ref. twintig jaar)		1.103 (0.153)			
Minderheid*vijf jaar ervaring		0.995 (0.223)			
Hoogopgeleid			1.084 (0.153)		
Minderheid*hoogopgeleid			1.182 (0.222)		
Knelpuntberoep				0.961 (0.169)	
Minderheid*Knelpuntberoep				1.217 (0.249)	
Vrouw					1.298 (0.150)
Minderheid*Vrouw					1.089 (0.224)

Sig. *** p. ≤ 0.001; ** p. ≤ 0.01; * p. ≤ 0.05; °p. ≤ 0.1

Tabel 7. Uitnodigingskansen en kansen op een positieve reactie voor test- en controlepersonen naar sector

Sector	Aantal vacatures	Uitnodigingskans testpersoon	Uitnodigingskans controlepersoon	Ratio	p-waarde	Kans positieve reactie testpersoon	Kans positieve reactie controlepersoon	Ratio	p-waarde
Administratieve en ondersteunende diensten	73	34%	40%	0,86	0,16	58%	64%	0,89	0,17
Groot- en detailhandel	264	30%	34%	0,88	0,06	51%	56%	0,91	0,04
Industrie	111	35%	38%	0,93	0,26	67%	74%	0,90	0,05
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	114	58%	65%	0,89	0,10	72%	82%	0,88	0,01
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	202	24%	26%	0,92	0,29	75%	84%	0,90	0,00
Andere	405	30%	38%	0,80	0,00	48%	60%	0,81	0,00

In Tabel 7 worden de onderzoeksresultaten verdeeld over de vijf focussectoren en een zesde categorie waarin alle andere sectoren zijn opgenomen. Uit deze tabel blijkt enkel de positiefantwoordratio voor de sector "Groot- en detailhandel" randsignificant te zijn, de ratio's voor alle andere focussectoren zijn dus niet significant. In tegenstelling tot de positiefantwoordratio's zijn de meeste uitnodigingsratio's wel significant, met uitzondering van die voor de sector "Administratieve en ondersteunende diensten", die niet significant is. Verder zien we dat er op vlak van uitnodigingsratio's weinig verschillen zijn tussen de sectoren: de uitnodigingsratio's variëren namelijk tussen 0,88 en 0,91.