



Vlaanderen
is werk

Rapport Sectorale Nulmeting Monitoringsoefening non-discriminatie 2021-2024

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
www.vlaanderen.be/departement-wse

Verantwoordelijke uitgever

Ann Van Den Cruyce
Waarnemend secretaris-generaal

Uitgave

Juni 2024
depotnummer D/2024/3241/215

1 SAMENVATTING

In dit rapport worden de resultaten besproken van een grootschalige nulmeting naar arbeidsmarktdiscriminatie onder en georganiseerd door de Vlaamse sectoren. Deze nulmeting vond in de periode 2021-2024 voor de allereerste keer plaats. In het kader van de sectorconvenantswerking hebben de sectoren zich voor de allereerste keer geëngageerd om via een nulmeting de aard en mate van discriminatie binnen hun sector in kaart te brengen en om op basis van die nulmeting hun lopende acties aan te vullen en meer doelgerichte acties te ondernemen. Het doel van de nulmeting is tweeledig: aan de ene kant beogen de resultaten van de nulmeting een sensibiliserend en informerend effect én zullen zij de sectoren en werkgevers aanmoedigen om stappen te zetten om de (sectorspecifieke) discriminatieproblematiek aan te pakken. Aan de andere kant zullen de resultaten van de nulmeting dienen als eerste stap om de discriminatie in de sectoren te monitoren en om vervolgmetingen mogelijk te maken. Alle resultaten worden enkel besproken op overkoepelend niveau om zo de anonimiteit van de sectoren te kunnen waarborgen.

Sectoren gebruikten vaak een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden. Qua kwantitatieve methoden maakten 20 sectoren gebruik van correspondentietesten voor hun nulmeting, 1 sector liet een studie naar discriminatie op basis van vignetten uitvoeren, 5 sectoren voerden regressieanalyses uit op surveyresultaten, en nog eens 5 sectoren maakten gebruik van een survey, soms in een combinatie van methoden. Qua kwalitatieve methoden lieten 7 sectoren diepte-interviews afnemen en lieten 9 sectoren een discoursanalyse maken. 6 sectoren gebruikten aanvullend nog andere methoden, zoals focusgroepen, inleefstages of customer journeys (zie ook Appendix A).

Omwille van de hoge mate van betrouwbaarheid (standaardiseerbaarheid van de methode) en interne validiteit (meten we wat we willen meten) en externe validiteit (generaliseerbaarheid van de resultaten) van correspondentietesten werd het gebruik van deze methode zoveel mogelijk gestimuleerd. Voor veel sectoren was het gebruik van correspondentietesten desalniettemin niet haalbaar om methodologische redenen (14 sectoren) en/of om fundamentele bezwaren (6 sectoren). Voor veel sectoren die wél correspondentietesten uitvoerden bleek het alsnog een uitdaging om aan de methodologische vereisten te voldoen (12 sectoren). Van 10 van deze 12 sectoren waren de resultaten wel bruikbaar maar werden ze voorzichtig geïnterpreteerd. 7 sectoren behaalden een voldoende grote steekproef waarop vaststellingen van aanwervingsdiscriminatie kunnen worden gedaan.

Voor de discriminatiegrond 'leeftijd' toonden 3 op 3 onderzoeken aan dat er discriminatie plaatsvindt op oudere leeftijd. Eén van deze onderzoeken stelde ook discriminatie op jongere leeftijd vast. Geen van de 5 onderzoeken die de discriminatie grond 'gender' onderzocht, vond (aanwijzingen van) discriminatie. Het enige onderzoek rond medische voorgeschiedenis behaalde een te kleine steekproef om discriminatie uit te kunnen sluiten maar vond geen aanwijzingen voor discriminatie. De discriminatiegrond waarop het vaakst werd getest is etniciteit/migratieachtergrond. 6 op 7 onderzoeken die testten op etnische discriminatie en een voldoende grote steekproef behaalden, stelden discriminatie vast. In nog eens 6 op 7 onderzoeken die een kleinere steekproef behaalden werden significante resultaten gevonden die duiden op aanwervingsdiscriminatie. De resultaten liggen in lijn met eerder onderzoek in Vlaanderen dat gebruik maakte van correspondentietesten.



19 sectoren maakten gebruik van alternatieve wetenschappelijke methoden, soms naast de correspondentietesten. Aangezien deze methoden zeer uiteenlopend waren spreken we enkel van knipperlichten van discriminatie. Gender werd door in totaal 17 sectoren opgenomen in de analyse en uit 14 van deze onderzoeken bleek dat gender een knipperlicht is. Ook leeftijd werd vaak aangehaald als knipperlicht (in 13 van de 17 onderzoeken die hierop testten), hoewel iets minder vaak dan gender. In het geval van jonge leeftijd ging het om 7 op 8 onderzoeken die discriminatie vaststelden, in het geval van oudere leeftijd ging het om 6 op 7 onderzoeken. Ook etniciteit komt duidelijk als knipperlicht naar boven: in 11 op 15 onderzoeken bleken er aanwijzingen voor discriminatie op etniciteit/migratieachtergrond. Seksuele geaardheid kwam naar voren als knipperlicht in 2 op 2 onderzoeken en slechts 1 op 9 onderzoeken vond aanwijzingen voor discriminatie op functiebeperking.

De sectoren werden uitgedaagd om acties te formuleren in het kader van de resultaten van deze nulmeting. Alle sectoren deden een oefening om hun (lopende) actieplannen aan te vullen of aan te passen, de meerderheid van de sectoren heeft deze oefening afgerond en zet deze bijgestelde actieplannen (op het moment van schrijven) nu verder om naar actie. Overkoepelend kunnen de meeste acties gecategoriseerd worden als sensibiliserend (16 sectoren), bijvoorbeeld via communicatiecampagnes, of informerend, eerder educatief van aard (17 sectoren). Veel aandacht wordt daarnaast besteed aan opleidingen (13 sectoren). Veel sectoren ondernemen stappen om inclusief en inclusief ondernemen te bevorderen (7 sectoren) of zetten in op een verbeterde instroom van bepaalde groepen (6 sectoren). 5 sectoren zetten in op een betere beeldvorming en nog eens 4 sectoren zetten in op taalbeleid. 4 sectoren bieden financiële ondersteuning en nog eens 4 sectoren bieden andere vormen van ondersteuning en begeleiding aan. 5 sectoren hadden op het moment van schrijven nog geen actieplan.



INHOUD

1	Samenvatting	3
2	Inleiding	6
3	Sectorale addenda Non-discriminatie en Inclusie	8
4	Vormen van discriminatie	9
5	Methodologie nulmeting en overkoepelende analyse	10
5.1	Methoden voor het testen van arbeidsmarktdiscriminatie	10
5.2	Gehanteerde methodologieen sectorale analyses	11
5.3	Methodiek overkoepelende analyse	14
6	Overkoepelende resultaten nulmeting	15
6.1	Correspondentietesten	15
6.1.1.	Correspondentietesten: methodologie en selectie	15
6.1.2.	Correspondentietesten: geaggregeerde resultaten	16
6.1.3.	Correspondentietesten: conclusie	18
6.2	Alternatieve methoden	20
6.2.1.	Alternatieve methoden: methodologie	20
6.2.2.	Alternatieve methoden: geaggregeerde resultaten	22
6.2.3.	Alternatieve methoden: conclusie	24
7	Sectorale actieplannen	26
8	Bibliografie	29
9	Appendix	30

2 INLEIDING

In het voorliggende rapport worden de resultaten besproken van een grootschalige nulmeting naar arbeidsmarktdiscriminatie in en georganiseerd door de Vlaamse sectoren. Deze nulmeting vond in de periode 2021-2024 voor de allereerste keer plaats. In het kader van de sectorconvenantswerking hebben de sectoren zich voor de allereerste keer geëngageerd om via een nulmeting de aard en mate van discriminatie binnen hun sector in kaart te brengen en om op basis van die nulmeting hun lopende acties aan te vullen en meer doelgerichte acties te ondernemen.

In het voorjaar van 2020 ontstond in de nasleep van de wereldwijde antidiscriminatie- en antiracismeprotesten een maatschappelijk debat rond discriminatie binnen verschillende segmenten van onze samenleving. Dit debat leidde tot een resolutie en mededeling op de Vlaamse Regering (resp. op 10 en 12 juni 2020). Voor het werkgelegenheidsbeleid zou doorgewerkt worden op de sectorale aanpak en het principe van zelfregulering door sectoren. Dit betekent dat voor de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt sectoren in het kader van vrijwillige deelname aan sectorconvenants een rol werd gegeven op vlak van sensibilisering, preventie en zelfregulering. Via specifieke sectorale addenda “non-discriminatie en inclusie” werden sectoren aangemoedigd sterker in te zetten op non-discriminatie, acties te organiseren om discriminatie tegen te gaan en mee te bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Nieuw was hierbij dat sectoren in het kader van deze addenda aangemoedigd werden systemen van zelfregulering te verkennen en specifiek een nulmeting te organiseren. Sectoren werden daarbij methodologisch ondersteund door academische experts die een monitoringsinstrument ontwikkelden voor toepassing door sectoren, opgesteld als een [adviesrapport](#) waar de sectoren uit konden putten voor het uitvoeren van hun eigen onderzoek. Sectoren werden daarnaast ondersteund door een intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie, ingebed bij de SERV. Ook werd een begeleidingsgroep “monitoring discriminatie” in het leven geroepen gedurende het ganse proces. Deze begeleidingsgroep werd georganiseerd binnen de SERV, voorgezeten door de intersectorale adviseur, begeleid door experts van het Departement WSE en methodologisch bijgestaan door de academische experts.

Een van de acties die een sector vanuit de addenda non-discriminatie en inclusie 2021-2022 aldus kon ondernemen, was een nulmeting. De nulmeting werd niet vooropgesteld als een doel op zich. Het werd beschouwd als een startpunt, als een eye-opener van waaruit verdere en meer gerichte actie door de sector kan voortvloeien, als een startpunt van een continue cyclus van meten – actie ondernemen – meten. De nulmeting kaderde binnen de zelfregulerende aanpak van sectoren en beoogde een sensibiliserende werking. Er werd afgesproken dat de conclusies van de nulmetingen niet gebruikt zullen en zouden worden om sanctionerend op te treden ten aanzien van de sectoren. Het is, het principe van zelfregulering volgend, aan de sectoren om passende acties te ondernemen.

Uit het principe van zelfregulering vloeit ook voort dat de sectoren zelf regie voerden over (of de proceseigenaren waren van) hun nulmeting. Sectoren konden zich baseren op het adviesrapport van de experts om hun nulmeting op te zetten. Via het mechanisme van de begeleidingsgroep konden de sectoren (en de door hen aangezochte dienstverleners of studie bureaus) vraagstukken in de operationalisering en methodologische vragen voorleggen aan de experts. Sectoren die knelpunten



ervaren bij de toepassing van de correspondentietesten werd begeleiding geboden bij hun zoektocht naar een passend alternatief. Zij konden hierover het advies inwinnen van de experts. Dit alternatief kwam verder tot stand in afstemming met hun sectorale sociale partners en in wisselwerking met hun dienstverlener of studie bureau.

Alle sectoren startten hun nulmeting ten laatste in 2022 op. Zo goed als alle nulmetingen dienden verdergezet te worden in 2023. Dit omwille van diverse redenen: de operationalisering van het opzet nam meer tijd in beslag, sommige sectoren dienden uit te wijken naar een alternatieve methode, de uitvoeringsperiode diende uitgebreid te worden om een voldoende steekproef te kunnen behalen, etc. Dergelijke nulmetingen uitvoeren op het niveau van sectoren, zoals deze hun afbakening kennen in de sectorconvenantswerking, was in Vlaanderen nog niet eerder gedaan, waardoor de sectorale nulmetingen ook behoorlijke vertragingen opliepen. Eind 2023, begin 2024 hield voor de meeste sectoren het moment in waarop ze de resultaten teruggekoppeld kregen van hun dienstverlener, deze resultaten intern bespraken en een vertaalslag maakten naar een specifiek, op de resultaten gebaseerd, actieplan. Op het moment van schrijven waren de laatste nulmetingen of de vertaalslagen naar actieplannen nog niet (volledig) afgerond.

Het doel van de nulmeting is tweeledig: aan de ene kant beogen de resultaten van de nulmeting een sensibiliserend en informerend effect én zullen zij de sectoren en werkgevers aanmoedigen om stappen te zetten om de (sectorspecifieke) discriminatieproblematiek aan te pakken. Aan de andere kant zullen de resultaten van de nulmeting dienen als eerste stap om de discriminatie in de sectoren te monitoren: in eerste instantie om (aanwijzingen van) arbeidsmarktdiscriminatie op basis van kwalitatief onderbouwd en onafhankelijk onderzoek binnen de sectoren in Vlaanderen in kaart te brengen, in tweede instantie om, na de uitvoering van de actieplannen van de sectoren, via vervolgonderzoek na te kunnen gaan of discriminatie op de arbeidsmarkt in de Vlaamse sectoren is verbeterd als gevolg van de actieplannen die zijn ondernomen door de sectoren. Dit laatste is weliswaar afhankelijk van de gebruikte methodologie.

Tot slot zullen alle resultaten die aan bod komen in dit rapport enkel besproken worden op overkoepelend niveau om zo de anonimiteit van de sectoren te kunnen waarborgen. De vrijgave van de (gedetailleerde) resultaten op sectorniveau wordt overgelaten aan de sectoren zelf.

3 SECTORALE ADDENDA NON-DISCRIMINATIE EN INCLUSIE

De Vlaamse Regering en de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen een sectorconvenant afsluiten over de ondersteuning van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Met addenda bij de sectorconvenants kan een extra (financiële) ondersteuning van een specifieke beleidsdoelstelling geboden worden. Voor de periode 2021-2022 (en een bijhorende verlenging tot 30 juni 2023) werden met 38 sectoren een addendum “Non-discriminatie en Inclusie” afgesloten. Met de extra middelen werden sectoren aangemoedigd om naast het opzetten van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties, discriminatie in kaart te brengen. Sectoren zetten een systeem van zelfregulering op waarbij ze met ondersteuning van een intersectorale begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’ een monitoringsproces hebben opgestart. Dit proces bestaat uit de uitvoering van een risicoanalyse – ook als voorbereiding op de nulmeting –, de uitvoering van een sensibiliserende nulmeting en een interne sectorale dialoog die uiteindelijk uitmondt in de opmaak van een meer doelgericht actieplan.

De monitoringsoefening (nulmeting) en de vertaalslag naar actie (opstellen van een meer specifiek en doelgericht actieplan) liep doorheen de twee addenda-periodes. De klemtoon in het eerste addendum (Non-discriminatie en Inclusie 2021-2022) lag daarbij op de voorbereiding en uitvoering van de nulmeting. De klemtoon van het tweede addendum (Diversiteit en Inclusie 2023-2025) ligt op het opstellen van specifieke doelgerichte acties en ondernemen van deze acties. Enkele sectoren konden zich al bij de opmaak van het tweede addendum “Diversiteit en Inclusie 2023-2025” baseren op de resultaten van de monitoringsoefening. De meeste sectoren hadden die resultaten nog niet en hebben zich in hun addendum geëngageerd om nog later (in de looptijd van het addendum) een extra actieplan op te stellen en in te dienen, gebaseerd op de resultaten.

Zowel in het eerste als in het tweede addendum ondernemen sectoren reeds sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties. Met de nulmeting kunnen zij deze acties aanscherpen, bijsturen, aanvullen waar nodig. We belichten in deze publicatie enkel de acties die opgesteld werden op basis van de resultaten van de nulmetingen. Deze acties worden toegelicht in Hoofdstuk 7. In het najaar van 2024 worden, in het kader van de sectorconvenantswerking, de addenda diversiteit en inclusie tussentijds geëvalueerd. Sectoren kunnen dan extra acties opnemen in het kader van de verbintenis rond de opmaak en uitvoering van een actieplan als vervolg van het monitoringsproject. Op het einde van de convenantperiode volgt een eindevaluatie van alle opgenomen acties.



4 VORMEN VAN DISCRIMINATIE

Arbeidsmarktdiscriminatie kan voorkomen op verschillende momenten tijdens de loopbaan en in verschillende contexten: tijdens het aanwervingsproces, op de werkvloer, bij promotieprocedures, door klanten, etc. Er werden meerdere vormen van discriminatie bekeken tijdens de nulmetingonderzoeken maar de voornaamste vorm van discriminatie waarop werd getest – zeker in kwantitatieve onderzoeken – is aanwervingsdiscriminatie. Deze onderzoeken maten in welke mate er binnen bepaalde sectoren gediscrimineerd wordt op specifieke discriminatiegronden, zoals gender, etniciteit/migratieachtergrond of leeftijd, tijdens het aanwervingsproces. Het kwantificeren van aanwervingsdiscriminatie is essentieel om grip te krijgen op de ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt van personen met specifieke kenmerken waarop wordt gediscrimineerd, om hier bewustzijn rond te creëren en beleid op te kunnen voeren. In de meer kwalitatieve onderzoeken werd ook wel gekeken naar werkvloerdiscriminatie. Dit soort discriminatie gaat vooral over alledaagse interacties tussen collega's, of tussen meerdere en werknemer, op de werkvloer die discriminerend van aard zijn. Andere vormen van arbeidsmarktdiscriminatie, zoals bijvoorbeeld salarisdiscriminatie of discriminatie van loopbaankansen, komen niet of zeer beperkt aan bod in deze nulmeting maar werden wel meegenomen in de risicoanalyse.

Er bestaan verschillende vormen van (arbeidsmarkt)discriminatie die bovendien op verschillende manieren gemeten kunnen worden. De vormen van discriminatie die relevant geacht worden voor de interpretatie van de resultaten van dit rapport worden hier kort besproken. **Expliciete discriminatie** vindt plaats als iemand bewust een ander op basis van specifieke achtergrondkenmerken nadelig behandelt of anders bejegt. In de context van arbeidsmarktdiscriminatie is een voorbeeld dat een sollicitant van Turkse afkomst niet wordt aangeworven omdat de recruiter zijn of haar vooroordelen over mensen van Turkse afkomst bewust toepast bij de beoordeling. Er kan ook sprake zijn van impliciete discriminatie. Bij **impliciete discriminatie** laten werkgevers of het HR-personeel impliciet hun aanwervingsbeslissingen beïnvloeden door bepaalde associaties waarvan zij zelf niet bewust zijn. Hun vooroordelen wegen dan nog altijd door bij de negatieve aanwervingsbeslissing maar zonder dat zij zich hier zelf van bewust waren.

Statistische discriminatie vindt plaats als op basis van bepaalde kenmerken assumpties worden gemaakt over het vermogen van een sollicitant op basis van de kenmerken van deze groep, zonder dat daar per se negatieve associaties bij komen kijken. Een goed voorbeeld hiervan is dat oudere werknemers mogelijk te maken krijgen met statistische discriminatie in jobs waarvoor veel fysieke fitheid vereist is. De werkgever heeft geen negatieve attitudes ten aanzien van oudere personen, maar de oudere sollicitant wordt wel gediscrimineerd op basis van een groepskenmerk van een groep waartoe zij behoort (terwijl dit groepskenmerk niet per definitie van toepassing is op de persoon). Van een persoon van andere herkomst kan mogelijk worden aangenomen dat hun kennis van het Nederlands beperkter is dan het Nederlands van iemand van Vlaamse herkomst.

5 METHODOLOGIE NULMETING EN OVERKOEPELENDE ANALYSE

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de methodologieën die werden gebruikt bij het uitvoeren van de sectorale onderzoeken in het kader van de nulmeting. In het advies dat de Vlaamse Overheid vroeg aan enkele academische experts in het kader van deze nulmeting (zie Baert, Lamberts & Verhaeghe, 2020) werden correspondentietesten naar voren geschoven als de meest geschikte methode om aanwervingsdiscriminatie gedragsmatig te meten. Desalniettemin zijn er ook redenen waarom correspondentietesten minder geschikt of zelfs praktisch niet uitvoerbaar zijn. De sectoren kregen de vrijheid om zelf te zoeken naar een methode die voor hen het meest geschikt was, onder begeleiding van academische experts, gegeven de sectorspecifieke (methodologische) beperkingen en de inzichten die men wilde verwerven. Aangezien niet elke sector correspondentietesten geschikt achtte voor een analyse van discriminatie in hun sector, werd er uiteindelijk een grote variatie aan methodologieën gebruikt door de sectoren bij het uitvoeren van hun nulmeting, elk met hun voor- en nadelen, met hun beperkingen en meerwaarde. In sectie 2.1 zullen de verschillende methoden, hun voor- en nadelen en de implicaties van de keuze voor een bepaalde methode voor deze nulmeting kort worden toegelicht. In sectie 2.2 zal de methodiek die werd gebruikt bij het opstellen van het overkoepelende luik worden toegelicht. In sectie 2.3 wordt een overzicht gegeven van welke methoden gebruikt werden door de verschillende sectoren en wat de reden was dat de sectoren niet kozen voor correspondentietesten.

5.1 METHODEN VOOR HET TESTEN VAN ARBEIDSMARKTDISCRIMINATIE

Correspondentietesten meten bij uitstek aanwervingsdiscriminatie. Bij correspondentietesten worden fictieve cv's, soms met motivatiebrief, ingestuurd op daadwerkelijk bestaande vacatures waarbij gemeten wordt welk profiel (de controleconditie of de experimentele conditie) vaker wordt uitgenodigd. Correspondentietesten meten dus één specifieke vorm van aanwervingsdiscriminatie: discriminatie die kan plaatsvinden op het moment dat iemand wel of niet wordt uitgenodigd voor een gesprek. Aanwervingsdiscriminatie kan weliswaar ook nog op een ander moment plaatsvinden, bijvoorbeeld tijdens het sollicitatiegesprek. Hierop meten correspondentietesten niet. De recruiter heeft geen weet van de fictieve aard van de cv's/motivatiebrieven en behandelt deze dus als gewone sollicitaties. Op deze manier kan worden getest of bepaalde profielen worden gediscrimineerd tijdens het aanwervingsproces en met behulp van duo- of trio-testen (waarbij twee of drie sollicitaties worden gedaan op dezelfde vacature) kunnen deze testen nog effectiever en efficiënter meten naar discriminatie. Correspondentietesten bieden weliswaar geen inzichten in de achterliggende mechanismen van discriminatie.

Met behulp van de **analyse van administratieve gegevens** kan men statistische discriminatie – de over- of ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen – vaststellen, zoals in de risicoanalyse van de sectoren werd gedaan. Men kan met behulp van deze methode echter niet vaststellen of het gaat om discriminerend gedrag tegen bepaalde groepen of andere redenen voor ondervertegenwoordiging (zoals sociaal-culturele of sociaaleconomische redenen). **Vignetten** worden gebruikt om bij beslissingen van recruiters te meten naar discriminerend gedrag en de mechanismen daarachter door hen te vragen fictieve kandidaten te



beoordelen. Met behulp van dergelijke hypothetische situaties kan men zo simuleren wat er gebeurt of zou kunnen gebeuren tijdens een echt aanwervingsproces. Hiermee kan meer inzicht worden verschaft in de mechanismen van discriminatie dan bij correspondentietesten. In **surveyonderzoek** wordt gepeild naar discriminatoir gedrag (zelfrapportage) of percepties van discriminatie door anderen. De resultaten kunnen worden bekeken in kruistabellen of met **regressieanalyse**. Op deze manier kunnen attitudes naar discriminatie en ervaringen van discriminatie in kaart worden gebracht en kunnen deze worden bekeken naar de achtergrondkenmerken van de respondent, zodat men kan vaststellen wat voor soort profielen discrimineert of juist discriminatie ervaart. In **diepte-interviews** of andere vormen van kwalitatieve bevestigingen kan men op een meer diepgaande manier vragen naar ervaringen of attitudes en gedragingen, o.a. met behulp van technieken van tekstanalyse, zoals **discoursanalyse**. Dit heeft als voordeel dat de mechanismen van discriminatie, die kunnen verschillen tussen sectoren, meer diepgaand geanalyseerd kunnen worden. Er kunnen weliswaar geen uitspraken worden gedaan over de mate van discriminatie bij dergelijke kwalitatieve analyses.

In de afgelopen jaren is er echter een wetenschappelijke consensus ontstaan dat correspondentietesten de meest aangewezen methode is om aanwervingsdiscriminatie te meten. Vanwege de hoge mate van betrouwbaarheid en externe validiteit van correspondentietesten wordt zij als de voorkeursmethode beschouwd voor deze nulmeting. De mate van externe validiteit bepaalt of de resultaten wel of niet doorgetrokken kunnen worden naar de realiteit. Correspondentietesten hebben een hoge mate van externe validiteit omdat ze een vorm van natuurlijke experiment zijn – ze worden niet gesimuleerd maar zijn gebaseerd op gedragingen van onbewuste deelnemers. Met betrouwbaarheid wordt bedoeld dat het een sterk gestandaardiseerde (of standaardiseerbare) methode betreft, waardoor toekomstige onderzoeken makkelijker te herhalen zijn en resultaten van een toekomstig onderzoek kunnen worden gezien als een verbetering of juist een verslechtering van de aanwervingsdiscriminatie in een bepaalde sector. De hoge mate van betrouwbaarheid van correspondentietesten is belangrijk omdat daardoor de mate van discriminatie die werd gevonden gebruikt kan worden voor de monitoring van discriminatie doorheen de tijd, waardoor het effect van beleid of bepaalde acties in sectoren meetbaar worden.

Ten slotte hebben correspondentietesten ook een hoge mate van interne validiteit: we kunnen vrij zeker zijn van het feit dat ze discriminatie meten, en niet iets anders. De controleconditie en de experimentele conditie verschillen bewust enkel van elkaar (of op minimale wijze) op basis van de discriminatiegrond die bestudeerd wil worden, waardoor het bewuste kenmerk wel de reden moet zijn voor de keuze van de recruiter. De hoge mate van interne validiteit is belangrijk voor de woordkeuze in dit rapport: enkel in het geval van correspondentietesten zal worden gesproken over vaststellingen van discriminatie. Voor alle andere methoden zal in dit overkoepelende rapport worden gesproken over ‘knipperlichten’ of indicaties van discriminatie. Voor een uitgebreidere uitleg van de voordelen van correspondentietesten wat betreft interne validiteit, externe validiteit en betrouwbaarheid, en de redenen waarom andere methoden slechter scoren op deze vlakken, verwijzen we naar het adviserend rapport dat werd opgesteld ter voorbereiding van de nulmeting (Baert, Lamberts & Verhaeghe, 2020).

5.2 GEHANTEERDE METHODOLOGIEEN SECTORALE ANALYSES

Zoals gezegd zijn correspondentietesten niet per definitie de meest geschikte methode om discriminatie te meten voor elke sector, waardoor sommige sectoren ervoor kozen om een alternatieve methodologie



te gebruiken voor hun nulmeting. Tabellen 1 en 2 geven een overzicht van de methodologieën en van welke sector koos voor welke methodologie. We bespreken in deze sectie daarnaast de meest voorkomende redenen waarom sectoren afzagen van correspondentietesten.

Tabel 1 geeft een overzicht van de verschillende methodologieën en hoe vaak deze werden gebruikt door de sectoren. Het was een uitdaging om de zelfgerapporteerde alternatieve wetenschappelijke methoden (alle methoden behalve correspondentietesten) in de sectorfiches (zie hoofdstuk 5.3) te doorgronden. Bijvoorbeeld, voor de ene sector betekenen 'diepte-interviews' enkel interviews die slechts in beperkte mate nog aan analysemethoden onderworpen worden, terwijl voor een andere sector 'diepte-interviews' een combinatie van regressieanalyse (op gesloten vragen of besproken aanwervingscases) en discoursanalyse betekenen. Als de gebruikte methode niet duidelijk was of niet duidelijk categoriseerbaar was, werd de sector gevraagd om opheldering ten aanzien van de gebruikte methode. Op basis van de sectorrapportering en de bijkomende bevraging werden de gebruikte methoden zo accuraat mogelijk in kaart gebracht.

Sectoren gebruikten vaak een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden. Qua kwantitatieve methoden maakten 20 sectoren gebruik van correspondentietesten voor hun nulmeting, 1 sector liet een studie naar discriminatie op basis van vignetten uitvoeren, 5 sectoren voerden regressieanalyses uit op surveyresultaten, en nog eens 5 sectoren maakten gebruik van een survey, soms in een combinatie van methoden. Hoewel verschillende analysemethoden gebruik maken van surveys als dataverzameling werd een survey dus ook aangehaald als aparte methode. Een survey verwijst in dit geval naar een bevraging naar discriminatie (onder werknemers of werkgevers) zonder dat er probabilistische methoden werden gebruikt bij de analyse (zoals regressieanalyse). Qua kwalitatieve methoden lieten 7 sectoren diepte-interviews afnemen en lieten 9 sectoren een discoursanalyse maken. 6 sectoren gebruikten aanvullend nog andere methoden, zoals focusgroepen, inleefstages of customer journeys (zie ook Appendix A).

Appendix A geeft een overzicht van de methode die gebruikt werd per sector. Eén sector voerde enkel een risicoanalyse uit en geen nulmeting: de sector voor de bedienden (APCB). In dat geval staat er geen enkele methode genoteerd. De dienstenchequesector voerde reeds een onderzoek uit naar discriminatie voor de aanvang van de sectorale nulmeting¹. De resultaten van dit onderzoek werden niet verder verwerkt in dit rapport (buiten Tabel 1 en Appendix A). Zodoende vallen ongeveer 71% van de mensen die in Vlaanderen werken onder de sectoren die een sectorconvenant hebben én deelnamen aan dit rapport.

¹ De dienstenchequesector voerde reeds in 2021, ruim voor aanvang van de sectorale nulmeting in het kader van de sectorconvenanten, een onderzoek uit naar mogelijke discriminatie van gebruikers ten aanzien van huishoudhulpen, in de vorm van mystery calls bij gebruikers van de dienstencheque via een gespecialiseerd onderzoeksbureau. In plaats van een nulmeting te organiseren opteerde de sector ervoor om de gehanteerde onderzoeksmethodiek te onderzoeken en te laten valideren door dezelfde arbeidsmarktexperten die ook advies verleenden aan de Vlaamse Overheid en de sectoren.

Tabel 1. Methodologie nulmeting

Methodologie	Aantal sectoren (N=38)
Correspondentietesten	20
Vignettestudie	1
Regressieanalyse	5
Discoursanalyse	9
Survey	5
Diepte-interviews	7
Andere	6

Noot. Sectoren konden gebruik maken van meerdere methodologieën. Zie Appendix A voor een overzicht.

Zoals eerder besproken, werd in een advies opgemaakt door academische experts de methodologie van correspondentietesten naar voren geschoven als de meest geschikte methode om aanwervingsdiscriminatie te meten. Correspondentietesten is echter niet per definitie de geschikte methode voor elke sector, afhankelijk van sectorspecifieke methodologische obstakels en de specifieke inzichten die men wil verwerven. Een relevante vraag die we stelden aan de sectoren is dan ook waarom sectoren afweken van dit advies (als dat het geval was). In tabel 2 rapporteren we de motivering zoals zelf aangegeven door de sectoren. Sectoren konden meerdere redenen opgeven.

Uit de bevraging van de sectoren blijkt dat een groot aantal van de sectoren aangaf dat rekrutering doorgaans informeel (N=7)/niet schriftelijk (N=5) gebeurt en/of via stages (N=1), audits (N=1), de eigen website (N=1) of via uitzendkantoren (N=1). Een groot aantal sectoren (N=7) gaf ook nog aan dat hun sector te klein is om te kunnen voldoen aan het minimum aantal vacatures dat benodigd is om kwaliteitsvolle correspondentietesten af te kunnen nemen. In totaal waren er zo 14 op 19 sectoren met methodologische bezwaren tegen het uitvoeren van correspondentietesten, namelijk het vermoeden dat er aan enkele belangrijke methodologische randvoorwaarden van correspondentietesten niet kon worden voldaan.

Slechts 6 sectoren hadden meer fundamentele bezwaren tegen de manier van testen. 3 sectoren citeerden hun relatie met de ondernemingen als de belangrijkste reden: het risico op detectie werd te hoog geacht (N=1) of er was vrees voor een vertrouwensbreuk (N=3). Er waren 3 sectoren die aangaven dat de gebruikte methode meer inzichten verschaft dan correspondentietesten en 2 sectoren die het lage risico op aanwervingsdiscriminatie dat uit de risicoanalyse bleek aanhaalde als reden waarom correspondentietesten niet werden gebruikt. Ten slotte werd 1 keer het motief aangehaald dat er geen draagvlak was bij de sociale partners en 1 keer dat men liever direct wilde overgaan op concrete acties.



Tabel 2. Frequentie van bepaalde motiveringen om geen correspondentietesten te gebruiken (N=19)

Methodologische bezwaren: totaal	23
Rekrutering gebeurt doorgaans informeel	7
Te kleine sector	7
Solliciteren gebeurt doorgaans niet schriftelijk	5
Rekrutering verloopt doorgaans via stages	1
Rekrutering gebeurt doorgaans via audities	1
Rekrutering verloopt doorgaans via eigen website	1
Sommige werkgevers gebruiken uitzendkantoren	1
Fundamentele bezwaren: totaal	10
Risico op vertrouwensbreuk met ondernemingen	3
Gebruikte methode biedt meer inzichten	3
Risicoanalyse duidt op laag risico op discriminatie bij aanwerving	2
Geen draagvlak bij de sociale partners	1
Men wilde direct overstappen naar concrete acties	1

5.3 METHODIEK OVERKOEPELENDE ANALYSE

Dit overkoepelend rapport is gebaseerd op informatie die werd verstrekt in een sjabloon (sectorfiches) opgesteld door DWSE (of in uitzonderlijke gevallen enkel op het onderzoeksrapport). Hoewel vanuit DWSE het belang van de medewerking van de sectoren voor de kwaliteit van de overkoepelende analyse werd benadrukt, was het indienen van de sectorfiches niet verplicht. In de fiches werd de sectoren gevraagd om te rapporteren over de gehanteerde methodologie en de resultaten van hun nulmeting, alsmede het actieplan dat hieraan verbonden werd (als dit reeds werd opgesteld). Als de ingediende fiche in eerste instantie onvolledig was, werd de sector om aanvullende informatie gevraagd. Het voordeel van deze aanpak is dat de sectoren zelf de regierol behouden, zoals altijd de bedoeling is geweest bij deze nulmeting. Het nadeel is dat de auteurs van dit rapport voor het merendeel van de onderzoeken enkel beschikken over indirecte informatie over de nulmeting (enkel in sommige gevallen werden de volledige onderzoeksrapporten gedeeld) waardoor de verstrekte informatie in veel gevallen niet kon worden geverifieerd..

6 OVERKOEPELENDE RESULTATEN NULMETING

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de sectorale nulmeting besproken op geaggregeerd niveau. Eerst komen de resultaten van de correspondentietesten aan bod. Zoals besproken in hoofdstuk 5 geven correspondentietesten in sterkere mate een antwoord op de vraag of er gedragsmatige aanwervingsdiscriminatie wordt geconstateerd. Een ander groot voordeel is dat ze inzage geven in de mate van discriminatie, hetgeen nuttig is voor de monitoring. Om de anonimiteit van de sectoren te garanderen, behandelt dit overkoepelend rapport – voor de sectoren waar gebruik gemaakt werd van correspondentietesten – enkel de vraag of er al dan niet aanwervingsdiscriminatie werd vastgesteld, niet de mate waarin.

Daarna volgt de sectie over de alternatieve methodologieën. Zoals aangegeven, zijn er verschillende sector specifieke redenen waarom de voor een nulmeting meer geschikt geachte techniek van correspondentietesten niet altijd werkbaar is. Vanwege de variatie in de gebruikte methoden kunnen deze onderzoeken niet gezien worden als nulmeting en is de overkoepelende analyse hier eerder een inzichtelijk overzicht van resultaten – er kunnen op basis van deze onderzoeken en herhaalonderzoeken in de toekomst maar in beperkte mate conclusies worden getrokken over de staat (en evolutie) van discriminatie in de sector. Desalniettemin kunnen we wel conclusies trekken over welke discriminatiegronden het vaakst naar voren kwamen als knippenlicht en welke mechanismen van discriminatie het vaakst terugkwamen in de onderzoeken; mechanismen waarover we op basis van de correspondentietesten niets kunnen concluderen.

De sectoren onderzochten verschillende discriminatiegronden, afhankelijk van welke discriminatiegronden als risicofactoren werden beschouwd in de risicoanalyse en wat er geadviseerd werd in de intersectorale begeleidingsgroep. Een belangrijk verschil is dat het onderzoeken van bijkomende discriminatiegronden in correspondentietesten een grote meerkost betekent, terwijl deze meerkost in alternatieve (vaak kwalitatieve) onderzoeken eerder beperkt blijft. Voor alternatieve methodieken was het dus eenvoudiger om de analyse breder open te trekken naar meerdere discriminatiegronden dan voor onderzoeken die gebruik maakten van correspondentietesten.

6.1 CORRESPONDENTIETESTEN

6.1.1. Correspondentietesten: methodologie en selectie

Hoewel correspondentietesten bij uitstek een methodologie is waarvan de resultaten goed replicateerbaar en vergelijkbaar zijn, heeft de opzet waarbij alle sectoren hun eigen onderzoeksbureau mochten aanstellen toch geleid tot aanzienlijke verschillen in de methodologie. Als gevolg van deze methodologische diversiteit moesten er bepaalde keuzes gemaakt worden wat betreft de selectie van onderzoeken die worden meegenomen in deze overkoepelende analyse. In totaal hebben 20 sectoren een correspondentietest afgenomen in het kader van deze sectorale nulmeting. Van 1 sector waren de resultaten nog niet bekend op het moment van schrijven.

In hun adviserend rapport raden Baert, Lamberts en Verhaeghe (2020) aan om minstens 200 vacatures per discriminatiegrond te testen in geval gebruik wordt gemaakt van duotesten (ook wel gepaarde

correspondentietesten genoemd) of 400 vacatures in het geval van niet-gepaarde correspondentietesten. Deze minimumsteekproeven zijn nodig om voldoende statistische kracht te hebben om te kunnen testen of de onderzoeksresultaten ook generaliseerbaar zijn naar de gehele sector. Voor onderzoeken die op discriminatie testen op basis van minder vacatures, kan het voorkomen dat er wel een groot verschil in positieve antwoorden tussen het testprofiel en het controleprofiel gevonden wordt, maar dat er niet genoeg statistische kracht is om met zekerheid te zeggen of de resultaten generaliseerbaar zijn naar de gehele sector. Ook zouden verschillen die relatief klein lijken mogelijks significant geweest zijn bij grotere steekproeven. Resultaten van onderzoeken met een kleinere steekproef worden daarom met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd.

Slechts 7 sectoren behaalden een steekproef van minstens 200 vacatures per discriminatiegrond. 12 sectoren onderzochten een steekproef van minder dan 200 vacatures voor minstens één geteste discriminatiegrond. 10 van hen hadden een steekproef van 125-199 vacatures, 2 sectoren hadden een steekproef van kleiner dan 100. Dit geeft aan dat er behoorlijke methodologische obstakels bleken te zijn om aan het minimum vereiste vacature-aantal te komen, hetgeen ook al naar voren kwam uit de analyse van de motieven waarom andere sectoren niet kozen voor correspondentietesten in hoofdstuk 5. Uiteindelijk werden 2 sectoren omwille van een substantieel te lage steekproef (< 100 vacatures) niet meegenomen in de verdere overkoepelende analyse. Uit deze onderzoeken mogen geen conclusies rond discriminatie getrokken worden. De sectoren die een steekproef van 125 vacatures of meer behaalden maar niet de benodigde 200 vacatures worden wel meegenomen in de analyse maar de resultaten hiervan worden met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd.

Onderzoek dat gebruik maakt van correspondentietesten test vaak zowel op discriminatie in strikte zin (het verschil in uitnodigingen tussen de experimentele conditie en de controleconditie) als op discriminatie in ruime zin (het verschil in eender welke positieve reactie tussen de experimentele conditie en de controleconditie). Hoewel beide statistieken relevant zijn, worden de resultaten van discriminatie in strikte zin doorgaans als leidend beschouwd. Om deze reden werd onderzoek dat enkel testte op discriminatie in ruime zin niet opgenomen in de overkoepelende analyse. Deze onderzoeken (3 in totaal) worden niet mee opgenomen in de overkoepelende statistieken (Tabel 3) maar worden wel meegenomen in de bespreking. 18 van de 19 sectoren maakten gebruik van duotesten. Dit houdt in dat zij bij elke geanalyseerde vacature een sollicitatie van zowel het testprofiel als van het controleprofiel indienden. De sector die geen gebruik maakte van duotesten werd reeds verwijderd van de analyse omwille van een te kleine steekproef.

6.1.2. Correspondentietesten: geaggregeerde resultaten

De sectorale nulmetingen zijn beperkt tot vier discriminatiegronden: gender, leeftijd, etniciteit/migratieachtergrond en medische voorgeschiedenis. Om praktische redenen werd de discriminatiegrond "gender" enkel beperkt tot man/vrouw. In de meeste onderzoeken werden meerdere categorieën bekeken, zoals Marokkaans, Turks en Pools in het geval van etniciteit/migratieachtergrond, of verschillende leeftijdscategorieën in het geval van leeftijd. Helaas ontbraken bepaalde statistieken, soms in de sectorale fiches en soms in de onderzoeken zelf, waardoor een meer gedetailleerde geaggregeerde analyse op basis van de verschillende categorieën over alle sectoren heen niet mogelijk bleek.



Tabel 3 toont de resultaten van alle onderzoeken die gebruik maakten van correspondentietesten. De tabel maakt een opdeling tussen de onderzoeken die een voldoende grote steekproef behaalden (N>199 vacatures) en de onderzoeken die een te kleine, maar nog steeds redelijk omvangrijke steekproef behaalden (N=125-199 vacatures). Bij de eerste categorie zullen we blijven spreken over vaststellingen van aanwervingsdiscriminatie; bij de tweede categorie over aanwijzingen van aanwervingsdiscriminatie.

Het aantal onderzoeken dat testte op '**leeftijd**' en bovendien genoeg statistische kracht had om discriminatie te kunnen aantonen of uitsluiten, is eerder klein. Voor de discriminatiegrond 'leeftijd' toonden 3 op 3 onderzoeken aan dat er discriminatie plaatsvindt op oudere leeftijd. Eén van deze onderzoeken stelde ook discriminatie op jongere leeftijd vast. Er was één onderzoek met een kleinere steekproef waaruit geen aanwijzingen voor discriminatie volgden. Daarnaast was er nog één onderzoek met een kleinere steekproef dat enkel testte voor leeftijdsdiscriminatie in ruime zin. In dit onderzoek werden geen duidelijke aanwijzingen van leeftijdsdiscriminatie gevonden.

Voor de discriminatiegrond **gender** waren er 2 onderzoeken die de steekproefnorm van 200 vacatures behaalden waarin geen bewijs voor discriminatie werd gevonden. Nog eens 3 onderzoeken behaalden een kleinere steekproef, maar vonden eveneens geen aanwijzingen voor genderdiscriminatie. Er is geen bewijs noch zijn er aanwijzingen dat er op gender wordt gediscrimineerd bij aanwervingen binnen de sectoren die hierop testten.

Het enige onderzoek rond **medische voorgeschiedenis** behaalde een te kleine steekproef om discriminatie uit te kunnen sluiten maar vond geen aanwijzingen voor discriminatie.

De discriminatiegrond waarop het vaakst werd getest is **etniciteit/migratieachtergrond**. 6 op 7 onderzoeken die testten op etnische discriminatie en een voldoende grote steekproef behaalden, stelden discriminatie vast. In nog eens 6 op 7 onderzoeken die een kleinere steekproef behaalden werden significante resultaten gevonden die duiden op aanwervingsdiscriminatie. Daarnaast testten 2 onderzoeken op etnische discriminatie in ruime zin, beide met een kleinere steekproef (N=125-199). Eén hiervan vond aanwijzingen van discriminatie op basis van etniciteit/migratieachtergrond. Zeker gezien het hoge aantal onderzoeken dat op etnische discriminatie testte, is het percentage waaruit (een aanwijzing van) discriminatie blijkt zorgelijk hoog. Er was slechts 1 onderzoek dat op etnische discriminatie testte en aan de methodologische normen voor correspondentietesten voldeed die deze vorm van discriminatie kon uitsluiten.



Tabel 3: Aantal sectoren waarbij aanwervingsdiscriminatie werd vastgesteld in strikte zin op basis van gepaarde correspondentietesten

Discriminatiegrond	Totaal aantal sectoren dat testte op discriminatiegrond	Aanwervingsdiscriminatie vastgesteld (N > 199)	Aanwijzingen voor aanwervingsdiscriminatie* (N = 125-199)
Gender	5	0/2	0/3
Leeftijd	4	3/3	0/1
Etniciteit/migratie-achtergrond	14	6/7	6/7
Medische voorgeschiedenis	1	0/0	0/1

* Onderzoeken die op minder dan de benodigde 200 vacatures testten maar wel een minimum steekproef van 125 behaalden, worden meegenomen in deze categorie. Van deze resultaten kunnen we niet met zekerheid zeggen dat ze generaliseerbaar zijn naar de hele sector.

Noten:

Alle significante resultaten zijn significant op het niveau $p < .05$. Bij één onderzoek werden de correspondentietesten ontdekt waardoor de minimale steekproef niet werd behaald. Volgens de uitvoerder werd de dataverzameling onmiddellijk stopgezet en heeft dit geen impact gehad op de resultaten. Sectoren die werden geclusterd in één en hetzelfde onderzoek worden hier apart geteld.

6.1.3. Correspondentietesten: conclusie

Het aantal sectoren dat de vooropgestelde vereiste steekproef behaalde, was eerder beperkt. In een meerderheid van de gevallen waren er simpelweg te weinig vacatures beschikbaar tijdens de onderzoeksperiode (nochtans in een periode waarin Vlaanderen recordaantallen vacatures kende). Vervolgonderzoek kan hier rekening mee houden door sectoren (beter) te clusteren, correspondentietesten enkel uit te voeren in sectoren met voldoende vacature-aantallen en/of de onderzoeksperiode uit te breiden (met het risico dat ook de arbeidsmarktcontext evolueert doorheen de tijd). Het gevolg van dit methodologisch obstakel voor dit rapport is dat de resultaten van de nulmetingen die te weinig vacatures behaalden, beter voorzichtig worden geïnterpreteerd. Niet-significante resultaten kunnen niet eenduidig worden geïnterpreteerd als uitsluitel van discriminatie vanwege te beperkte statistische kracht, terwijl significante resultaten niet eenduidig geïnterpreteerd kunnen worden als bevestiging van discriminatie omdat de steekproef mogelijk niet groot genoeg is om de generaliseerbaarheid van het resultaat te garanderen.

Het feit dat de sectoren hun eigen specifieke context hebben, zoals de vorm van solliciteren, het verschil tussen arbeiders en bedienden, etc., zorgde onvermijdelijk voor sectorspecifieke methodologische

obstakels die hier niet in detail beschreven konden worden. De keuze om de sectoren de regie te geven bij het uitvoeren van hun sectorale nulmeting, leidde onvermijdelijk tot verdere verschillen in aanpak en rapportering door de verschillende onderzoeksbureaus die werden ingeschakeld door de sectoren. Hoewel correspondentietesten in theorie heel replicerbaar en vergelijkbaar zijn was het produceren van vergelijkbare statistieken in dit overkoepelende rapport daarom niet evident. Bovendien zorgde de manier van werken waarbij sectoren hun eigen sectorale fiche konden indienen voor deze geaggregeerde analyse voor extra ruis op de resultaten, waardoor sommige statistieken of informatie niet gerapporteerd konden worden. Vervolgonderzoek in het kader van de monitoring van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren dient rekening te houden met deze beperkingen. Ten slotte is het in het kader van vervolgonderzoek ook belangrijk aan te merken dat deze sectorale nulmeting plaatsvond in een periode van grote arbeidsmarktkrapte, wat de resultaten van de meting mogelijk heeft beïnvloed.

Ondanks de vermelde beperkingen liggen de resultaten in de lijn der verwachting: de meeste sectorale correspondentietesten tonen bewijs en aanwijzingen voor aanwervingsdiscriminatie op basis van etniciteit. Verreweg de meeste sectoren die correspondentietesten uitvoerden, testten bovendien op etnische discriminatie bij aanwerving. Dit geeft aan dat er bij de meeste sectoren vooraf gezien ook vooral vermoedens waren van discriminatie op basis van etniciteit (veelal voortvloeiend uit de risicoanalyses). Dat er in Vlaanderen wordt gediscrimineerd op etniciteit bleek al uit eerder onderzoek naar aanwervingsdiscriminatie op de Gentse en Antwerpse arbeidsmarkt (Baert et al, 2021; 2021). Een behoorlijk aantal sectoren testte op genderdiscriminatie. Hoewel er weinig wetenschappelijk bewijs is voor genderdiscriminatie in Vlaanderen kan het voor bepaalde sectoren (bv. sectoren waarin mannen oververtegenwoordigd zijn) een relevante discriminatiegrond zijn om te onderzoeken. Er werd noch bewijs noch aanwijzing voor aanwervingsdiscriminatie gevonden op basis van gender in de sectorale nulmetingen.

Voor leeftijdsdiscriminatie bij aanwerving (m.n. oudere leeftijd) bestaat wel redelijk wat bewijs uit eerder onderzoek. In de sectorale nulmetingen werd overtuigend bewijs gevonden voor leeftijdsdiscriminatie (vooral aanwervingsdiscriminatie op oudere leeftijd, maar in één geval ook op jongere leeftijd) maar het aantal onderzoeken dat deze discriminatiegrond onderzocht bleef wel eerder beperkt. Slechts 1 sector testte op medische voorgeschiedenis als discriminatiegrond en vond geen bewijs voor discriminatie. Eerder onderzoek vond geen discriminatie op basis van medische voorgeschiedenis, maar ook deze vorm van discriminatie kan sterk sectorafhankelijk zijn (bv. sectoren met veel fysieke arbeid).

De discriminatie ten aanzien van personen met een niet-Vlaamse herkomst en oudere en jongere personen die blijkt uit de correspondentietesten hoeft niet per se ingegeven te zijn door racisme of andere vormen van expliciete discriminatie. Het is dan ook verstandig om geen conclusies te trekken over welke vorm van discriminatie blijkt uit deze nulmeting. Bij toekomstige nulmetingen kan overwogen worden ook (structureel) condities te manipuleren die kunnen interfereren met de discriminatiegrond (zoals taalkennis of fysieke fitheid) om meer inzicht te verkrijgen in de vorm van discriminatie.



6.2 ALTERNATIEVE METHODEN

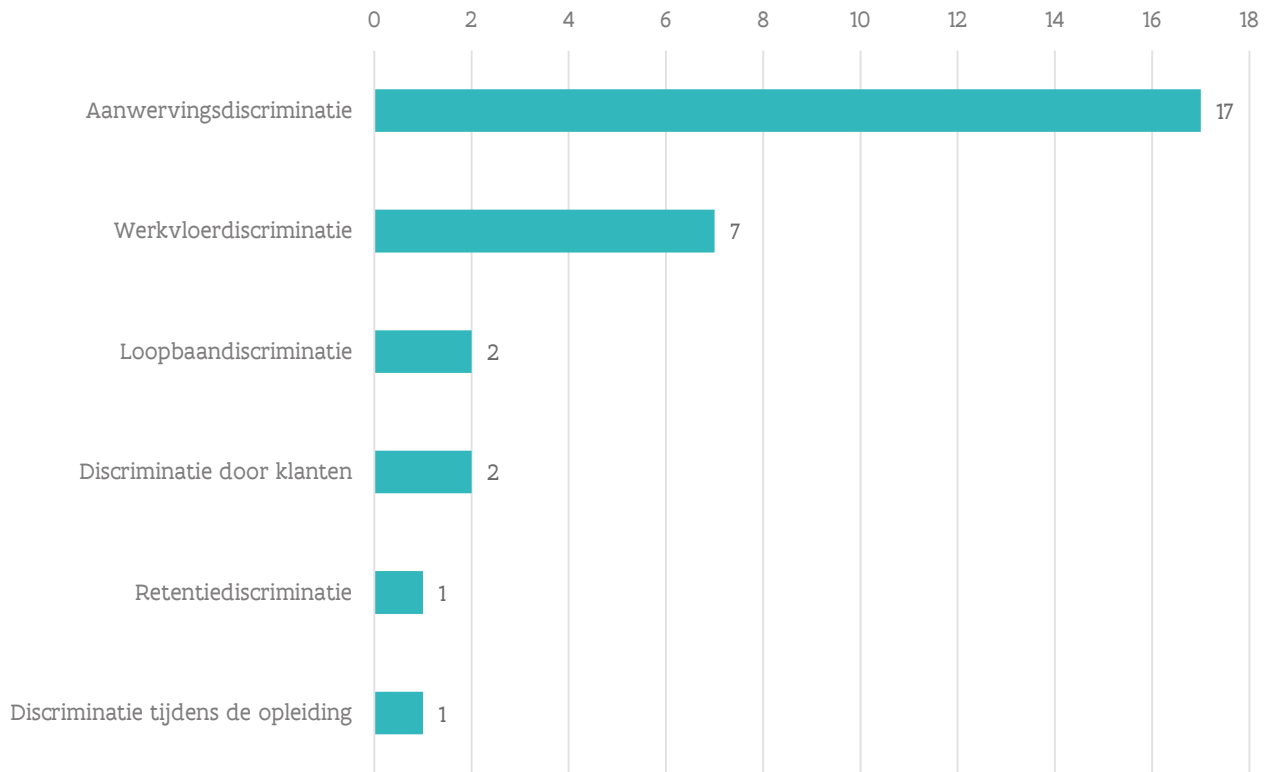
6.2.1. Alternatieve methoden: methodologie

Gezien de variatie in methoden en de waarborging van de sectorale anonimiteit bij de rapportering is het een uitdaging om alle onderzoeken die gebruik maakten van een alternatieve wetenschappelijke methode op een overkoepelende manier met elkaar te vergelijken. Er zijn kwantitatieve onderzoeken vooral gebaseerd op surveys die eerder de mate van discriminatie bespreken maar vergeleken met correspondentietesten in beperktere mate kunnen hardmaken dat discriminatie effectief de oorzaak is voor de kloven in aanwervingen. Bij kwalitatieve onderzoeken kan er meer onderscheid worden gemaakt tussen de verschillende mechanismen die aan de basis liggen van de knipperlichten, maar is het niet mogelijk om verschillen op een representatieve manier te onderzoeken.

Veel sectoren maakten gebruik van mixed methods onderzoek – een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve analysemethoden. Een veel voorkomende methode was het afnemen van interviews waarbij tijdens de interviews o.a. de werkgevers werden bevraagd over hun recente aanwervingen, waardoor er naast de meer diepgaande informatie uit de interviews een dataset werd opgesteld met de kenmerken van recente aanwervingen waarop een regressieanalyse werd gedaan. Hoewel veel van de onderzoeken de nadruk legden op werkgeversbevragingen, zijn er ook sectoren die juist de nadruk hebben gelegd op de werknemers.

De onderzoeken die gebruik maakten van alternatieve wetenschappelijke methoden bieden meer mogelijkheden om breder naar arbeidsmarktdiscriminatie te kijken dan enkel naar aanwervingsdiscriminatie. Desalniettemin bekeken 17 op 19 onderzoeken aanwervingsdiscriminatie (Figuur 1). Zelfs wat betreft aanwervingsdiscriminatie kunnen de alternatieve methoden potentieel een stuk breder kijken dan correspondentietesten, die enkel de eerste fase in de sollicitatie belichten. Zo kan er gepeild worden naar discriminatie tijdens sollicitatiegesprekken of salarisonderhandelingen. 7 op 19 onderzoeken onderzochten werkvloerdiscriminatie. Werkvloerdiscriminatie kan elke vorm van discriminatie betekenen die een persoon ervaart tijdens het dagelijks uitvoeren van haar job, zoals opmerkingen van collega's of voorkeursbehandelingen op basis van iemands groepskenmerken. 2 op 19 onderzoeken bekeken ook loopbaandiscriminatie en nog eens 2 op 19 onderzoeken bekeken discriminatie vanuit klanten. Loopbaandiscriminatie heeft vooral te maken met de kansen die iemand krijgt of juist niet krijgt tijdens de gehele loopbaan vanwege bepaalde groepskenmerken. Discriminatie vanuit klanten gaat over of een werknemer op basis van achtergrondkenmerken discriminatie ervaart bij klantencontact. Tot slot bekeek 1 op 19 onderzoeken specifiek retentiediscriminatie en discriminatie tijdens opleidingen in de sector. Retentiediscriminatie gaat over waarom personen met bepaalde groepskenmerken vaker uitstromen uit jobs terwijl discriminatie tijdens de opleiding uiteenlopend kan gaan over discriminatie-ervaringen tijdens de opleiding.

Figuur 1. Type discriminatie onderzocht door de sectoren (N=19) in de alternatieve methoden



Noot. Meerdere vormen van discriminatie konden worden geanalyseerd in één onderzoek

Nog een voordeel van het gebruik van (de meeste) alternatieve methoden ten opzichte van correspondentietesten is dat ze op een meer kostefficiënte manier meerdere discriminatiegronden kunnen bekijken. In de meeste onderzoeken was er zo sprake van een vrij brede analyse naar meerdere discriminatiegronden waarbij de sectoren zelf in hun sectorfiche aangaven welke discriminatiegrond(en) de focus was/waren van de analyse.

Anders dan bij correspondentietesten kunnen de alternatieve wetenschappelijke methoden die gebruikt werden voor de onderzoeken van de sectorale nulmeting geen (aanwervings)discriminatie vaststellen maar enkel risico's of knipperlichten aanstippen. Voor het bepalen van de knipperlichten zijn we vooral uitgegaan van de zelfrapportering van de sectoren in hun sectorfiches. Als sectoren in beperkte mate zelf conclusies trokken rond de knipperlichten en de mechanismen (zie verderop) die blijken uit hun nulmeting probeerden we alsnog meer details te verkrijgen via de sector. Voor de resultaten van de alternatieve methoden waren de auteurs van dit rapport in belangrijke mate overgeleverd aan de interpretatie van de sectoren van hun eigen nulmeting. Waar correspondentietesten gebruik maken van significantietesten en de ruimte voor interpretatie zodoende relatief beperkt is, is er geen duidelijke definitie van wat een "knipperlicht" of "risico op discriminatie" precies inhoudt voor dit rapport in het kader van de alternatieve methoden die werden gebruikt om discriminatie in kaart te brengen. De informatie die we uit de sectorale fiches konden halen of bij navraag verkregen varieerde bovendien zeer sterk per sector, wat de volledigheid van de resultaten heeft kunnen beïnvloeden. Het is dan ook belangrijk de resultaten in hoofdstuk 6.2 te interpreteren als algemene overkoepelende tendensen.



6.2.2. Alternatieve methoden: geaggregeerde resultaten

Gender werd door in totaal 17 sectoren opgenomen in hun analyse (Tabel 4) en uit 14 van deze onderzoeken bleek dat gender een knipperlicht is. Het gaat in alle gevallen om discriminatie ten aanzien van vrouwen. Het is opvallend dat, hoewel er weinig hard bewijs is voor aanwervingsdiscriminatie op basis van gender vanuit de correspondentietesten (zie hoofdstuk 6.1), er uit de onderzoeken met alternatieve wetenschappelijke methoden toch veel aanwijzingen voor discriminatie op basis van gender blijken te bestaan. Ook leeftijd werd vaak aangehaald als knipperlicht (in 13 van de 17 onderzoeken die hierop testten), hoewel iets minder vaak dan gender. We konden op basis van de tekstuele toelichting in veel (maar niet alle) gevallen uitsplitsen of het gaat om discriminatie op jonge leeftijd of juist oudere leeftijd. In het geval van jonge leeftijd ging het om 7 op 8 onderzoeken die discriminatie vaststelden, in het geval van oudere leeftijd ging het om 6 op 7 onderzoeken. Ook etniciteit komt duidelijk als knipperlicht naar boven: in 11 op 15 onderzoeken bleken er aanwijzingen voor discriminatie op etniciteit/migratieachtergrond. Hoewel seksuele geaardheid slechts in 2 onderzoeken expliciet werd benoemd als onderzochte discriminatiegrond, bleken er in beide aanwijzingen voor discriminatie. Ten slotte keken maar liefst 9 onderzoeken naar discriminatie op basis van een functiebeperking maar vond opvallend genoeg slechts 1 onderzoek aanwijzingen voor discriminatie.

Tabel 4. Zelfgerapporteerde frequentie van knipperlichten in sectoren die gebruik maakten van een alternatieve methode

Discriminatiegrond	Totaal aantal sectoren dat discriminatiegrond opnam in onderzoek	Aantal sectoren met knipperlichten
Gender	17	14
Seksuele geaardheid	2	2
leeftijd	17	13
Jonge leeftijd	8	7
Oude leeftijd	7	6
Etniciteit/migratieachtergrond	15	11
Functiebeperking	9	1

Noot. In principe zijn de knipperlichten zelf door de sectoren gerapporteerd. Als echter uit de verstrekte informatie bleek dat de analyses ook van toepassing zijn op niet-vermelde discriminatiegronden, deden we navraag bij de sector.

* Discriminatie op basis van kennis van het Nederlands, nationaliteit en huidskleur worden tot deze categorie gerekend.

In de onderzoeken die gebruik maakten van kwalitatieve methoden (met name discoursanalyse) wordt nog breder onderscheid gemaakt tussen bepaalde discriminatiemechanismen. Het gaat bij deze analyses niet om gesprekken over specifieke sollicitanten maar om algemene opvattingen over bepaalde achtergrondkenmerken. Niet alle mechanismen die werden besproken in de kwalitatieve luiken komen terug in deze analyse omdat ze overkoepelend niet prevalent genoeg waren. Onderzoeken die vonden dat bepaalde discriminatiegronden een significant lagere kans op aanwerving hadden (bv. met behulp van

regressieanalyses), worden hier gerekend tot gedragingen. Hoewel er geen uitspraken gedaan kunnen worden over het type discriminatie (voorkeursdiscriminatie of statistische discriminatie) gaat het duidelijk om aanwijzingen van discriminerend gedrag (nl. bij aanwervingen).²

We maken onderscheid tussen vier mechanismen die in meer of mindere mate aanwezig zijn binnen de sectoren (Tabel 5). Stereotypering betreft vooroordelen of assumpties die worden gemaakt over iemand op basis van iemands groepskenmerken. Ook het maken van grappen over discriminatiegronden op de werkvloer, een terugkerend thema in de kwalitatieve onderzoeken, rekenen we tot deze categorie aangezien grappen vaak gebaseerd zijn op stereotypes. Stereotypering als discriminatiemechanisme kwam het vaakst terug voor gender (12 keer) en leeftijd (10 keer), maar ook voor etniciteit (5 keer). Aangezien de auteurs van dit rapport meestal geen toegang hadden tot de onderzoeksrapporten kunnen we geen citaten geven van de stereotypen die gebruikt worden. Wel halen de sectoren in hun sectorale fiches vaak zelf voorbeelden aan die gebruikt worden. Voorbeelden van stereotypen over gender die terugkwamen zijn bijvoorbeeld dat vrouwen minder fysieke kracht zouden hebben of zich liever niet vuil willen maken. Zowel stereotypen over personen op oudere leeftijd als personen van jongere leeftijd kwamen vaak voor. Associaties die naar boven komen bij jongere personen is dat ze minder bereid zijn hard te werken, terwijl de assumptie bij oudere personen juist is dat ze niet vitaal genoeg zijn voor bepaalde arbeid of dat ze niet lang meer mee zullen draaien. Stereotypen die voorkomen rond etniciteit hebben eerder betrekking op het niet begrijpen of accepteren van de Vlaamse (werk)cultuur.

Sociaal conformisme is een vorm van discriminatie die optreedt wanneer er assumpties worden gemaakt over de attitudes en denkbeelden van anderen, in het geval van de sectorale nulmetingen gaat het vooral over de attitudes en denkbeelden van klanten. Er wordt vanuit gegaan dat een klant negatief staat tegenover personen met bepaalde kenmerken, wat dan weer doorwerkt in het aanwervingsbeleid of werkvloerbeleid van ondernemingen. Sociaal conformisme komt logischerwijs vooral voor bij beroepen met contactfuncties. Het is dus logisch dat dit mechanisme in meerdere mate voorkomt in (sub)sectoren waar contact met klanten ook meer voorkomt. In de sectorale nulmeting komt sociaal conformisme vooral voor wat betreft de discriminatiegrond etniciteit/migratieachtergrond (in 3 gevallen) maar in beperkte mate ook wat betreft gender (1 keer).

Financiële en praktische bezwaren verwijzen naar financiële of praktische rechtvaardigingen die worden gebruikt om personen met bepaalde groepskenmerken te benadelen, bijvoorbeeld bij sollicitaties of op de werkvloer. Ze berusten vaak ook op stereotypes en werden voornamelijk aangehaald in het kader van aanwervingsbeleid. Ze komen relatief vaak naar voren in de onderzoeken met alternatieve methoden voor leeftijd (7 keer), gender (6 keer) en etniciteit (4 keer). Voorbeelden van financiële en praktische bezwaren die voorkwamen wat betreft vrouwen zijn dat er extra faciliteiten getroffen moeten worden voor vrouwen (met het onderliggende stereotype dat vrouwen een hogere hygiënestandaard hebben) en dat vrouwen minder flexibel zouden zijn vanwege gezinsprioriteiten (opnieuw tevens een stereotype). Voor jongere personen wordt de opleidingskost aangehaald als een drempel terwijl oudere personen te duur worden gevonden. Voor personen met een niet-Vlaamse herkomst wordt verwezen naar de beperktere kennis van het Nederlands als drempel.

² Het gaat hier niet om resultaten op basis van gedragsmatig onderzoek, zoals correspondentietesten, maar om resultaten uit kwalitatief onderzoek die verwijzen naar gedragingen.



Tot slot kwamen er in beperkte mate ook (verwijzingen naar) gedragingen naar voren uit de sectorale nulmetingen met alternatieve methoden. Het gaat dan om bewijs dat volgt uit statistische analyses of verwijzingen naar gedrag uit interviews. Het betreft dan ook geen hard wetenschappelijk bewijs voor gedragingen aangezien de methoden niet toelaten hierop te testen. De meeste (indicaties van discriminatoire) gedragingen betroffen leeftijd (4 gevallen), terwijl ook gender en etniciteit een aantal keer voorkomt (beide 3 keer). Er was ook 1 geval van een verwijzing naar een gedraging voor functiebeperking.

Tabel 5. Frequentie van aangetroffen discriminatiemechanismen

Discriminatiegrond	Stereotypen /associaties	Sociaal conformisme	Gedragingen	Financiële en praktische bezwaren
Gender	12	1	2	6
Leeftijd	10	0	4	7
Etniciteit/migratieachtergrond	5	3	2	4
Functiebeperking	1	0	1	0
Geaardheid	1	0	0	0

6.2.3. Alternatieve methoden: conclusie

Ondanks de verschillende methoden die werden gebruikt bij de sectorale nulmeting waren de conclusies die volgden uit de verschillende onderzoeken wél zeer gelijkaardig – het gaat namelijk telkens om het risico op discriminatie voor bepaalde discriminatiegronden. Om die reden bleek het ondanks de variatie aan methoden toch in zekere mate mogelijk om aan te geven op geaggregeerd niveau wat de resultaten waren van de sectorale nulmetingen die gebruik maakten van zeer uiteenlopende methoden. Voor de interpretatie van de resultaten van de alternatieve wetenschappelijke methoden waren de auteurs van dit rapport weliswaar in belangrijke mate overgeleverd aan de eigen interpretatie van de sectoren. Waar correspondentietesten gebruik maken van significantietesten en de ruimte voor interpretatie zodoende relatief beperkt is, is er geen duidelijke definitie van wat een “knipperlicht” of “risico op discriminatie” precies inhoudt voor dit rapport. Ook verstrekten niet alle sectoren (uitgebreide) informatie over de achterliggende mechanismen die zullen worden besproken in dit hoofdstuk. Het is dan ook belangrijk de resultaten in hoofdstuk 6.2 te interpreteren als algemene tendensen.

In lijn met de resultaten van de correspondentietesten komt etniciteit naar boven als discriminatiegrond waarbij het grootste aandeel onderzoeken (verhoudingsgewijs ten opzichte van het totaal aantal onderzoeken dat deze discriminatiegrond bekeek in de analyse) knipperlichten constateerden. Alle mechanismen van discriminatie zijn bovendien aanwezig als het aankomt op etnische discriminatie, wat aangeeft dat discriminatie op etniciteit zich op vele manieren manifesteert. Sociaal conformisme is het enige mechanisme dat vrijwel uitsluitend terugkwam in verband met discriminatie op etniciteit.

Opvallend is het hoge aandeel onderzoeken dat knipperlichten vond met betrekking tot gender. Er leven vooral veel stereotypen rond gender, hoewel er ook veel financiële en praktische bezwaren bleken te zijn rond het aanwerven van vrouwen. Deze resultaten suggereren dat gender, ondanks het feit dat de nulmetingen die gebruik maakten van correspondentietesten geen bewijs vonden voor aanwervingsdiscriminatie, als discriminatiegrond niet over het hoofd gezien mag worden.



Aanwervingsdiscriminatie op basis van gender vindt mogelijk plaats tijdens een ander stadium van het aanwervingsproces dan correspondentietesten kunnen aantonen. Sommige sectoren, en sommige jobs, maken zichzelf mogelijk niet aantrekkelijk genoeg voor vrouwen, waardoor het aandeel vrouwen dat solliciteert voor een job in een dergelijke sector zeer beperkt blijft.

Ook voor discriminatie op leeftijd, zowel jongere als oudere leeftijd, worden relatief veel aanwijzingen gevonden. Het gaat hier vaak om stereotypen en om financiële en praktische bezwaren. Gezien er ook discriminatie op basis van leeftijd (oudere leeftijd) werd gevonden in de correspondentietesten van de enige sector die dit onderzocht en een voldoende grote steekproef had om conclusies uit te kunnen trekken, is de conclusie toch vooral dat discriminatie op jongere en op oudere leeftijd beide duidelijk aandachtspunten zijn. Er werden bovendien opvallend vaak aanwijzingen voor discriminatoire gedragingen in verband met iemands leeftijd geconstateerd, een indicatie dat discriminatie op leeftijd mogelijk vaker een meer directe vorm aanneemt. De resultaten betreffende geaardheid suggereren dat dit type discriminatie in toekomstig onderzoek meer aandacht verdient, terwijl discriminatie op basis van een functiebeperking dan weer opvallend beperkt lijkt. Mogelijk bestaat er voor functiebeperking als discriminatiegrond reeds meer bewustzijn op de Vlaamse arbeidsmarkt.



7 SECTORALE ACTIEPLANNEN

In dit hoofdstuk bespreken we de acties die de sectorfondsen ondernemen of van plan zijn te gaan ondernemen naar aanleiding van de nulmeting³. Het betreft een overzicht van de actieplannen, met een sterke variatie tussen aan de ene kant actieplannen op grote lijnen en aan de andere kant reeds zeer gedetailleerde plannen, zoals die door de sectoren naar voren zijn geschoven als onderdeel van het addendum non-discriminatie & inclusie en zoals vrijwillig meegedeeld in het kader van dit overkoepelend rapport. De acties die worden ondernomen door de sectoren die niet participeerden aan dit rapport werden dientengevolge niet meegenomen in deze analyse. De sectoren vermeldden eerder uitzonderlijk op welke specifieke discriminatiegrond bepaalde acties betrekking hebben. We konden in deze overkoepelende analyse dit onderscheid dan ook niet maken. In de praktijk kan het zijn dat sectoren bepaalde acties meer specifiek gaan richten op bepaalde discriminatiegronden.

Voor het merendeel van de acties is een categorisering opgesteld die toelaat om de frequentie van de acties te kunnen tellen op geaggregeerd niveau. Deze overkoepelende categorieën worden in kaart gebracht in tabel 6. In de tekst wordt vervolgens meer duiding gegeven wat betreft de concretere inhoud van (sommige van) deze categorieën. Sommige acties (bv. "oprichting van werkgroep non-discriminatie") zijn algemeen maar kunnen tot andere, meer concrete acties leiden in de toekomst. 5 sectoren die wel meededen aan het opstellen van dit rapport hadden nog geen actieplan ingediend op het moment dat dit rapport werd opgesteld.

We maken onderscheid tussen 3 categorieën van acties: algemene acties (acties die zich richten op zowel non-discriminatie als inclusie/diversiteit), acties die meer specifiek gericht zijn op het bevorderen van inclusie en diversiteit, en acties die meer specifiek gericht zijn op het bestrijden van discriminatie. We beginnen met de algemene acties die betrekking hebben op beide. 16 sectoren vermeldden zulke sensibiliserende acties. Sensibiliserende acties zijn vrij divers maar komen meestal neer op bewustmakingcampagnes rond discriminatie en het belang van inclusie. 17 sectoren vermeldden informerende acties. Deze zijn verschillend van sensibiliserende acties in dat ze eerder georiënteerd zijn op het verstrekken van informatie rond discriminatie en inclusie en dus educatiever van aard zijn. Communicatiecampagnes kunnen ook eerder gericht zijn op het verspreiden van informatie rond andere acties, bijvoorbeeld rond opleidingen die worden opgezet.

Ook acties die werden gecategoriseerd tot 'opleidingen' (13 in totaal) zijn educatief van aard maar in deze gevallen gaat het meer specifiek om het opzetten van opleidingen of het aanvullen van bestaand opleidingsmateriaal (taalopleidingen uitgezonderd). Het gaat bijvoorbeeld om opleidingen rond non-discriminatie of om sociaal conformisme tegen te gaan maar ook over opleidingen rond inclusie. Het verhogen van de deelname aan opleidingen, bijvoorbeeld door het verbeteren van de informatieverspreiding rond bestaande opleidingen, rekenen we tot de categorie 'informereren'. Als er (meer) financiële ondersteuning verleend gaat worden voor opleidingen vanuit de sectorale werking, wordt dit gerekend tot financiële ondersteuning. Er waren 4 sectoren die (meer) financiële ondersteuning (gaan) verlenen, bijvoorbeeld om opleidingen op ondernemingsniveau te financieren of om non-discriminatiebeleid op het niveau van de onderneming uit te werken. Er waren nog eens 4 sectoren die

³ Acties die worden ondernomen door de sectorale vakbonden en werkgeversorganisaties zijn niet opgenomen in de actieplannen van de sectorfondsen en worden verder niet besproken in dit hoofdstuk.

andere vormen van ondersteuning gingen bieden. 3 sectoren gaven aan aanvullend onderzoek te gaan uitvoeren en 2 sectoren gaven aan monitoringsmechanismen op te zetten (bijvoorbeeld statistieken rond diversiteit te gaan delen op de eigen website). Het opzetten van kennisdeling met andere sectoren, het opzetten van lerende netwerken, het installeren van vertrouwenspersonen en de deelname aan een proefproject 'open hiring' werden telkens door 2 sectoren vermeld. Een aantal acties werden te infrequent vermeld om hier één voor één te benoemen.

De sectoren vermeldden ook acties die meer specifiek kaderen in het bevorderen van diversiteit en inclusie. 5 sectoren gaven aan te willen inzetten op beeldvorming rond de sector en 6 sectoren vermeldden acties rond het verbeteren van de instroom van personen die behoren tot gediscrimineerde groepen. 4 sectoren gaven aan in te willen inzetten op taalcoaching of het verbeteren van het taalbeleid binnen de sector. Taalcoaching en taalopleidingen zijn acties die kaderen in het verbeteren van de participatie en toegang van personen met een migratieachtergrond. Nog eens 7 sectoren vermeldden acties om de inclusiviteit van de ondernemingen te verbeteren of om inclusief ondernemerschap in de sector aan te moedigen. 1 sector geeft aan kinderen in het lager onderwijs warm te willen maken voor de sector.

Ten slotte vermeldden sectoren ook een aantal acties die enkel gericht zijn op het bestrijden van non-discriminatie. 2 sectoren geven aan een werkgroep rond het bestrijden van discriminatie op te gaan zetten. Andere acties die slechts 1 keer werden vermeld in het kader van non-discriminatie zijn het aangaan van een resultaatsverbintenis in het kader van de intersectorale anti-discriminatiecode, een focus op de non-discriminatiecode, betere omkadering van nieuwe medewerkers rond het sectorale non-discriminatiebeleid, het opstellen van objectievere promotieprocedures en het opstellen van een non-discriminatieclausule onderaannemers.



Tabel 6. Sectorale acties in het kader van non-discriminatie en diversiteit/inclusie

Sectorale acties in het kader van non-discriminatie en diversiteit/inclusie	Frequentie
Algemene acties gericht op tegengaan discriminatie en bevorderen diversiteit en inclusie	
Sensibiliseren	16
Informereren	17
Opleiding	13
Financiële ondersteuning ondernemingen	4
Ondersteuning & begeleiding ondernemingen	4
Onderzoek	3
Deelname proefproject 'open hiring'	2
Kennisdeling andere sectoren	2
Monitoring	2
Lerende netwerken	2
Vertrouwenspersoon	2
Opzetten samenwerking belangenvertegenwoordigingsorganisaties	1
Rondetafel	1
Werkbaar werk meer centraal stellen	1
Stimuleren risicoanalyse op bedrijfsniveau	1
Deelname aan intersectoraal overleg	1
Aanpakken structurele kwetsbaarheid	1
Rekruteringscan	1
Oprichting kenniscentrum	1
Acties in het kader van diversiteit/inclusie	
Bevorderen inclusiviteit/inclusief ondernemen	7
Inzetten op instroom	6
Beeldvorming sector verbeteren	5
Taalcoaching/taalbeleid	4
Stimulering kinderen lager onderwijs	1
Acties in het kader van non-discriminatie	
Oprichting werkgroep non-discriminatie	2
Non-discriminatieclausule onderaannemers	1
Resultaatsverbintenis intersectorale anti-discriminatiecode	1
Focus op non-discriminatiecode	1
Betere omkadering nieuwe medewerkers over sectorale non-discriminatie-beleid	1
Objectievere promotieprocedures	1
(nog) Geen actieplan	5

8 BIBLIOGRAFIE

Baert, S., Dalle, A. Lippens, L. & Malfait, L. (2021). Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport

Baert, S., Dalle, A. Lippens, L., Malfait, L. & Sharipova, A. (2021). Discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering

Baert, S., Lamberts, M. & Verhaeghe, P-P. (2020). Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten. I.o.v. DWSE



9 APPENDIX

Appendix A. Methodologie nulmeting per sector

Sectoren	Correspondentietest	Vignettes	Discoursanalyse	Diepte-interviews	Regressie-analyse	Survey	Andere*
Sector van de APCB							
Audiovisuele sector en de sector van de Filmproductie				X		X	X
Autosector en aanverwante sectoren	X						
Sector voor de Banken	X						
Begrafenissector				X			
Sector Betonindustrie	X			X			
Sector Binnenvaart			X				
Sector Bouw			X		X		
Chemie, Kunststoffen en Life Sciences	X						
Sector Handel in Brandstoffen			X				
Sector van de Detailhandel	X						
Sector Diamant			X				
Sector voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren							X

Sector van de Elektriciens: installatie en distributie			x	x	x		
Grafische sector	x						
Groene sectoren			x		x		
Horecasector			x				x
Houtsectoren	x						
Sector van het Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	x						
Sector Kappers, fitness en schoonheidszorgen		x		x			
Sector Kleding en confectie	x						
Sector Lokale besturen	x						
Sector Metaal arbeiders en bedienden	x						
Sector van de Papier- en kartonverwerkende nijverheid	x		x			x	
Sector van de Private autobus- en autocarbedrijven	x						
Social Profit	x						

////////////////////////////////////

Sector van de Taxiondernemingen en de diensten voor het verhuur van voertuigen met bestuurder				X			X
Sector Textiel	X						
Sector Textielverzorging						X	
Sectoren Transport en logistiek en grondaafhandeling op luchthavens	X						
Sector van de Uitzendarbeid							X
Sector Vastgoed	X		X				
Sector Verhuisondernemingen, meubelbewaring en aanverwante activiteiten				X			X
Sector van het Vermakelijkheidsbedrijf						X	
Sector van de Voedingshandel	X						
Sector Voedingsnijverheid	X						
Sector van de Vrije beroepen				X			
Sector van de Zelfstandige Kleinhandel	X						

* Noot bij de 'andere' methoden:



- De audiovisuele sector maakte aanvullend gebruik van focusgroepen en een strategische workshop
- De dienstenchequesector onderzocht discriminatie reeds voor de aanvang van deze nulmeting met behulp van mystery callings
- De horeca maakte aanvullend gebruik van beschrijvende analyses
- De uitzendsector maakte gebruik van personae en customer journeys
- De verhuissector maakte aanvullend gebruik van inleefstages
- De taxisector maakte aanvullend gebruik van actieonderzoek en focusgroepen.