

ONDERZOEKSPAPER

Bachelor@Research

Professionele Bachelor Bedrijfsmanagement

Titel: De mate van etnische discriminatie in wervings- en selectieprocedures binnen de publieke en private sector in Vlaanderen

Student (naam en voornaam): Meniaoui Yousri

Opleiding: Bedrijfsmanagement

Afstudeerrichting: KMO & Ondernemen

Academiejaar: 2024-2025

UCLL-coach: Stijn De Wever

Openbaarheid bachelorproef¹

Geachte mevrouw, Geachte heer,

Binnen elke opleiding aan hogeschool UC Leuven-Limburg vormt de bachelorproef het sluitstuk van de opleiding tot professionele bachelor.

In het Onderwijs- en Examenreglement (OER)² is in art. 151 "Auteursrecht" het moreel recht van de student als auteur van dit werk vastgelegd. In de "Bijzondere bepalingen", OER art. 152, wordt gestipuleerd dat elke student zijn/haar bachelorproef moet indienen ter archivering. Daarmee verleent hij de hogeschool gratis de onvoorwaardelijke toelating om de volledige bachelorproef te archiveren in het (elektronisch) archief van de hogeschool en het werk via internet toegankelijk te maken voor mogelijk geïnteresseerden. Dit alles in het kader van onderwijsdoeleinden en kwaliteitszorg.

Met het oog op de vertrouwelijkheid van bepaalde gegevens kan een **aanvraag tot geheimhouding³** ingediend worden. Indien u als externe partij (bvb. stagebedrijf of -instelling) dergelijke aanvraag indient, vragen wij u deze aanvraag hieronder duidelijk te motiveren. Dergelijke aanvraag heeft uiteindelijk tot gevolg dat studenten hierdoor vaak worden uitgesloten voor prijzen of wedstrijden georganiseerd door beroepsverenigingen als beloning voor beste stage/eindwerk.

De digitale bachelorproef wordt bij een aanvraag tot geheimhouding in de gesloten archieven van de bibliotheek bewaard, er zal dan geen informatie betreffende dit rapport online verschijnen.

Om misverstanden te vermijden moeten **alle** studenten die hun bachelorproef presenteren, dit blad, **ingevuld en ondertekend**, bezorgen aan de stage begeleider, dus ook bij akkoord! De deadline voor het indienen van dit document wordt medegedeeld via de gebruikelijke kanalen binnen de opleiding.

Met dank voor uw medewerking.

Gedeelte altijd in te vullen door de student:

Naam van de student(e).....Yousri Meniaoui.....

Referentie⁴:.....

Titel van de bachelorproef:

.....
De mate van etnische discriminatie in wervings- en selectieprocedures binnen de publieke en private sector in Vlaanderen
.....

Gedeelte in te vullen door de externe organisatie⁵ die geheimhouding vraagt:

- ☒ Er rust geen geheimhouding op de bachelorproef.
- ☐ De bachelorproef bevat gegevens van vertrouwelijke aard⁶ en mag bijgevolg niet gepubliceerd worden.
- ☐ De stageplaats vraagt geheimhouding van de bachelorproef aan voor jaren .
(Aantal jaren verplicht in te vullen. Indien onbeperkte geheimhouding: 99).
Vul hieronder de op de stageplaats betreffende gegevens in.

Ondertekende (voornaam en naam) Myrthe Craps

Functie: Consultant

Naam promotor⁷:

Bedrijf/instelling: Randstad (Leuven)

Handtekening + datum 30/05/2025

¹ Met bachelorproef wordt het schriftelijke werkstuk of eindwerk bedoeld, in welke vorm dan ook.
Mogelijke vorm: scriptie, artikel, actieonderzoek, stageverslag, projectrapport,...

² Terug te vinden op het UCLL-intranet > Onderwijs > Onderwijs- en examenreglement of op UCLL-website.

³ Mogelijke synoniemen voor geheimhouding: embargo, vertrouwelijk.

⁴ Unieke code die toegekend is aan de bachelorproef. Enkel invullen indien aanwezig.

⁵ Voorbeelden: stageplaats of projectinstelling, ...)

⁶ Mogelijke gegevens van vertrouwelijke aard: bedrijfsprocessen, namen van patiënten,

⁷ Mogelijke synoniemen voor promotor: mentor, stagepromotor, externe begeleider, stagebegeleider,
Enkel in te vullen indien verschillend van ondertekende.

Woord vooraf

Nu dit hoofdstuk van mijn studieloopbaan ten einde loopt en een nieuw begin zich aandient, wil ik even stilstaan bij de mensen die mij op deze weg hebben gesteund en geïnspireerd.

In de eerste plaats zou ik graag mijn ouders willen bedanken. Hun onvoorwaardelijke steun, liefde en opofferingen hebben me gebracht tot waar ik nu sta. Jullie steun gaf mij telkens opnieuw de moed om door te zetten. Ook mijn broer en twee zussen wil ik van harte bedanken voor hun aanmoediging en vertrouwen.

Mijn oprechte dank gaat eveneens uit naar mijn stagebegeleiders, Myrthe Craps en meneer De Wever. Bedankt voor jullie waardevolle feedback, begeleiding en motivatie gedurende dit proces. Jullie betrokkenheid heeft een grote impact gehad op het tot stand komen van dit eindwerk.

Tot slot wil ik ook mezelf bedanken. Voor het doorzetten, voor het blijven geloven in mijn eigen kunnen, en voor het harde werk dat ik heb geleverd. Ik ben trots dat ik als eerste binnen mijn familie zal afstuderen met een bachelorsdiploma. Dit is niet alleen mijn persoonlijke overwinning, maar ook een stap vooruit voor de generatie na mij.

Met dankbaarheid en trots sluit ik dit hoofdstuk af, klaar om een nieuw begin te maken.

Abstract

Deze scriptie focust op de mate van etnische discriminatie binnen de wervings- en selectieprocedures van de publieke en private sector in Vlaanderen. Ondanks de aanwezigheid van wettelijke kaders, zoals de Antidiscriminatiewet van 2007 en CAO nr.38 blijken, kandidaten met een migratieachtergrond in de praktijk nog steeds minder vaak te worden uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken (*Devos, Lippens & Baerts, 2024*). Het doel van deze scriptie is om te onderzoeken in welke mate er verschillen bestaan tussen beide sectoren en welke structurele factoren hieraan bijdragen.

Het onderzoek bestaat uit een uitgebreide literatuurstudie, een analyse van wetgeving en bestaand kwantitatief onderzoek. Daarnaast werd een praktijkonderzoek uitgevoerd met correspondentietesten. Hiervoor werden twee fictieve kandidaten met gelijkwaardige profielen, maar met respectievelijk een Vlaamse naam en een niet-Vlaams klinkende naam ingezet om te solliciteren naar administratieve/klantgerichte functies binnen de private sector in Vlaanderen. Uit de resultaten blijkt dat de kandidaat met een Vlaamse naam vaker werd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan de kandidaat met een niet-Vlaamse naam, ondanks vergelijkbare of zelfs sterkere kwalificaties. De kandidaat met de Vlaamse naam werd in 43,2% van de gevallen uitgenodigd, tegenover 29,7% voor de kandidaat met de niet-Vlaamse naam.

In de publieke sector blijkt uit onderzoek van de Vrije Universiteit Brussel en de Universiteit Gent (2023) dat in de eerste fases van de selectieprocedure geen statistisch significante etnische discriminatie voorkomt. Dit wordt deels verklaard door het gebruik van gestandaardiseerde en objectieve procedures binnen de publieke sector. In de latere fases van de selectie zoals sollicitatiegesprekken blijken ook daar subtiele vormen van discriminatie voor te komen.

De bevindingen bevestigen dat transparante en gestandaardiseerde wervingsprocedures discriminatie kunnen beperken in de eerste fases. In de private sector blijft het risico op (onbewuste) discriminatie aanwezig. De resultaten wijzen op de noodzaak van aanvullende maatregelen zoals bias-training, het hanteren van objectieve selectiecriteria en het structureel inzetten van praktijktesten als monitoringinstrument.

Hoewel dit onderzoek qua schaal beperkt is en zich enkel richt op de eerste fase van het selectieproces binnen de private sector, sluiten de bevindingen aan bij bestaande literatuur en bieden ze duidelijke aanwijzingen voor structurele ongelijkheid. Verdere studies zijn nodig om het volledige selectieproces in kaart te brengen en ook andere sectoren te betrekken.

Kernwoorden: etnische discriminatie, werving en selectie, publieke sector, private sector, arbeidsmarkt, migratieachtergrond, correspondentietesten, inclusie en diversiteit.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
2. Theoretisch kader	2
2.1 Wat is discriminatie	2
2.2 Etnische discriminatie	2
2.3 Inclusie en diversiteit.....	3
2.4 Werving en selectie	3
2.4.1 Onbewuste vooroordelen en stereotypen in het selectieproces.....	4
2.5 Rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie	5
2.5.1 Rechtstreekse discriminatie	5
2.5.2 Onrechtstreekse discriminatie	5
2.5.3 Gevolgen	5
3. Wetgeving rond discriminatie	6
3.1 De rol van de Europese Unie.....	6
3.1.1 Richtlijn 2000/43/EG: verbod op discriminatie op grond van ras of etnische afkomst.....	6
3.1.2 Richtlijn 2000/78/EG: gelijke behandelingskader voor arbeid en beroep	6
3.1.3 Richtlijn 2004/113/EG: gelijke behandeling van mannen en vrouwen	6
3.2 De rol van België.....	7
3.2.1 De antiracismewet van 30 juni 1981	7
3.2.2 De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007	7
3.2.3 CAO nr. 38 van 6 december 1983 – Werving en selectie.....	7
3.2.4 CAO nr. 95 van 10 oktober 2008 – Gelijke behandeling gedurende de loopbaan...	8
4. Huidige situatie in Vlaanderen	9
4.1 Toename meldingen met betrekking tot discriminatie (Unia 2023).....	11
4.2 Beperkte toegang tot sectoren en functies	12
4.3 Huidige situatie publieke sector.....	14
5. Verschil tussen publieke en private sector bij werving en selectie	15
5.1 Wervings- en selectieprocedures in Vlaanderen	15
6. Praktijktesten.....	16
6.1 Vergelijkende analyse van de publieke en private sector	16
6.2 Resultaten in de eerste fase van het selectieproces	17
6.3 Resultaten van latere fasen in het selectieproces.....	18
6.4 Interpretatie en implicaties	19
7. Hoofdoekverbod en de eis op neutraliteit.....	20
7.1 De hoofdoek binnen de private en publieke sector.....	20

8. Interview Birgit Wachtelaer	21
9. Onderzoeksopzet	22
9.1 Onderzoek en context.....	22
9.2 Data en resultaten.....	23
9.3 Terugkoppeling van de resultaten	24
9.4 Mogelijke oplossingen.....	24
9.4 Beperkingen onderzoek	25
10. Conclusie.....	26
11. Bibliografie	27
12. Bijlagen	31

1. Inleiding

Discriminatie is een onderwerp dat mij raakt. Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van bijvoorbeeld etniciteit, geslacht, religie of leeftijd (*College voor de Rechten van de Mens, z.d.*). Als student met een migratieachtergrond die binnenkort de arbeidsmarkt zal betreden is dit onderwerp voor mij niet alleen theoretisch relevant. Het is niet alleen iets waarover ik lees, maar een realiteit waar veel studenten en ik mogelijk mee te maken krijgen of al mee geconfronteerd zijn. Tijdens één van mijn lessen Sociaal Recht dit jaar vertelde mijn lector over een student die had gesolliciteerd met twee verschillende namen: één met een Vlaamse naam en één met zijn eigen Marokkaanse naam. Op zijn sollicitatie met de Vlaamse naam kreeg hij een positieve reactie, terwijl de sollicitatie met de Marokkaanse naam werd genegeerd. Dit was niet de eerste keer dat ik zulke verhalen hoorde, maar dit specifieke verhaal is me bijgebleven omdat ik dezelfde achtergrond heb als de student. Dit maakt het verhaal voor mij extra persoonlijk en was de reden waarom ik besloot dit onderwerp te onderzoeken.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een veelbesproken thema in Vlaanderen. Ondanks de inspanningen van overheden en organisaties, evenals de groeiende aandacht voor diversiteit en inclusiviteit, tonen onderzoeken aan dat kandidaten met een migratieachtergrond nog steeds minder vaak worden uitgenodigd voor een gesprek dan iemand zonder een migratieachtergrond (*Devos, Lippens & Baerts, 2024*). Zelfs wanneer sollicitanten met een migratieachtergrond over gelijke kwalificaties beschikken, worden zij nog steeds minder vaak aangenomen (*Sampol, 2025*). Dit roept de vraag op in hoeverre de bestaande wetgeving daadwerkelijk effectief is in het tegengaan van discriminatie. De Antidiscriminatiewet van 2007 verbiedt expliciet discriminatie op basis van onder andere afkomst, wat betekent dat werkgevers kandidaten niet mogen benadelen op basis van hun etniciteit. Toch blijkt in de praktijk dat deze regels niet altijd worden nageleefd en dat (subtiele) vormen van discriminatie blijven bestaan bij de werving en selectie.

Uit eerdere studies blijkt dat ondanks wet- en regelgeving gericht op diversiteit, etnische discriminatie bij werving en selectie in zowel de publieke als private sector blijft bestaan (*Leysen & Verhaege, 2025*). De meeste onderzoeken behandelen dit probleem echter in bredere zin en vergelijken de twee sectoren niet specifiek op dit gebied. In de private sector gelden ook dezelfde wet- en regelgeving gericht op diversiteit als in de publieke sector. Echter heeft de private sector meer autonomie en is niet gebonden aan bepaalde streefcijfers, zoals de publieke sector wel is. Dit kan leiden tot verschillen in de mate van discriminatie.

Dit onderzoek richt zich daarom op de vraag: "In welke mate verschilt etnische discriminatie bij de werving en selectie tussen de publieke en private sector in Vlaanderen?" De hypothese is dat de publieke sector, door strengere regelgeving, minder etnische discriminatie vertoont dan de private sector. Dit onderzoek draagt bij aan de bestaande literatuur door een directe vergelijking te maken tussen de mate van discriminatie in beide sectoren.

2.Theoretisch kader

2.1 Wat is discriminatie

Discriminatie verwijst naar het ongelijk behandelen of uitsluiten van personen op basis van bepaalde kenmerken, zonder objectieve en/of redelijke reden. Dit gedrag is vaak het gevolg van vooroordelen en stereotypen die in de samenleving bestaan over specifieke groepen van mensen. Ondanks het bestaan van wettelijke kaders die discriminatie verbieden en proberen te bestrijden, blijft het een probleem binnen de samenleving en op de arbeidsmarkt (*College voor de Rechten van de Mens, z.d.*).

Binnen de arbeidsmarkt kan discriminatie zich op verschillende momenten en niveaus voordoen, van de wervings- en selectieprocedures tot de manier waarop werknemers behandeld worden.

Discriminatie in werkverband betekent dat een werknemer of sollicitant ongelijk wordt behandeld op basis van eigenschappen zoals geslacht, afkomst, huidskleur en etniciteit zonder dat daar een objectieve reden is die deze ongelijke behandeling rechtvaardigt. Dit wordt bijvoorbeeld zichtbaar wanneer sollicitanten/kandidaten met een niet-westerse naam minder vaak worden uitgenodigd voor een gesprek, wanneer vrouwen voor hetzelfde werk minder verdienen dan mannen, onder andere. Wanneer behandelingen niet objectief en redelijk te rechtvaardigen zijn, spreken we van discriminatie.

2.2 Etnische discriminatie

Etnische discriminatie is het discrimineren van een persoon op basis van zijn of haar etniciteit. Dit heeft betrekking tot de nationaliteit, huidskleur, land van herkomst of etnische origine van een persoon (*discriminatie.nl, z.d.*).

De term 'ras' wordt vaak onterecht gebruikt om te spreken over de afkomst die mensen met elkaar delen. Toch bestaat er maar één mensenras, waardoor het gebruik van 'ras' in verband met culturele of sociale verschillen niet juist is. In plaats daarvan wordt de term 'eticiteit' vaak gebruikt. Met etniciteit wordt verwezen naar de sociale, culturele en historische contexten die mensen binnen een groep met elkaar delen. Dit omvat bijvoorbeeld gemeenschappelijke elementen zoals taal, religie, kleding en andere culturele tradities. Het heeft betrekking op mensen die een gemeenschappelijke nationale of regionale achtergrond delen (*Universiteit Gent ,z.d.*).

Hoewel de term 'etnische groep' vaak wordt gebruikt om minderheidsgroepen te beschrijven, is het belangrijk om te weten dat iedereen een etniciteit heeft, aangezien etniciteit gebaseerd is op gedeelde kenmerken en niet op biologische verschillen. Het gebruik van de term 'eticiteit' in de plaats van 'ras' helpt om een meer accurate en respectvolle benadering te hanteren bij het bespreken van culturele en sociale diversiteit (*Universiteit Gent ,z.d.*).

2.3 Inclusie en diversiteit

In de huidige arbeidsmarkt worden de begrippen 'diversiteit' en 'inclusie' frequent gebruikt. Hoewel deze woorden nauw verwant zijn, verwijzen ze naar verschillende aspecten van een open rechtvaardige werkomgeving. Diversiteit verwijst naar de aanwezigheid van uiteenlopende kenmerken binnen een organisatie of groep. Het gaat daarbij zowel om zichtbare verschillen, zoals etniciteit, geslacht en fysieke kenmerken, als om minder zichtbare eigenschappen, zoals seksuele geaardheid, religie en opleidingsniveau (*OVAL, z.d.*). Diversiteit gaat dus over de 'mix' van individuen met unieke achtergronden en eigenschappen. In de context van werving en selectie betekent dit het aantrekken van kandidaten met uiteenlopende profielen.

Hoewel het nastreven van diversiteit belangrijk is, volstaat het niet om enkel te streven naar meer verschillen in samenstelling. Om diversiteit effectief te laten bijdragen aan een organisatie, is inclusie noodzakelijk. Inclusie betekent dat een organisatie een omgeving creëert waarin alle individuen, ongeacht hun achtergrond of kenmerken, gelijk worden behandeld en volwaardig kunnen deelnemen (*OVAL, z.d.*). Dit houdt in dat iedereen zichzelf kan zijn, gelijke kansen krijgt en mag meebeslissen.

2.4 Werving en selectie

Werving en selectie vormen twee cruciale stappen binnen het personeelsbeleid van een organisatie. Werving verwijst naar het proces waarbij een organisatie kandidaten aantrekt, terwijl selectie draait om het identificeren van de meest geschikte kandidaat voor de functie. Al in de wervingsfase kan er sprake zijn van (onbewuste) discriminatie. Zo kunnen vacatureteksten met termen als "jong en dynamisch" oudere sollicitanten impliciet uitsluiten. Daarnaast wordt er steeds meer aandacht besteed aan het taalgebruik in vacatureteksten (*Consultancy.nl, 2022*). Het gebruik van inclusieve vacatureteksten is dus essentieel om een divers kandidatenpubliek aan te trekken ongeacht leeftijd, afkomst, gender of andere kenmerken (*VDAB, z.d.*).

Er zijn verschillende benaderingen ontwikkeld om het selectieproces zo eerlijk en effectief mogelijk te laten verlopen. Een van de meest gebruikte theoretische modellen is het competentiegericht selectiemodel, ook wel objectieve selectie genoemd. In dit model worden kandidaten beoordeeld op basis van vooraf vastgelegde competenties die noodzakelijk zijn voor het succesvol uitvoeren van de functie. Dit model probeert subjectieve interpretaties van de recruiter zoveel mogelijk te beperken. (*Kennisplatform Inclusief Samenleven, 2023*). In de praktijk zien we dat de publieke sector in Vlaanderen vaker kiest voor geformaliseerde selectieprocedures. Dit zijn gestandaardiseerde en transparante processen die gericht zijn op het objectief beoordelen van kandidaten op basis van vooraf vastgestelde criteria (*Vlaamse Overheid, z.d.*).

2.4.1 Onbewuste vooroordelen en stereotypen in het selectieproces

Een belangrijke verklarende factor voor etnische discriminatie in de wervings- en selectieprocedures is het bestaan van onbewuste vooroordelen/biases en stereotypen. Deze vooroordelen zijn geen uitzonderlijke gedragingen, maar universele cognitieve mechanismen die voortkomen uit de manier waarop het menselijke brein informatie structureert en verwerkt. Alle mensen hanteren mentale snelkoppelingen of heuristieken om complexe informatie snel te interpreteren, wat leidt tot vereenvoudigde oordelen die vaak worden beïnvloed door sociale stereotypen (*Anne Frank Stichting, z.d.*). Vooroordelen zijn niet noodzakelijk het gevolg van kwade bedoelingen, maar ontstaan vaak uit automatische en onbewuste associaties die diepgeworteld zijn in de sociale en culturele context waarin mensen opgroeien en functioneren. Vooroordelen kunnen ertoe leiden dat kandidaten met een etnisch diverse achtergrond benadeeld worden, zelfs in situaties waarin geen expliciete intentie tot discriminatie aanwezig is. Hieronder worden vijf veelvoorkomende biases besproken die de wervings- en selectieprocedures kunnen vertekenen (*Learnit, z.d.*).

1. Perceptiebias

Perceptiebias verwijst naar het fenomeen waarbij de waarneming van een persoon niet gebaseerd is op objectieve kenmerken, maar beïnvloed wordt door vooropgestelde stereotypen en verwachtingen. Dit kan leiden tot het automatisch associëren van etnische achtergronden aan bepaalde vooroordelen zonder dat hiervoor objectieve gronden bestaan (*Learnit, z.d.*).

2. Bevestigingsbias

De bevestigingsbias houdt in dat mensen geneigd zijn om vooral informatie te zoeken of te interpreteren die hun bestaande opvattingen bevestigt. Tijdens een selectieprocedure kan een recruiter bijvoorbeeld vragen stellen die vooroordelen over een kandidaat bevestigen (*Learnit, z.d.*).

3. Groepsdenken

Groepsdenken is het fenomeen waarbij alle teamleden zich conformeren en hun eigen ideeën niet betwijfelen of delen. Binnen selectieteamen kan dit ertoe leiden dat dominante groepsleden een negatieve beoordeling over een kandidaat uitspreken, waarna anderen zich conformeren aan dit oordeel zonder eigen afweging, wat kan resulteren in minder diverse en objectieve besluitvorming (*Learnit, z.d.*).

4. Halo bias

De halo bias doet zich voor wanneer één positief kenmerk (bijvoorbeeld dezelfde achtergrond als de recruiter hebben) van een kandidaat onterecht de beoordeling van andere, losstaande aspecten beïnvloedt. Het omgekeerde van halo bias is horn bias, waarbij één negatief kenmerk een negatief invloed heeft op de gehele beoordeling (*Learnit, z.d.*).

5. Affiniteitsbias

Affiniteitsbias treedt op wanneer mensen het gevoel hebben dat ze affiniteit hebben met iemand met wie ze iets gemeen hebben, waardoor ze geneigd zijn positiever te oordelen over individuen die op hen lijken. Recruiters maken vaak onbewust een voorkeur voor kandidaten die op hen zelf lijken of op anderen binnen de organisatie. Dit zal een nadelig effect hebben op de diversiteit binnen een organisatie (*Learnit, z.d.*).

2.5 Rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie

2.5.1 Rechtstreekse discriminatie

Rechtstreekse discriminatie treedt op wanneer iemand openlijk en direct anders wordt behandeld vanwege een bepaald kenmerk, zoals geslacht, afkomst of leeftijd. Dit houdt in dat er bewuste en zichtbare ongelijkheid ontstaat zonder geldige rechtvaardiging. Deze vorm van discriminatie is meestal zichtbaar en makkelijk te herkennen, omdat ze expliciet tot uiting komt in woorden of handelingen. Een klassiek voorbeeld is een werkgever die in een vacature of tijdens een sollicitatieprocedure aangeeft geen vrouwen aan te nemen voor een technische functie. Een ander voorbeeld is een sollicitant met een migratieachtergrond die letterlijk te horen krijgt dat hij niet in het team zal passen vanwege zijn afkomst. In zulke gevallen is er sprake van directe uitsluiting zonder geldige reden. Dit is natuurlijk ook wettelijk verboden (*Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, z.d.*).

Op de werkvloer kan men verschillende vormen van rechtstreekse discriminatie ondervinden. Het kan gaan om openlijke seksistische of racistische uitspraken tot het pesten en uitsluiten van bepaalde collega's bij werkgerelateerde activiteiten.

2.5.2 Onrechtstreekse discriminatie

Onrechtstreekse discriminatie is minder zichtbaar dan rechtstreekse discriminatie, maar kan even schadelijk zijn. Het ontstaat wanneer een neutrale regel in de praktijk bepaalde groepen benadeelt. Dit treedt op wanneer een bedrijf bijvoorbeeld eist dat alle werknemers voltijds moeten werken. Op het eerste gezicht lijkt dat een eerlijke regel, maar in werkelijkheid kan het ouders en vooral moeders benadelen (*Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, z.d.*). Moeders zijn vaker op zoek naar deeltijds werk om werk en gezin te combineren en zullen hierdoor niet de kans krijgen om deze job uit te oefenen (*Opgroeien, z.d.*).

Het grootste probleem met onrechtstreekse discriminatie is dat het vaak niet als discriminatie wordt herkend. Werkgevers en organisaties kunnen regels hanteren die logisch en onschuldig lijken. Vaak wordt er onvoldoende nagekeken of deze regels een impact hebben op bepaalde groepen. Hierdoor blijft deze vorm van discriminatie vaak onder de radar, terwijl die ook bijdraagt aan ongelijke kansen.

2.5.3 Gevolgen

De KU Leuven stelt dat discriminatie een aanzienlijke impact kan hebben op zowel de fysieke als mentale gezondheid. Het kan gevoelens van minderwaardigheid, onzekerheid, wantrouwen en psychische klachten zoals depressie veroorzaken. Deze effecten zijn te verklaren doordat discriminatie een fundamentele menselijke behoefte, namelijk erbij horen onder druk zet (*KU Leuven, 2024*).

Discriminatie in het wervings- en selectieproces leidt tot onderbenutting van talent binnen diverse groepen. Louis Lippens (UGent) stelt dat deze verminderde aanwervingskans ertoe bijdraagt dat kandidaten vaak langduriger werkloos blijven of inactief raken, wat niet alleen individuele carrièremogelijkheden beperkt, maar ook negatieve gevolgen heeft voor de arbeidsmarkt (*Lippens, 2022*).

3. Wetgeving rond discriminatie

3.1 De rol van de Europese Unie

De Europese Unie speelt een fundamentele rol in het bevorderen van gelijke behandeling en het bestrijden van discriminatie binnen de arbeidsmarkt. Sinds het jaar 2000 heeft de EU diverse bindende richtlijnen uitgevaardigd met als doel het waarborgen van gelijke kansen, zowel binnen de publieke als de private sector. Deze richtlijnen verplichten lidstaten ertoe om hun nationale wetgeving hiermee in overeenstemming te brengen. De belangrijkste instrumenten op dit vlak zijn Richtlijn 2000/43/EG, Richtlijn 2000/78/EG en Richtlijn 2004/113/EG.

3.1.1 Richtlijn 2000/43/EG: verbod op discriminatie op grond van ras of etnische afkomst

Deze richtlijn werd aangenomen op 29 juni 2000 en vormt het eerste juridische instrument van de EU dat specifiek discriminatie op grond van ras of etnische afstamming verbiedt. Deze richtlijn is van toepassing op uiteenlopende domeinen, waaronder beroepsopleiding, werkgelegenheid, sociale bescherming en toegang tot goederen en diensten. Binnen de context van arbeid legt de richtlijn expliciet vast dat de werving, selectie, promotie en ontslag objectief en zonder etnische vooroordelen moeten gebeuren (*Europese Unie, 2000*).

3.1.2 Richtlijn 2000/78/EG: gelijke behandelingskader voor arbeid en beroep

De Europese Unie nam op 27 november 2000 Richtlijn 2000/78/EG aan, waarmee een algemeen kader werd gecreëerd voor gelijke behandeling op het gebied van werk en beroep. Deze richtlijn breidt de beschermde gronden uit met onder meer religie/overtuiging, handicap, seksuele geaardheid en leeftijd. In tegenstelling tot de meer specifieke 2000/43/EG is deze richtlijn horizontaal van aard. Ze verplicht werkgevers om niet alleen discriminatie te vermijden, maar ook actief maatregelen te treffen om gelijke kansen te bevorderen, bijvoorbeeld via diversiteitsbeleid en aangepaste wervingsprocedures (*Europese Unie, 2000*).

3.1.3 Richtlijn 2004/113/EG: gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Hoewel deze richtlijn in eerste instantie gericht is op de toegang tot goederen en diensten, heeft deze richtlijn een belangrijke rol in het bredere kader van non-discriminatiebeleid. Door het principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ook buiten de arbeidscontext toe te passen, draagt de richtlijn bij aan een samenleving waarin inclusie en gelijkheid centraal staan (*Europese Unie, 2004*).

België heeft bovengenoemde richtlijnen omgezet in nationale wetgeving en aanvullende beleidsinstrumenten ontwikkeld.

3.2 De rol van België

België beschikt over een uitgebreid wettelijk kader dat discriminatie op de arbeidsmarkt moet voorkomen en bestrijden. De Belgische wetgeving is van toepassing op zowel de private en publieke sector. Hieronder volgt een overzicht van bepalingen die relevant zijn voor het thema van etnische discriminatie bij werving en selectie.

3.2.1 De antiracismewet van 30 juni 1981

De antiracismewet is een van de fundamenteën van het Belgische antidiscriminatierecht. Ze verbiedt elke vorm van discriminatie, haat of geweld ingegeven door zogenaamd ras, afkomst, huidskleur, nationale of etnische afstamming. Deze wet is van toepassing op alle domeinen van het maatschappelijk leven, waaronder werkgelegenheid en beroepsuitoefening. Bij werving en selectie betekent dit dat werkgevers geen onderscheid mogen maken op basis van zogenaamd ras, huidskleur en afkomst. Overtredingen kunnen leiden tot strafrechtelijke vervolgingen (*Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1981*).

3.2.2 De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007

Deze wet breidt het beschermingskader aanzienlijk uit. Ze verbiedt discriminatie op grond van een breed scala aan criteria zoals leeftijd, seksuele geaardheid, geloof, handicap en burgerlijke staat. De wet is zowel van toepassing op de arbeidsmarkt als op andere maatschappelijke domeinen. Ze introduceert ook belangrijke juridische mechanismen, zoals het verbod op directe en indirecte discriminatie. Daarnaast is er ook een omkering van de bewijslast. Anders dan bij het klassieke juridische principe moet de werkgever in discriminatiezaken bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie, zodra de klager feiten aanhaalt die daarop wijzen. Vervolgens mogen werkgevers maatregelen treffen die een specifiek nadeel of achterstelling compenseren, zoals voorkeursbehandelingen of streefcijfers, mits deze tijdelijk en proportioneel zijn.

Daarnaast biedt de wet bescherming tegen represailles: werknemers die melding maken van discriminatie of hiertegen optreden, mogen hierdoor niet worden benadeeld of ontslagen (*Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, 2007*).

3.2.3 CAO nr. 38 van 6 december 1983 – Werving en selectie

CAO nr. 38 vormt de hoeksteen van de regelgeving rond de wervings- en selectieprocedures. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) legt de nadruk op objectiviteit, transparantie en gelijke behandeling in alle fasen van de selectie van personeel. Ze is juridisch bindend voor alle werkgevers in de private sector en wordt algemeen verbindend verklaard, wat betekent dat ze geldt voor alle sectoren en bedrijven in België (*Nationale Arbeidsraad, 2008a*).

De overeenkomst verplicht werkgevers om uitsluitend gebruik te maken van objectieve selectiecriteria die relevant zijn voor de functie. Er mag geen gebruik worden gemaakt van criteria die discriminerend zijn op grond van onder andere geslacht, ras, etnische afkomst, leeftijd, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Daarnaast stelt CAO nr. 38 dat sollicitanten het recht hebben op informatie over de aard van de functie, de gehanteerde selectiecriteria en de procedure, wat bijdraagt aan de transparantie en de controleerbaarheid. Een ander belangrijk aspect is het recht op toegang tot de eigen sollicitatiegegevens, wat de kandidaten in staat stelt om zich te verweren tegen mogelijke discriminatie (*Nationale Arbeidsraad, 2008a*).

3.2.4 CAO nr. 95 van 10 oktober 2008 – Gelijke behandeling gedurende de loopbaan

De collectieve arbeidsovereenkomst nr.95 werd afgesloten om gelijke behandeling gedurende de hele loopbaan van werknemers in de private sector te bevorderen. Deze CAO vormt een belangrijke aanvulling op de eerdere regelgeving, zoals CAO nr. 38 inzake werving en selectie, en biedt een juridisch kader om discriminatie niet enkel bij aanwerving, maar ook tijdens de tewerkstelling actief tegen te gaan. De overeenkomst bepaalt dat werkgevers verplicht zijn om gelijke behandeling te garanderen bij alle aspecten van het arbeidsproces, waaronder promotiekansen, arbeidsvoorwaarden, toegang tot opleiding, ontslag, verloning en functietoewijzing (*Nationale Arbeidsraad, 2008b*).

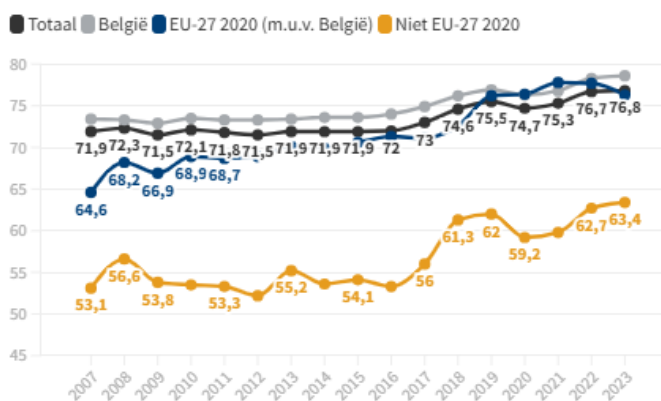
Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn in België juridisch bindende akkoorden tussen de werkgevers en werknemersorganisaties, afgesloten binnen het kader van het arbeidsrecht. In de publieke sector worden arbeidsverhoudingen voornamelijk geregeld door het administratief recht, waarbij ambtenaren een statuut hebben dat hun rechten en plichten vastlegt (*Fidas Law, z.d.*). De voorgaande CAO's zijn dus niet van toepassing in de publieke sector (*Vlaamse overheid z.d.*). Binnen de publieke sector gelden wel degelijk andere antidiscriminatiemaatregelen, zoals de Antidiscriminatiewet en de Antiracismewet.

4. Huidige situatie in Vlaanderen

Op de Vlaamse arbeidsmarkt ondervinden personen met een migratieachtergrond meer moeilijkheden dan mensen zonder migratieachtergrond. Dit blijkt uit lagere werkzaamheidsgraden en hogere werkloosheidsgraden voor mensen met een migratieachtergrond. De Vlaamse arbeidsmarkt vertoont verschillen in de arbeidsmarktparticipatie tussen deze groepen. Gezien de groeiende groep mensen met een migratieachtergrond, met name uit landen buiten de EU, wordt het belang van hun integratie op de arbeidsmarkt steeds groter. Volgens EAK (de Enquête naar de Arbeidskrachten) is het aandeel van personen van 15 tot 64 jaar met een migratieachtergrond gestegen van 5,9% in 2010 naar 10,1% in 2023. Mensen die geboren zijn buiten de EU-27 worden beschouwd als personen met een migratieachtergrond. De term EU-27 verwijst naar de 27 lidstaten van de Europese Unie. Deze definitie kijkt dus enkel naar het geboorteland van de persoon, en houdt dus geen rekening met de afkomst van de ouders (*Steunpunt Werk, z.d.*).

Het is belangrijk om het onderscheid te kennen tussen de werkloosheidsgraad en werkzaamheidsgraad. De werkloosheidsgraad geeft de verhouding weer tussen het aantal werklozen en de beroepsbevolking binnen de desbetreffende leeftijdscategorieën. De werkzaamheidsgraad, ook wel werkgelegenheidsgraad genoemd, verwijst naar het aandeel van de bevolking binnen de beroepsactieve leeftijd dat effectief aan het werk is. De totale werkzaamheidsgraad duidt specifiek op het percentage van de bevolking tussen 15 en 64 jaar dat voltijds of deeltijds een betaalde job uitoefent (*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.*).

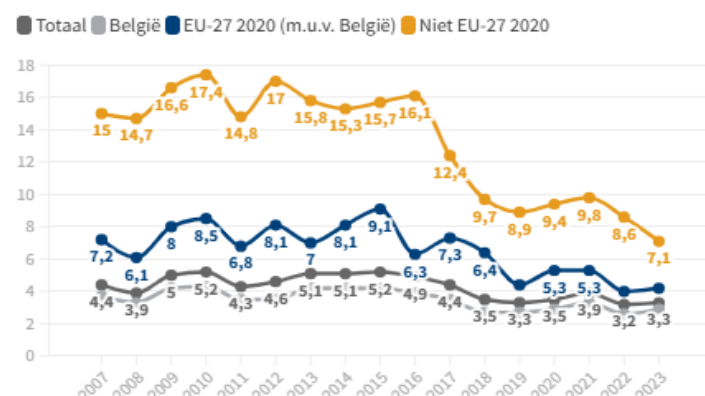
Werkzaamheidsgraad (%) naar geboorteland
Vlaams Gewest, 20-64 jaar, 2007-2023



Figuur 1

Overgenomen uit Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK

Werkloosheidsgraad (%) naar geboorteland
Vlaams Gewest, 15-64 jaar, 2007-2023



Figuur 2

Figuur 1 en 2 illustreren dat de Vlaamse arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door een toenemende diversiteit, maar dat er tegelijkertijd aanzienlijke verschillen blijven bestaan in de arbeidsdeelname. In 2023 bedroeg de werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU-27 63,4%. Ter vergelijking: voor personen geboren binnen de EU-27 ligt de werkzaamheidsgraad op 76,3% en bij personen geboren in België op 78,6%. Deze percentages wijzen op een structurele kloof in arbeidsdeelname tussen de verschillende herkomstgroepen (*Steunpunt werk, z.d.*).

Daarnaast blijkt uit de figuren dat de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond gevoeliger is voor de economische schommelingen. Dit is deels te verklaren door het feit dat zij vaker tewerkgesteld zijn in sectoren die sneller worden getroffen tijdens economische crisissen, zoals horeca, schoonmaak, transport en logistiek. In deze sectoren is telewerk doorgaans niet mogelijk en zijn tijdelijke contracten gebruikelijker, wat de werkzekerheid onder druk zet. De COVID-19-crisis had dan ook een negatieve impact op deze groep. De werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU-27 daalde sterker dan gemiddeld. Intussen bevindt de werkzaamheidsgraad zich opnieuw boven het niveau van voor de pandemie en bereikte het in 2023 zelfs het hoogste niveau sinds de start van de meting (*Steunpunt werk, z.d.*).

De werkloosheidsgraad toont een gelijkaardig patroon. In 2023 lag de werkloosheidsgraad van personen geboren buiten de EU ongeveer 2,5 keer hoger dan die van personen geboren in België. Hoewel de werkloosheidsgraad bij alle herkomstgroepen in de afgelopen twee decennia is gedaald, blijven de verschillen aanzienlijk.

Het is belangrijk om deze verschillen niet uitsluitend toe te schrijven aan discriminatie, hoewel onderzoek aantoont dat die een reële factor blijft. Er spelen echter ook andere verklarende elementen mee. Taalkennis vormt een barrière, vooral wanneer onvoldoende beheersing van het Nederlands of Frans de toegang tot jobs beperkt (*Statbel, 2023*). Daarnaast ondervinden veel personen met een migratieachtergrond moeilijkheden bij de erkenning van hun buitenlandse diploma's, wat hen belemmert in het benutten van hun volledige potentieel. De Vlaamse regering wil werken aan een snellere erkenning van buitenlandse diploma's zonder te boeten op de kwaliteit van de beoordeling (*Honggokoesoemo, 2024*).

4.1 Toename meldingen met betrekking tot discriminatie (Unia 2023)

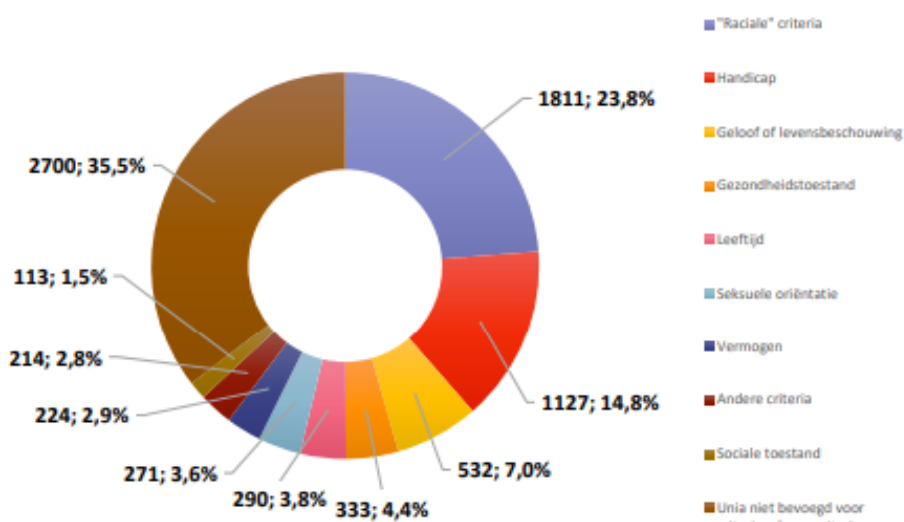
Unia is een onafhankelijke interfederale openbare instelling die zich inzet voor het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen. Ze biedt ondersteuning aan mensen die discriminatie ervaren of hiervan getuige zijn. Daarnaast treedt Unia op tegen haatspraak en haatmisdrijven, en onderneemt ze in uitzonderlijke gevallen juridische stappen. Unia adviseert overheden en organisaties op maat over thema's zoals gelijke kansen en discriminatie. Ook organiseert ze opleidingen en trainingen om discriminatie preventief aan te pakken. Tot slot voert Unia ook onderzoek naar gelijkheid en discriminatie (*Vlaamse overheid, z.d.*).

In 2023 ontving Unia in totaal 6706 meldingen van discriminatie, verdeeld over verschillende beschermde criteria. Zoals weergegeven in Figuur 3 en 4, bieden deze meldingen inzicht in de specifieke contexten waarin burgers ongelijkheid ervaren. Daarnaast tonen deze meldingen ook op basis van welke kenmerken zij zich gediscrimineerd voelen. Zowel de domeinen waarin deze meldingen plaatsvinden, als de criteria waarop ze gebaseerd zijn vertonen duidelijke trends en bieden inzicht in de structurele maatschappelijke problemen (*Unia, 2024*).

Uit de analyse van de meldingen (Figuur 4) blijkt dat discriminatie het vaakst wordt ervaren binnen het domein arbeid en werkgelegenheid, met 1826 meldingen – goed voor 27,2% van het totaal. Dit wijst op een probleem van ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt, waarbij meldingen variëren van discriminatie bij aanwerving tot ongelijke behandelingen op de werkvloer. Dit domein staat al vijf jaar in de top van de lijst, wat de structurele aard van het probleem benadrukt. Het domein goederen en diensten volgt met 1471 meldingen (21,9%). Hier gaat het vaak om situaties waarin mensen ongelijk behandeld worden bij toegang tot huisvesting, gezondheidszorg of andere publieke of private diensten. Op de derde plaats staat het domein media met 833 meldingen (12,4%), waarin melders bijvoorbeeld negatieve beeldvorming, stereotypering of haatspraak aankaarten (*Unia, 2024*).

Wanneer we deze gegevens in een breder tijdsperspectief plaatsen, zoals weergegeven in Figuur 5 (vijfjaarlijkse evolutie 2019-2023), merken we een aantal opvallende trends. Zo kende het domein media een piek in meldingen in 2020. Dat aantal is sindsdien gedaald. In tegenstelling tot het domein media, waar het aantal meldingen daalde, bleef het aantal meldingen binnen arbeid en werkgelegenheid stabiel en hoog. Dit wijst op een structureel probleem dat zich moeilijk laat terugdringen ondanks de verschillende maatregelen van de overheid (*Unia, 2024*).

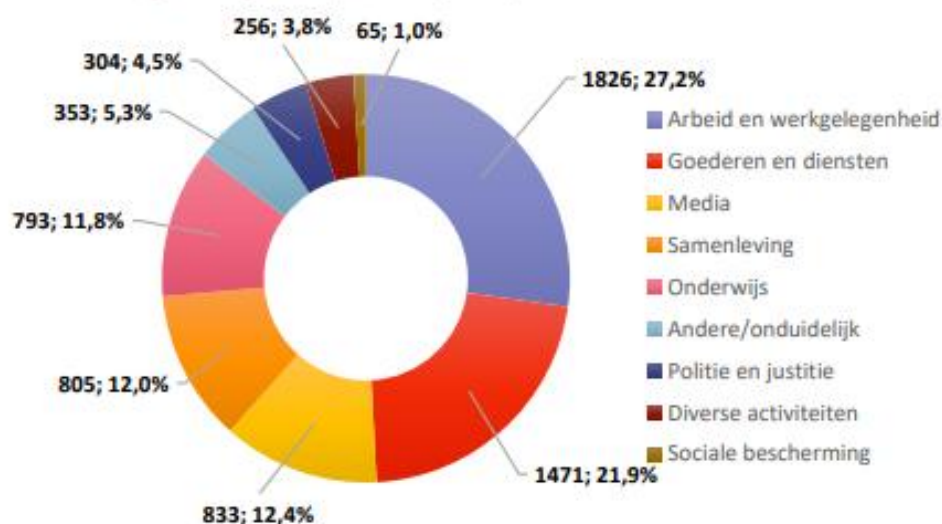
Grafiek 7: ontvangen meldingen 2023 – per beschermd criterium (n= 7615)



Figuur 3

Overgenomen uit
cijferverslag 2023, Unia

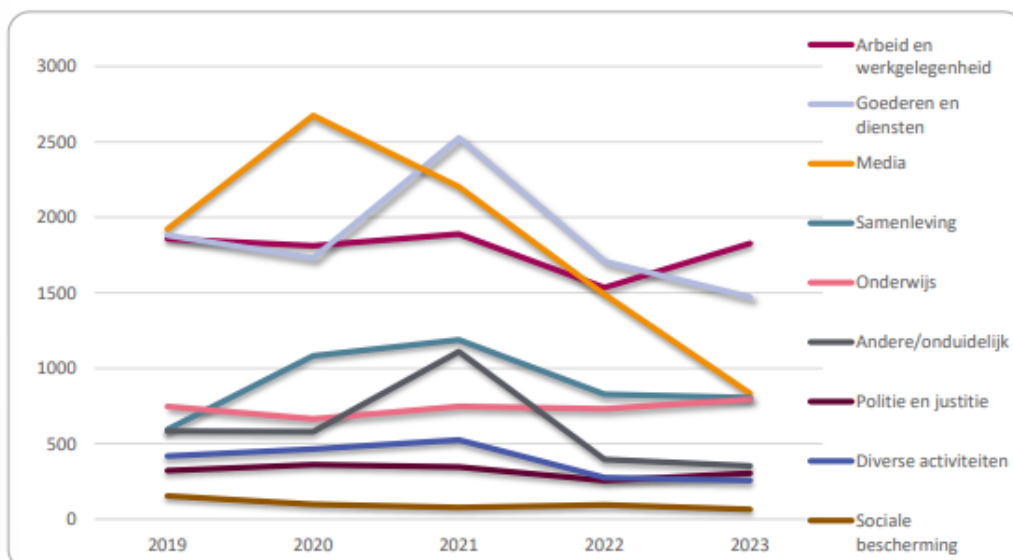
Grafiek 5: ontvangen meldingen 2023 – per domein (n= 6706)



Figuur 4

Overgenomen uit
cijferverslag 2023, Unia

Grafiek 6: evolutie ontvangen meldingen per domein – afgelopen 5 jaar



Figuur 5

Overgenomen uit
cijferverslag 2023, Unia

4.2 Beperkte toegang tot sectoren en functies

Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt is niet enkel zichtbaar in de toegang tot werk, maar ook in de aard en kwaliteit van de functies. Personen met een migratieachtergrond worden vaak geconfronteerd met beperkte toegang tot bepaalde sectoren en functies, wat kan leiden tot de onderbenutting van hun vaardigheden en versterking van sociale ongelijkheid.

Personen met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in sectoren met lagere lonen, hogere fysieke belasting en beperkte doorgroeimogelijkheden. Sectoren zoals de schoonmaak, bouw, horeca en logistiek trekken relatief veel werknemers aan met een migratieachtergrond. (*Visterin, 2023*) Hoewel er verbeteringen zijn op het vlak van werkkwaliteit, zoals hogere lonen en betere mobiliteit binnen statuten, blijven deze personen vaak werkloos of werkzaam in minder stabiele vormen van werk, zoals uitzendwerk of tijdelijke contracten. Dit wijst op een vorm van etnostratificatie op de arbeidsmarkt. (*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia, 2022*) Etnostratificatie verwijst naar de mate waarin de arbeidsmarktpositie van een individu beïnvloed wordt door zijn of haar etnische achtergrond. Zelfs wanneer personen met een migratieachtergrond hetzelfde opleidingsniveau en dezelfde kwalificaties hebben als autochtone Belgen, bevinden zij zich vaak in minder gekwalificeerde functies (*ABVV Brussel, 2022 & Unia, 2022*). Bovendien is de loonkloof tussen mensen van Belgische en buitenlandse origine aanzienlijk: 21,9% van de laaggeschoolde personen met een buitenlandse herkomst behoort tot de lagere loonklassen, tegenover 8,2% van de laaggeschoolde personen met een Belgische herkomst (*Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia 2022*).

Naast de reeds besproken uitdagingen omtrent de toegang tot de arbeidsmarkt en de kwaliteit van functies voor personen met een migratieachtergrond, is het essentieel om de genderdimensie binnen deze problematiek te belichten. Vrouwen geboren in Vlaanderen hebben een werkzaamheidsgraad 76%, voor vrouwen met een migratieachtergrond is dit slechts 52%. De werkzaamheidsgraad van kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond is slechts 28,5% (*Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023*). Hoewel culturele factoren deels een verklaring bieden voor deze lage werkzaamheid, geven veel niet-beroepsactieve vrouwen aan dat ze tijdens hun zoektocht naar werk in het verleden geconfronteerd werden met discriminatie (*LEVL, 2024*).

Deze cijfers tonen aan dat vrouwen met een migratieachtergrond zich in een kwetsbaardere positie bevinden dan mannen.

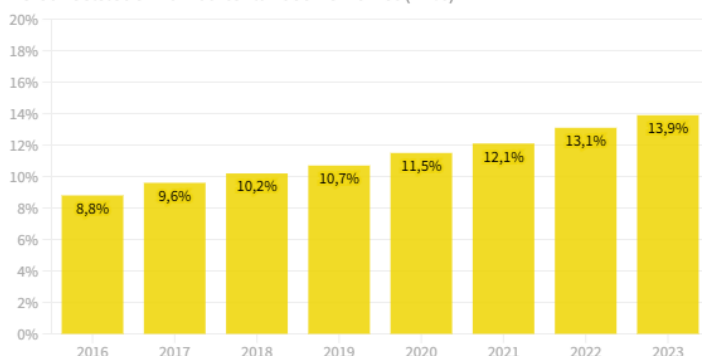
4.3 Huidige situatie publieke sector

Uit de cijfers van de Vlaamse overheid zien we dat op 31 december 2023 het aandeel personeelsleden van buitenlandse herkomst binnen de Vlaamse overheid 13,9% bedroeg. Dit percentage toont aan dat er een stijging is sinds de initiële meting in 2016, toen het streefcijfer op 10% was vastgesteld en inmiddels is overschreden. Een personeelslid met buitenlandse herkomst is iemand die zelf, of van wie minstens één ouder, bij de geboorte een niet-Belgische nationaliteit had (*Vlaamse overheid, z.d.*).

De verdeling van personeelsleden van buitenlandse herkomst varieert aanzienlijk tussen de verschillende beleidsdomeinen. In 2023 had het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken (MOW) het hoogste aandeel met 20,3%. Daarentegen vertoonden de beleidsdomeinen Landbouw en Visserij (LV) en Financiën en Begroting (FB) de laagste percentages, met elk slechts zo'n 5% personeelsleden van buitenlandse herkomst (*Vlaamse overheid, z.d.*).

Deze cijfers illustreren de inspanning van de Vlaamse overheid om de diversiteit binnen haar personeelsbestand te vergroten, met als doel een afspiegeling te zijn van de samenleving. Ondanks de algemene vooruitgang blijft er een aanzienlijke variatie tussen de beleidsdomeinen bestaan, wat suggereert dat verdere maatregelen nodig zijn om een gelijkmatigere vertegenwoordiging te bereiken. In bredere zin toont de Vlaamse overheid zich bewust te zijn van het belang van diversiteit en inclusie binnen de publieke sector. De dienst Diversiteitsbeleid monitort en rapporteert jaarlijks over de aanwezigheid van kansengroepen binnen het personeelsbestand, waaronder personen van buitenlandse herkomst. Deze monitoring ondersteunt de ontwikkeling van gerichte beleidsmaatregelen om de representatie van diverse groepen te bevorderen (*Vlaamse overheid, z.d.*).

Personeelsleden van buitenlandse herkomst (in %)

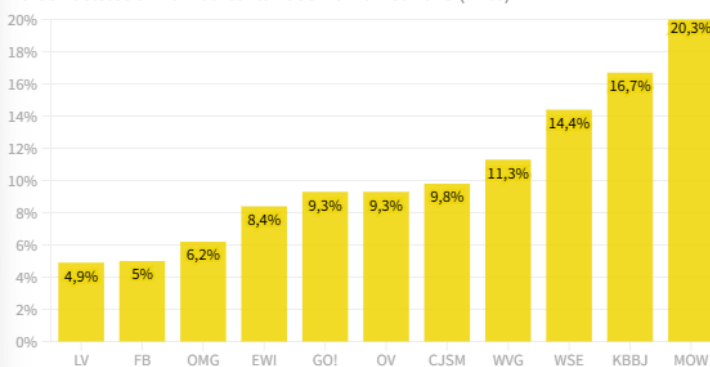


Figuur 6

(Overgenomen van Vlaamseoverheid, z.d.)

Toepassingsgebied: Diversiteitsbeleid • Bron: Geanonimiseerde telmethode via het Rijksregister, verwerking door Digitaal Vlaanderen

Personeelsleden van buitenlandse herkomst 2023 (in %)



Figuur 7

(Overgenomen van Vlaamseoverheid, z.d.)

Toepassingsgebied: Diversiteitsbeleid, Overzicht van beleidsdomeinen • Bron: Geanonimiseerde telmethode via het Rijksregister, verwerking door Digitaal Vlaanderen

5. Verschil tussen publieke en private sector bij werving en selectie

5.1 Wervings- en selectieprocedures in Vlaanderen

De wervings- en selectieprocedures in de private sector vertonen een grotere mate van flexibiliteit dan in de publieke sector. Binnen de private sector wordt er vaak gebruikgemaakt van uiteenlopende rekruteringskanalen zoals online vacatureplatforms en sociale media maar ook de publieke sector maakt hier steeds meer gebruik van.

De wervings- en selectieprocedures binnen de publieke sector, in het bijzonder bij de Vlaamse overheid worden gekenmerkt door een hoge mate van formalisering en standaardisering. Het selectieproces verloopt volgens een vastgelegd stappenplan dat doorgaans aanvangt met een gedetailleerde behoefteanalyse en het opstellen van een functiebeschrijving. Vervolgens wordt vaak gekeken naar interne mobiliteitsopties en bestaande wervingsreserves alvorens een externe procedure wordt opgestart (*Vlaamse overheid, z.d.*).

De selectiefase zelf bestaat vaak uit meerdere stappen, zoals een cv-screening op basis van formele deelnemingsvoorwaarden, eventuele voorselectie bij een groot aantal kandidaten, en diverse selectieproeven gericht op het meten van zowel vaktechnische kennis als persoonsgebonden competenties. Hierbij wordt gebruikgemaakt van methoden zoals gestructureerde interviews, schriftelijke proeven, casestudies en psychotechnische proeven of assessments. Deze worden veelal afgenomen door gespecialiseerde externe bureaus, via raamcontracten, of door het Selectiecentrum van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) (*Vlaamse overheid, z.d.*).

Het hele proces wordt vastgelegd in een selectiereglement en een proces-verbaal. De procedures worden beïnvloed door regelgeving zoals het Vlaams personeelsstatuut en de specifieke rechtspositieregeling van de betreffende overheidsorganisaties.

Een belangrijk onderscheid binnen de publieke sector is dat tussen statutaire en contractuele aanstellingen. Statutaire medewerkers worden vaak aangeworven via officiële vergelijkende examens (bv. via Selor op federaal niveau of AgO voor de Vlaamse overheid) en genieten daarbij ook van een specifiek statuut, terwijl contractuelen via een arbeidsovereenkomst worden aangesteld, vergelijkbaar met de private sector (*Vlaamse overheid, z.d.*).

Hoewel zowel de private als publieke sector evolueren in hun aanwervingspraktijken, blijft er wel een verschil in de structuur en formalisering.

6. Praktijktesten

6.1 Vergelijkende analyse van de publieke en private sector

Om de mate van etnische discriminatie bij de werving en selectie in kaart te brengen zijn er meerdere praktijkonderzoeken uitgevoerd binnen de publieke en private sector. Twee recente onderzoeken waarvan één in opdracht van de Vlaamse overheid en uitgevoerd door de Vrije Universiteit Brussel (VUB) en Universiteit Gent (UGent) (*Leysen, Verhaeghe & Derous, 2023*), en één op initiatief van de Stad Gent in samenwerking met Amal vzw onder begeleiding van Prof. Pieter-Paul Verhaeghe – bieden samen een uitgebreid inzicht in de mogelijke vormen van ongelijke behandeling binnen het selectieproces. Door deze onderzoeken gezamenlijk te analyseren, ontstaat een breder en genuanceerder beeld van in welke mate de (etnische) discriminatie verschilt bij de werving en selectie binnen de publieke en private sector in Vlaanderen.

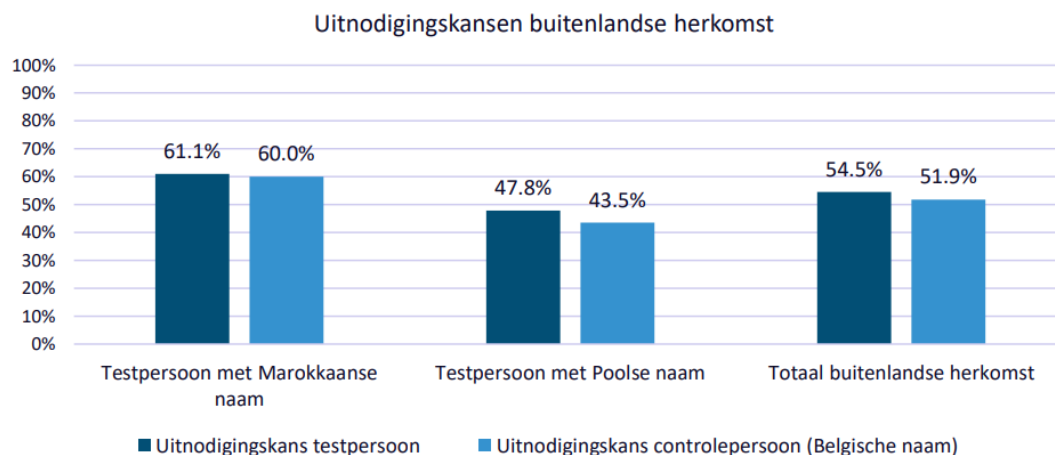
Beide onderzoeken maken gebruik van praktijktesten als centrale methode waarbij fictieve sollicitaties worden verstuurd om systemisch te meten of kandidaten met een verschillende achtergrond gelijk behandeld worden. In het onderzoek bij de Vlaamse overheid (publieke sector), uitgevoerd tussen december 2021 en juni 2023 stond de meting van discriminatie tijdens de eerste selectieprocedure centraal. Leysen, Verhaeghe en Derous (2023) maakten hierbij gebruik van correspondentietesten, waarbij 434 fictieve sollicitaties met identieke kwalificaties en ervaring werden verstuurd naar 190 vacatures bij de Vlaamse overheid. Het enige verschil tussen deze sollicitaties was de naam van de kandidaat: Belgisch, Marokkaans of Pools. Door zorgvuldig geselecteerde namen op basis van Statbel-data, en het vermijden van ambigue voornamen, werd gezorgd voor validiteit van de discriminatie-indicator. Bovendien werd erop toegezien dat slechts een beperkt percentage van de sollicitaties per vacature fictief was, om detectie te vermijden.

In het praktijkonderzoek van Amal vzw en de Stad Gent, uitgevoerd tussen 2023 en 2024 werd het klassieke model van correspondentietesten uitgebreid met zogenaamde triotesten. Hierbij ontving elke werkgever drie sollicitaties: twee vergelijkbare profielen (waarvan één uit een potentieel gediscrimineerde doelgroep) en een derde met een sterker cv. In totaal werden er 1.935 testen afgenomen bij 66 werkgevers uit de regio Gent. Op deze manier konden de onderzoekers niet alleen nagaan of discriminatie voorkwam, maar ook of een sterker profiel eventuele discriminatie kon compenseren (*Amal vzw, 2024*).

Beide onderzoeken onderscheiden zich verder door de inclusie van verschillende discriminatiegronden, waaronder etnische herkomst, leeftijd en fysieke beperking.

6.2 Resultaten in de eerste fase van het selectieproces

Een opvallend verschil tussen beide onderzoeken is zichtbaar in de resultaten van de eerste selectieprocedure. Uit de correspondentietesten van het onderzoek bij de Vlaamse overheid bleek geen statistisch significante etnische discriminatie op basis van naam in deze fase (figuur 8). Sollicitanten met Poolse of Marokkaanse namen kregen gemiddeld in 54,5% van de gevallen een positieve reactie, tegenover 51,9% voor sollicitanten met een Belgische naam. Dit verschil van 2,6% bleek statistisch niet significant ($p > 0.05$). De nettodiscriminatiegraad is een andere manier om dit uit te drukken. Deze graad wordt regelmatig toegepast om de omvang van discriminatie te kwantificeren en te analyseren. Ze geeft het risico of de kans aan dat een specifieke groep geconfronteerd wordt met discriminatie. Deze bedroeg $-4,4\%$ voor de gecombineerde groep met buitenlandse herkomst, $-7,8\%$ voor Poolse namen specifiek, en $-1,6\%$ voor Marokkaanse namen. Deze negatieve waarden wijzen op een lichte, maar statistisch niet significante voorkeur voor buitenlandse namen (Leysen, Verhaeghe & Deros, 2023).



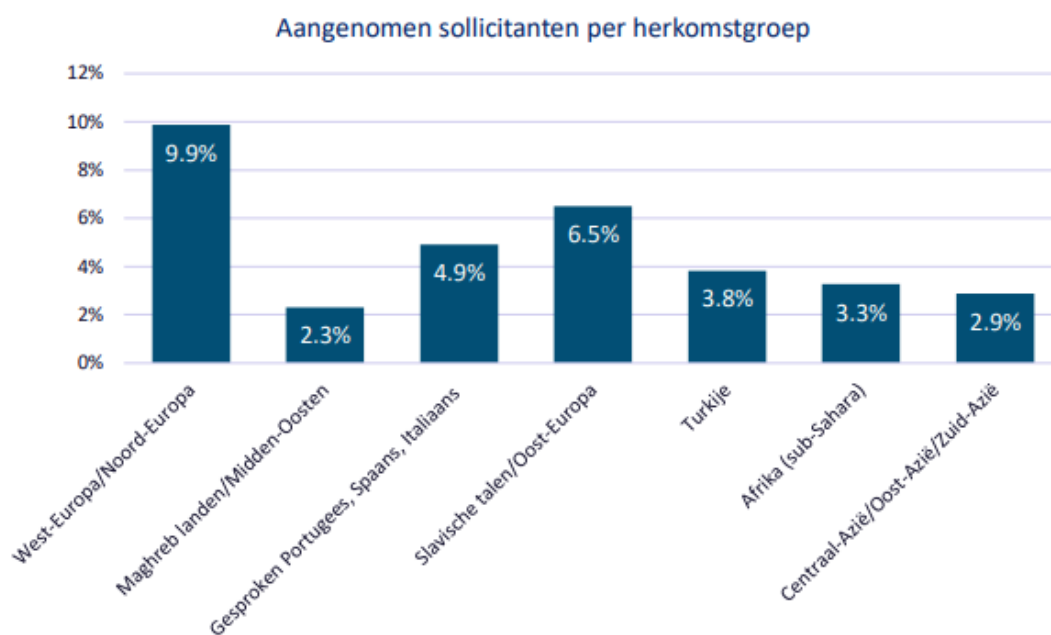
Figuur 8: Overgenomen uit "Wetenschappelijke methodiek correspondentietesten en nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid" (p. 49), door B. Leysen, P.-P. Verhaeghe, & E. Deros, 2023, Vlaamse overheid.

In contrast hiermee staat het onderzoek op de Gentse arbeidsmarkt, waar in 18% van de gevallen sprake was van ongelijke behandeling op basis van één van de onderzochte kenmerken (etnische herkomst, fysieke beperking, leeftijd en genderidentiteit). Vooral sollicitanten met een Marokkaans of Turks klinkende naam werden gemiddeld 9% minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, ondanks gelijke kwalificaties. De triotesten toonden aan dat Marokkaanse, Turkse en oudere kandidaten met een sterker cv wel even vaak worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Met andere woorden, zij moeten de discriminatie op basis van hun herkomst of leeftijd compenseren door over een sterker cv te beschikken (Amal vzw, 2024).

6.3 Resultaten van latere fasen in het selectieproces

Hoewel de initiële screening op basis cv en sollicitatiebrief geen etnische discriminatie liet zien bij de Vlaamse overheid, brachten de analyse van echte sollicitatiedata en de kwalitatieve interviews wel belangrijke aandachtspunten naar voren die wijzen op uitdagingen in de latere delen van het proces.

Uit geanonimiseerde sollicitatiedata van kandidaten die in 2020 en 2021 solliciteerden bij de Vlaamse overheid, bleek dat kandidaten met een niet-West-Europese achtergrond lagere aanwervingspercentages kenden (figuur 9). Specifiek ging het om een slaagkans van 2,3% voor Maghrebijnse, 3,8% voor Turkse en 3,3% voor Sub-Sahara Afrikaanse kandidaten, tegenover 10% voor kandidaten met een West-Europese achtergrond. Hoewel deze indicatief zijn, wijzen de onderzoekers erop dat geen definitieve conclusies over discriminatie tijdens de procedure getrokken kunnen worden, omdat de gelijkwaardigheid van de profielen van reële sollicitanten niet gegarandeerd kon worden (Leysen, Verhaeghe & Deros, 2023).



Figuur 9: Overgenomen uit "Wetenschappelijke methodiek correspondentietesten en nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid" (p. 79), door B. Leysen, P.-P. Verhaeghe, & E. Deros, 2023, Vlaamse overheid.

De kwalitatieve component van dit onderzoek, bestaande uit diepte-interviews en focusgroepen met sollicitanten, biedt aanvullende context bij de kwantitatieve resultaten. Uit de gesprekken blijkt dat sommige sollicitanten in latere fasen van de selectieprocedure, zoals sollicitatiegesprekken, opmerkingen ontvingen over hun afkomst, leeftijd of beperking. Deze opmerkingen werden vaak als ongepast of kwetsend ervaren. Volgens Leysen verloopt de gestandaardiseerde eerste fase van het selectieproces goed, maar zodra er persoonlijk contact een rol begint te spelen is er nog ruimte voor verbetering zichtbaar (Leysen, Verhaeghe & Deros, 2023).

6.4 Interpretatie en implicaties

Uit de vergelijking tussen het onderzoek binnen de Vlaamse overheid en op de Gentse arbeidsmarkt komt een opvallend en veelzeggend verschil naar voren. In de publieke sector, waar selectieprocedures in hoge mate gestandaardiseerd verlopen blijken kandidaten met een migratieachtergrond in de eerste selectiefase niet systematisch benadeeld te worden. In latere fasen waarin persoonlijke interactie en minder gestandaardiseerde evaluaties een rol spelen, blijven echter subtiele vormen van ongelijke behandeling voorkomen bij sommige kandidaten.

In de private sector daarentegen, zoals aangetoond door het onderzoek van Amal vzw in opdracht van de Stad Gent, is er in de eerste fase van de werving en selectie wel sprake van aantoonbare en structurele etnische discriminatie. Sollicitanten met een buitenlandse herkomst werden minder vaak uitgenodigd, ondanks identieke kwalificaties. Dit verschil kon pas worden overwonnen indien kandidaten over een sterker profiel beschikten dan hun Vlaamse tegenhangers, wat wijst op een hogere drempel voor toegang tot werk.

De resultaten van deze onderzoeken tonen aan dat er een duidelijk verschil bestaat in de mate van discriminatie bij de werving en selectie binnen de publieke en private sector in Vlaanderen.

7. Hoofdoekverbod en de eis op neutraliteit

Voorgaande onderzoeken toonden al aan dat de Vlaamse/Belgische arbeidsmarkt uitdagingen kent op het vlak van gelijke kansen. Personen met een migratieachtergrond, en vrouwen in het bijzonder het moeilijker hebben in hun zoektocht naar werk (LEVL, 2024). Vrouwen die een hoofddoek dragen, botsen hierbij vaak op het probleem van exclusieve neutraliteit, waarbij werkgevers alle zichtbare religieuze of filosofische symbolen verbieden (Unia, z.d.).

In België en andere Europese landen krijgen vrouwen die een hoofddoek dragen, vooral moslima's, nog vaak te maken met uitsluiting op de arbeidsmarkt. In zowel de publieke als de private sector hanteren sommige werkgevers regels die het dragen van religieuze symbolen verbieden, met als motivering het naleven van een neutraliteitsbeleid. Er wordt aan hen gevraagd de hoofddoek niet te dragen om toegang te krijgen tot de baan of stage of om deze te behouden (Unia, z.d.).

Voor veel moslima's is het dragen van een hoofddoek niet louter een religieus voorschrift, maar een onderdeel van hun identiteit en de manier waarop zij hun geloof uiten. De vrijheid van godsdienst, zoals gewaarborgd in artikel 9 van het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens (in werking sinds 1 november 1998) en de Belgische wetgeving, omvat expliciet het recht om het geloof te uiten.

Deze praktijkvoorbeelden illustreren hoe structurele barrières ontstaan voor moslima's die een hoofddoek dragen. Hierdoor krijgen zij, ondanks het beschikken over de vereiste kwalificaties, minder kansen op de arbeidsmarkt.

7.1 De hoofddoek binnen de private en publieke sector

In de private sector rechtvaardigen bedrijven een neutraliteitsbeleid vaak met argumenten zoals het waarborgen van een neutraal bedrijfsimago tegenover klanten en het voorkomen van spanningen op de werkvloer. Anders dan de overheid is een privéwerkgever niet verplicht om een neutraliteitsbeleid uit te voeren. Een verbod op religieuze symbolen zoals de hoofddoek is in de private sector echter enkel mogelijk als het een legitiem doel dient (zoals veiligheid, hygiëne of onder strikte voorwaarden een neutraal imago) en de maatregel passend en noodzakelijk is. Om een neutraal imago te rechtvaardigen, dient de werkgever aan te tonen dat dit aansluit bij een daadwerkelijke noodzaak en dat het consequent wordt toegepast op alle zichtbare uitingen van werknemers. Als dit niet het geval is spreken we van discriminatie (Unia, z.d.).

Binnen de publieke sector houdt het neutraliteitsbeginsel in dat de overheid een onpartijdige houding aanneemt en de ambtenaren in de uitoefening van hun functie neutraal behoren te handelen. Persoonlijke voorkeuren van ambtenaren mogen geen invloed uitoefenen op de behandeling van burgers, aangezien gelijke behandeling voor alle burgers centraal staat. Dit beginsel wordt regelmatig ingeroepen als grondslag voor reglementering die het dragen van religieuze of filosofische symbolen te beperken (Unia, z.d.).

De invulling van neutraliteit varieert sterk in België en Vlaanderen. Ambtenaren bij de Stad Mechelen mogen religieuze symbolen dragen bij elke functie. Er is enkel een beperking toegestaan indien deze in strijd is met de wet, de openbare orde schaadt, of de veiligheid en hygiëne in gevaar brengt. Stad Mechelen hanteert een inclusieve neutraliteit waarbij diversiteit zichtbaar mag zijn en de focus ligt op neutraal handelen. Dit is echter niet het geval in alle steden in Vlaanderen. De Stad Antwerpen hanteert een beleid waarbij het personeel dat rechtstreeks contact heeft met het publiek, klanten of externe partners tijdens werkuren geen zichtbare uiterlijke symbolen mag dragen (Unia, z.d.).

Het neutraliteitsbeginsel en de toepassing ervan blijven een onderwerp van discussie binnen Vlaanderen. Er is veel variatie, niet enkel tussen de publieke en private sector, maar evenzeer afhankelijk van de specifieke functie. Deze inconsistenties kunnen ervoor zorgen dat vrouwen worden geconfronteerd met moeilijke keuzes aangaande hun loopbaan.

8. Interview Birgit Wachtelaer

In het kader van dit onderzoek werd op 16 april 2025 een kwalitatief interview afgenomen met Birgit Wachtelaer, Corporate Social Responsibility (CSR) Advisor bij Randstad (*bijlage 1*). Binnen haar functie is zij verantwoordelijk voor de opvolging van maatschappelijke thema's binnen het domein van werkgelegenheid en diversiteit, waaronder ook casussen rond discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarnaast neemt zij jaarlijks de coördinatie op zich van verschillende onderzoeksprojecten rond discriminatie binnen Randstad, wat haar tot een relevante gesprekspartner maakt voor dit onderzoek.

Tijdens het gesprek deelde mevrouw Wachtelaer haar inzichten over de manier waarop Randstad omgaat met signalen van mogelijke discriminatie in het aanwervingsproces. Ze gaf aan dat zij regelmatig geconfronteerd wordt met cases waarin kandidaten aangeven dat ze ongelijk behandeld worden op basis van afkomst, naam of leeftijd. Zulke signalen worden binnen Randstad niet als individuele incidenten beschouwd, maar als structurele aanwijzingen van bredere maatschappelijke ongelijkheid. Randstad beschouwt dit als een belangrijk maatschappelijk vraagstuk en probeert hier proactief op in te spelen. Er wordt binnen de organisatie actief ingezet op het herkennen van patronen, het trainen van medewerkers en het versterken van objectieve selectiecriteria, zodat de kans op onbewuste vooroordelen wordt verkleind.

Een belangrijk deel van het interview ging over het gebruik van 'correspondentietesten' om discriminatie bij sollicitaties te ontdekken. Volgens mevrouw Wachtelaer zijn correspondentietesten een goede en bruikbare methode om discriminerende praktijken in werving en selectie aan het licht te brengen. Deze techniek werkt door het versturen van gestandaardiseerde sollicitaties. Hierbij worden 'fictieve kandidaten' gebruikt, oftewel neprofielen. Deze profielen zijn overal hetzelfde, behalve op één punt dat tot discriminatie kan leiden, zoals de afkomst, het geslacht of de leeftijd. Door vervolgens goed te kijken hoe werkgevers reageren op deze net iets verschillende profielen, kan worden vastgesteld of er sprake is van ongelijke behandeling. Het is hierbij wel van groot belang dat er voldoende bewijs wordt verzameld om discriminatie duidelijk aan te tonen. Volgens haar ligt de kracht van deze methode in de systematische aanpak en de controle over de variabelen. Ze benadrukt echter dat de interpretatie van de resultaten nauwkeurig moet gebeuren, en dat contextuele factoren steeds mee in overweging moeten worden genomen.

Naast hun toepassing in onderzoeken wees mevrouw Wachtelaer ook op het gebruik van dergelijke testen binnen organisaties zelf. Zo worden ze soms ingezet als interne methode, met als doel bewustwording te creëren bij recruiters en rekruteringsprocessen te evalueren.

Verder gaf zij praktische tips over het opstellen van de profielen, het correct interpreteren van de resultaten en de haalbaarheid van de test. Zo gaf ze als tip om de fictieve kandidaten goed af te stemmen op echte functies en profielen die vaak voorkomen. Daarnaast is het belangrijk om voorzichtig om te gaan met interpretatie van de reacties van werkgevers, omdat niet elke afwijzing meteen op discriminatie wijst (*B. Wachtelaer, persoonlijk interview, 16 april 2025*).

9. Onderzoeksopzet

9.1 Onderzoek en context

Om inzicht te krijgen in de mate waarin etnische discriminatie een rol speelt in de wervings- en selectieprocedures binnen de private sector in Vlaanderen werd een correspondentietest uitgevoerd. Door twee fictieve sollicitanten met identiek profiel maar met verschillende namen te laten solliciteren naar dezelfde vacatures, kon nagegaan worden of het hebben van een niet-Vlaamse naam tot een andere uitkomst leidt.

Voor dit onderzoek werden twee fictieve vrouwelijke profielen opgesteld. Beide profielen werden opgebouwd met gelijkwaardige opleidingen, werkervaringen en vaardigheden. Het enige betekenisvolle verschil tussen beide kandidaten was de naam. De eerste kandidaat kreeg een Vlaamse naam, "Laura Maes" (*bijlage 2*), terwijl de tweede kandidaat een naam kreeg die verwijst naar een migratieachtergrond, namelijk "Amina El Khattabi" (*bijlage 3*). De keuze voor deze namen was bewust: Laura Maes roept een herkenbaar beeld op, terwijl Amina El Khattabi doet vermoeden dat de kandidaat een Noord-Afrikaanse of Arabische achtergrond heeft. Volgens de bevraging van LEVL (2024) lopen vrouwen met een migratieachtergrond ook vaker het risico op discriminatie bij de werving en selectie (*VRT NWS, 2024*).

Beide profielen zijn administratief georiënteerd en beide vermelden meertaligheid. Ze hebben ook allebei 4 jaar werkervaring in klantgerichte administratieve functies. Soft skills als nauwkeurigheid, klantgerichtheid, communicatie en planning worden bij beide benadrukt.

De sollicitaties werden verstuurd via het online platform Indeed, dat het mogelijk maakt om snel en efficiënt te reageren op vacatures in uiteenlopende sectoren van de Vlaamse private arbeidsmarkt. Hiervoor werden twee afzonderlijke accounts aangemaakt, elk gekoppeld aan een uniek e-mailadres. De profielen van de fictieve kandidaten werden opgebouwd op basis van gelijkaardige kwalificaties: ze beschikten over een vergelijkbaar aantal jaren werkervaring, gelijkwaardig opleidingsniveau en relevante vaardigheden. Amina beschikt over iets meer relevante ervaring, een diploma dat specifiek gericht is op administratieve functies en spreekt ook een extra taal. Bovendien kregen de inhoudelijk overeenkomstige cv's elk een andere lay-out, om de herkenbaarheid als experimentele sollicitaties bij de werkgever te minimaliseren.

De motivatiebrieven waren inhoudelijk identiek, maar hier werd gebruik gemaakt van AI om de formuleringen te variëren, zodat de brieven voor beide kandidaten natuurlijk en individueel opgesteld leken. Er werd gekozen voor administratieve, commerciële of klantgerichte functies, omdat deze in veel verschillende sectoren voorkomen en de focus daardoor niet beperkt blijft tot één specifieke sector binnen de Vlaamse private sector. Er werd geen contact opgenomen met de bedrijven nadat de sollicitatie was verzonden, tenzij er een reactie volgde van de werkgever.

Elke vacature waarvoor werd gesolliciteerd, werd tweemaal benaderd: één keer door Laura Maes, één keer door Amina El Khattabi. Belangrijk hierbij is dat er telkens een periode van één tot drie dagen zat tussen beide sollicitaties, waarbij Amina steeds als eerste solliciteerde. Deze werkwijze werd bewust gekozen om het argument te vermijden dat een kandidaat eerder werd uitgenodigd omdat zij als eerste solliciteerde en dus eerder werd opgemerkt.

De reacties op de sollicitaties werden gecategoriseerd in vier types:

1. Uitnodiging voor een gesprek
2. Afwijzing
3. Geen reactie/non-respons (geen enkel antwoord binnen twee weken)
4. Vacature gesloten (vacature werd afgesloten op het platform met of zonder respons)

9.2 Data en resultaten

In totaal werden er 45 sollicitaties verzonden uit naam van Amina El Khattabi, en 37 uit naam van Laura Maes. Het verschil in aantal is te verklaren doordat sommige vacatures offline gehaald werden of werden gesloten voordat de tweede sollicitatie kon plaatsvinden. Voor de vergelijkende analyse werden alleen de 37 vacatures geselecteerd waarop beide kandidaten effectief solliciteerden.

Reactie	Amina El Khattabi	Laura Maes
<i>Uitnodiging gesprek</i>	11	16
<i>Geen reactie</i>	18	16
<i>Expliciete afwijzing</i>	6	3
<i>Gesloten</i>	2	2

Wanneer gekeken wordt naar het aantal uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek, blijkt dat Laura Maes in 16 van de 37 gevallen werd uitgenodigd, wat overeenkomt met een uitnodigingsgraad van 43,2%. Amina El Khattabi ontving daarentegen 11 uitnodigingen, ofwel 29,7%. Dit verschil van 13,5 procentpunten doet vermoeden dat er sprake kan zijn van ongelijke behandeling op basis van de naam van de kandidaat. De hogere uitnodigingsgraad kan niet worden toegeschreven aan inhoudelijke verschillen in het cv of de motivatiebrief, aangezien beide profielen inhoudelijk gelijkwaardig waren. Amina beschikte zelfs over iets meer relevante werkervaring en een meer gerichte opleiding voor de functies waarop werd gesolliciteerd. Op basis van objectieve selectiecriteria zou eerder verwacht mogen worden dat Amina evenveel of meer uitnodigingen zou ontvangen. Het verschil in uitnodigingen suggereert dat subjectieve factoren, zoals de indruk die de naam van de kandidaat oproept, mogelijk een rol hebben gespeeld in het selectieproces. In bijlage 4 zijn specifieke voorbeelden opgenomen van vacatures waarbij Amina geen reactie ontving of werd afgewezen, terwijl Laura wel werd uitgenodigd.

Bij het analyseren van de non-respons, dat wil zeggen het volledig uitblijven van een reactie binnen twee weken van verzending van de sollicitatie, blijkt dat Amina in 18 gevallen geen reactie kreeg. Voor Laura was dit het geval bij 16 sollicitaties. Hoewel dit verschil relatief klein is, zou dit kunnen wijzen op een iets lagere bereidheid van werkgevers om te reageren op kandidaten met een naam die geassocieerd kan worden met een migratieachtergrond. Non-respons is moeilijk te interpreteren, omdat het onduidelijk is waarom een reactie uitblijft, maar het kan wel wijzen op een passieve vorm van uitsluiting.

Een ander gegeven betreft het aantal expliciete afwijzingen: Amina ontving zes expliciete afwijzingen, terwijl Laura er drie ontving. Hoewel dit verschil minder uitgesproken is dan bij de uitnodigingen, wijst het op een patroon waarin namen die kunnen worden geassocieerd met een specifieke achtergrond minder positieve respons ontvangen. Daarnaast werd in twee gevallen bij Amina geen reden voor afwijzing meegedeeld, deze afwijzingen werden rechtstreeks zichtbaar gemaakt op Indeed. In beide gevallen werd Laura daarentegen wel uitgenodigd voor een gesprek. In een ander geval werd een afwijzingsmail ontvangen, maar bleef een reactie uit nadat er om verduidelijking werd gevraagd. Slechts in één geval werd Laura afgewezen voor een sollicitatie waarvoor Amina wel werd uitgenodigd.

Tot slot werden in twee gevallen de vacatures gesloten zonder verdere opvolging, waaronder geen van beide kandidaten een reactie ontving. Deze gevallen kunnen als neutraal worden beschouwd bij de beoordeling van mogelijke discriminatie, aangezien de sluiting van de vacature niet lijkt te zijn beïnvloed door de ingediende sollicitaties.

9.3 Terugkoppeling van de resultaten

De resultaten van dit onderzoek vertonen op bepaalde punten gelijkenissen met eerder onderzoek, maar tonen ook verschillen. Zo stelde Lippens & Baert (2023) vast dat discriminatie in selectieprocedures vaker voorkomt bij kleinere ondernemingen, waar minder gestandaardiseerde wervingsmethoden worden toegepast. In deze correspondentietesten werd echter vastgesteld dat het verschil in behandeling tussen Amina El Khattabi en Laura Maes niet beperkt bleef tot kleine organisaties. Ook bij grotere bedrijven werd een ongelijke respons vastgesteld.

9.4 Mogelijke oplossingen

Een effectieve aanpak van discriminatie bij werving en selectie begint met het vergroten van het bewustzijn rond onbewuste vooroordelen bij recruiters en HR-medewerkers. Deze verborgen biases beïnvloeden vaak onbedoeld de beoordeling van kandidaten en leiden tot ongelijke kansen (*Unia, z.d.*). Het zorgvuldig formuleren van vacatures is belangrijk voor het garanderen van gelijke behandeling zodat iedereen zich welkom voelt.

Ook tijdens het selectieproces moet elke kandidaat worden beoordeeld op basis van vooraf vastgestelde, functiegerelateerde criteria. Het consistent toepassen van deze criteria voorkomt dat persoonlijke kenmerken al dan niet bewust een rol spelen in de besluitvorming. Wanneer tijdens de procedure aanvullende informatie over een kandidaat bekend raakt mag deze informatie geen aanleiding zijn voor afwijzing. Dit waarborgt dat beslissingen uitsluitend gebaseerd zijn op competenties en geschiktheid voor de functie (*Randstad, z.d.*).

Het voeren van een voorkeursbeleid of het overwegen van quota zijn instrumenten die in sommige contexten effectief kunnen bijdragen aan het doorbreken van structurele ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Zoals mevrouw Wachtelaer in het interview aangaf, kunnen quota een positieve stimulans zijn, op voorwaarde dat ze niet dwingend worden opgelegd. Het behouden van autonomie voor werkgevers en organisaties is essentieel (*B. Wachtelaer, persoonlijk interview, 16 april 2025*).

Ten slotte is het hanteren van een formeel en schriftelijk vastgestelde wervings- en selectiebeleid aan te raden. Dit draagt bij aan transparantie en rechtszekerheid (*Randstad, z.d.*). Een helder beleid ondersteunt het naleven van wettelijke verplichtingen en vergroot het vertrouwen van kandidaten in de eerlijkheid van het selectieproces.

9.4 Beperkingen onderzoek

Elk onderzoek kent zijn beperkingen. De keuze om dit onderzoek te concentreren op de private sector in Vlaanderen is gebaseerd op verschillende overwegingen. Enerzijds wijst het recent onderzoek van de Vrije Universiteit Brussel en de Universiteit Gent (2023) uit dat er in de beginfasen van de wervings- en selectieprocedures voor functies bij de Vlaamse overheid geen discriminatie werd vastgesteld op basis van handicap, chronische ziekte of buitenlandse herkomst. Anderzijds zijn er praktische beperkingen voor het uitvoeren van correspondentietesten in de publieke sector. Het gaat onder meer om het relatief geringe aantal gelijktijdige openstaande vacatures en de lange doorlooptijden van procedures, wat de uitvoerbaarheid binnen de beschikbare tijd beperkt. Gezien deze bevindingen en beperkingen is besloten de focus te leggen op de private sector voor de correspondentietesten en geen testen af te leggen bij de Vlaamse publieke sector.

Hoewel de resultaten inzichten bieden, moeten enkele methodologische beperkingen in acht worden genomen.

1. **Kleine steekproef:** 37 gedeelde sollicitaties vormen een beperkte basis om structurele conclusies te trekken over de hele Vlaamse arbeidsmarkt.
2. **Sectorale focus:** enkel administratieve en klantgerichte functies binnen de private sector werden geanalyseerd. De resultaten zijn niet generaliseerbaar naar technische, leidinggevende of andere functies binnen de Vlaamse private sector.
3. **Geen inzicht op interne procedures:** het is niet uit te sluiten dat bedrijven reeds kandidaten hadden of andere legitieme reden meespeelden bij de selectiebeslissing.
4. **Geen kwalitatieve verdieping:** er kon niet altijd worden doorgevraagd of bleef een antwoord van de werkgever uit. Hierdoor bleven er onduidelijkheden over de reden van weerhouden of afwijzing.

Desondanks tonen de gegevens wel een patroon dat overeenkomt met eerder, grootschaliger onderzoek. In combinatie met bestaande literatuur geven ze aanwijzingen van subtiele vormen van discriminatie.

10. Conclusie

Deze scriptie onderzocht in welke mate etnische discriminatie voorkomt bij de wervings- en selectieprocedures in Vlaanderen, met aandacht voor de verschillen tussen de publieke en private sector. Aan de hand van een literatuurstudie, wetgevend kader, bestaand onderzoek en een correspondentietest werd nagegaan in hoeverre kandidaten met een migratieachtergrond op gelijke wijze worden behandeld in de zoektocht naar werk.

De resultaten tonen aan dat de mate van discriminatie verschilt per sector. In de publieke sector werden in de eerste fase van het selectieproces geen significante aanwijzingen van etnische discriminatie vastgesteld. Dit kan grotendeels worden toegeschreven aan het gebruik van gestandaardiseerde en transparante procedures. In latere selectiefases, waarin subjectieve oordelen een grotere rol spelen blijven echter aandachtspunten bestaan. In de private sector daarentegen bleek uit de praktijktest dat de kandidaat met een migratieachtergrond minder vaak werd uitgenodigd voor een gesprek dan de kandidaat met een Vlaamse naam, ondanks gelijkwaardige of sterke kwalificaties.

Deze bevindingen sluiten aan bij eerder onderzoek en onderstrepen het effect van (onbewuste) vooroordelen in selectiebeslissingen. Ze maken duidelijk dat antidiscriminatiewetgeving, hoewel juridisch sterk onderbouwd op zowel Belgisch als Europees niveau, in de praktijk niet altijd voldoende bescherming biedt tegen subtiele vormen van uitsluiting. Dit wijst op de noodzaak van aanvullende maatregelen.

Om etnische discriminatie structureel tegen te gaan, is het essentieel dat organisaties inzetten op bewustwording van bias bij HR-professionals, het hanteren van objectieve selectiecriteria en het verhogen van transparantie in de selectieprocedure. Praktijktesten en monitoringinstrumenten kunnen daarbij een waardevolle rol spelen om ongelijkheid in kaart te brengen en gericht te corrigeren.

Hoewel dit onderzoek zich beperkte tot de eerste fase van het selectieproces binnen administratieve functies in de private sector, bieden de resultaten waardevolle inzichten. Eerdere studies en kwalitatieve gegevens tonen echter aan dat discriminatie zich ook in de latere fase van het selectieproces kan voordoen, zoals tijdens interviews of evaluaties. Toekomstig onderzoek kan deze bevindingen verder uitdiepen door het volledige sollicitatieproces te analyseren en daarnaast andere sectoren en functieniveaus te betrekken.

Om de gelijkheid in toegang tot werk effectief te bevorderen, is het essentieel dat de discussie over discriminatie in wervings- en selectieprocessen verder gaan dan louter wettelijke verplichtingen. Een gecombineerde inzet van wetgeving, intern beleid en bewustwording is noodzakelijk om te komen tot een arbeidsmarkt waarin kandidaten op gelijke en objectieve wijze beoordeeld worden.

11. Bibliografie

- ¹ Devos, L., Lippens, L., & Baert, S. (2024, maart 18). *Research Brief 74. Hoe doen mensen met een migratieachtergrond het op onze arbeidsmarkt?* UGent @ Work. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/research-briefs/research-brief-74.htm>
- ² Sampol. (2025, februari). *Zonder controle geen gelijke kansen*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.sampol.be/2025/02/zonder-controle-geen-gelijke-kansen>
- ³ Oval (z.d.) Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.oval.nl/stories/diversiteit-en-inclusie-de-stand-van-zaken>
- ⁴ Leysen, B., & Verhaeghe, P.-P. (2025, februari 25). *VUB-onderzoek: Geen discriminatie bij Vlaamse overheid*. Vrije Universiteit Brussel. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.vub.be/nl/nieuws/vub-onderzoek-geen-discriminatie-bij-vlaamse-overheid>
- ⁵ Steunpunt Werk. (z.d.). *Personen met een migratieachtergrond*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/kwetsbare-groepen/personen-met-een-migratieachtergrond>
- ⁶ Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.). *Arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/arbeidsmarkt>
- ⁷ Lippens, L. (2022, 10 juni). *Etnische arbeidsmarktdiscriminatie: veralgemening of afkeer?* UGent @ Work. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/research-briefs/research-brief-27.htm>
- ⁸ Steunpunt Werk. (z.d.). *Personen met een migratieachtergrond*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/kwetsbare-groepen/personen-met-een-migratieachtergrond>
- ⁹ Statbel. (2023, juli 14). *Vooraf onvoldoende talenkennis vormt barrière op de Belgische arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/vooraf-onvoldoende-talenkennis-vormt-barriere-op-de-belgische-arbeidsmarkt>
- ¹⁰ Honggokoesoemo, S. (2024, oktober 22). Een vlotte erkenning van buitenlandse diploma's is mogelijk. *MO Magazine*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.mo.be/opinie/een-vlotte-erkenning-van-buitenlandse-diploma-s-is-mogelijk>
- ¹¹ Vlaamse overheid. (z.d.). *Unia*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.vlaanderen.be/organisaties/unia>
- ¹² Unia. (2024). *Cijfersverslag 2023*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van https://www.unia.be/files/Cijfersverslag_2023_NL_-_finale_versie.pdf
- ¹³ Visterin, W. (2023, juni 16). Welke sector heeft de meeste (en minste) buitenlanders? *Jobat.be*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.jobat.be/nl/art/welke-sector-heeft-de-meeste-en-minste-buitenlanders>
- ¹⁴ Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, & Unia. (2022). *Socio-economische monitoring 2022: Arbeidsmarkt en origine*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/socio-economische-monitoring-2022-arbeidsmarkt-en-origine>
- ¹⁵ ABVV Brussel. (2022, 4 februari). Etnostratificatie van de arbeidsmarkt. *De Nieuwe Werker*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://denieuwewerker.be/etnostratificatie-van-de-arbeidsmarkt/>
- ¹⁶ Unia. (2022, 27 oktober). Ongelijkheden op de arbeidsmarkt beginnen al op school. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.unia.be/nl/actua/monitoring-2022-kloof-op-arbeidsmarkt>

- ¹⁷ De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, Rapport Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023 geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023>
- ¹⁸ LEVL. (2024.). *Rapporten en aanbevelingen*. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://levl.be/dossiers/werk/rapporten-en-aanbevelingen/>
- ¹⁹ Agentschap Overheidspersoneel. (z.d.). *Diversiteit personeel Vlaamse overheid*. Vlaanderen.be. Geraadpleegd op 8 april 2025, van <https://www.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie-vlaamse-overheid/statistieken/diversiteit-personeel-vlaamse-overheid>
- ²⁰ Vlaamse overheid. (z.d.). Buitenlandse herkomst. Geraadpleegd op 8 april 2025, van <https://www.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie-vlaamse-overheid/definities/buitenlandse-herkomst>
- ²¹ College voor de Rechten van de Mens. (z.d.). Wat is discriminatie? Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/wat-is-discriminatie>
- ²² Universiteit Gent. (z.d.). Zeg ik het goed?. Geraadpleegd op 9 april 2025, van <https://www.ugent.be/nl/univgent/missie/diversiteit-en-inclusie/voor-de-ugent-community/inclusievecommunicatie/woordkeuze#:~:text=Vermijd%20de%20term%20'ras'%20als,taal%2C%20religie%2C%20kleding%E2%80%A6>
- ²³ Discriminatie.nl. (z.d.). Discriminatie op basis van herkomst/huidskleur. Geraadpleegd op 3 juni 2025, van <https://discriminatie.nl/discriminatiegronden/herkomst-huidskleur-racisme/>
- ²⁴ Consultancy.nl. (2022, 17 oktober). *Helpt van vacatureteksten onvoldoende aantrekkelijk voor diverse doelgroep*. Consultancy.nl. Geraadpleegd op 20 april 2025 Beschikbaar op <https://www.consultancy.nl/nieuws/43273/helpt-van-vacatureteksten-onvoldoende-aantrekkelijk-voor-diverse-doelgroep>
- ²⁵ Vlaamse overheid. (z.d.). *Selectieprocedure Vlaamse overheid*. Geraadpleegd op 21 april 2025, van <https://www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen/solliciteren-bij-de-vlaamse-overheid/selectieprocedure-vlaamse-overheid>
- ²⁶ Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). (z.d.). *Kwaliteitsrichtlijnen VDAB-account*. Geraadpleegd op 10 april 2025, van <https://werkgevers.vdab.be/kwaliteitsrichtlijnen>
- ²⁷ Leysen, B., Verhaeghe, P.-P., & Deros, E. (2023). *Eindrapport: Wetenschappelijke methodiek correspondentietesten en nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid*. Vlaams Agentschap Overheidspersoneel - Dienst Diversiteitsbeleid. Geraadpleegd op 10 april 2025, van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/57241>
- ²⁸ Kennisplatform Inclusief Samenleven. (2023, 22 september). *Vooroordelen en discriminatie voorkomen in werving en selectie: wat werkt volgens de wetenschap?* KIS. Geraadpleegd op 11 april 2025, van <https://www.kis.nl/artikel/vooroordelen-en-discriminatie-voorkomen-werving-en-selectie-wat-werkt-volgens-de-wetenschap>
- ²⁹ Asana. (2025, januari 4). 19 unconscious biases to overcome and help promote inclusivity. Geraadpleegd op 14 april 2025, van <https://asana.com/resources/unconscious-bias-examples>
- ³⁰ Anne Frank Stichting. (z.d.). *Hoe ontstaan vooroordelen?* Geraadpleegd op 14 april 2025, van <https://www.annefrank.org/nl/themas/vooroordelen-en-stereotypen/hoe-ontstaan-vooroordelen/>
- ³¹ Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. (z.d.). *Vormen van discriminatie*. Geraadpleegd op 10 april 2025, van <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/themas/discriminatie/vormen-van-discriminatie>

- ³² Opgroeien. (z.d.). *Werk situatie in het gezin*. Geraadpleegd op 10 april 2025, van <https://www.opgroeien.be/kennis/cijfers-en-onderzoek/werksituatie-het-gezin>
- ³³ Europese Unie. (2000). Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, L 180, 22–26. Geraadpleegd op 13 april 2025, van <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=celex:32000L0043>
- ³⁴ Europese Unie. (2000). Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, L 303, 16–22. Geraadpleegd op 13 april 2025, van <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
- ³⁵ Europese Unie. (2004). Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 tot uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. Publicatieblad van de Europese Unie, L 373, 37–43. Geraadpleegd op 13 april 2025, van <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX:32004L0113>
- ³⁶ Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers. (1981). Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. Belgisch Staatsblad, 8 augustus 1981. Geraadpleegd op 13 april 2025, van <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1981/07/30/1981001359/justel>
- ³⁷ Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers. (2007). Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Belgisch Staatsblad, 30 mei 2007. Geraadpleegd op 13 april 2025, van https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-10-mei-2007_n2007002099.html
- ³⁸ Federale Overheidsdienst Justitie. (1983). Wetboek van Strafvordering van 6 december 1983. Geraadpleegd op 13 april 2025, van https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1983120630&table_name=wet#LNK0004
- ³⁹ Nationale Arbeidsraad. (2008, 10 oktober). Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38 bis van 29 oktober 1991, nr. 38 ter van 17 juli 1998, nr. 38 quater van 14 juli 1999, nr. 38 quinquies van 21 december 2004 en nr. 38 sexies van 10 oktober 2008. . Geraadpleegd op 13 april 2025, van <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CAO-COORD/cao-038.pdf>
- ⁴⁰ Nationale Arbeidsraad. (2008, 10 oktober). Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie. Geraadpleegd op 13 april 2025, van <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CAO-COORD/cao-095.pdf>
- ⁴¹ Fidas Law. (z.d.). Administratief recht. Geraadpleegd op 13 april 2025, van <https://www.fidaslaw.be/specialisaties/administratief-recht/>
- ⁴² Vlaamse overheid. (z.d.). Wat wordt verstaan onder privésector? Vlaanderen.be. Geraadpleegd op 13 april 2025, van <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-opleidingsincentives/wat-wordt-verstaan-onder-privesector>
- ⁴³ Vlaamse overheid. (z.d.). Stappenplan rekrutering en selectie. Vlaanderen.be. Geraadpleegd op 15 april 2025, van <https://www.vlaanderen.be/informatie-voor-hr-professionals/in-en-doorstroom/rekrutering-en-selectie/stappenplan-rekrutering-en-selectie>
- ⁴⁴ Motmans & Partners. (z.d.). Recruitment in de publieke sector: “Denken vanuit de kandidaat is altijd essentieel”. Geraadpleegd op 15 april 2025, van <https://motmansenpartners.be/nieuws/recruitment-in-de-publieke-sector-denken-vanuit-de-kandidaat-is-altijd-essentieel/>

⁴⁵ Unia. (z.d.). Hoofddoek: wettelijk kader. Unia.

Geraadpleegd op 4 mei 2025, van <https://www.unia.be/nl/dossiers/hoofddoek-wettelijk-kader>

⁴⁶ KU Leuven. (2024, november). Wat is discriminatie. KU Leuven. Geraadpleegd op 4 mei 2025, van <https://admin.kuleuven.be/thema/socialeveiligheid/wat/discriminatie>

⁴⁷ Leysen, B., Verhaeghe, P.-P., & Deros, E. (2023, 7 juli). Geen discriminatie bij Vlaamse overheid in eerste selectiefase, wel verbetering mogelijk nadien. Vrije Universiteit Brussel. Geraadpleegd op 4 mei 2025, van <https://www.vub.be/nl/nieuws/vub-onderzoek-geen-discriminatie-bij-vlaamse-overheid>

⁴⁸ Leysen, B., Verhaeghe, P.-P., & Deros, E. (2023, 7 juli). Nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid. Vrije Universiteit Brussel & Universiteit Gent. Geraadpleegd op 4 mei 2025, van <https://pieterpaulver.wordpress.com/2023/07/07/nulmeting-discriminatie-bij-de-vlaamse-overheid/>

⁴⁹ Leysen, B., Verhaeghe, P.-P., & Deros, E. (2023). Wetenschappelijke methodiek correspondentietesten en nulmeting discriminatie bij de Vlaamse overheid. Vlaamse overheid. Geraadpleegd op 4 mei 2025, van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/57241>

⁵⁰ Amal vzw. (2024). *Praktijktesten op de Gentse arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 13 mei 2025, van <https://www.amal.gent/verhalen/praktijktesten>

⁵¹ Stad Gent. (2024, 28 mei). *Tweede ronde praktijktesten: 18 procent van geteste werkgevers discrimineert*. Geraadpleegd op 13 mei 2025, van <https://persruimte.stad.gent/237796-tweede-ronde-praktijktesten-18-procent-van-geteste-werkgevers-discrimineert>

⁵² VRT NWS. (2024, december 10). Tewerkstelling vrouwen met migratieachtergrond: Beleidsnota Vlaamse regering. Geraadpleegd op 22 mei 2025, van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/12/10/tewerkstelling-vrouwen-migratieachtergrond-beleidsnota-vlaamse-r/>

⁵³ Lippens, L., & Baert, S. (2023). *Discriminatie op de arbeidsmarkt: hoe zit dat bij kleine bedrijven?* UGent @ Work. Geraadpleegd op 22 mei 2025, van <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/research-briefs/research-brief-67.htm>

12. Bijlagen

Bijlage 1 : opname interview Birgit Wachtelaer

[Interview Birgit Wachtelaer.m4a](#)

LAURA MAES

✉ maeslaura09@gmail.com

19/08/1994

PERSOONLIJK PROFIEL

Ik werk graag in een administratieve ondersteunende rol waarbij klantgerichtheid, structuur en duidelijkheid centraal staan. Dankzij mijn opleiding en eerdere werkervaring voel ik mij comfortabel in een omgeving waar ik dossiers opvolg, collega's ondersteun en klanten professioneel verder help. Ik ben nauwkeurig, behulpzaam en werk zelfstandig én vlot in team.

TALENTEN EN VAARDIGHEDEN

- Klantgerichtheid
- Administratieve nauwkeurigheid
- Communicatie
- Dossieropvolging
- Discretie
- Planning
- Flexibiliteit

EXTRA

Ik spreek Nederlands, Engels en Frans.
In mijn vrijetijd sport ik graag.

WERKERVARING

Onthaal & Administratief Medewerkster

Antwerpen, jan. 2021 – heden

- Afsprakenbeheer en onthaal van patiënten
- Klasement en administratieve opvolging van medische dossiers
- Eerste aanspreekpunt voor telefonische vragen

Administratief Medewerkster

Berchem, mei 2020 – dec. 2020

- Digitaliseren en archiveren van documenten
- Ondersteuning van de communicatiedienst
- Verwerking van inkomende aanvragen

OPLEIDING

Graduaat Bedrijfsmanagement - KGD

2016 – 2019

GO! Koninklijk Lyceum Antwerpen – Secretariaat-Talen

2009 – 2015

AMINA EL KHATTABI



amina.elkh@outlook.com

Geboortedatum: 12 februari 1995, Antwerpen

OPLEIDING

Graduaat Accounting Administration

KDG Hogeschool
2017 – 2019

TSO – Toerisme

GO! Koninklijk Atheneum
2011 – 2017

VAARDIGHEDEN

- Efficiëntie
- Klantenservice
- Multitasking
- Communicatie
- Nauwkeurigheid
- Organiseren

TALEN

- Nederlands
- Frans
- Arabisch
- Engels

PROFIEL

Administratief medewerkster met een graduaat in Accounting Administration en ervaring in het verwerken van administratieve gegevens en klantendossiers. Sterk in cijfers, zorgvuldigheid en het efficiënt beheren van documenten. Klaar om administratieve ondersteuning te bieden in een professionele en klantgerichte omgeving, met focus op nauwkeurigheid en teamwerk.

WERKERVARING

Administratief Medewerkster

2021 – heden

Opleidingscentrum, Antwerpen

- Verwerken van administratieve gegevens van cursisten
- Ondersteunen bij de opmaak van documenten en rapporten
- Beheren van digitale archieven en klassement

Klantendienst Assistent

2019 – 2020

Verzekeringskantoor, Antwerpen

- Administratieve verwerking van klantvragen en offertes
- Bijhouden van klantdossiers en gegevensinput
- Klantgericht telefonisch contact en documentbeheer

HOBBY'S

- Lezen
- Sporten
- Reizen

Bijlage 4 : overzicht sollicitaties

JOB	Amina - 45 sollicitaties	Laura - 37 sollicitaties
Administratief bediende (Zaventem)	geen reactie	geen reactie
Administratief bediende (Leuven)	geen reactie	geen reactie
Administratief bediende (Zaventem)	geen reactie	geen reactie
Commercieel administratief bediende (Leuven) - (7 werknemers)	geen reactie	uitgenodigd voor gesprek
Administratief medewerker Paardendierenarts (Diest)	+ bericht ontvangen	geen reactie
Verkoop administratief medewerker (Leuven)	gesloten	gesloten
Customer Service (Hevelee)		gesloten
Office medewerker (Leuven)	geen reactie	geen reactie
Administratief bediende BV (Vlaams-Brabant)	geen reactie	geen reactie
Customer Service (Vilvoorde)	geen reactie	geen reactie
Junior administratief en boekhoudkundig medewerker (Antwerpen)	uitgenodigd voor gesprek	uitgenodigd voor gesprek
Administratief medewerker (Antwerpen) - (34 werknemers)	uitgenodigd voor gesprek	uitgenodigd voor gesprek
Administratief medewerker offertedienst (Wijengem)	+ bericht ontvangen	+ bericht ontvangen
Customer support medewerker (Antwerpen) - (200+ werknemers)	uitgenodigd voor gesprek	uitgenodigd voor gesprek
Office assistent (Schoten)	afgewezen	afgewezen
Administratief en boekhoudkundig bediende (Berchem)	uitgenodigd voor gesprek	andere kandidaat
Customer support medewerker (Antwerpen)	uitgenodigd voor gesprek	uitgenodigd voor gesprek
administratief medewerker Aankoop (Hemiksem)	geen reactie	geen reactie
administratief bediende (Antwerpen)	geen reactie	geen reactie
Commercieel administratief bediende (Ekeren)	gesloten	gesloten
Administratief medewerker orderverwerking (Lier)		gesloten
Administratief bediende (Wommelgem)	gesprek	gesprek
Administratief bediende Dienstecheques (Antwerpen) - (54 werknemers)	afgewezen zonder reden	uitgenodigd voor gesprek
Technisch administratief medewerker Imatex (Schoten)		gesloten
Administratief assistent (Vilvoorde) - (400+ werknemers)	geen reactie	uitgenodigd voor gesprek
Administratief medewerker (Melsbroek)	geen reactie	geen reactie
Administratief Assistent (Kampenhout)	geen reactie	geen reactie
Aministratief medewerker (Londerzeel)		gesloten
Administratief Commercieel bediende deeltijds (Halle)		gesloten
Commercieel klantenservice medewerker (Diest)	uitgenodigd voor gesprek	uitgenodigd voor gesprek
Administratief bediende (Lokeren) - (57 werknemers)	besloten andere kandidaat	opgevraagd
Administratief bediende (Hamme)	geen reactie	geen reactie
Administratief medewerk(st)er (Dienstecheques sector) (Antwerpen)	geen reactie	geen reactie
Admin & Support Officer (Wommelgem)	uitgenodigd voor gesprek	uitgenodigd voor gesprek
Administratief bediende onthaal (Antwerpen)		gesloten
Administratief bediende (Beveren)	uitgenodigd voor gesprek	uitgenodigd voor gesprek
Allround administratief bediende	geen reactie	geen reactie
Administratief bediende backoffice- job post- (Mechelen)		gesloten
Administratief Medewerker Transport (Antwerpen) - (54 werknemers)	uitgenodigd voor gesprek	uitgenodigd voor gesprek
Tweetalige Administratieve Medewerker (Sint-Niklaas) - (2000+ werknemers)	uitgenodigd voor gesprek	uitgenodigd voor gesprek
Administratief Bediende (Beveren)		gesloten
administratief bediende leasing - (Borgerhout)	geen reactie	geen reactie
Medewerker schadebeheer- (Zwijndrecht)	geen reactie	uitgenodigd voor gesprek
Office Assistant- Wommelgem	+ bericht ontvangen	+ bericht ontvangen
Medewerker klantenservice / Administratief medewerker - Wommelgem	afgewezen zonder reden	uitgenodigd voor gesprek