

DATUM: 26 november 2023

ONDERWERP:

Nulmeting aanwervingsdiscriminatie

Correspondentietesten bij de Lokale Besturen

AUTEURS: Julie De Rycke & Marijn Van Cauwenberghe

EXECUTIVE SUMMARY	3
1. ACHTERGROND & INLEIDING	4
2. METHODOLOGIE	4
2.1. Opstellen profielen & templates	4
2.1.1. Opstellen functiefamilies en functie-relevante werkervaring, en geslacht	5
2.1.2. Lay-out en andere niet-testende CV kenmerken	5
2.1.3. Diplomaverreisten	6
2.1.4. Gsm-nummers	7
2.1.5. Etniciteit	7
2.1.6. Leeftijd	8
2.1.7. Medische voorgeschiedenis	9
2.2. Screening bedrijven	10
2.3. Sollicitatieprocedure	11
2.4. Registratie en codering	11
2.5. Analyses	12
2.5.1 Basisanalyses	12
Positiefantwoordratio's:	12
Positiefantwoordverschillen:	13
2.5.2. Significantietoets via McNemar	13
3. RESULTATEN	14
3.1. Screening en beschikbare vacatures	14
3.2. Responsen discriminatiegrond etniciteit	15
3.2.1. Frequentietabel discriminatiegrond etniciteit	15
3.2.2. Positiefantwoordratio's discriminatiegrond etniciteit	16
3.2.3. Positiefantwoordverschillen discriminatiegrond etniciteit	16
3.3. Responsen discriminatiegrond leeftijd	18
3.3.1. Frequentietabel discriminatiegrond leeftijd	18
3.3.2. Positiefantwoordratio's discriminatiegrond leeftijd	19
3.3.3. Positiefantwoordverschillen discriminatiegrond leeftijd	20
3.3.4. Statistische analyses discriminatiegrond leeftijd (McNemar-test)	20
3.4. Responsen discriminatiegrond medische voorgeschiedenis	22
3.4.1. Frequentietabel discriminatiegrond medische voorgeschiedenis	22
3.4.2. Positiefantwoordratio's discriminatiegrond medische voorgeschiedenis	23
3.4.3. Positiefantwoordverschillen discriminatiegrond medische voorgeschiedenis	23
3.4.4. Statistische analyses discriminatiegrond medische voorgeschiedenis (McNemar-test)	24

4. DISCUSSIE	25
4.1. Discriminatie op vlak van etniciteit	25
4.2. Discriminatie op vlak van leeftijd	26
4.3. Discriminatie op vlak van medische voorgeschiedenis	27
5. PRAKTISCHE AANBEVELINGEN	27
5.1. Sensibilisering	27
5.2. Aanreiken van kennis en tools inzake aanwerving en selectie	27
5.3. Opvolgstudies	28
5.3.1. Etniciteit	28
5.3.2. Leeftijd	28
5.3.3. Medische voorgeschiedenis	28
6. VERTROUWELIJKE VERWERKING VAN GEGEVENS	29
7. REFERENTIES	30
8. APPENDICES	31

EXECUTIVE SUMMARY

Doelstellingen

De Vlaamse lokale besturen, vertegenwoordigd door Diverscity, engageren zich om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken in de organisaties waaruit ze bestaan. Het doel van deze studie is om na te gaan of er bij de lokale besturen aanwijzingen zijn van aanwervingsdiscriminatie. Er werd nagegaan of er aanwijzingen zijn van discriminatie op vlak van leeftijd (i.e. worden oudere kandidaten minder vaak uitgenodigd voor een volgende stap in het sollicitatieproces in vergelijking met een jongere kandidaat), etniciteit (i.e. worden kandidaten met een niet-Vlaamse naam minder vaak uitgenodigd voor een volgende stap in het sollicitatieproces in vergelijking met een kandidaat met een Vlaamse naam) en medische voorgeschiedenis (i.e. worden kandidaten met een medische voorgeschiedenis minder vaak uitgenodigd voor een volgende stap in het sollicitatieproces in vergelijking met een kandidaat zonder medische voorgeschiedenis).

Werkwijze

Tussen april 2023 en september 2023 werden correspondentietesten uitgevoerd om mogelijke discriminatie in de wervingsprocessen te onderzoeken. In totaal werden 150 vacatures per discriminatiegrond geïdentificeerd. Voor elke vacature werden er twee sollicitaties verstuurd: een controleprofiel en een experimenteel profiel. Voor de meting van leeftijdsdiscriminatie werd het controleprofiel vertegenwoordigd door een 36-jarige sollicitant, terwijl het experimentele profiel een sollicitant van 42, 48 of 54 jaar was. Voor het onderzoeken van de discriminatiegrond etniciteit werden er Vlaamse controleprofielen en niet-Vlaamse experimentele profielen met typisch Marokkaanse, Turkse, Congolese of Poolse namen gebruikt. Discriminatie op basis van medische voorgeschiedenis werd onderzocht door de vergelijking te maken tussen een controleprofiel met een recente periode met irrelevante werkervaring en experimentele profielen met een recente inactiviteit wegens depressie of kanker. Alle reacties op deze sollicitaties werden geregistreerd en gecodeerd als een positieve reactie, een afwijzing, of geen reactie.

Resultaten

Er zijn geen aanwijzingen voor discriminatie op basis van etniciteit. De resultaten van het onderzoek tonen aan dat er geen significante discriminatie is op basis van leeftijd binnen de lokale besturen, hoewel er wel indicaties zijn voor verschillen in behandeling van 42 en 48 jarigen. Wat betreft medische voorgeschiedenis, werd geen evidentie gevonden voor discriminatie na inactiviteit wegens kanker, maar zijn er wel indicaties voor discriminatie van kandidaten met een recente inactiviteit wegens depressie.

Aanbevelingen

Uit voorzichtigheid is het aanbevolen actie te ondernemen om mogelijke aanwervingsdiscriminatie tegen te gaan op basis van leeftijd en op basis van depressie als medische voorgeschiedenis. Een eerste aanbeveling hiervoor is het sensibiliseren van deze subsectoren en het aanbieden van goede praktijken voor de screening van kandidaten. Aangezien de resultaten aangeven dat er mogelijk sprake is van discriminatie bij kandidaten met een recente depressie-ervaring, zou het interessant zijn om deze bevindingen verder te onderzoeken met een vignettestudie die inzicht geeft in het redeneerproces van de aanwerbers. Het is ook aan te raden om een follow-up meting uit te voeren om te evalueren of de implementatie van sectorale actieplannen effect heeft gehad op het verminderen van discriminatie. Een herhaling van deze studie met een groter aantal geteste vacatures kan meer zekerheid geven over het al dan niet voorkomen van kleine effecten van leeftijdsdiscriminatie, en ook een opvolgmeting met een grotere steekproef van aanwervingsdiscriminatie bij kandidaten met een recente depressie-ervaring is sterk aangewezen.

1. ACHTERGROND & INLEIDING

Samen met ruim 30 andere sectoren sloten de Vlaamse lokale besturen, vertegenwoordigd door Diverscity, een sectorconvenant af met de Vlaamse overheid. Het opzet van dit convenant bestaat erin om op gecoördineerde wijze het Vlaams werkgelegenheidsbeleid uit te bouwen.

In de zomer van 2021 kreeg dit sectorconvenant een addendum waarin wordt ingezet op non-discriminatie. Deelnemende sectoren engageren zich om sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties op te stellen met betrekking tot non-discriminatie en inclusie. Dit omvat de opstart van een monitoringsproces dat bestaat uit 3 fasen: een sensibiliserende nulmeting, een actiefase en tot slot een opvolgmeting. Ter ondersteuning van de sectoren reikte de overheid een methodiek aan, beschreven in het expertenrapport "het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten" (Baert et al., 2020). Het huidige rapport behandelt de uitvoering van deze sensibiliserende nulmeting, een correspondentietest, voor de Vlaamse lokale besturen.

Ter voorbereiding van de nulmeting ging Diverscity aan de slag door het uitvoeren van een risicoanalyse, oftewel een omgevingsanalyse. Deze cross-sectionele beschrijving van de demografische samenstelling van de werknemerspopulatie beoogde patronen te identificeren die een indicatie kunnen zijn van aanwervingsdiscriminatie in de sector. De indicaties bekomen in de omgevingsanalyse informeerden de volgende onderzoeksvragen die de correspondentietesten trachten te beantwoorden.

1. Is er sprake van aanwervingsdiscriminatie op basis van leeftijd bij de lokale besturen?
2. Is er sprake van aanwervingsdiscriminatie op basis van etniciteit bij de lokale besturen?
3. Is er sprake van aanwervingsdiscriminatie op basis van medische voorgeschiedenis bij de lokale besturen?

Het huidige verslag rapporteert over deze correspondentietest die werd uitgevoerd bij de lokale besturen van april 2023 tot en met september 2023.

2. METHODOLOGIE

2.1. Opstellen profielen & templates

Om tot een efficiënte sollicitatiefase te komen waarin alternatieve verklaringen van de onderzoeksresultaten kunnen worden uitgesloten, werd gekozen voor het opstellen van profielen en templates. Voor elke subconditie van elke discriminatiegrond werd een set testende persoonskenmerken opgesteld, die verder uitgewerkt werd in twee **profielen** (i.e. fictieve personen), een man en een vrouw (of 3 profielen in het geval een variant met echt diploma werd opgesteld, zie verder). Per vacature wordt immers gesolliciteerd met 2 CV's die opgebouwd zijn uit testende en niet-testende kenmerken. Testende kenmerken zijn doelbewust gemanipuleerde facetten die gelinkt zijn aan de discriminatiegrond waarover we een uitspraak willen doen. (Deze testende kenmerken worden hieronder in detail besproken per discriminatiegrond). Niet-testende kenmerken zijn andere facetten waarin CV's noodzakelijkerwijs variëren om detectie te voorkomen, bijvoorbeeld de lay-out. Om te voorkomen dat niet-testende kenmerken een verklaring zouden kunnen bieden voor de onderzoeksresultaten, werden deze gelijk gehouden tussen de 2 CV's waar mogelijk (bijvoorbeeld het geslacht en het aantal jaar relevante ervaring), en gelijkwaardig gehouden waar niet mogelijk (bijvoorbeeld door de keuze van gelijkwaardige opleidingen bij verschillende opleidingsinstituten). Bovendien werden de niet-testende kenmerken afwisselend gecombineerd met de verschillende testende kenmerken. Dit principe van *balancing*, zorgt ervoor dat wanneer resultaten berekend worden voor de discriminatiegronden (i.e. de testende kenmerken), de niet-testende kenmerken in alle groepen even vaak voorkomen en dus geen alternatieve verklaring kunnen bieden voor eventuele geobserveerde verschillen in de resultaten. Om deze balancing praktisch te implementeren en fouten te voorkomen, werden reeds voor de start van de sollicitatiefase op een systematische wijze alle mogelijke combinaties van testende en niet-testende CV kenmerken uitgevoerd. Dit resulteerde in CV **templates**. Ook de volgorde waarin de templates werden uitgestuurd, werd vooraf per discriminatiegrond vastgelegd.

De enige ingreep die nodig was om een template te vervolledigen op het moment dat er werd gesolliciteerd op een vacature, bestond erin een stad als woonplaats op te geven die in de buurt lag van de locatie van tewerkstelling.

Ten slotte werden ook twee templates opgesteld voor de mails (mail template A en B) alsook voor de motivatiebrieven (motivatiebrief A en B). Ook deze twee generieke motivatiebrieven waren qua inhoud gelijkwaardig.

2.1.1. Opstellen functiefamilies en functie-relevante werkervaring, en geslacht

De doelstelling van deze strategie bestond erin om frequent voorkomende en bij elkaar aansluitende functies samen te voegen in functiefamilies zodat het mogelijk zou zijn om per functiefamilie twee gelijkwaardige templates op te stellen van CV's met gestandaardiseerde inhoud (o.m. relevante functie ervaring en relevante opleidingen). Deze strategie maakte het mogelijk om een opgesteld CV voor meerdere gelijkaardige functies in te zetten (bijvoorbeeld met dezelfde CV's behorende tot de functiefamilie onderhoudspersoneel en -technici kon worden gesolliciteerd voor zowel een job als elektricien en als zaalwachter in de sporthal). In februari 2023 werd in Arvastat een overzicht opgevraagd van de meest voorkomende vacatures tussen januari 2022 en december 2022 bij sectoren aanleunend bij de lokale besturen, en dit enkel voor Vlaanderen (zie Appendix 1). Aangezien het niet mogelijk was om in Arvastat te filteren op lokale besturen, selecteerden we sectoren die het meest overeenstemden. De finale selectie werd in overleg met de vertegenwoordigers van Diverscity bepaald. Deze sectoren waren: 1) maatschappelijke dienstverlening, 2) gezondheidszorg, 3) openbare besturen, 4) ontspanning, cultuur en sport, 5) energie, water en afvalverwerking en 6) overige dienstverlening. Op basis van het bekomen overzicht van vacatures, stelde 1 onderzoeker een onderverdeling in functiefamilies voor en kwamen drie onderzoekers door middel van discussie en consensus tot een finale oplossing. Deze werden voorgelegd aan en gevalideerd door de academische partners en door de vertegenwoordigers van Diverscity. De volgende 11 functiefamilies werden opgesteld: 1) verpleegkundigen, 2) sociaal werkers, 3) kinderverzorgers, 4) schoonmaakpersoneel, 5) onderhoudspersoneel en technici, 6) administratief medewerkers, 7) ICT-technici, 8) zorgkundigen, 9) leidinggevend verpleegkundigen, 10) groendienst personeel, en 11) afvalverwerkers.

De invulling van de werkervaring werd bepaald op basis van de vaardigheden die opgelijst zijn per beroep op de website van [ESCO](#) (de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen). Bij eerdere werkgevers werden fictieve organisaties opgegeven, met uitzondering van de functiefamilies *groendienst personeel* en *afvalverwerkers*. Bij die functiefamilies werd geoordeeld dat een te klein aantal organisaties actief was in de sector, waardoor het opgeven van een fictieve organisatie ongewenste aandacht zou kunnen trekken van de recruiter. Binnen deze 2 functiefamilies werd gewerkt met echte organisaties. Wanneer een vacature voor de betreffende organisatie werd geselecteerd, werden andere organisaties opgegeven.

Het **geslacht** is in het huidige onderzoek een niet-testend CV kenmerk, en werd steeds gelijk gehouden wanneer twee CV's werden aangeboden voor eenzelfde vacature. Aangezien de functies in sommige functiefamilies overwegend worden uitgevoerd door mannen en andere overwegend door vrouwen, werd ervoor geopteerd het geslacht van de fictieve profielen vast te leggen per functiefamilie. Het uitsturen van twee vrouwelijke CV's in een overwegend mannelijk beroep en omgekeerd, riskeert immers ongewenste aandacht van de recruiter te vestigen op de CV's, waardoor de kans op detectie van het onderzoek en het bekomen van niet-spontane antwoorden zou toenemen. Meer bepaald werden voor de functiefamilies *verpleegkundigen*, *kinderverzorgers*, *schoonmaakpersoneel*, *administratief medewerkers*, *zorgkundigen*, *leidinggevend verpleegkundigen* vrouwelijke CV templates opgesteld, en voor *sociaal werkers*, *onderhoudspersoneel en technici*, *ICT-technici*, *groendienst personeel* en *afvalverwerkers* mannelijke CV templates opgesteld.

2.1.2. Lay-out en andere niet-testende CV kenmerken

Om te voorkomen dat twee CV's die samen werden uitgestuurd in een oogopslag aan elkaar gelinkt konden worden, werden twee generieke templates opgesteld, template A en B, die inhoudelijk gelijkwaardig waren maar vormelijk verschilden. Templates A en B hadden elk een eigen lay-out (gedownload op de website van VDAB). De generieke informatie betreffende

algemene vaardigheden, talenkennis en varia verschilden licht in verwoording. De inhoud van de twee templates werd elk onafhankelijk opgesteld door 2 onderzoekers en nadien werd de gelijkwaardigheid qua inhoud vergeleken (zie appendices 2 en 3 voor een voorbeeld).

Om uit te sluiten dat de experimentele of de controleprofiel systematisch zou geprefereerd worden door de lay-out of de niet-testende inhoud van de CV's, werden template A en B beurtelings toegewezen aan een van de twee profielen. Met andere andere woorden per subconditie en per functiefamilie werd een template A en B opgesteld.

2.1.3. Diplomaverenisten

In het expertenrapport dat de methodologie aanreikt voor het uitvoeren van correspondentietesten (Baert et al., 2020) wordt gesuggereerd om geen vacatures op te nemen in het onderzoek waarin gevraagd wordt om documentatie aan te leveren bovenop een CV en een motivatiebrief. Elke bijkomende informatie maakt het onderzoek immers minder efficiënt (want er zijn meer handelingen nodig per vacature) en brengt ook de moeilijkheid met zich mee dat de informatie in beide sollicitaties gelijkwaardig moet zijn om alternatieve verklaringen voor de onderzoeksbevindingen te kunnen uitsluiten. In academisch onderzoek worden vacatures die informatie opvragen zoals kopieën van diploma's, rijbewijzen, uittreksels van het strafregister en dergelijke meer, dan ook gebruikelijk uitgesloten.

Een kort vooronderzoek bevestigde echter dat het bij de lokale besturen een courante praktijk is om reeds een kopie van het diploma op te vragen op het moment dat een kandidaat solliciteert, om zijn of haar kandidatuur ontvankelijk te verklaren. Om hieraan tegemoet te komen werd ervoor geopteerd om weliswaar steeds de prioriteit te geven aan vacatures waarbij het niet nodig was om extra documenten aan te leveren, maar daarnaast ook vacatures op te nemen waarbij gevraagd werd een kopie van een het diploma aan te leveren om een algemeen diplomaniveau (bijvoorbeeld een diploma op bachelorniveau) te kunnen aantonen. Vacatures die vroegen om een kopie van een specifiek diploma (bijvoorbeeld een masterdiploma in de ingenieurswetenschappen) werden niet in aanmerking genomen.

Om een algemeen diplomaniveau te kunnen aantonen, werden in de mate van het mogelijke mensen opgespoord die voldoen aan de vooropgestelde profielen (zie verder) en hun goedkeuring te bekomen om hun diploma en naam te kunnen inzetten in het kader van dit onderzoek. Deze echte gegevens werden verweven in gestandaardiseerde fictieve profielen (cf. werkervaring, woonplaats, contactgegevens). Omdat eerder werd besloten het geslacht van de fictieve profielen te verankeren met de functiefamilies, werd ook hier besloten om de echte gegevens enkel in te zetten bij die functiefamilies die werden ingedeeld overeenkomstig hun geslacht.

Een oproep werd gelanceerd via de sociale media van The VIGOR Unit om mensen te vinden die hun persoonsgegevens ter beschikking wilden stellen. Daarnaast werd ook per flyer een oproep verspreid binnen het Agentschap Integratie en Inburgering. De geïnteresseerden werden geïnformeerd in verband met de doelstellingen van het onderzoek. De onderzoekers selecteerden personen waarvan het profiel aansloot bij een van de vooropgestelde conditie, en die gematcht kon worden met het profiel van een andere medewerker. 4 personen, waarvan 1 gematcht paar voor discriminatiegrond leeftijd en 1 gematcht paar voor discriminatiegrond etniciteit, stelden hun persoonsgegevens ter beschikking.

Met de mensen die hun persoonsgegevens ter beschikking stelden voor het onderzoek werd overeengekomen dat zij hun sociale media gedurende het verloop van de sollicitatiefase onbeschikbaar zouden maken, teneinde te voorkomen dat recruiters hun profiel zouden opzoeken en verschillen zouden vaststellen met de fictieve gegevens in de CV's die hen werden toegestuurd. Voor hun medewerking aan het onderzoek ontvingen de personen elk een beloning in de vorm van 2 bol.com waardebonnen ter waarde van 30 euro.

2.1.4. Gsm-nummers

Elk fictief persoon kreeg een uniek gsm-nummer en e-mailadres. Initieel werden gsm-nummers ingezet van een enkele provider. Echter, deze nummers waren opeenvolgend (vb. 0467 33 66 02 en 0467 33 66 03). Om de kans op detectie van het onderzoek op basis van de gelijkaardige telefoonnummers te minimaliseren, werden voor CV-paren zo verschillend mogelijke telefoonnummers gekoppeld aan de controleprofielen enerzijds, en de experimentele profielen anderzijds. Desalniettemin ontvingen we een reactie van een recruiter waaruit we konden afleiden dat de recruiter in kwestie twijfelde aan de echtheid van de sollicitaties op basis van onder andere de gsm-nummers. Deze case werd uit het onderzoek geschrapt en om verdere detectie te voorkomen werden halverwege juni voor de 8 controleprofielen (3 voor etniciteit, 3 voor leeftijd en 2 voor medische voorgeschiedenis) nieuwe gsm-nummers geactiveerd bij een andere provider. Deze nieuwe nummers verschilden sterk van de gsm-nummers die reeds gekoppeld waren aan de experimentele profielen. Op dat moment waren er van iedere discriminatiegrond al ongeveer de helft van de sollicitaties uitgestuurd.

2.1.5. Etniciteit

Etniciteit werd gesignaleerd op basis van de naam van de kandidaten. Voor deze testgrond werden 10 namen geselecteerd, namelijk typisch Vlaamse namen voor de controleconditie, en typisch Turkse, Marokkaanse, Poolse en Congolese namen voor de experimentele conditie. Deze namen werden geselecteerd uit Martiniello & Verhaege (2021) waarin onderzocht werd welke namen als het meest stereotiep overkomen voor deze 5 etniciteiten. Er werden zowel mannelijke als vrouwelijke namen geselecteerd zodat voor de beroepen met een meer typisch mannelijke populatie een mannelijke naam kon worden gekozen (functiefamilies 2, 5, 7, 10 en 11), en een vrouwelijke naam voor de typisch vrouwelijke beroepen (functiefamilies 1, 3, 4, 6, 8 en 9) (zie Tabel 1 voor een schematisch overzicht van de namen). De templates die gebruikt werden voor de verschillende etniciteiten verschilden enkel in naam en contactgegevens.

Naast de volledig fictieve profielen, werden ook 2 profielen opgesteld waarbij fictieve informatie gemengd werd met echte persoonsgegevens teneinde te kunnen solliciteren voor vacatures waarbij een diploma werd gevraagd. Zoals eerder beschreven werd gezocht naar personen wiens profiel aansloot bij de vooropgestelde condities. 2 mannen konden worden gematched aan elkaar waarbij de kandidaat met een Vlaamse etniciteit een typisch Vlaamse naam had en de kandidaat van niet-Vlaamse etniciteit een Afgaanse naam had. Deze profielen werden in de praktijk evenwel niet ingezet omdat het moment waarop 1 van beide profielen zijn opleiding doorliep, verhinderde dat op een geloofwaardige manier voldoende functie-relevante ervaring kon worden opgebouwd.

Voor de discriminatiegrond etniciteit werden er 264 templates opgesteld, namelijk 12 profielen (10 namen voor de niet-gediplomeerde profielen en 2 voor de gediplomeerde profielen) X 11 functiefamilies X 2 lay-outs (A en B).

Tabel 1

Schematisch overzicht testende CV-kenmerken van de volledig fictieve profielen voor de discriminatiegrond etniciteit

Geslacht	Controle- conditie	Experimentele conditie			
		Vlaamse etniciteit	Marokkaanse etniciteit	Turkse etniciteit	Congolese etniciteit
Vrouw	Eva Segers	Norah El-Bazioui	Meryem Aydin	Maeva Bishinga	Gabriela Pawlak
Man	Tom Wauters	Youness el Malahi	Yusuf Yüksel	Gaetan Ndlandu	Łukasz Wieczorek

2.1.6. Leeftijd

Leeftijd werd op het CV gesignaleerd aan de hand van de geboortedatum. Naar aanleiding van de bevindingen van de risicoanalyse uitgevoerd door Diverscity ter voorbereiding van dit onderzoek werd er geopteerd om te focussen op discriminatie van oudere werknemers. Voor deze testgrond werden 4 leeftijdscategorieën uitgewerkt: een 'jong' controleprofiel van 36 jaar (geboren in 1987), en 3 oudere experimentele profielen van 42 jaar (geboren in 1981), 48 jaar (geboren in 1975) en 54 jaar (geboren in 1969). We kozen er expliciet voor om zowel profielen boven als onder de 50 jaar op te nemen. In Vlaanderen gelden immers specifieke stimuleringsmaatregelen die moeten faciliteren dat organisaties kandidaten van 50 jaar of ouder aanwerven (vb. Vlaamse tewerkstellingspremie voor 50-plussers). Omdat deze maatregelen aanwervingsdiscriminatie beogen te bestrijden, is het mogelijk dat we werkelijke discriminatie ten aanzien van kandidaten net onder de 50 jaar zouden onderschatten indien we enkel fictieve profielen net boven de 50 jaar zouden inzetten. De familienamen van de fictieve kandidaten werden gekozen uit de studie van Martiniello & Verhaege (2021). Voor de voornamen werd gezocht wat de meest voorkomende voornamen waren in België in de betreffende geboortejaren.

Naast de volledig fictieve profielen, werden ook 2 gemengde profielen opgesteld waarbij fictieve informatie gecombineerd werd met echte persoonsgegevens teneinde te kunnen solliciteren voor vacatures waarbij een diploma werd gevraagd. Zoals eerder beschreven werd gezocht naar personen wiens profiel aansloot bij de vooropgestelde condities. 2 personen konden worden gematcht aan elkaar waarbij de jongste kandidaat (i.e. het controleprofiel) geboren was in 1985 (dus ongeveer 38 jaar op het moment van het onderzoek), en de oudste kandidaat geboren was in 1969 (dus 54 jaar op het moment van het onderzoek).

Voor deze testgrond werden dezelfde twee templates gebruikt als bij de testgrond etniciteit. Zowel het jonge profiel als de drie oudere profielen hadden dezelfde hoeveelheid relevante werkervaring. Bij de drie oudere profielen werd hun CV daarnaast opgevuld met functie-irrelevante werkervaring. Om deze irrelevante werkervaring te bepalen, werd in de online database van [O*NET](#) (het Occupational Information Network) per functiefamilie gekeken naar het interesseprofiel van deze functiefamilie. Deze interesseprofielen zijn bepaald op basis van het RIASOC-model van Holland (Armstrong et al., 2008). Het RIASOC model onderscheidt 6 brede dimensies waardoor omgevingen/beroepen kunnen gekenmerkt worden: Realistisch (R), Intellectueel (I), Artistiek (A), Sociaal (S), Ondernemend (O), en Conventioneel (C). Per functiefamilie werd in kaart gebracht welke dimensies het beroep kenmerken, en vervolgens werden de tegenovergestelde dimensies omgezet naar een corresponderend beroep. Bijvoorbeeld, een *administratief medewerker* scoort volgens O*NET hoog op de dimensies O en C. Daartegenover staan beroepen die gekenmerkt worden met de dimensies I en A, zoals een grafisch artiest. Als gevolg werden de CV's van de oudere profielen voor de functiefamilie *administratieve medewerker* opgevuld met corresponderend 6, 12 en 18 jaren irrelevante werkervaring als (zelfstandig) grafisch artiest. Om de werkervaring even actueel te houden tussen beide condities, werd voor beide profielen de afgelopen 5 jaar werkervaring opgeven die direct relevant is voor de functie (zie ook Tabellen 2 en 3 voor een schematisch overzicht voor respectievelijk de fictieve kandidaten en echte kandidaten).

In totaal werden er 220 templates opgesteld voor de discriminatiegrond van leeftijd (10 profielen (8 namen voor de niet-gediplomeerde profielen + 2 namen voor de gediplomeerde profielen) X 11 functiefamilies X 2 lay-outs (A en B)).

Tabel 2

Schematisch overzicht van de testende CV-kenmerken van de volledig fictieve profielen voor de discriminatiegrond leeftijd

CV-kenmerk	Controle conditie		Experimentele conditie	
	36 jaar	42 jaar	48 jaar	54 jaar
geboortjaar	1987	1981	1975	1969
werkervaring	2018 - heden: functie-relevante ervaring	2018 - heden: functie-relevante ervaring	2018 - heden: functie-relevante ervaring	2018 - heden: functie-relevante ervaring
		±2012 - 2018: functie-irrelevante ervaring	±2006 - 2018: functie-irrelevante ervaring	±2000 - 2018: functie-irrelevante ervaring
		±2005 - 2018: functie-relevante ervaring	±1993 - 2006: functie-relevante ervaring	±1987 - 2000: functie-relevante ervaring

Noot. Afhankelijk van de genoten opleiding verschilt de startdatum van de functie-(ir)relevante ervaring (zie ± voor de jaartallen). Deze nodige opleiding is gekoppeld aan de functiefamilie. CV's opgesteld bij verpleegkundigen, sociaal werkers, ICT-technici en middenmanagers gezondheidszorg hebben allen een surplus van 3 jaar bacheloropleiding.

Tabel 3

Schematisch overzicht van de testende CV-kenmerken van de gemengde profielen voor de discriminatiegrond leeftijd

CV-kenmerk	Controle conditie	Experimentele conditie
	36 jaar	54 jaar
geboortjaar	1985	1969
werkervaring	2018 - heden: functie-relevante ervaring	2018 - heden: functie-relevante ervaring
		2002 - 2018: functie-irrelevante ervaring
	2008 - 2018: functie-relevante ervaring	1992 - 2002: functie-relevante ervaring

2.1.7. Medische voorgeschiedenis

Medische voorgeschiedenis werd gesignaleerd op de CV's binnen het luik van de werkervaring. In overleg met de academische partners werd er gekozen voor een periode van ongeveer een jaar. In lijn met eerdere correspondentietesten beschreven in de wetenschappelijke literatuur werd de periode in het afgelopen jaar gelegd. Dit minimaliseert de kans dat een recruiter erover leest bij het doornemen van de werkervaring of dat een recruiter de informatie meteen wegzet als niet langer relevant, waardoor de manipulatie zijn doel zou missen.

De experimentele conditie werd opgesplitst in twee subcondities. Het ene experimentele profiel kreeg een medische voorgeschiedenis met een fysieke aandoening, namelijk kanker. Het andere experimentele profiel kreeg een mentale aandoening in de medische voorgeschiedenis, namelijk depressie.

Om de leeftijd en de relevantie van de werkervaring gelijk te houden met de controleconditie werd ervoor geopteerd om bij de controleconditie functie-irrelevante ervaring op te geven in het afgelopen jaar (zie Tabel 4 voor een schematisch overzicht). De inhoud van deze functie-irrelevante werkervaring werd bepaald per functiefamilie volgens de procedure die eerder in dit rapport beschreven werd (zie hoofdstuk 2.1.6. Leeftijd).

De discriminatiegrond medische voorgeschiedenis kende in totaliteit 132 templates (6 profielen X 11 functiefamilies X 2 lay-outs (A en B)).

Tabel 4

Schematisch overzicht van de testende CV-kenmerken voor de discriminatiegrond medische voorgeschiedenis

CV-kenmerk	Controle conditie	Experimentele conditie	
	Geen medische voorgeschiedenis	Kanker in medische voorgeschiedenis	Depressie in medische voorgeschiedenis
Werkervaring	2022 - heden: functie-irrelevante ervaring	2022 - heden: inactief wegens kanker, maar werkzoekend	2022 - heden: inactief wegens depressie, maar werkzoekend
	± 2005 - 2022: functie-relevante ervaringen	± 2005 - 2022: functie-relevante ervaringen	± 2005 - 2022: functie-relevante ervaringen

Noot. Afhankelijk van de genoten opleiding verschilt de startdatum van de functie-(ir)relevante ervaring (zie ± voor de jaartallen). Deze nodige opleiding is gekoppeld aan de functiefamilie. CV's opgesteld bij verpleegkundigen, sociaal werkers, ICT-technici en middenmanagers gezondheidszorg hebben allen een surplus van 3 jaar bacheloropleiding.

2.2. Screening bedrijven

De methodes die het expertenrapport aanreikten om een sector af te bakenen, konden niet worden toegepast op de lokale besturen. In plaats daarvan ontving The VIGOR Unit lijsten van organisaties van Diverscity. De lijsten omvatten een exhaustief overzicht van de OCMW's, autonome gemeentebedrijven, steden en gemeenten, intercommunales, publieke woonzorgcentra's, welzijnsverenigingen en zorgbedrijven. Om zo efficiënt mogelijk te werken, kozen we ervoor om al deze genoemde organisaties in een finaal ondernemingsregister te plaatsen. Deze lijst bestond uit een totaal van 1077 organisaties met een verwijzing naar de eerdere lijsten die we ontvingen van Diverscity, de adressen en de link naar de website van de organisatie. Per discriminatiegrond werd gezocht naar 150 vacatures om op te solliciteren.

Bij aanvang van elke screeningsdag werd de volgorde van de organisaties in de lijst gerandomiseerd en werden de organisaties één per één gecontroleerd op de aanwezigheid van vacatures. Per onderneming werd de aanwezigheid van een homepagina geregistreerd en gecontroleerd op vacatures. Wanneer organisaties een vacaturepagina delen (bv. Stad Gent en OCMW Gent), werd deze behandeld als één en dezelfde organisatie. Wanneer organisaties een vacaturepagina delen, kan immers niet worden achterhaald of een of meerdere recruiters instaan voor de verwerking van sollicitaties. Door organisaties met eenzelfde vacaturepagina als één organisatie te behandelen, worden risico's voorkomen omtrent potentiële informatie-uitwisseling tussen (deel)organisaties en detectie van het onderzoek. Daarnaast werd ook gekeken of de onderneming recent (ongeveer ten laatste een maand geleden) een vacature geplaatst heeft op de website van VDAB. Vacatures op andere jobsites of sociale media werden niet in aanmerking genomen.

Na een eerste sollicitatieronde bleek dat er maar een beperkt aantal organisaties een vacature had die in aanmerking kwam voor de correspondentietest, dit omdat een sommige organisaties vacaturepagina's deelden (zie eerder), of wanneer

informatie gevraagd werd die niet kon worden voorzien (b.v. een pasfoto, een kopie van het rijbewijs, enz.). Na een wachttijd van ongeveer een maand werden organisaties waarbij eerder al gesolliciteerd werd, opnieuw in aanmerking genomen voor nieuwe sollicitaties. Wanneer voor een tweede (of derde) maal gesolliciteerd werd bij dezelfde organisatie, werd een andere discriminatiegrond alsook een andere functiefamilie ingezet. Daardoor werd er gesolliciteerd met een ander controleprofiel en een ander experimenteel profiel dan eerdere sollicitatierondes wat de kans op detectie verkleinde. Er werd maximaal drie keer bij dezelfde organisatie gesolliciteerd. Ten slotte werd er bij iedere sollicitatieronde gebruikgemaakt van nieuwe motivatiebrieven (A & B) om detectie tegen te gaan.

2.3. Sollicitatieprocedure

Wanneer bij een onderneming beschikbare vacatures werden gevonden, werd eerst nagegaan of één van de vacatures overeenkwam met één van de opgestelde profielen. Sollicitaties konden worden verstuurd via mail of via een online invulformulier. Sollicitaties via invulformulier werden enkel ingevuld indien de gevraagde informatie kon gegeven worden op basis van de vooropgestelde templates. Indien informatie gevraagd werd die niet aangeleverd kon worden (bijvoorbeeld, wanneer een verplichte profielfoto was gevraagd) of wanneer een onredelijke hoeveelheid informatie gevraagd werd (bv. wanneer een zeer uitvoerige motivatie gevraagd werd), werden deze vacatures geëxcludeerd. Om detectie uit te sluiten, werden daarnaast ook vacatures geëxcludeerd wanneer er vermeld werd dat ze verlopen via een extern selectiekantoor dat eerder werd getest, of wanneer enkel vrije sollicitaties mogelijk waren. Ook flexi-jobs en studentenjobs kwamen niet in aanmerking omdat de vereisten voor deze functie mogelijk minder strikt zijn dan voor standaard vacatures.

Wanneer een vacature in aanmerking kwam, werd hierop gesolliciteerd met de twee profielen (het controleprofiel en een van de experimentele profielen), met 24 à 48 uur verschil. Op basis van de gevraagde informatie bij de sollicitatie werd besloten om al dan niet fictieve of echte profielen in te zetten. Wanneer het opsturen van een niet-specifiek diploma een vereiste was om een opleidingsniveau aan te tonen, kozen we voor echte profielen. Indien er enkele generieke informatie werd gevraagd (i.e. geen diploma), werden fictieve profielen ingezet. Bij aanvang van de sollicitatiefase verkozen we om enkel fictieve profielen in te zetten om zo spaarzaam mogelijk om te gaan met de beschikbare persoonsgegevens. Pas wanneer de voorziene planning in het gedrang kwam, besloten we om ook de echte profielen in te zetten.

De volgorde van de profielen (eerst het controleprofiel of eerst het experimenteel profiel), welk experimenteel profiel gekozen werd (bijvoorbeeld het Turks, Marokkaans, Pools of Congolese profiel), alsook de volgorde van de templates (lay-out A voor het controle profiel en lay-out B voor het experimenteel profiel, of omgekeerd) werd gebalanceerd en op voorhand vastgelegd in het registratiedocument. Op deze manier werden mogelijke storende effecten van artefacten van het studiedesign uitgebalanceerd. Met andere woorden, doordat elke combinatie van niet-testende elementen van de stimuli even vaak wordt getest, kunnen deze niet-testende elementen, alsook de volgorde van het uitzenden van de sollicitaties, geen alternatieve verklaring bieden voor eventuele verschillen tussen de controle- en de experimentele conditie.

De woonplaats van de twee fictieve profielen werd steeds aangepast aan de locatie van de vacature. Er werd steeds gekozen voor dezelfde of de dichtstbijzijnde stad als de locatie van de vacature. Wanneer gevraagd werd naar het exacte adres van de kandidaat, werd steeds een fictief adres gegeven (i.e. een echt bestaande straat in de stad met een niet-bestaand nummer in die straat).

2.4. Registratie en codering

Voor elke sollicitatie werd de ondernemingsnaam, de gemeente, de vacaturefunctie, de functiefamilie en de data waarop de sollicitaties werden uitgestuurd geregistreerd. Daarbovenop werd ook een schermopname genomen van elke vacature waarop gesolliciteerd werd. Ondernemingen konden reageren op de sollicitatie door middel van telefoon of e-mail. Het medium, alsook de letterlijke inhoud van alle responsen werd geregistreerd. Wanneer zowel een negatieve reactie, i.e.

wanneer de persoon expliciet niet werd weerhouden, of geen reactie werd ontvangen binnen 30 dagen, werd een 0 gecodeerd. Indien een positief antwoord werd gegeven in de strikte zin, i.e. wanneer de persoon meteen uitgenodigd wordt voor de volgende stap in de sollicitatie, werd dit als een 1 gecodeerd. Wanneer een positief antwoord in de brede zin werd gegeven, i.e. wanneer het antwoord een doorverwijzing was naar een andere job of een geïnteresseerde vraag naar meer informatie was, werd dit gecodeerd als een 2. Voorafgaand aan de sollicitatiefase werd een procedure vastgelegd om in geval van twijfel inzake de codering, dit af te toetsen bij andere onderzoekers van The VIGOR Unit en bij de academische partners. Aangezien de ingezamelde responsen voldoende eenduidig konden worden gecodeerd, was het niet nodig deze procedure uit te voeren. Bij een positieve reactie werd aan de recruiter laten weten dat de kandidaat de procedure niet verder wenste te zetten omdat reeds een andere baan was gevonden. De registratie van de responsen werd stopgezet een maand na de laatste uitgezonden sollicitaties.

2.5. Analyses

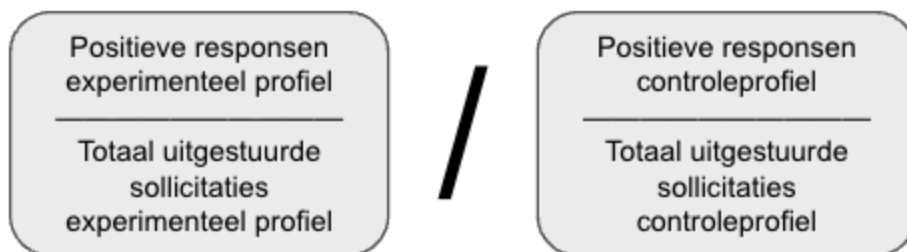
2.5.1 Basisanalyses

Positiefantwoordratio's:

Een eerste analyse van de resultaten gebeurt aan de hand van de positiefantwoordratio, ontwikkeld door Bertrand en Mullainathan (2004) als standaardmaatstaf om ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt te meten. De positiefantwoordratio wordt berekend door het positiefantwoordpercentage van de experimentele identiteit te delen door het positiefantwoordpercentage van de controle-identiteit. Hierbij is het positiefantwoordpercentage van een bepaalde identiteit gelijk aan het aantal positieve antwoorden dat deze identiteit kreeg gedeeld door het totaal aantal sollicitaties dat met deze identiteit werden uitgevoerd (zie Figuur 1).

Figuur 1

Schematische weergave van de berekening van de positiefantwoordratio's



De positiefantwoordratio is bijgevolg een positief getal, met een 'neutrale' waarde gelijk aan 1. Een positiefantwoordratio van 1 betekent immers dat beide identiteiten eenzelfde aandeel positieve reacties hebben ontvangen. In dit geval is er geen sprake van ongelijke behandeling tussen de twee identiteiten. Indien de positiefantwoordratio echter bijvoorbeeld 1.5 is, dan betekent dit dat de experimentele identiteit proportioneel 50% meer positieve reacties heeft ontvangen dan de controle-identiteit (Baert et al., 2020).

Ter interpretatie van de positiefantwoordratio zijn geen vooropgestelde regels voorhanden. Om deze reden maken we gebruik van de viervijfderregel (of 80% regel) uit wetenschappelijk onderzoek naar adverse impact bij selectiemethodieken. Deze regel stelt dat er adverse impact optreedt, i.e. een ongelijke behandeling van een beschermde groep, wanneer minder

dan 4/5de oftewel 80% van de kandidaten uit de minderheidsgroep wordt weerhouden in verhouding met het aantal weerhouden kandidaten uit de meerderheidsgroep. Op gelijke wijze gaan wij er in dit rapport vanuit dat er een sterke indicatie voor discriminatie aanwezig is in een deelsector wanneer de positiefantwoordratio (de verhouding van weerhouden experimentele kandidaten op het totaal aantal experimentele kandidaten gedeeld door de verhouding van weerhouden controlekandidaten op het totaal aantal controlekandidaten) kleiner is dan 0.80 (80%). Deze viervijfde regel werd ook al toegepast in wetenschappelijk onderzoek omtrent adverse impact tijdens de CV screening (b.v. Deros & Ryan, 2012).

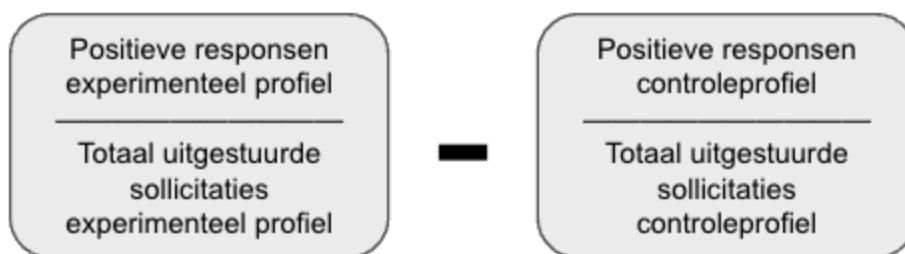
De definitie die wordt gehanteerd voor de codering van positieve antwoorden (in de brede zin, of in de strikte zin) heeft ook een impact op de berekende positiefantwoordratio's. In de wetenschappelijke literatuur kiezen de onderzoekers doorgaans één van beide definities. In dit rapport worden beide berekeningen weergegeven om de bevindingen te kunnen vergelijken met verschillende wetenschappelijke studies. Voor de berekening van de positiefantwoordratio in de strikte zin worden enkel directe uitnodigen voor een volgende stap in de selectie als een positief antwoord beschouwd, en worden doorverwijzingen naar andere jobs of geïnteresseerde vragen naar bijkomende informatie beschouwd als een negatieve reactie. Voor de berekening van de positiefantwoordratio in de brede zin werden zowel directe uitnodigingen als verwijzingen en geïnteresseerde vragen als een positief antwoord beschouwd. De discussie en adviezen in dit rapport zullen zich voornamelijk baseren op de bevindingen volgens de definitie van positieve antwoorden in de brede zin. Er zal evenwel telkens genuanceerd worden wanneer de bevindingen volgens de strikte definitie van positieve antwoorden tot andere conclusies zouden leiden.

Positiefantwoordverschillen:

Een alternatief voor de positiefantwoordratio is het positiefantwoordverschil. Het positiefantwoordverschil wordt berekend door het positiefantwoordpercentage van de experimentele identiteit te verminderen met het positiefantwoordpercentage van de controle-identiteit (zie Figuur 2). Dit antwoordverschil wordt bijgevolg uitgedrukt in procentpunten en heeft als voordeel dat voor kleine positiefantwoordkansen relatief kleine verschillen (in procentpunten) niet worden opgeblazen tot grote verhoudingen (eventueel uitgedrukt in percentages) (Baert et al., 2020).

Figuur 2

Schematische weergave van de berekening van de positiefantwoordverschillen



Het positiefantwoordverschil kan, in tegenstelling tot de positiefantwoordratio, zowel positief als negatief zijn, met een 'neutrale' waarde gelijk aan 0. Een positiefantwoordverschil van 0 betekent dat beide identiteiten eenzelfde aantal positieve reacties hebben ontvangen. In dit geval is er geen sprake van ongelijke behandeling tussen de twee identiteiten. Indien het positiefantwoordverschil positief is, betekent dit dat de experimentele identiteit vaker een positief antwoord heeft ontvangen. Indien het positiefantwoordverschil negatief is, betekent dit dat de controle-identiteit vaker een positief antwoord heeft ontvangen.

Net als de positiefantwoordratio's wordt ook het berekende positiefantwoordverschil beïnvloed door de gekozen definitie van een positief antwoord. In dit rapport worden opnieuw beide berekend.

2.5.2. Significantietoets via McNemar

Een poweranalyse¹ helpt bepalen hoe groot een steekproef moet zijn om in staat te zijn om via een statistische toets een effect te kunnen detecteren. Op basis van de uitvoering van een poweranalyse, een vergelijking met andere reeds uitgevoerde correspondentietesten in Vlaanderen, en op basis van budget, werd bepaald om per discriminatiegrond voor 150 vacatures te solliciteren. Met deze steekproefgrootte kunnen we met voldoende vertrouwen uitspraken doen over het al dan niet voorkomen van matige of grote effecten na onze statistische toets. Let wel, met deze steekproefgrootte zijn we echter niet in staat om kleine verschillen te gaan detecteren tussen de controleprofielen en de afzonderlijke experimentele profielen. Wanneer we binnen een subconditie gaan kijken op het niveau van de verschillende leeftijdscategoriën, etniciteiten of medische voorgeschiedenissen, dan daalt onze steekproefgrootte (dan bekijken we minder dan 150 sollicitaties per categorie) en dus ook onze power waardoor we minder accurate uitspraken kunnen doen. Deze analyses moeten dus met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Om te analyseren in welke mate de verschillen tussen condities statistisch significant zijn (met andere woorden niet redelijkerwijs kunnen worden toegeschreven aan toeval) passen we de McNemar chi-kwadraat-test toe. De McNemar-test wordt gebruikt om frequenties van gepaarde steekproeven met nominale variabelen te vergelijken.

De nulhypothese hier is dat er geen verschil is tussen het aantal keren dat de experimentele identiteit een positief antwoord kreeg maar de controle-identiteit niet en het aantal keren dat de controle-identiteit een positief antwoord kreeg maar de experimentele identiteit niet. Met andere woorden, de nulhypothese gaat ervan uit dat er geen verschil is in de behandeling van beide groepen.

De resultaten van deze analyse bestaan uit een chi-kwadraat waarde (χ^2), die de mate van verschil tussen de groepen weergeeft en een p -waarde (p), waarmee getoetst kan worden of de gevonden verschillen tussen de groepen redelijkerwijs toegeschreven kunnen worden aan toeval. Hiervoor wordt standaard in wetenschappelijk onderzoek een significantieniveau (α) van 0.05 gebruikt.

Bij een p -waarde groter dan het significantieniveau (0.05) kunnen we de nulhypothese niet verwerpen. Aangezien de nulhypothese stelt dat de bestudeerde groepen niet significant verschillen, kunnen we niet stellen dat een ongelijke (discriminerende) behandeling tussen de bestudeerde groepen optreedt. Bij een p -waarde kleiner dan het significantieniveau (0.05) verwerpen we de nulhypothese wel. In dit geval stellen we wel dat een ongelijke behandeling tussen de bestudeerde groepen optreedt. Bij een constante steekproefgrootte is de chi-kwadraatwaarde omgekeerd evenredig aan de p -waarde: hoe kleiner de p -waarde, hoe groter de chi-kwadraatwaarde.

Wanneer een p -waarde groter is dan 0.05 maar kleiner of gelijk aan 0.10 valt ze naar wetenschappelijke normen in een grijze schemerzone en worden ze marginaal significant genoemd. In deze zone is de kans dat toeval aan de basis ligt van geobserveerde verschillen al behoorlijk laag, hoewel de nulhypothese niet verworpen kan worden. Effecten in dit interval vormen doorgaans de aanleiding om verder onderzoek te verrichten, met een grotere steekproef (en dus grotere statistische kracht of accuraatheid) om meer zekerheid te bieden. De effecten dienen met extra voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Gezien de grote persoonlijke en maatschappelijke impact van aanwervingsdiscriminatie, is het in geval van twijfel voorzichter om er wel van uit te gaan dat discriminatie optreedt en maatregelen te treffen, dan om het niet te doen.

¹ Statistische power, ook wel gevoeligheid of onderscheidend vermogen genoemd, verwijst naar de kans dat een statistische toets een effect kan detecteren, en we met zekerheid uitspraken kunnen doen over de resultaten. Power is onder andere afhankelijk van de grootte van de steekproef. In het algemeen geldt: hoe groter de steekproef, hoe groter de power. Met behulp van een poweranalyse kan je voorafgaand aan een studie gaan bepalen hoe groot de steekproef minimaal moet zijn om met voldoende zekerheid uitspraken te doen over de resultaten.

3. RESULTATEN

3.1. Screening en beschikbare vacatures

In totaal werden 1077 bedrijven gescreend om tot 150 vacatures te komen per discriminatiegrond. 87% van alle organisaties in het ondernemingsregister werden gescreend. Sommige van deze organisaties werden slechts eenmaal getest (22% van het totale aantal bedrijven), andere werden tot tweemaal (19%) of driemaal (9%) getest. Dit betekent dat 50% van de organisaties niet kon worden getest, met als meest voorkomende redenen dat er geen geschikte vacatures beschikbaar waren of omdat de sollicitatieprocedure te uitvoerig was (bijvoorbeeld wanneer een uittreksel van het strafregister werd opgevraagd).

Onderstaande Tabel toont de verdeling van alle functiefamilies die gebruikt zijn geweest per discriminatiegrond. Bij elke discriminatiegrond waren vacatures voor schoonmakers, administratief medewerkers en onderhoudspersoneel en technici het vaakst beschikbaar (zie Tabel 5 voor een volledig overzicht).

Tabel 5

Verdeling van de gebruikte functiefamilies per discriminatiegrond

Functiefamilie	Discriminatiegrond			
	Etniciteit	Leeftijd		Medische voorgeschiedenis
		Gediplomeerd	Niet-gediplomeerd	
1: Verpleegkundigen	14 (9%)	0 (0%)	9 (6%)	13 (9%)
2: Sociaal werkers	9 (6%)	0 (0%)	8 (5%)	13 (9%)
3: Kinderverzorgers	13 (9%)	0 (0%)	16 (11%)	18 (12%)
4: Schoonmaakpersoneel	35 (23%)	0 (0%)	31 (21%)	21 (14%)
5: Onderhoudspersoneel en technici	17 (11%)	0 (0%)	15 (10%)	28 (19%)
6: Administratief medewerkers	19 (13%)	13 (8,5%)	13 (8,5%)	15 (10%)
7: ICT-technici	3 (2%)	0 (0%)	3 (2%)	5 (3%)
8: Zorgkundigen	20 (13%)	0 (0%)	17 (11%)	14 (9%)
9: Leidinggevend verpleegkundigen	2 (1%)	0 (0%)	3 (2%)	0 (0%)
10: Groendienst personeel	11 (7%)	0 (0%)	17 (11%)	18 (12%)
11: Afvalverwerkers	7 (5%)	0 (0%)	5 (3%)	5 (3%)

3.2. Responsen discriminatiegrond etniciteit

3.2.1. Frequentietabel discriminatiegrond etniciteit

Tabel 6 vertoont de frequenties van de antwoorden die zijn ontvangen bij de discriminatiegrond etniciteit. Er zijn beperkte verschillen te zien in de frequenties van antwoordcoderingen tussen de controleconditie en de experimentele conditie. Op basis van deze Tabel zijn er bijgevolg geen indicaties voor discriminatie op basis van etniciteit in het aanwervingsproces .

Tabel 6

Frequentietabel etniciteit

Conditie	Totaal	Positiefantwoord		Negatief of geen antwoord	
		Strikte zin	Brede zin	Totaal	Geen antwoord
Vlaams (controle)	150	83	39	27	12
niet-Vlaams (experimenteel)	150	79	37	34	17

3.2.2. Positiefantwoordratio's discriminatiegrond etniciteit

Tabel 7 bevat de positiefantwoordratio's per experimenteel etnisch profiel. Voor bijna elk experimenteel profiel is de positiefantwoordratio kleiner dan 1, wat erop wijst dat experimentele profielen minder positieve antwoorden kregen in verhouding met het controleprofiel. B.v. per 100 controleprofielen die een positief antwoord kregen, kregen slechts 95 van de experimentele profielen een positief antwoord. Enkel het Turkse profiel had een positiefantwoordratio in strikte zin groter dan 1. Met andere woorden, profielen met een Turkse naam ontvingen meer directe uitnodigingen voor de volgende ronde in het sollicitatieproces dan Vlaamse profielen. Bij geen enkele van de etnische profielen is de positiefantwoordratio echter kleiner dan de toegepaste viervijfde regel (0.80). Op basis van deze positiefantwoordratio's zijn bijgevolg geen indicaties voor een ongelijke behandeling van de etnische profielen in vergelijking met de Vlaamse controleprofielen.

Tabel 7

Positiefantwoordratio's discriminatiegrond etniciteit.

Positiefantwoord	Congolees	Marokkaans	Pools	Turks	Totaal experimenteel
In de brede zin	0.935	0.968	0.967	0.933	0.951
In de strikte zin	0.900	0.950	0.920	1.056	0.952

3.2.3. Positiefantwoordverschillen discriminatiegrond etniciteit

Tabel 8 bevat de positiefantwoordverschillen per experimenteel etnisch profiel. Voor bijna elk experimentele profiel is het positiefantwoordverschil kleiner dan 0, wat erop wijst dat experimentele profielen minder positieve antwoorden kregen in verhouding met het controleprofiel. Uit deze Tabel is opnieuw af te leiden dat het Turkse profiel een positiefantwoordverschil in de strikte zin heeft groter dan 0. Turkse profielen ontvangen dus iets meer directe, positieve antwoorden dan het controleprofiel.

Tabel 8

Positiefantwoordverschillen discriminatiegrond etniciteit

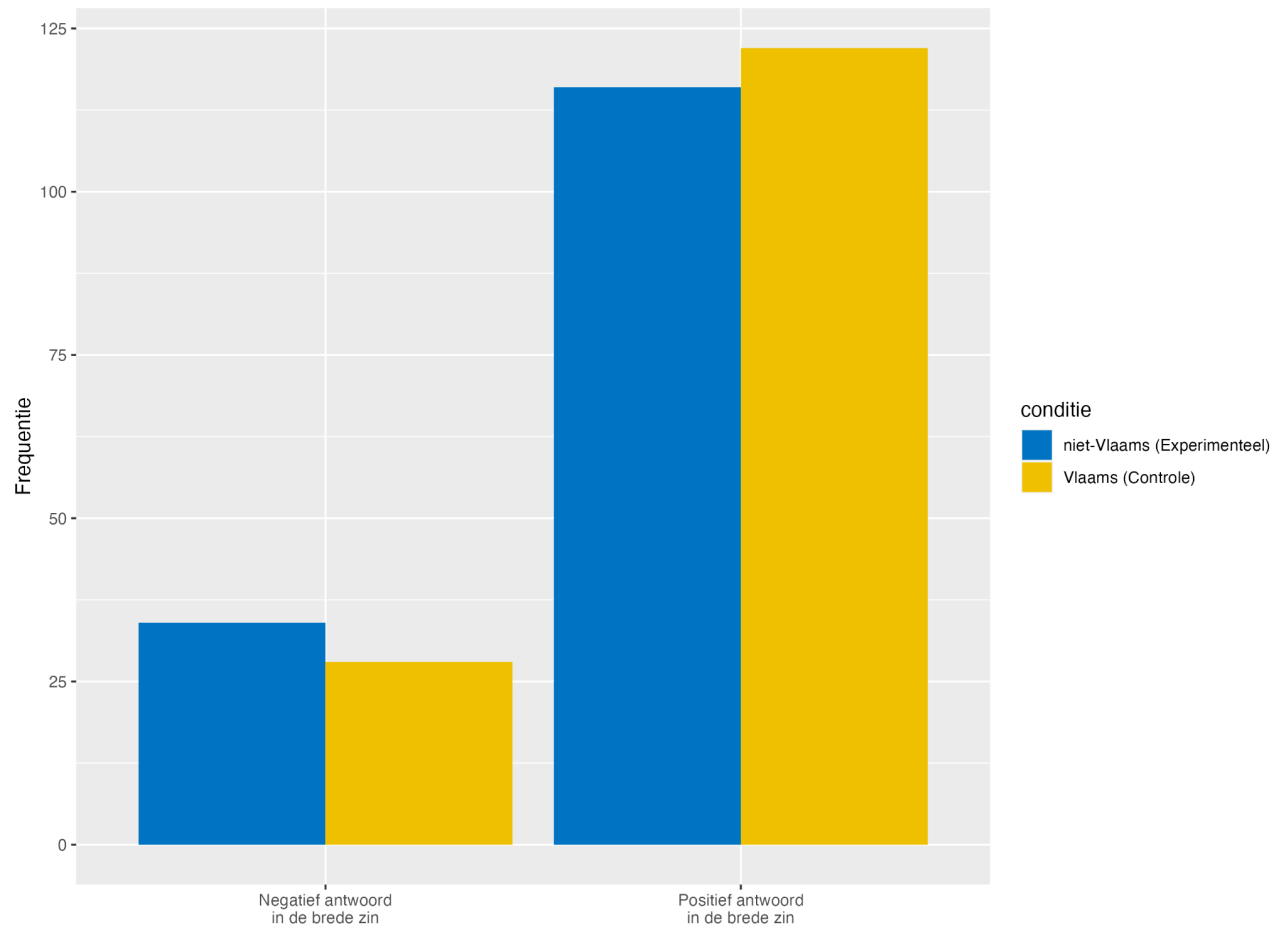
Positiefantwoord	Congolees	Marokkaans	Pools	Turks	Totaal experimenteel
In de brede zin	-0.053	-0.027	-0.027	-0.053	-0.040
In de strikte zin	-0.053	-0.027	-0.054	0.026	-0.027

3.2.4. Statistische analyses discriminatiegrond etniciteit (McNemar-test)

De McNemar-test werd gebruikt om te berekenen of er een significant verschil is tussen de codering van responsen voor de Vlaamse profielen (controleconditie) en voor de niet-Vlaamse profielen (experimentele conditie) bij de lokale besturen in brede zin ($\chi^2 = 2.25$, $p = 0.134$; zie Figuur 3) en in strikte zin ($\chi^2 = 0.73$, $p = 0.394$; zie Figuur 4). Aangezien beide p -waarden van deze test in brede zin 0.134 en 0.394 in strikte zin bedragen en groter zijn dan ons vooropgestelde significantieniveau van 0.05, kunnen we de nulhypothese dat beide groepen gelijk behandeld worden dus niet verwerpen. Op basis van deze testen worden geen statistisch significante verschillen vastgesteld tussen de behandeling van Vlaamse en niet-Vlaamse profielen, met andere woorden worden er geen indicaties gevonden voor aanwervingsdiscriminatie op basis van etniciteit bij lokale besturen.

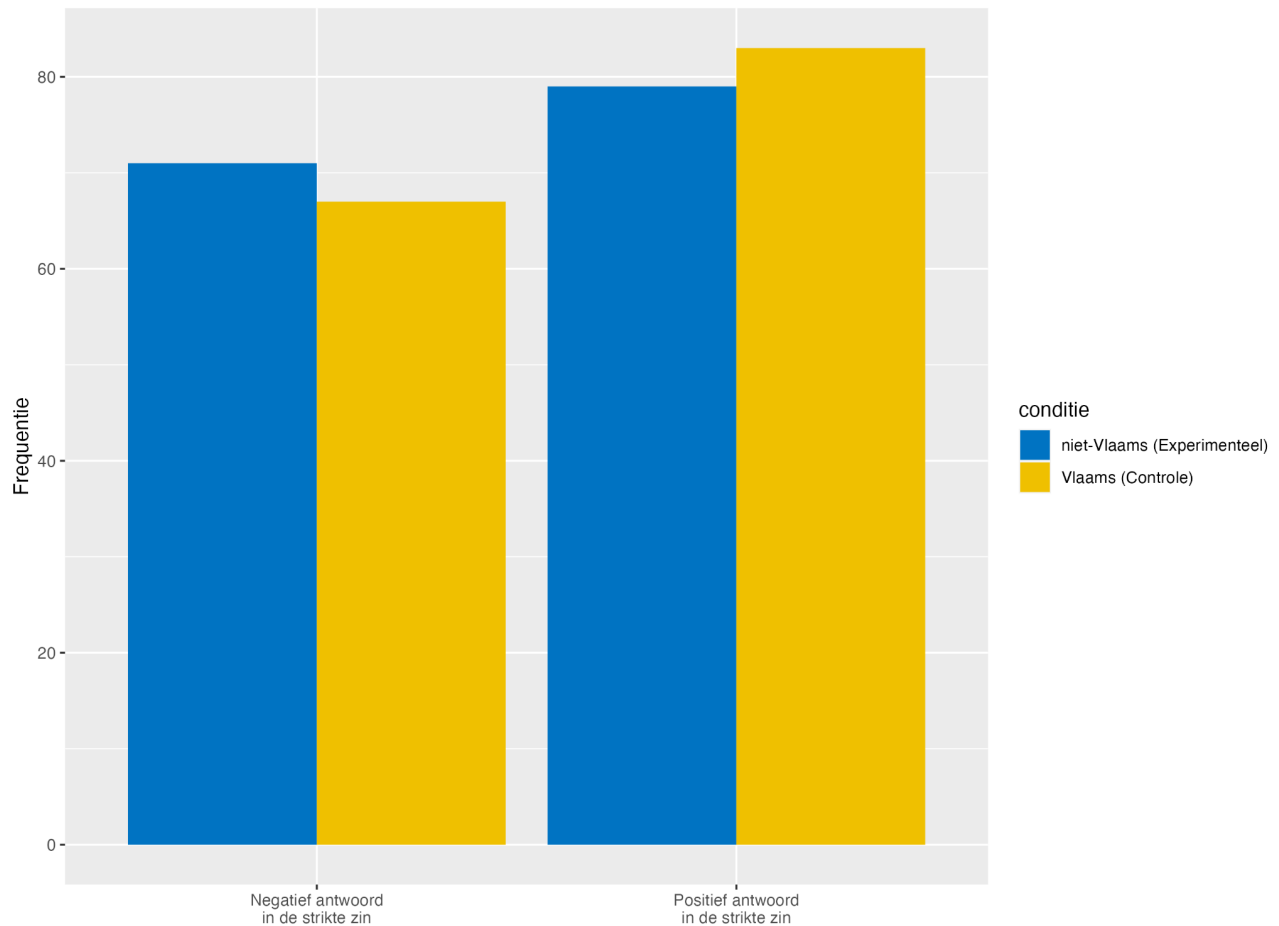
Figuur 3

Frequentiegrafiek positiefantwoorden in de brede zin voor de discriminatiegrond etniciteit



Figuur 4

Frequentiegrafiek positiefantwoorden in de strikte zin voor de discriminatiegrond etniciteit



Daarnaast werd de McNemar-test ook gebruikt om te berekenen of er een significant verschil is tussen de codering van de responsen voor het controleprofiel en voor alle experimentele profielen apart. Let hierbij wel op dat we hierbij zeer beperkte steekproeven hanteren en we deze conclusies met minder zekerheid kunnen stellen. Zo waren de verschillen met het Marokkaanse profiel (in de brede zin: $\chi^2 = 0.20$, $p = 0.655$; in de strikte zin: $\chi^2 = 0.20$, $p = 0.655$), het Congolees profiel (in de brede zin: $\chi^2 = 2.00$, $p = 0.157$; in de strikte zin: $\chi^2 = 0.67$, $p = 0.414$), het Turkse profiel (in de brede zin: $\chi^2 = 1.00$, $p = 0.317$; in de strikte zin: $\chi^2 = 0.33$, $p = 0.564$) en het Poolse profiel (in de brede zin: $\chi^2 = 0.20$, $p = 0.655$; in de strikte zin: $\chi^2 = 0.50$, $p = 0.480$) groter dan ons vooropgestelde significantieniveau van 0.05. We kunnen dus niet concluderen dat er significante verschillen zijn tussen 2 specifieke etnische groepen en het Vlaamse controleprofiel.

3.3. Responsen discriminatiegrond leeftijd

3.3.1. Frequentietabel discriminatiegrond leeftijd

In Tabel 9 zijn enkele verschillen te zien in de frequenties van antwoordcoderingen tussen de controleconditie en de experimentele conditie bij de discriminatiegrond leeftijd. De experimentele profielen kregen in het totaal vaker geen antwoord of een negatief antwoord dan de controleprofielen. Het meest opvallende bevindt zich binnen de positieve antwoorden in strikte zin. Controleprofielen werden vaker direct uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek of de volgende stap in het sollicitatieproces dan experimentele profielen. Dit kan een eerste indicatie zijn voor discriminatie in het aanwervingsproces, al moeten we ons louter op basis van de geringe verschillen in deze frequentietabel nog steeds voorzichtig uitdrukken. In deze fase van de resultatenanalyse kunnen verschillen nog volledig aan toeval te wijten zijn.

Tabel 9

Frequentietabel leeftijd

Conditie	Totaal	Positiefantwoord		Negatief of geen antwoord	
		Strikte zin	Brede zin	Totaal	Geen antwoord
36 jaar (controle)	150	90	37	23	12
42-54 jaar (experimenteel)	150	83	39	28	9

3.3.2. Positiefantwoordratio's discriminatiegrond leeftijd

Tabel 10 bevat de positiefantwoordratio's per experimenteel leeftijdsprofiel bij de lokale besturen in brede en strikte zin. Over de verschillende leeftijdscategorieën heen zijn de totale positiefantwoordratio's kleiner dan 1, wat erop wijst dat oudere profielen minder positieve antwoorden kregen dan het 36-jarige controle profiel. B.v. per 100 controleprofielen die een positief antwoord kregen, kregen 96 van de experimentele profielen een positief antwoord in de brede zin, en 92 van de experimentele profielen een positief antwoord in de strikte zin.

De positiefantwoordratio's in strikte zin tonen een neerwaartse trend met toenemende leeftijd, te beginnen vanaf 42 jaar. Voor de positiefantwoordratio's in brede zin is geen duidelijke trend merkbaar. Voor de experimentele leeftijd van 42 jaar is de positiefantwoordratio in strikte zin gelijk aan 1, wat erop wijst dat dit profiel exact even vaak werd uitgenodigd voor de volgende stap in het selectieproces dan het jongere controleprofiel. Daarnaast is de positiefantwoordratio in brede zin groter dan 1, wat erop wijst dat dit experimenteel profiel vaker geïnteresseerde vragen en doorverwijzingen kreeg in verhouding met het 36-jarige controleprofiel. Voor de oudere leeftijdsprofielen zijn de de positiefantwoordratio's steeds kleiner dan 1. Deze profielen ontvingen met andere woorden minder positieve antwoorden dan het 36-jarige controleprofiel. De positiefantwoordratio's vertonen een opmerkelijke daling wanneer men het 48-jarige profiel vergelijkt met het 42-jarige profiel. Ook bij de experimentele leeftijd van 54 jaar is er een verschil in positiefantwoordratio. In brede zin ontvingen 54-jarigen meer positieve antwoorden dan in de strikte zin. Met andere woorden, het experimenteel profiel van 54 jaar kreeg beduidend minder directe uitnodigingen in vergelijking met het controleprofiel in strikte zin. In de brede zin is het verschil tussen 54-jarigen en het controleprofiel minder uitgesproken. Bij geen enkele van de leeftijdsprofielen is de positiefantwoordratio echter kleiner dan de toegepaste viervijfderregel (0.80). Op basis van deze positiefantwoordratio's zijn bijgevolg wel indicaties voor een ongelijke behandeling op basis van leeftijd.

Tabel 10*Positiefantwoordratio's discriminatiegrond leeftijd*

Positiefantwoord	42 jaar	48 jaar	54 jaar	Totaal experimenteel
In de brede zin	1.023	0.902	0.952	0.961
In de strikte zin	1	0.903	0.867	0.922

3.3.3. Positiefantwoordverschillen discriminatiegrond leeftijd

Tabel 11 bevat de positiefantwoordverschillen in brede en strikte zin per experimenteel leeftijdsprofiel bij de lokale besturen. Voor de experimentele leeftijd van 42 is het positiefantwoordverschil in brede zin groter dan 0, wat erop wijst dat deze experimentele profielen vaker positieve antwoorden kregen in verhouding met de controleprofielen. In strikte zin is het positiefantwoordverschil 0. Het controleprofiel en het experimenteel profiel van 42 jaar krijgen exact evenveel positieve antwoorden in de strikte zin. Voor de oudere experimentele profielen zijn de positiefantwoordverschillen kleiner dan 1, wat erop wijst dat deze experimentele profielen minder positieve antwoorden kregen in verhouding met de controleprofielen. Binnen het experimentele profiel van 54 jaar zijn er opnieuw verschillen. In de strikte zin ontvangen 54-jarigen minder positieve antwoorden dan in de strikte zin in vergelijking met het controleprofiel. Ook bij deze berekening is meest opmerkelijke verschil de daling van 10% van het positiefantwoordverschil tussen het 42-jarige en het 48-jarige profiel. Met andere woorden, wanneer vergeleken wordt met het controleprofiel van 36 jaar, ontvangen de 48-jarige profielen 10% minder uitnodigingen, doorverwijzingen en geïnteresseerde vragen, dan de 48-jarige profielen.

Tabel 11*positiefantwoordverschillen discriminatiegrond leeftijd*

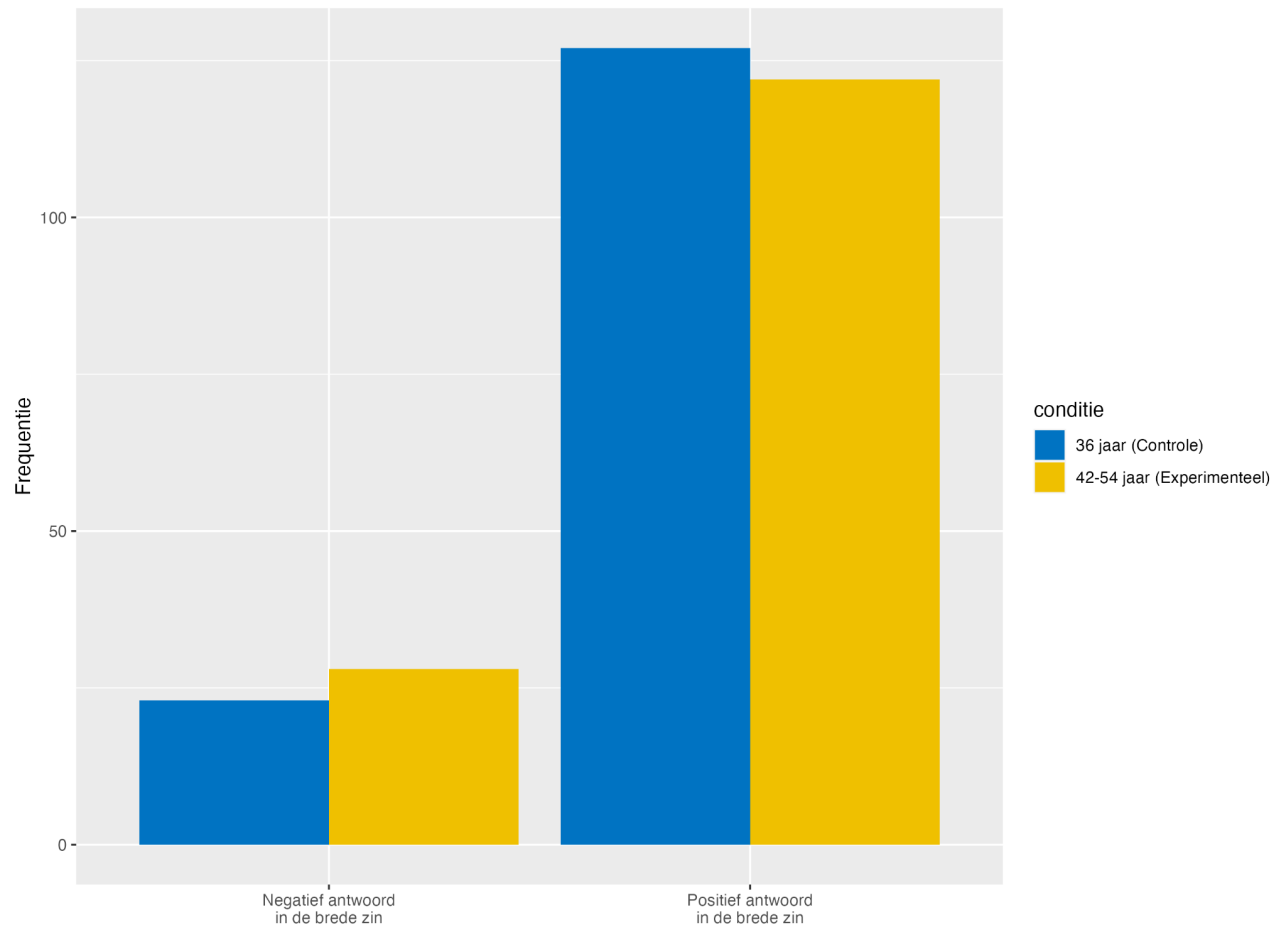
Positiefantwoord	42 jaar	48 jaar	54 jaar	Totaal experimenteel
In de brede zin	0.020	-0.080	-0.040	-0.033
In de strikte zin	0	-0.060	-0.080	-0.047

3.3.4. Statistische analyses discriminatiegrond leeftijd (McNemar-test)

De McNemar-test werd gebruikt om te berekenen of er een significant verschil is tussen de codering van responsen voor de controleconditie en voor de experimentele conditie in brede zin bij de discriminatiegrond leeftijd ($\chi^2 = 1.67$, $p = 0.197$; zie Figuur 5) en in strikte zin ($\chi^2 = 2.58$, $p = 0.108$; zie Figuur 6) Aangezien de *p-waarden* van deze test 0.197 (in brede zin) en 0.108 (in strikte zin) bedragen en groter zijn dan ons vooropgestelde significantieniveau van 0.05, kunnen we de nulhypothese dat beide groepen gelijk behandeld worden dus niet verwerpen. Op basis van deze test kunnen we niet vaststellen dat er statistisch significante verschillen zijn qua behandeling op basis van leeftijd bij lokale besturen over alle experimentele leeftijdsprofielen heen.

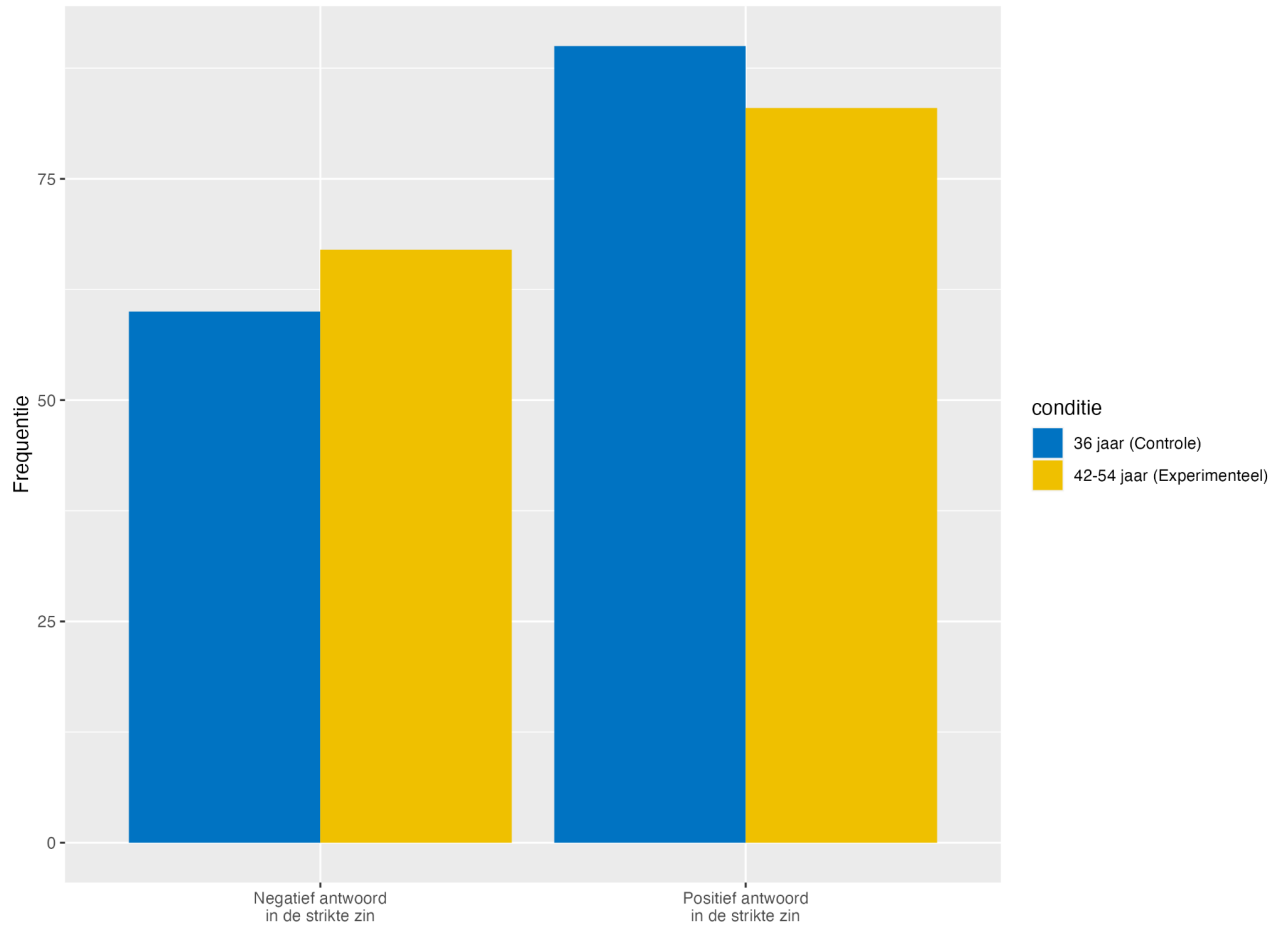
Figuur 5

Frequentiegrafiek positiefantwoorden in de brede zin voor de discriminatiegrond leeftijd



Figuur 6

Frequentiegrafiek positiefantwoorden in de strikte zin voor de discriminatiegrond leeftijd



Daarnaast werd de McNemar-test ook gebruikt om te berekenen of er een significant verschil is tussen de codering van de responsen voor het controleprofiel en voor alle experimentele profielen apart. Zo waren de verschillen in de brede zin met de leeftijd van 42 jaar ($\chi^2 = 0.20$, $p = 0.655$), 48 jaar ($\chi^2 = 2.67$, $p = 0.102$) en 54 jaar ($\chi^2 = 1.00$, $p = 0.317$) groter dan ons vooropgestelde significantieniveau van 0.05. In de strikte zin waren de verschillen met de leeftijd van 42 jaar ($\chi^2 = 0.00$, $p = 1.00$), 48 jaar ($\chi^2 = 1.80$, $p = 0.180$) en 54 jaar ($\chi^2 = 2.00$, $p = 0.157$) ook groter dan ons vooropgestelde significantieniveau van 0.05. We kunnen dus niet concluderen dat er statistisch significante verschillen zijn tussen de verschillende leeftijdscategorieën.

3.4. Responsen discriminatiegrond medische voorgeschiedenis

3.4.1. Frequentietabel discriminatiegrond medische voorgeschiedenis

In Tabel 12 zijn verschillen te zien in de frequenties van antwoordcodering tussen de controleconditie en de experimentele conditie bij de discriminatiegrond medische voorgeschiedenis. De controleprofielen kregen vaker een positief antwoord in strikte zin, dat wil zeggen een directe uitnodiging voor een kennismakingsgesprek of de volgende stap in het sollicitatieproces. Dit is een eerste indicatie voor discriminatie in het aanwervingsproces, al moeten we ons louter op basis van deze resultaten in deze frequentietabel nog steeds voorzichtig uitdrukken.

Tabel 12

Frequentietabel discriminatiegrond medische voorgeschiedenis

Conditie	Totaal	Positiefantwoord		Negatief of geen antwoord	
		Strikte zin	Brede zin	Totaal	Geen antwoord
Irrelevante ervaring (controle)	150	82	39	29	12
Medische voorgeschiedenis (experimenteel)	150	75	40	35	18

3.4.2. Positiefantwoordratio's discriminatiegrond medische voorgeschiedenis

Tabel 13 bevat de positiefantwoordratio's per medische voorgeschiedenis. Voor beide experimentele profielen zijn de positiefantwoordratio's kleiner dan 1 in zowel de brede als strikte zin, wat erop wijst dat deze experimentele profielen minder positieve antwoorden kregen in verhouding met de controleprofielen. Bijvoorbeeld per 100 controleprofielen die een positief antwoord kregen, kregen slechts 95 van de experimentele profielen een positief antwoord.

Wanneer we dieper graven, constateren we dat deze verschillen bijna volledig tot stand komen door een verschillende behandeling van kandidaten met een depressie in een recent verleden. Kandidaten met kanker in een recent verleden worden nagenoeg hetzelfde behandeld als kandidaten met een even lange periode aan irrelevante werkervaring (onze controle conditie). Hoewel dit fenomeen nog sterker zichtbaar is in de strikte zin, is het ook aanwezig in de brede zin. Hoewel we indachtig moeten zijn dat steekproef per specifieke medische voorgeschiedenis in het huidige onderzoek beperkt is (slechts 75 vacatures), is deze observatie toch opmerkelijk.

Tabel 13

Positiefantwoordratio's discriminatiegrond medische voorgeschiedenis

Positiefantwoord	Depressie	Kanker	Totaal experimenteel
In de brede zin	0.922	0.982	0.950
In de strikte zin	0.867	0.973	0.915

3.4.3. Positiefantwoordverschillen discriminatiegrond medische voorgeschiedenis

Tabel 14 bevat de positiefantwoordverschillen per medische voorgeschiedenis in brede en strikte zin. Voor alle profielen met een medische voorgeschiedenis zijn de positiefantwoordverschillen kleiner dan 1, wat erop wijst dat deze experimentele profielen minder positieve antwoorden kregen in verhouding met de Vlaamse controleprofielen.

Tabel 14

Positiefantwoordverschillen discriminatiegrond medische voorgeschiedenis

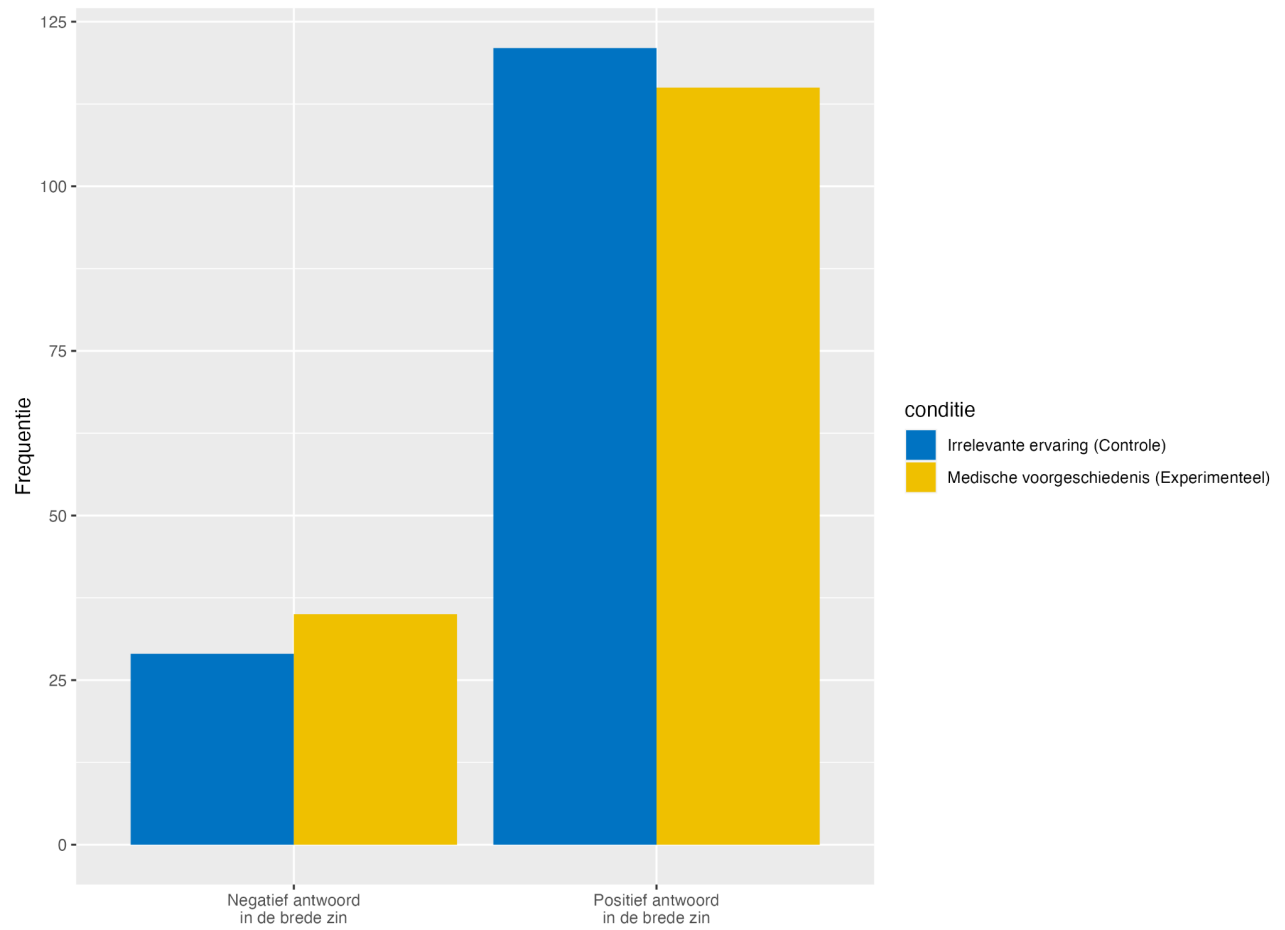
Positiefantwoord	Depressie	Kanker	Totaal experimenteel
In de brede zin	-0.067	-0.013	-0.040
In de strikte zin	-0.080	-0.013	-0.047

3.4.4. Statistische analyses discriminatiegrond medische voorgeschiedenis (McNemar-test)

De McNemar-test werd gebruikt om te berekenen of er een significant verschil is tussen de codering van responsen voor de controleconditie en voor de experimentele conditie bij de lokale besturen in brede zin ($\chi^2 = 3.60$, $p = 0.058$; zie Figuur 7) en in strikte zin ($\chi^2 = 2.58$, $p = 0.108$; zie Figuur 8). Aangezien in de brede zin de p -waarde van deze test 0.058 bedraagt, is deze groter dan ons vooropgesteld significantieniveau van 0.05. Deze p -waarde ligt echter zeer dicht bij het vooropgesteld significantieniveau, waardoor er sprake is van marginale significantie. Dit geeft een indicatie maar geen sluitend bewijs voor het optreden van aanwervingsdiscriminatie. In de strikte zin bedraagt de p -waarde 0.108, wat groter is dan het vooropgestelde significantieniveau van 0.05 en evenmin marginaal significant. Hier kan de nulhypothese dat beide groepen gelijk behandeld worden dus net niet worden verworpen.

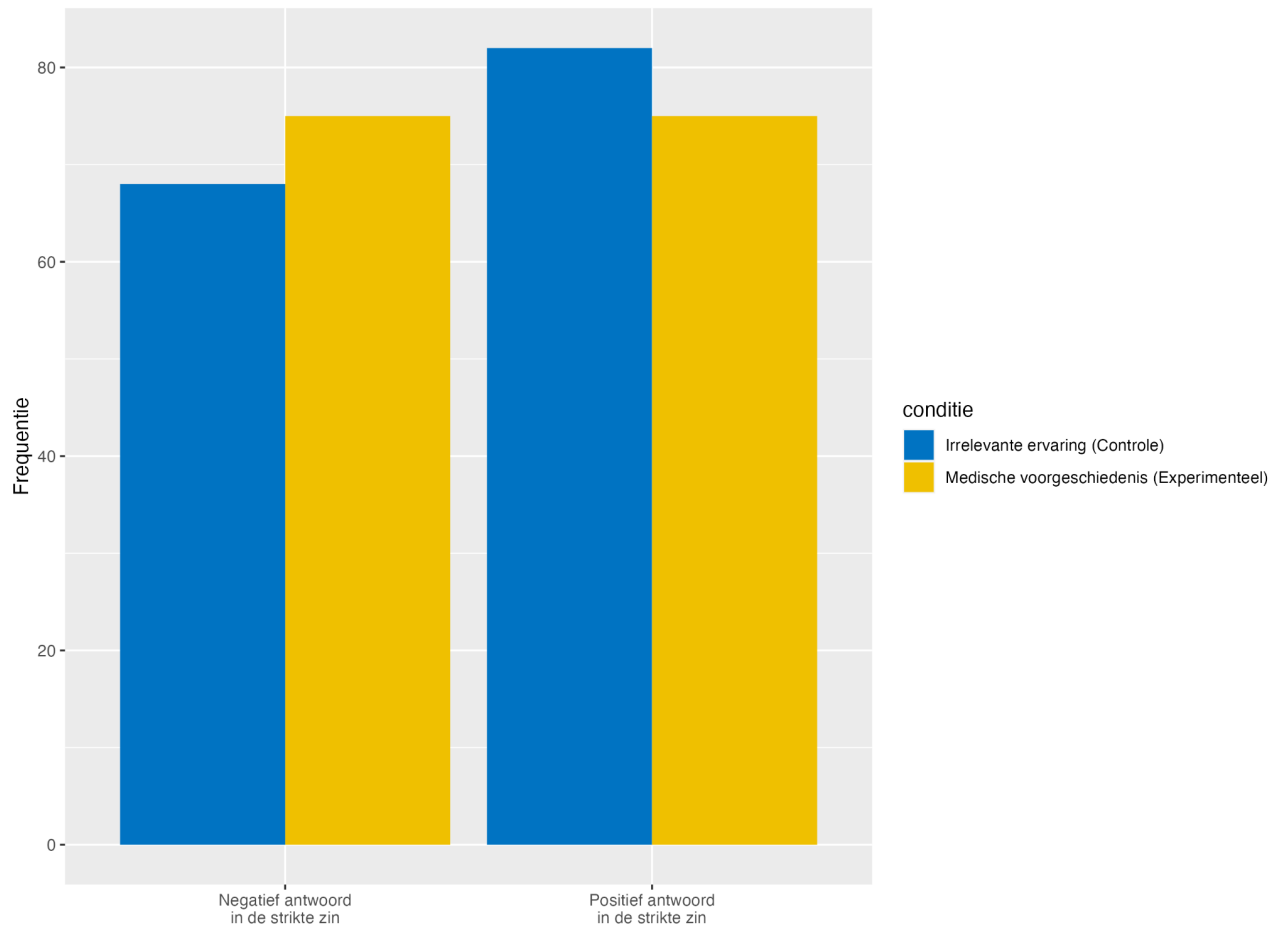
Figuur 7

Frequentiegrafiek positiefantwoorden in de brede zin voor de discriminatiegrond medische voorgeschiedenis



Figuur 8

Frequentiegrafiek positiefantwoorden in de strikte zin voor de discriminatiegrond medische voorgeschiedenis



Daarnaast werd de McNemar-test ook gebruikt om te berekenen of er een significant verschil is tussen de codering van de responsen voor het controleprofiel en voor beide experimentele profielen apart. De resultaten verschillen afhankelijk van de aard van de medische voorgeschiedenis. Zo waren de verschillen tussen het experimenteel profiel dat inactief was ten gevolge van kanker en het experimenteel profiel en het controleprofiel niet statistisch significant (in de brede zin: $\chi^2 = 0.33$, $p = 0.564$; in de strikte zin: $\chi^2 = 0.14$, $p = 0.706$). Daarentegen waren de verschillen tussen het experimenteel profiel met een depressie als medische voorgeschiedenis en het controleprofiel marginaal significant (in de brede zin: $\chi^2 = 3.571$, $p = 0.059$; in de strikte zin: $\chi^2 = 3.00$, $p = 0.083$). De eerder geobserveerde verschillen over medische voorgeschiedenissen heen, kunnen dus bijna helemaal toegeschreven worden aan de ongelijke behandeling van de profielen met een recente depressie-ervaring.

4. DISCUSSIE

4.1. Discriminatie op vlak van etniciteit

Een eerste observatie die kan gemaakt worden op vlak van de frequentietabel is dat de responsgraad hoog is in vergelijking met eerdere wetenschappelijke studies (e.g. Baert et al., 2016). In de huidige studie kregen we een positieve respons op meer dan de helft van de uitgestuurde sollicitaties, terwijl wetenschappelijke studies meestal rond de (of minder dan) 20% positieve responsen rapporteren. Dit is een indicatie van de hoge kwaliteit van de CV-templates die werden opgesteld. Daarnaast kan de hoge responsgraad ook wijzen op de krapte op de arbeidsmarkt voor deze profielen.

Bij deze discriminatiegrond zijn de resultaten eenduidig. Er is geen blijk van grote of matige discriminatie op vlak van etniciteit bij de lokale besturen. Er werd geen statistisch verschil geobserveerd over alle niet-Vlaamse etniciteiten heen in vergelijking met het Vlaamse profiel. Ook wanneer men de resultaten bekijkt voor de verschillende etniciteiten apart, zijn er geen indicaties te vinden voor mogelijke discriminatie. Deze bevinding is in tegenstelling tot de wetenschappelijke literatuur positief. In wetenschappelijke studies wereldwijd worden er immers wel significante verschillen gerapporteerd op basis van de etnische achtergrond (e.g., Lippens et al., 2023). Wel kan geobserveerd worden dat kandidaten met het Turks profiel iets vaker werden uitgenodigd dan het Vlaamse profiel, maar ook hier kan niet met zekerheid uitgesloten worden dat deze bevinding louter op toeval rust.

Verskillende verklaringen zijn hiervoor denkbaar. Zo zou het kunnen dat de lokale besturen, doorgaans grote organisaties, zich bewuster omgaan met aanwervingsdiscriminatie. Grote organisaties hebben ook vaak een HR afdeling, waar werknemers tewerkgesteld zijn met expertise omtrent het voeren van faire selectieprocedures. Bovendien moeten lokale besturen wellicht meer verantwoording afleggen over gemaakte beslissingen dan organisaties in de private sector. Daarnaast wordt er bij de lokale besturen vaak gebruikgemaakt van een online sollicitatieformulier. Het gebruik van een invulformulier maakt het eenvoudiger om op een gestandaardiseerde wijze profielen met elkaar te vergelijken, waardoor mogelijke (onbewuste) vooroordelen t.o.v. andere etniciteiten minder een rol kunnen spelen bij de selectie van kandidaten. Een andere mogelijk verklaring is dat discriminatie als thema al jaren op de politieke agenda staat. Wellicht zijn er alle verschillende inspanningen en initiatieven geweest bij de lokale besturen om discriminatie te voorkomen, zoals verantwoording van bepaalde praktijken.

4.2. Discriminatie op vlak van leeftijd

Gelijkaardig aan de bevinding bij de discriminatiegrond etniciteit ligt de huidige positieve responsgraad voor de profielen die uitgestuurd werden bij de discriminatiegrond leeftijd vrij hoog in vergelijking met het wetenschappelijk onderzoek. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de CV-templates die opgesteld werden voldoende aantrekkelijk waren voor recruiters en dus van hoge kwaliteit waren.

Wanneer we kijken naar de soorten responsen op de uitgestuurde profielen, kunnen we zien dat de oudere (experimentele) profielen in het algemeen minder (positieve) responsen kregen, met uitzondering van de categorie van 42-jarigen, dan het jongste (controle)profiel van 36 jaar. Zo tonen de positiefantwoordratio's aan dat voor alle 100 jongste profielen die een positief antwoord kregen op hun sollicitatie, 95 oudere profielen eveneens een geïnteresseerd positief antwoord kregen. De statistische toets toont hierbij wel aan dat er over alle experimentele profielen heen geen evidentie is voor een grote of matige mate van discriminatie op vlak van leeftijd. Dit is goed nieuws, aangezien recent onderzoek net aantoont dat leeftijd een criterium is waar wel vaak op gediscrimineerd wordt (Lippens et al., 2023). We kunnen evenwel noch uitsluiten, noch bevestigen of er een kleine mate van discriminatie voorkomt binnen de lokale besturen.

Wanneer we de resultaten van de positiefantwoordratio's en de positiefantwoordverschillen bekijken, zien we bij geen enkel profiel een sterk signaal van discriminatie: de positiefantwoordratio's liggen namelijk boven de toegepaste viervijfde regel (0.80). Wanneer we echter kijken naar het positiefantwoordverschil tussen 42-jarigen en 48-jarigen dan zijn de bevindingen wel opmerkelijk. Het gaat immers om een daling van 10% minder positieve antwoorden. We kunnen helaas niet uitsluiten dat deze bevinding niet toevallig is. Een opvolgmeting kan sterkere evidentie bekomen door minder subcondities op te nemen. De focus zou met andere woorden kunnen worden gelegd op de grootste verschillen die we terugvinden in het huidige onderzoek, i.e. verschil tussen 42- en 48-jarigen.

4.3. Discriminatie op vlak van medische voorgeschiedenis

Net zoals bij de andere discriminatiegronden vinden we ook bij discriminatie op vlak van medische voorgeschiedenis een hoge responsgraad terug in vergelijking met eerdere wetenschappelijke studies (e.g., Baert et al. 2016). Opnieuw kunnen we concluderen dat de CV's opgesteld voor deze discriminatiegrond van hoge kwaliteit waren.

Hoe organisaties omgaan met medische voorgeschiedenis, lijkt af te hangen van de aard van de aandoening. Er is immers een verschil zichtbaar wanneer we medische voorgeschiedenis opsplitsen. Zo is er wel een marginaal significant verschil voor profielen die een jaar inactief waren wegens depressie tegenover profielen met irrelevante werkervaring. Met andere woorden, er zijn meer *indicaties* voor het optreden van discriminatie voor personen die recent een depressie doorgingen. Gezien de *p*-waarde tussen de .05 en .10 ligt, moeten we dit voorzichtig interpreteren. Omwille van de kleine steekproefgrootte bij subcondities kunnen we onvoldoende nauwkeurige uitspraken doen over het al dan niet optreden van discriminatie. Dat we ondanks de kleine steekproef toch al marginaal significante resultaten terugvinden, is toch best opmerkelijk. Aangezien het gaat over discriminatie dicteert het voorzichtigheidsprincipe bij deze resultaten dat het voorzichtiger is om ervan uit te gaan dat er wel discriminatie optreedt dan dat er geen discriminatie optreedt. Het resultaat dat we terugvinden bij profielen inactief wegens depressie, komt niet tot uiting bij profielen inactief wegens kanker. We vinden geen evidentie voor discriminatie voor profielen die inactief waren wegens kanker. Hoewel er nog niet veel wetenschappelijke literatuur voorhanden is, liggen bovenstaande bevindingen wel in dezelfde lijn. In 2021 is er een gelijkaardig onderzoek gebeurd op de arbeidsmarkt in Gent. In dit onderzoek vonden de onderzoekers geen indicatie voor stigma tegenover kandidaten met een kankerervaring (Baert et al., 2021). Een recente studie vond eveneens dat kandidaten met een kankerervaring minder kans kregen, maar kandidaten met een depressie kregen er nog minder (Sterkens et al., 2023). Onderzoek dat zich richtte op een andere mentale problematiek (burn-out) vond men evidentie voor stigma tijdens het sollicitatieproces (Sterkens et al., 2021).

5. PRAKTISCHE AANBEVELINGEN

5.1. Sensibilisering

Een belangrijke doelstelling van de nulmeting bestaat erin om de sector te sensibiliseren. Het is dan ook aangewezen dat de belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek teruggekoppeld worden naar de sector via een brede informatiecampagne.

5.2. Aanreiken van kennis en tools inzake aanwerving en selectie

Het aangereikte materiaal kan bijvoorbeeld behandelen wat de aangewezen rol is van CV screening in het aanwervingsproces. CV's zijn immers een zeer beperkt instrument om inschattingen te maken over de toekomstige werkprestaties van een kandidaat. Het laat enkel toe om een aantal harde biografische factoren na te gaan, bijvoorbeeld of een kandidaat een noodzakelijke opleiding heeft afgelegd, een relevante eerdere werkervaring heeft opgedaan, of zo nodig beschikt over een rijbewijs. Een belangrijk risico aan CV screening is dat CV's vaak veel irrelevante informatie bevatten die de beoordelaar toch beïnvloeden, bijvoorbeeld de foto.

Recruiters dienen op correcte wijze de relevante en irrelevante werkervaringen in rekening te brengen. Vooral bij kandidaten met een bepaalde medische voorgeschiedenis, zoals depressie, en oudere kandidaten is het belangrijk dat zij waken voor stigma ten aanzien van deze groepen. Trainingen en infobrochures kunnen recruiters helpen om over de juiste kennis en vaardigheden te beschikken. Door deze informatie te kennen, kan het hen in staat stellen om op een correcte manier oordelen te vellen over kandidaten.

Het gebruik van online invulformulieren is al sterk aanwezig binnen de lokale besturen. Het gebeurt echter wel regelmatig dat naast alle gevraagde informatie er ook een CV dient opgeladen worden. We bevelen ook aan om online invulformulieren te gebruiken in plaats van vrije CV's. Online formulieren standaardiseren immers de informatie die over kandidaten wordt verkregen, wat het beslissingsproces objectiever en eerlijker maakt. Idealiter zijn deze online invulformulieren beknopt en beperkt het zich tot het bevragen van de eerder opgesomde objectieve biografische gegevens. Het is daarbij belangrijk om geen CV of foto te vragen. Het vereenvoudigen van de sollicitatieprocedures kan het mogelijk maken om enerzijds meer onderzoek uit te voeren op A & B niveau, anderzijds zal het wellicht de instroom van het aantal kandidaten opkrikken bij het solliciteren. Door op een later moment in het proces extra documenten (bv. Uittreksel strafregister, rekeningnummer) op te vragen, worden immers drempels weggenomen om in het sollicitatieproces te stappen. Online formulieren kunnen eenvoudig en gratis opgesteld worden door particulieren, bijvoorbeeld via Google Forms. Diverscity zou materiaal kunnen opstellen en aanreiken dat behandelen hoe organisaties zelf een dergelijk formulier kunnen opstellen, of men kan sjablonen ter beschikking stellen.

Vaak is er sprake van een lange procedure of duurt het lang tot er een reactie komt. Het vereenvoudigen van de sollicitatieprocedure zorgt ervoor dat kandidaten sneller horen van de organisatie, waardoor sommige kandidaten zullen afhaken of reeds een andere job hebben gevonden. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt moet men aandachtig zijn voor te lange procedures.

5.3. Opvolgstudies

Het addendum non-discriminatie schetst een aanpak in 3 fasen waarbij de correspondentietest die beschreven wordt in dit rapport de eerste stap uitmaakt, de nulmeting. De tweede stap van de voorgestelde aanpak is de actiefase, waarin een actieplan wordt uitgevoerd en eventueel een aantal bijkomende onderzoeksdaden kunnen worden verricht. Tot slot volgt een derde fase waarin een opvolgmeting plaatsvindt. In wat volgt, bespreken we per discriminatiegrond onze adviezen wat betreft volgende studies.

5.3.1. Etniciteit

Gezien we in dit onderzoek geen enkele evidentie vonden voor etniciteitsdiscriminatie, raden we aan om in een volgend onderzoek een andere discriminatiegrond te toetsen. Het opnieuw onderzoeken is dus met andere woorden niet prioritair.

5.3.2. Leeftijd

In dit onderzoek vonden we geen sterke evidentie voor leeftijdsdiscriminatie. Toch waren er bepaalde indicaties voor verschillen tussen leeftijdsgroepen. Een volgend onderzoek binnen de lokale besturen kan opnieuw leeftijdsdiscriminatie meten door middel van een correspondentietest met een grotere steekproef (ruim 200 vacatures) of minder subcondities op te nemen. Dit zal helpen om uitsluitel te bieden over het al dan niet optreden van kleine discriminatie effecten. De focus kan liggen op de grootste verschillen uit het huidige onderzoek, dus het verschil tussen 42 en 48 jarigen.

5.3.3. Medische voorgeschiedenis

Medische voorgeschiedenis is een te brede waaier. In dit onderzoek vonden we immers dat er verschillen zijn naargelang de aard van de aandoening. Onderzoek dat het algemeen effect van medische voorgeschiedenis, over alle mogelijke aandoeningen heen, mist nuance. Recruiters reageren op een andere manier wanneer het gaat om een kandidaat met een voorgeschiedenis van depressie of om een kandidaat die recent nog kanker heeft gehad. Wellicht zal een recruiter nog anders reageren bij kandidaten die recent een burn-out hadden.

Zo lijkt het vooral ook aangewezen om inactiviteit wegens depressie opnieuw te onderzoeken. Opvolgonderzoek dat focust op inactiviteit wegens kanker lijkt minder prioritair te zijn. Om achterliggende mechanismen voor deze discriminatie van depressie aan het licht te brengen, is een correspondentietest evenwel niet het juiste instrument. Het gebruik van een vignettestudie maakt het wel mogelijk om de onderliggende motieven van een recruiter beter in kaart te brengen waarom bepaalde profielen geprefereerd worden tegenover andere. We raden daarom aan om in de actiefase (fase 2) een vignettenstudie uit te voeren. In zo'n studie worden typisch recruiters uitgenodigd en worden ze gevraagd om verschillende CV's te beoordelen. Deze CV's kunnen dan bijvoorbeeld dezelfde kenmerken hebben zoals gebruikt in de huidige studie: zo kunnen meerdere CV's opgesteld worden die qua inhoud gelijkwaardig zijn, en kan enkel de werkervaring variëren (b.v. irrelevante ervaring vs. inactiviteit wegens een depressie). Aan recruiters kan vervolgens gevraagd worden om beide kandidaten te beoordelen op onder andere hun gepercipieerde geschiktheid voor een bepaalde job, alsook hun mentale capaciteiten, nauwkeurigheid, etc. Een beter begrip van de precieze mechanismen waarlangs discriminatie op basis van een recente inactiviteit omwille van depressie tot stand komt, is cruciaal om gerichte interventies te ontwerpen en uit te rollen. Naast het onderzoek naar inactiviteit wegens depressie is het ook mogelijk om andere medische aandoeningen (bv. Burn-out, fysieke handicap) te bestuderen in deze vignettenstudies.

Een opvolgmeting (in fase 3) van aanwervingsdiscriminatie op basis van depressie als medische voorgeschiedenis is sterk aangewezen om binnen de lokale bestuursinstellingen de effectiviteit van de interventies te toetsen. Omdat deze als doel heeft een rechtstreekse vergelijking met de resultaten van de nulmeting toe te laten, dient dit opnieuw een correspondentietest te zijn die qua onderzoeksopzet en operationalisatie zo gelijk mogelijk is aan de nulmeting beschreven in dit rapport. Deze opvolgmeting hanteert idealiter een steekproefgrootte van minimum 150 vacatures om met conclusies met grotere zekerheid toe te laten. Een toetsing van de effectiviteit van de interventies laat toe te evalueren of bijkomende interventies dienen te worden opgestart en of verder moet worden geïnvesteerd in lopende interventies. Op basis van de resultaten van de vignettenstudie naar andere medische aandoeningen is het mogelijk om binnen deze nieuwe correspondentietest ook andere medische aandoeningen te testen.

6. VERTROUWELIJKE VERWERKING VAN GEGEVENS

In het kader van dit onderzoek werden verschillende gegevens verzameld. Informatie in verband met de vacatures waarop werd gesolliciteerd, met name de organisatiename, de stad of gemeente, de functietitel en indien van toepassing de naam van het externe selectiebureau werden gelogd in een registratiebestand. Ook de reacties van de recruiters werden hierin gelogd. Persoonsgegevens van de recruiter werden daarbij verwijderd zodat de reacties louter aan een organisatie kunnen worden gelinkt, maar niet aan een individu. De ruwe data (i.e. e-mail berichten en voicemail opnames) worden voor een periode van 2 jaar na afronding van het onderzoek bewaard op een beveiligde server. Daarna zullen deze gegevens worden verwijderd.

Een gepseudonimiseerde versie van het registratiebestand, waarbij ook de organisatiename wordt versleuteld, is beschikbaar op verzoek.

7. REFERENTIES

- Armstrong, P. I., Day, S. X., McVay, J. P., & Rounds, J. (2008). Holland's RIASEC model as an integrative framework for individual differences. *Journal of Counseling Psychology*, 55(1), 1-18.
- Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., & Malfait, L. (2021). Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport.
- Baert, S., Lamberts, M., & Verhaeghe, P. P. (2020). Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten.
- Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., & Van Hecke, M. (2016). Getting grey hairs in the labour market. An alternative experiment on age discrimination. *Journal of Economic Psychology*, 57, 86-101.
- Bertrand, M., & Sendhil, M.. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Deros, E., & Ryan, A. M. (2012). Documenting the adverse impact of resume screening: Degree of ethnic identification matters. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 464-474.
- Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315.
- Martiniello, B., & Verhaeghe, P. P. (2021). Signalling Ethnicity and Race Through Names? The Perception of Names from an Intersectional Perspective. *The Perception of Names from an Intersectional Perspective*.(June 29, 2021).
- Sterkens, P., Baert, S., Rooman, C., & Deros, E. (2021). As if it weren't hard enough already: Breaking down hiring discrimination following burnout. *Economics & Human Biology*, 43, 101050.
- Sterkens, P., Sharipova, A., & Baert, S. (2023). Disclosing the 'Big C': what does cancer survivorship signal to employers?. *The European Journal of Health Economics*, 1-18.

8. APPENDICES

- Appendix 1: lijst van meest voorkomende vacatures in Arvastat (februari 2023)
- Appendix 2: voorbeeld van template A (controleprofiel, personeel groendienst (functiefamilie 10))
- Appendix 3: voorbeeld van template B (experimenteel profiel - Turks, personeel groendienst (functiefamilie 10))



Vacaturestatistieken

Vacatures > Kenmerken Ontvangen vacatures in de periode jan 2022 - dec 2022

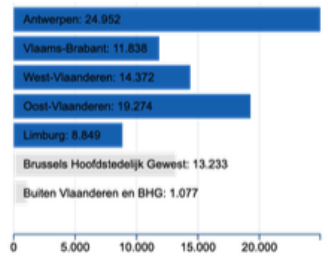
Bron: VDAB Dienst Monitoring <https://arvastat.vdab.be>

Vacatures NECzU rechtstreeks aan VDAB gemeld, inclusief buiten Vlaanderen

Provincie Antwerpen, Vlaams-Brabant, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg
 Sector Energie, water en afvalverwerking, Maatschappelijke dienstverlening, Gezondheidszorg, Openbare besturen, Ontspanning, cultuur en sport, Overige dienstverlening

79.285 geselecteerd uit **382.884** Vacatures (20,7%)

Provincie



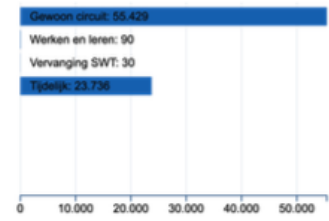
Beroepsgroep



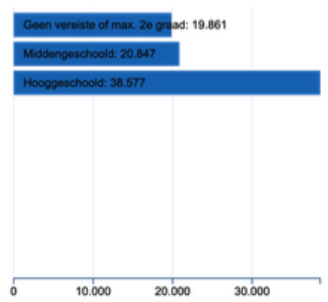
Sector



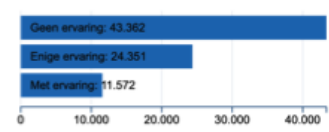
Circuit



Studieniveau



Ervaring



Talen



Appendix 1: Lijst van meest voorkomende vacatures in Arvastat (februari 2023)

Tom Wauters

Herent

0456 54 25 94

tom.wauters87@hotmail.com

15/01/1987

WERKERVARING

Tuinman – Tuinaanleg De Klimop

februari/2018 – heden

- Onderhouden van grasvelden en gras
- Beheren van noodzakelijke materialen
- Snoeien en aanplanten van planten en bomen

Tuinman - Jardinier en co

augustus/2005 – februari/2018

- Gras en planten onderhouden
- Snoeien en aanplanten
- Kennis over verschillende planten en bomen

OPLEIDING

BSO - College Onze-Lieve-Vrouw-Ten-Doorn Eeklo

1999 – 2005

VAARDIGHEDEN

Persoonlijke vaardigheden

- Communiceren
- Samenwerken
- Flexibiliteit

Talenkennis

- Nederlands - moedertaal

VARIA

- Rijbewijs B
- Beschikt over eigen wagen
- Bij voorkeur voltijdse tewerkstelling

Appendix 2: voorbeeld van template A (controleprofiel, personeel groendienst (functiefamilie 10))

CURRICULUM VITAE

Yusuf Yüksel

Herent
0467 33 65 84
Yuksel_Yusuf@outlook.be

05-08-1987

Ik bezit een rijbewijs type B en eigen wagen

WERKERVARING

Groendienst medewerker - Stad Bree

januari/2018 – heden

- Onderhoud straten, parken en openbare ruimte
- Aanplanten van bloemperken en bomen
- Straten en paden sneeuwvrij houden

Tuinman - Domein van Kasteel Vinkentoren

september/2005 – januari/2018

- Onderhoud van de tuinen en vijver
- Snoeien van hagen en bomen
- Zaaien bloemperken

OPLEIDING

Sint-Vincentiusinstituut Dendermonde (BSO)

1999 – 2005

VAARDIGHEDEN

- Teamspeler
- Betrouwbaar
- Grote motivatie

TALENKENNIS

- Nederlands: uitstekend begrijpen, schrijven en spreken

Appendix 3: voorbeeld van template B (experimenteel profiel - Turks, personeel groendienst (functiefamilie 10))