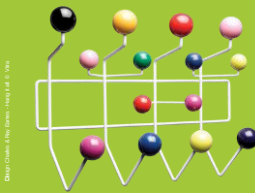


Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards?

Een experimenteel onderzoek naar discriminatie op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten



Achtergrond

- Capéau B., Eeman L., Groenez S. en Lamberts M. (2012), *Wie heeft voorrang: Jonge Turken of prille grijsaards? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten*. Onderzoek in het kader van de diversiteitsbarometer Werk-CGKR
- Lamberts M. en Eeman L. (2012), *Gatekeepers op de arbeidsmarkt*. Onderzoek in het kader van de diversiteitsbarometer Werk-CGKR

1. Opzet van het onderzoek

1. Discriminatie is een kenmerk van het gedrag van diegene die discrimineert

discriminatie meten is een methode ontwikkelen om dit gedragskenmerk vast te stellen wanneer het zich voordoet

Dit is fundamenteel verschillend van de implicaties van discriminatie voor diegenen die het onderwerp zijn van discriminatie, vaststellen, meten of bestuderen.

=> **experimenteel opzet: gedragstesten**

Discriminatie: verschil in behandeling van evenwaardige kandidaten (omwille van persoonskenmerken)

3

1. Opzet van het onderzoek (vervolg)

2. *Multidimensioneel* vs paarsgewijs opzet

In tegenstelling tot voorgaand onderzoek, een methode ontwikkelen om het voorkomen van discriminatie in verschillende dimensies (geslacht, leeftijd, nationale herkomst en bepaalde fysieke gesteldheden) vast te stellen en te vergelijken

3. *Geaggregeerde* vs segmentspecifieke gedragstesten

Voorwerp van het onderzoek: discriminatie op de *arbeidsmarkt*, meer bepaald bij de eerste selectie van sollicitanten

Houdt de selectieverantwoordelijke bij de selectie van sollicitanten rekening met geslacht, leeftijd, nationale herkomst, bepaalde fysieke kenmerken?

geaggregeerd = de gehele Belgische arbeidsmarkt

Gevolg: discriminatie in de ene richting in een bepaald segment kan discriminatie in de andere richting in een ander segment opheffen

4

1. Uitwerking van het opzet

1. Experimenteel opzet:

uitsturen van sollicitatiebrieven op gepubliceerde vacatures (internet, kranten, lokale pers...) -> *correspondentietests*

2. Multidimensionaal:

- Naar elke vacature werden **twee** sollicitatiebrieven met cv verstuurd
- We hielden **alle kenmerken** van de sollicitatiebrieven **gelijk, behalve de persoonskenmerken waarvoor we discriminatie wilden onderzoeken**
 - Eén van beide sollicitanten was steeds een 35-jarige man van Belgische afkomst (het **REFERENTIETYPE**)
 - De andere sollicitant verschilde ten opzichte van het referentietype op minimum één en maximaal drie van de volgende kenmerken:
 - Geslacht (man/vrouw)
 - Leeftijd (23, 35, 47 en 53)
 - Nationale herkomst (Belgisch, Congolees, Italiaans, Marokkaans, Turks) of een specifieke fysieke gesteldheid (niet nader gespecificeerde fysieke beperking, zwangerschap)

In totaal zijn er **57 andere types buiten het referentietype**.

1. Uitwerking van het opzet (vervolg)

3. Geaggregeerde testen: 1 708 sollicitaties op 854 vacatures:

- voor elke vacature werden 2 cv's en sollicitatiebrieven opgesteld: één voor het referentietype, één voor een toevallig gekozen type uit de andere 57 mogelijke types
- De vacatures werden geselecteerd met het oog op een gelijkmatige spreiding over:
 - 3 *gewesten*: Vlaanderen, Wallonië, Brussel,
 - 4 economische *sectoren*:
 - industrie,
 - handel vervoer en diensten,
 - ICT en financieel,
 - overheid en non-profit
 - 4 *statuten*: ongeschoolde en geschoolde arbeiders, bedienden, kaders

1. Uitwerking van het opzet (vervolg)

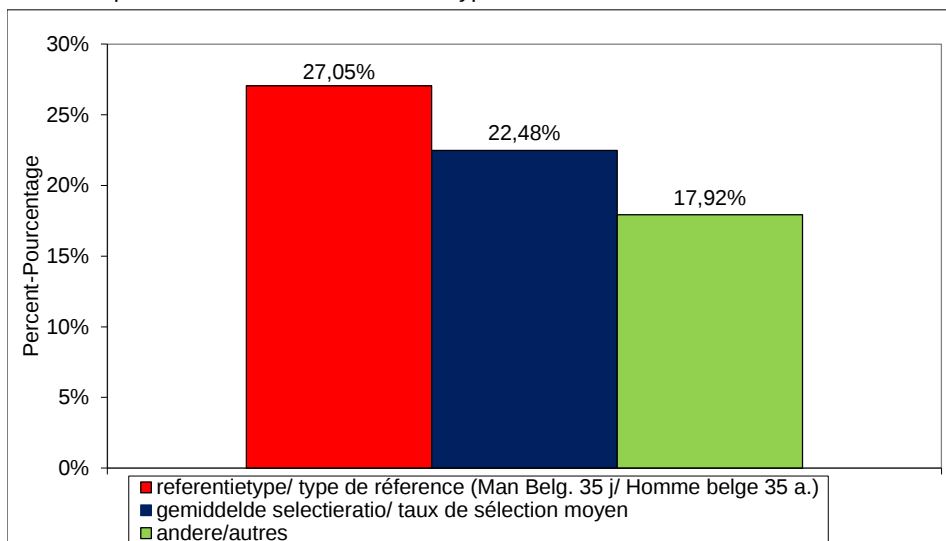
3. Geaggregeerde testen: 1 708 sollicitaties op 854 vacatures:

- Volgende vacatures kwamen niet in aanmerking:
enkel informeel bekendgemaakt, interimkantoor, tijdelijke functies, studentenjobs, hogere kaderfuncties, vacatures waarvoor niet per mail of post kon gesolliciteerd worden, extra vereisten (bv. tewerkstellingsmaatregelen), vacatures bij dezelfde werkgever
- De CV's werden afgestemd op de vereisten van de vacature
Alle kandidaten hebben een vlekkeloze schoolloopbaan, zijn op het moment van sollicitatie aan het werk, hebben hun loopbaan gestart direct na de opleiding
- Resterende, onvermijdelijke verschillen (zoals layout, woonplaats (gelijke afstand !), enz.) werden gerandomiseerd

7

2. Resultaten

Empirische selectieratio: referentietype *versus* de rest

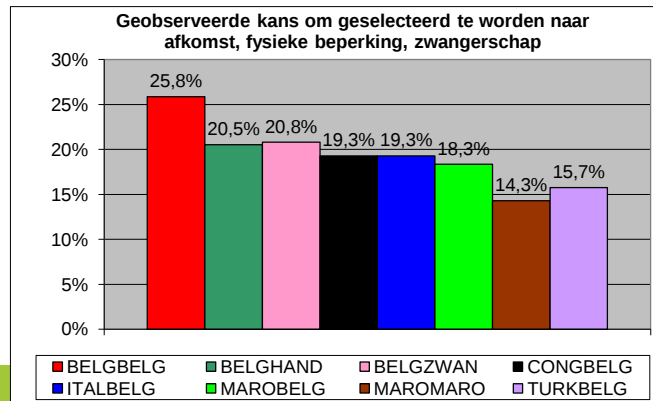


2. Resultaten

- We willen analyseren in welke mate de verschillende waarden voor de persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, nationale oorsprong, fysieke beperking, zwangerschap) elk op zich bijdragen tot de kans op discriminatievoordeel, -nadeel en/of gelijke behandeling
- We willen de bijdrage van elk van die factoren op zich nagaan, onafhankelijk van de bijdrage van andere factoren.

Gaat in tegen één-dimensionale benadering

Voorbeeld:

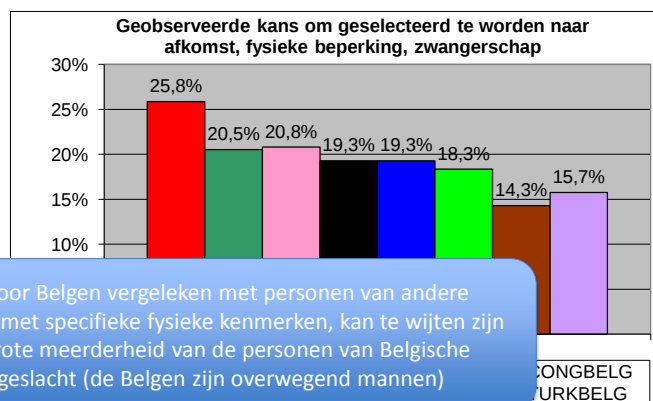


2. Resultaten

- We willen analyseren in welke mate de verschillende waarden voor de persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, nationale oorsprong, fysieke beperking, zwangerschap) elk op zich bijdragen tot de kans op discriminatievoordeel, -nadeel en/of gelijke behandeling
- We willen de bijdrage van elk van die factoren op zich nagaan, onafhankelijk van de bijdrage van andere factoren.

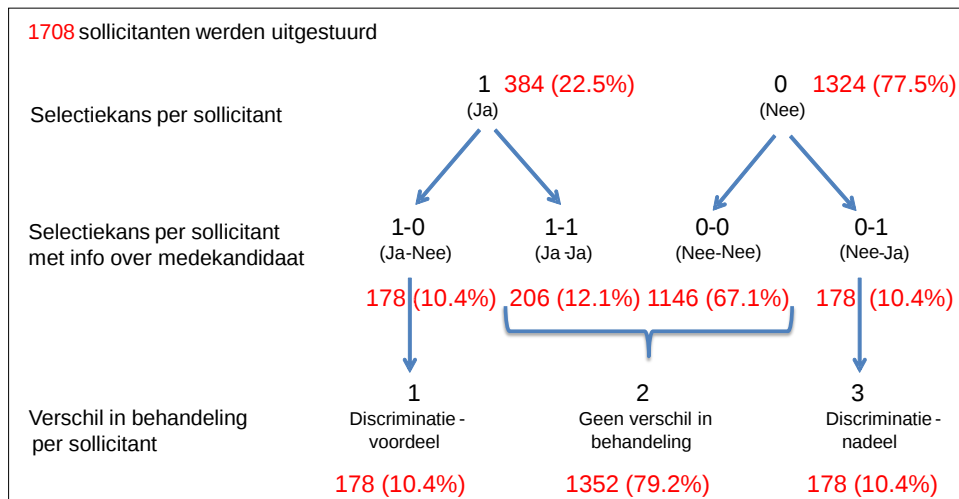
Gaat in tegen één-dimensionale benadering

Voorbeeld:



De hoge selectieratio voor Belgen vergeleken met personen van andere nationale herkomst, of met specifieke fysieke kenmerken, kan te wijten zijn aan leeftijd (een overgrote meerderheid van de personen van Belgische herkomst is 35 jaar) of geslacht (de Belgen zijn overwegend mannen)

2. Resultaten

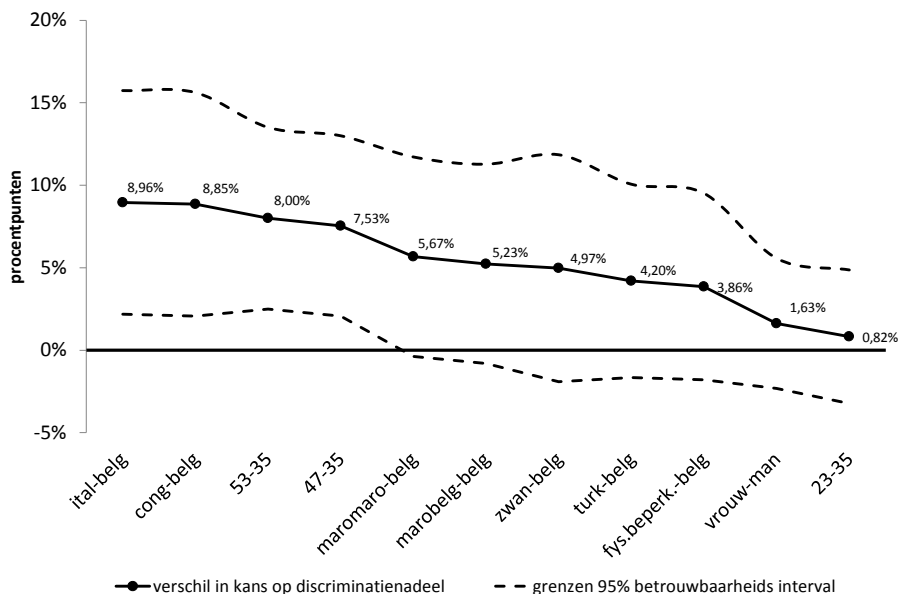


2. Resultaten

- We willen analyseren in welke mate de verschillende waarden voor de persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, nationale oorsprong, fysieke beperking, zwangerschap) elk op zich bijdragen tot de kans op discriminatievoordeel, -nadeel en/of gelijke behandeling
- Om de bijdrage van elk van die factoren op zich na te gaan, *onafhankelijk van de bijdrage van andere factoren*, werd gebruik gemaakt van *regressie-analyse*
- De grootte van de geschatte coëfficiënten voor een variabele geeft aan in welke mate deze variabele (vergeleken met de waarde voor de overeenkomstige dimensie voor het referentietype) bijdraagt tot de kans om een discriminatievoordeel te bekomen

2. Resultaten

verschillen in gestandaardiseerde kans op discriminatienadeel



3. Conclusies

- Deze studie ging na of er evidentie is voor discriminatie naar geslacht, leeftijd, nationale herkomst en bepaalde fysieke kenmerken bij een eerste selectie van sollicitanten (op basis van sollicitatiebrieven).
- Methode: geaggregeerde correspondentietesten.
- We definieerden discriminatie als verschil in behandeling van evenwaardige kandidaten (omwille van persoonskenmerken).
- Wij kwantificeerden dit concept door het verschil in kans op discriminatienadeel tussen twee groepen te schatten.

3. Conclusies

- Er is evidentie dat er discriminatie bij een eerste selectie voorkomt op de Belgische arbeidsmarkt als geheel.
- Deze discriminatie is er vooral ten opzichte van personen met bepaalde niet-Belgische herkomst (Italiaans, Congolees en Marokkaans) en van ouderen tegenover jongeren.
- We vonden op geaggregeerd niveau geen evidentie voor discriminatie bij selectie op basis van geslacht. Deze bevinding op geaggregeerd niveau kan samengaan met een sterke segregatie naar geslacht voor bepaalde beroepsgroepen of voor bepaalde (sub)sectoren. Ons instrument is niet geschikt om segregatie te meten.