

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2013 – 2014

**Sticky floors? Een veldonderzoek naar
genderdiscriminatie op de Vlaamse
arbeidsmarkt**

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master of Science in de Economische Wetenschappen

Kate Neyts

onder leiding van

Dr. Stijn Baert

UNIVERSITEIT GENT

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSKUNDE

ACADEMIEJAAR 2013 – 2014

**Sticky floors? Een veldonderzoek naar
genderdiscriminatie op de Vlaamse
arbeidsmarkt**

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Master of Science in de Economische Wetenschappen

Kate Neyts

onder leiding van

Dr. Stijn Baert

PERMISSION

Ondergetekende verklaart dat de inhoud van deze masterproef mag geraadpleegd en/of gereproduceerd worden, mits bronvermelding.

Kate Neyts

Woord vooraf

Eerst en vooral wil ik mijn ouders bedanken, die een onuitputtelijke bron van ondersteuning geweest zijn. Hun bemoediging was een onmisbare factor bij het schrijven van deze masterproef. Bedankt voor het luisteren, wanneer een luisterend oor nodig was, bedankt voor het lezen, wanneer een tweede paar ogen nodig was, bedankt voor het verbeteren, wanneer correctie nodig was en bedankt voor de motivatie, wanneer wilskracht even in gebreke was.

Ik bedank ook mijn vrienden en medestudenten die er waren in de tijd die het schrijven van deze masterproef in beslag genomen heeft. Een speciaal bedankje aan mijn vriend David, om altijd te luisteren.

Bovenal ben ik ook veel dank verschuldigd aan mijn promotor, Dr. Stijn Baert, die met zijn niet-aflatende aandacht, steun en enthousiasme mij heeft geholpen dit belangrijke deel van mijn studie af te werken. Hij was er om mijn persoonlijke interesses aan te wakkeren en te stimuleren. Hij heeft mij het extra duwtje in de rug gegeven dat nodig was voor het bereiken en overschrijden van de grenzen van mijn kunnen. Ik kan hem daar alleen maar zeer dankbaar voor zijn.

Bedankt, Stijn. Bedankt, papa en mama. Bedankt David, vrienden en familie, voor de bemoediging tijdens het schrijven van mijn masterproef en voor alle steun tijdens mijn studies.

Inhoudstafel

Woord vooraf	I
Inhoudstafel	II
Lijst van figuren	IV
Lijst van tabellen	V
Hoofdstuk 1. Inleiding	1
Hoofdstuk 2. Literatuuronderzoek.....	4
2.1. Genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt: theorie.....	4
2.1.1. Algemene theorie.....	4
2.1.2. Toegepast op gender.....	5
2.2. Genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt: algemene empirie	6
2.2.1. Internationale evidentie voor genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt.....	6
2.2.2. Nationale evidentie voor genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt	10
2.3. Het glazen plafond.....	12
2.3.1. Het glazen plafond: theorie	13
2.3.2. Het glazen plafond: empirie	15
2.4. Kleverige vloeren	18
2.4.1. Kleverige vloeren: theorie	18
2.4.2. Kleverige vloeren: empirie	20
2.5. Verwachtingshypothesen.....	24
Hoofdstuk 3. Correspondentietesten	26
3.1. Methode.....	26
3.2. Voordelen en beperkingen.....	27
3.3. Ethische overwegingen.....	28
Hoofdstuk 4. Onderzoekdesign.....	29
4.1. Doel van het onderzoek.....	29
4.2. Onderzoekspopulatie	31

4.3.	Opstellen cv's en motivatiebrieven	31
4.4.	Revelatie van geslacht	33
4.5.	Vacatures	34
4.5.1	Kanaal.....	35
4.5.2	Selectie vacatures	35
4.6.	Verzending	36
4.6.1.	Medium	36
4.6.2.	Procedure.....	37
4.7.	Callback.....	37
4.7.1	Registratie callback	38
4.7.2.	Afwijzing aanbod	38
4.8.	Conclusie	39
Hoofdstuk 5. Onderzoeksresultaten.....		40
5.1.	Beschrijvende statistieken	40
5.2.	Maatstaven voor ongelijke behandeling	41
5.2.1.	Positief antwoordratio	41
5.2.2.	Netto discriminatiegraad	46
Hoofdstuk 6. Discussie.....		52
Hoofdstuk 7. Algemeen besluit		55
Bijlage		

Lijst van figuren

Figuur 1	Typologie van belemmeringen voor vrouwen	19
Figuur 2	Typologie van belemmeringen voor vrouwen: combinatie sticky floors en glazen plafond	19

Lijst van tabellen

Tabel 1	Verzendingsschema	37
Tabel 2	Codering callback	38
Tabel 3	Descriptieve resultaten naargelang promotieaspecten van de vacatures	40
Tabel 4	Positief antwoordratio <i>sensu stricto</i>	43
Tabel 5	Positief antwoordratio <i>sensu lato</i>	45
Tabel 6	Netto discriminatiegraad <i>sensu stricto</i>	48
Tabel 7	Netto discriminatiegraad <i>sensu lato</i>	50

Hoofdstuk 1. Inleiding

Genderdiscriminatie is een fenomeen waar we allemaal bekend mee zijn. Niet alleen in de nationale en internationale literatuur, maar ook in de media en de populaire cultuur komen genderkwesties geregeld aan bod. Ook genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt is een veelbesproken onderwerp. In eigen land organiseren ABVV en Zij-kant elk jaar de Equal Pay Day, om te wijzen op de nog steeds bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen (Zij-kant, 2014). Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2012) peilde onlangs naar de aanwezigheid van vrouwen in absolute topfuncties in België en kwam tot de conclusie dat vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn in de besluitvorming, alsook in bestuursraden van bedrijven en in het operationeel management.

In België en Vlaanderen hebben we een uitgebreid wettelijk kader omtrent discriminatie op de arbeidsmarkt (Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding, 2012). In 2007 werd de Genderwet¹ gestemd, die discriminatie op grond van geslacht verbiedt. Dit houdt onder meer in dat gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen inzake arbeidsbetrekkingen een wettelijke verplichting is (Rys, 2007). Komt genderdiscriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt dan niet voor? Er wordt wel degelijk evidentie voor ongelijke behandeling op de Vlaamse arbeidsmarkt gevonden, onder andere door Deschacht et al. (2011).

Er zijn heel wat indicaties dat vrouwen vooral moeite hebben om de top van de carrière ladder te beklimmen, een fenomeen dat we kennen als het glazen plafond. Dit kan resulteren in een beperkt aantal vrouwen in topfuncties. Maar wat als vrouwen al vanaf het begin van hun carrière moeilijkheden ondervinden om op te klimmen? Wat als de problemen zich niet aan de top bevinden maar onderaan de carrière ladder? Dit zogenaamde fenomeen van de kleverige vloeren of *sticky floors* is ons veel minder bekend en daarom de moeite om te onderzoeken op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Doorgaans wordt gebruik gemaakt van loonstatistieken om het bestaan van een glazen plafond of een kleverige vloer te onderzoeken. In zulke studies, zoals van Arulampalam et al. (2004), de la Rica et al. (2005), Nicodemo (2009) en Fang en Sakellariou (2011), wordt de genderloonkloof, die niet te wijten is aan het menselijk kapitaal van de werknemers, berekend voor verschillende niveaus van de bedrijfshiërarchie. Deze *gender pay gaps* worden dan gebruikt om een uitspraak te doen over het bestaan van een glazen plafond of een kleverige vloer. Studies op basis van gender pay gaps kunnen een sterke indicatie geven van het bestaan van deze fenomenen, maar geven geen empirisch bewijs,

¹ De genderwet is het resultaat van de hervorming en modernisering van eerdere antidiscriminatie wetgeving (Rys, 2007)

laat staan dat ze de mechanismen onderliggend aan een glazen plafond of een kleverige vloer kunnen blootleggen.

Wij voeren een veldonderzoek uit op de Vlaamse arbeidsmarkt, waarmee we willen bekijken of werkgeversdiscriminatie het bestaan van sticky floors in Vlaanderen kan verklaren. Dit veldonderzoek betreft een correspondentietest, waarbij we telkens paren van cv's met bijhorende motivatiebrieven uitsturen naar bestaande vacatures. Deze cv's verschillen in wezen slechts in één kenmerk, namelijk het geslacht van de sollicitant. De respons die de fictieve sollicitanten ontvangen van werkgevers, wordt nauwkeurig geregistreerd en vergeleken. Een verschillende gemiddelde respons naar gender kan dan ook alleen toegeschreven worden aan ongelijke behandeling op basis van geslacht. Voor dit onderzoek werden vacatures geselecteerd met verschillende promotiekenmerken, omdat we het fenomeen kleverige vloeren op de arbeidsmarkt willen bestuderen.

Om te bekijken of werkgeversdiscriminatie het bestaan van sticky floors in Vlaanderen kan verklaren, formuleren we voor deze studie twee onderzoeksvragen. In de eerste plaats willen we het bestaan van genderdiscriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt nagaan voor jonge, ongetrouwde mannen en vrouwen. Vandaar onze eerste onderzoeksvraag:

Is de kans om uitgenodigd te worden voor een jobgesprek heteroog naar geslacht?

Verder willen we met dit onderzoek vooral het fenomeen sticky floors op de Vlaamse arbeidsmarkt bestuderen. We willen nagaan of werkgeversdiscriminatie het eventuele bestaan van kleverige vloeren kan verklaren. Om die reden bekijken we de promotieaspecten van de geselecteerde vacatures en de mogelijke verschillen in positieve respons die we per soort vacature ontvangen hebben. Zal het verschil in positieve respons groter zijn wanneer men solliciteert voor een job die promotie inhoudt dan wanneer men solliciteert voor een job op hetzelfde niveau? Vandaar onze tweede onderzoeksvraag:

Zijn eventuele genderverschillen in de kans om uitgenodigd te worden voor een jobgesprek heteroog naar de promotieaspecten van de job waarvoor men kandideert?

Het verloop van deze masterproef gaat als volgt:

Hoofdstuk 2 bevat de literatuurstudie, waarbij we een overzicht geven van nationale en internationale literatuur omtrent genderdiscriminatie. Eerst bespreken we de algemene theorie van genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Vervolgens bekijken we de empirische evidentie omtrent genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt. We bespreken daarbij veldexperimenten uit de nationale en

internationale literatuur. Daarna gaan we dieper in op het glazen plafond en kleverige vloeren. We geven daarbij telkens eerst een theoretische onderbouwing van het begrip, gevolgd door een overzicht van enkele empirische studies omtrent deze fenomenen. Op basis van deze literatuur formuleren we onze verwachtingshypotheses betreffende de resultaten van ons onderzoek.

In **hoofdstuk 3** gaan we dieper in op de methodologie van de correspondentietest, gezien het dit soort veldonderzoek is dat we uitvoeren in het kader van deze masterproef. We beschrijven daarbij de methode van een correspondentietest, gaan in op de voordelen en beperkingen ervan en bekijken ook de ethische overwegingen die ermee gepaard gaan.

Hoofdstuk 4 beschrijft ons onderzoeksdesign in detail. Daarbij gaan we in op het doel van het onderzoek, de bijhorende onderzoekspopulatie en het opstellen van de cv's en sollicitatiebrieven. Verder bekijken we hoe we vacatures hebben geselecteerd voor dit onderzoek en gaan we in op de verzendingswijze van de sollicitaties en de verwerking van de respons vanuit de werkgeverszijde.

Hoofdstuk 5 rapporteert onze onderzoeksresultaten. We duiden deze resultaten aan de hand van enkele maatstaven van ongelijke behandeling en gebruiken deze om een antwoord te formuleren op onze onderzoeksvragen.

Hoofdstuk 6 kadert de resultaten van ons onderzoek binnen de eerder besproken literatuur en onze verwachtingshypotheses. In dit hoofdstuk bespreken we ook de beperkingen van ons onderzoek.

Hoofdstuk 7 rondt deze masterproef af aan de hand van een algemeen besluit.

Hoofdstuk 2. Literatuuronderzoek

Om onze onderzoeksvragen (cf. supra, p.2) te kaderen, bekijken we in dit literatuuronderzoek enkele belangrijke concepten in detail. In de eerste twee hoofdstukken bekijken we genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt, zowel in een theoretische als een empirische context. In de laatste twee hoofdstukken verdiepen we ons in concepten die in de algemene literatuur aanvaard worden als de grootste belemmeringen voor vrouwen om op te klimmen op de carrièreladder, het glazen plafond en kleverige vloeren. Het zijn deze kleverige vloeren die de focus zijn van deze masterproef en die we in het empirische deel verder zullen onderzoeken.

2.1. *Genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt: theorie*

In dit hoofdstuk verdiepen we ons in de theorie van genderdiscriminatie. De discriminatie die wij bespreken, betreft het idee van economische discriminatie, zoals gedefinieerd door Becker (1957). Hierbij wordt de vraag gesteld waarom bepaalde categorieën van werknemers, die geen verschil in kwaliteiten of productiviteit vertonen, dan toch ongelijk behandeld worden.

We bespreken twee vormen van economische discriminatie, zijnde *taste discrimination* of discriminatie op basis van voorkeuren en *statistical discrimination* of statistische discriminatie. In de eerste sectie van dit hoofdstuk bespreken we deze begrippen in hun algemene definitie. In de tweede sectie bekijken we ze beiden toegepast op gender.

2.1.1. *Algemene theorie*

Voorkeursdiscriminatie is discriminatie op basis van persoonlijke voorkeuren of ook wel discriminatie als gevolg van vooroordelen. Het idee is dat werkgevers of collega's vinden dat een specifieke groep werknemers, zoals vrouwen, niet in het bedrijf of in een bepaalde functie passen (Remery et al., 2001). Een voorbeeld kan zijn dat men van vrouwen vindt dat ze te emotioneel of niet stressbestendig genoeg zijn en daarom niet in een leidinggevende positie passen (cf. infra, p.14).

Becker (1957) stelt dit ook modelmatig voor door de discriminatiecoëfficiënt d te definiëren. Deze coëfficiënt geeft de monetaire waarde van persoonlijke vooroordelen weer. Gegeven dat er twee groepen werknemers zijn, x en y , dan zijn de respectievelijke marktlonen w_x en w_y . In het geval van werkgeversdiscriminatie, waarbij de werkgever een vooroordeel heeft tegenover bepaalde groepen van

werknemers, in dit geval x , zal de aanwerving van een sollicitant x een negatief effect hebben op zijn persoonlijk nut. De werkgever zal zich gedragen alsof één uur arbeid van x niet w_x kost, maar $w_x(1+d)$. Hoe groter de vooroordelen, hoe groter de negatieve gevolgen van het aanwerven van een werknemer x op zijn nut en dus hoe groter de discriminatiecoëfficiënt. Om deze reden zal de werkgever deze werknemers enkel tewerkstellen als zij bereid zijn arbeid te verrichten tegen een lager loon.

Daar waar voorkeursdiscriminatie ervan uitgaat dat discriminatie gebaseerd is op vooroordelen en voorkeuren, kan er ook sprake zijn van discriminatie indien de groep waartoe een bepaalde werknemer of sollicitant behoort geloofwaardige informatie oplevert omtrent diens productiviteit en vaardigheden. Dit noemen we statistische discriminatie. Bij statistische discriminatie zal de werkgever, aangezien hij de werkelijke productiviteit van de sollicitant niet kent, gebruik maken van informatie over de gemiddelde productiviteit van de groep waartoe de kandidaat behoort om deze te beoordelen. Hierdoor zullen de personen die tot een groep behoren met een lagere gemiddelde productiviteit minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt, ook al kennen ze zelf wel een hogere productiviteit (Arrow, 1971; Phelps, 1972). Schwab (1986) wijst er verder op dat statistische discriminatie een situatie is die voorkomt omdat bedrijven geldige en kosteloze informatie gebruiken om hun winst te maximaliseren.

2.1.2. Toegepast op gender

In deze sectie passen we de concepten van voorkeursdiscriminatie en statistische discriminatie toe op gender. We bekijken welke invloed beide vormen van discriminatie kunnen hebben op de arbeidsmarktpositie van vrouwen.

In de modelmatige voorstelling van Becker (cf. supra, p.4) kunnen we de twee groepen werknemers definiëren als mannen en vrouwen. De respectievelijke marktlonen zijn dan w_m en w_v . Als de werkgever een vooroordeel heeft tegenover vrouwen, zal hij de prijs van vrouwelijke arbeid percipiëren als prijs $w_v(1+d)$. De werkgever zal vrouwen dan enkel tewerkstellen als zij bereid zijn arbeid te verrichten tegen een lager loon. Dit model is consistent met de empirische bevindingen van een genderloonkloof.

Verder is er het onderzoek van Lazear en Rosen (1990), dat concludeert dat er sprake is van een genderloonkloof omdat mannen en vrouwen niet op dezelfde manier de carrière ladder beklimmen. Ze argumenteren dat er voor vrouwen een hogere standaard bestaat dan voor mannen alvorens ze gepromoveerd zullen worden. Vrouwen hebben dus een lagere promotiekans dan mannen. Zij geven aan dat dit te wijten is aan een vorm van voorkeursdiscriminatie.

Gebruik makend van het idee van statistische discriminatie van Phelps (1972) en Arrow (1971) (cf. supra, p.5), kan er aan vrouwen een bepaalde lagere productiviteit toegedicht worden terwijl dit niet het geval is. Het is wel zo dat vrouwen de arbeidsmarkt sneller verlaten. De uitstroomgraad bij vrouwen is op elke leeftijd hoger dan bij mannen. Vrouwen zullen sneller deeltijds werken of de arbeidsmarkt verlaten om huishoudelijke taken op zich te nemen (Deschacht et al., 2011). Dit kenmerk veralgemenen naar alle vrouwen zou ertoe kunnen leiden dat vrouwen minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt, wat consistent is met de empirische bevindingen dat de promotiekansen van vrouwen lager kunnen zijn (cf. infra, p.11).

We benadrukken nog eens dat voorkeursdiscriminatie een vorm van discriminatie is, gebaseerd op voorkeuren van de werkgever, terwijl statistische discriminatie een situatie is waarbij de gemiddelde kenmerken van een groep veralgemeend worden naar alle leden van de groep. Beide vormen van discriminatie kunnen aan de basis liggen van genderdiscriminatie en vrouwen kunnen er aanzienlijke effecten van ondervinden. Vooroordelen van werkgevers ten opzichte van vrouwen kunnen leiden tot lagere lonen voor vrouwen. Als een werkgever zich baseert op kenmerken die men in het algemeen aan vrouwen toeschrijft, zoals een lagere productiviteit, kan dit leiden tot een lagere aanwervings- of promotiekans voor vrouwen.

2.2. Genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt: algemene empirie

In dit hoofdstuk bekijken we hoe genderdiscriminatie in de praktijk voorkomt. Wat zijn de empirische bevindingen inzake discriminatie ten opzichte van vrouwen op de arbeidsmarkt? Worden zij effectief ongelijk behandeld ten opzichte van mannen of met bepaalde vormen van discriminatie geconfronteerd? In de eerste sectie geven we een overzicht van enkele experimenten omtrent genderdiscriminatie in de internationale literatuur. In de tweede sectie bekijken we de nationale evidentie voor genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

2.2.1. Internationale evidentie voor genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt

Betreffende het onderwerp genderdiscriminatie is zeer veel evidentie te vinden in de internationale literatuur. Omwille van deze reden beperken we ons tot het bespreken van veldonderzoeken. In deze sectie bekijken we dan ook verschillende experimenten waarbij men getest heeft of er sprake is van genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

Om het idee van veldexperimenten te verduidelijken, bespreken we eerst het onderzoek over sex-biased hiring van Goldin en Rouse (2000) in de Verenigde Staten, waarbij getest werd of vrouwen

meer kans maken om aanvaard te worden voor een symfonisch orkest als de audities “blind” gebeuren. Daarna bespreken we een onderzoek van Eriksson en Lägerstrom (2007), die gebruik maakten van een Zweeds zoekkanaal voor cv's om conclusies te trekken in verband met genderdiscriminatie. Verder bespreken we vijf correspondentietesten waarbij paren van fictieve cv's, telkens één mannelijk en één vrouwelijk, uitgestuurd werden en waarbij de respons gemeten werd om uitspraken te doen over eventuele ongelijke behandeling van vrouwen. Eerst is er het alom bekende onderzoek van Neumark et al. (1996) over discriminatie jegens vrouwen in de horecasector in de Verenigde Staten. Daarna bekijken we de studie van Riach en Rich (2006), die cv's uitstuurden naar vacatures in het Verenigd Koninkrijk. Albert et al. (2011), Weichselbaumer (2004) en Petit (2007) voerden een gelijkaardig experiment als dat van Riach en Rich (2006) uit in Madrid, Oostenrijk en Frankrijk, respectievelijk, maar testten voor meer discriminatiegronden dan alleen voor gender.

Het experiment van Goldin en Rouse (2000) betrof een test aangaande het aanwerven van een persoon op basis van zijn of haar sekse. Zij testten of vrouwen al dan niet sneller aanvaard werden voor een symfonisch orkest als de audities gehouden werden achter een scherm, zodat de jury de sollicitant niet kon zien. Ze gebruikten data van werkelijke audities en ondervonden dat de kans dat een vrouw verder vorderde in het selectieproces, of effectief aanvaard werd, dankzij het scherm significant verhoogde. Deze blinde audities stimuleerden dus een meer gelijke behandeling van mannelijke sollicitanten en vrouwelijke sollicitanten bij het aanwervingsproces.

Eriksson en Lägerstrom (2007) dan, gebruikten in hun studie data van “My CV”, een Zweeds zoekkanaal via internet, waar werkzoekenden hun cv en andere informatie kunnen uploaden. Werkgevers kunnen deze database gebruiken om op zoek te gaan naar interessante sollicitanten en kunnen de sollicitanten contacteren voor interviews. De auteurs gebruikten deze database om te onderzoeken of er bepaalde gender- en raciale discriminatie voorkwam bij het aanwervingsproces. Ze leidden af dat de kans om gecontacteerd te worden via “My CV” lager is bij vrouwen dan bij mannen. Er was vooral een sterk gendereffect bij vrouwen die zich kandidaat stellen voor kaderfuncties, wat een indicatie is van een glazen plafond (cf. infra, p.12).

Ook Neumark et al. (1996) analyseerden in welke mate mannen meer respons krijgen op hun cv dan vrouwen. Zij testten of mannelijke hersen meer kans hadden om aanvaard te worden dan vrouwelijke. Ze stuurden verschillende paren van twee gelijkaardige kandidaten, een man en een vrouw, met gelijkaardige cv's, af op potentiële werkgevers en bekeken wie het meest kans had om gecontacteerd te worden. Ze vonden statistisch significant bewijs voor genderdiscriminatie aangezien in dure restaurants, waar de lonen ook hoger zijn, de mannen veel vaker respons kregen dan de vrouwen. Mannen werden uitgenodigd voor een interview in 61% van de gevallen, waar dat bij vrouwen slechts in 26% van de gevallen was. Ook kregen mannen een job aangeboden in 48% van de gevallen, waar

dat bij vrouwen slechts in 9% van de gevallen was. Hun veldexperiment geeft een duidelijke indicatie van aanwervingsdiscriminatie jegens vrouwen in hoog geprijsde restaurants. In dure restaurants werden mannen dus duidelijk gefavoriseerd ten opzichte van vrouwen. Echter, in lager geprijsde restaurants observeerden ze een andere situatie. Daar was er een, weliswaar lichtere, indicatie voor discriminatie in het voordeel van vrouwen. In goedkopere restaurants werden mannen uitgenodigd voor een gesprek in 19% van de gevallen, in tegenstelling tot 38% van de vrouwen. Ook kregen mannen werkaanbiedingen in slechts 10% van de gevallen, waar dat bij vrouwen 38% was.

Het onderzoek van Riach en Rich (2006) is vrij gelijkaardig, maar beperkte zich niet tot één sector. Zij stelden in hun onderzoek twee standaard-cv's op, één mannelijk en één vrouwelijk, dit voor verschillende functies en beroepen. Ze zorgden ervoor dat deze sollicitatiebrieven per paar gelijkaardig waren, door variabelen zoals kwalificaties, ervaring en leeftijd op elkaar af te stemmen. Deze brieven werden uitgestuurd naar bestaande vacatures in Engeland, dit om te testen voor genderdiscriminatie. Hun bevinding was dat mannen gediscrimineerd werden in "vrouwelijke beroepen", zoals secretaresse, en vrouwen gediscrimineerd werden in "mannelijke beroepen", zoals ingenieur. Opmerkelijk was dat mannen ook gediscrimineerd werden in twee "gemengde beroepen", namelijk stagiair-registeraccountant en computer-analyticus-programmeur.

Ook Albert et al. (2011) voerden een soortgelijk experiment uit in Madrid. Zij stelden eveneens paren van cv's op, telkens één mannelijk en één vrouwelijk. Het verschil met bovenstaande studies was dat er in dit geval vijf paar cv's werden opgesteld per vacature, waarbij de diverse paren een verschillende leeftijd en/of een verschillende burgerlijke staat hadden. Deze vijf paren van fictieve man-vrouw cv's werden naar veel verschillende vacatures gestuurd gedurende een periode van acht maanden. Hun bevindingen gerelateerd aan gender waren, in tegenstelling tot bij Neumark et al. (1996) dat er geen discriminatie jegens vrouwen werd gevonden betreffende de kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Vrouwen kregen zeker evenveel uitnodigingen om op gesprek te komen als mannen, maar ze bemerkten wel een zekere seksesegregatie naar beroepen. Werkgevers zouden ervan uitgaan dat vrouwen voor sommige taken beter geschikt zijn. Zo concludeerden ze een zekere discriminatie ten opzichte van mannen. Net als in het onderzoek van Riach en Rich (2006), ondervonden ze dat mannen enigszins gediscrimineerd werden in vrouwelijke beroepen. Zo kregen vrouwelijke kandidaten driemaal meer oproepen dan mannen wanneer ze solliciteerden voor een job als secretaresse of receptioniste. Daartegenover stond dat vrouwelijke kandidaten evenveel oproepen kregen als mannen voor twee door mannen gedomineerde beroepen, vertegenwoordiger en marketeer. Vrouwen werden dus naar hun bevindingen niet gediscrimineerd in mannelijke beroepen, wat bij Riach en Rich (2006) wel het geval was. Ook voor de gemengde beroepen, accountant en accountant-assistent, kregen vrouwen meer respons dan mannen. Dit duidde volgens Albert et al. (2011) op een bepaalde feminisatie van de arbeidsmarkt. Ze merkten wel op dat er vooral een duidelijke voorkeur

was voor vrouwen voor de functie accountant-assistent, en slechts in mindere mate een voorkeur voor vrouwen in de functie accountant. Dit kon er volgens de auteurs op wijzen dat vrouwen vooral geprefereerd worden in jobs waar een lagere opleiding voor nodig is. Deze bevinding was ook terug te vinden in het onderzoek van Neumark et al. (1996), waar ook een lichte voorkeur was voor vrouwen in laag geprijsde restaurants, terwijl er net een indicatie van discriminatie jegens vrouwen was in hoog geprijsde restaurants.

De correspondentietest van Weichselbaumer (2004) is verwant aan deze bovenstaande correspondentietesten, ditmaal uitgevoerd in Oostenrijk, waarbij ze de sollicitanten ook nog bepaalde karaktertrekken meegaf die als eerder mannelijk of eerder vrouwelijk beschouwd worden. Zij ondervond net als Riach en Rich (2006) een nadelige behandeling van vrouwen wanneer ze solliciteerden voor mannelijke beroepen, ook wanneer deze vrouwen meer mannelijke kenmerken vertoonden. Ze bevestigde dat het discriminatie was die leidde tot ongelijke behandeling en gendersegregatie op de arbeidsmarkt. Opvallend was wel dat vrouwen met mannelijke kenmerken bevoordeeld werden ten opzichte van mannen als het om meer prestigieuze jobs ging, bijvoorbeeld managementposities.

Ten slotte willen we nog het onderzoek van Petit (2007) aanhalen. Zij voerde een correspondentietest uit in de Franse financiële sector om haar conclusie te trekken omtrent genderdiscriminatie. Zij ondervond dat kinderloze vrouwen rond de 25 jaar met hoge kwalificaties een lagere kans hadden dan mannen om een interview te krijgen in de financiële sector. Echter, jegens vrouwen van 37 jaar oud werd geen evidentie voor aanwervingsdiscriminatie gevonden. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat vrouwen van die leeftijd een veel lagere kans hebben om nog kinderen te krijgen. Vrouwen van 37 jaar met drie kinderen hadden evenveel kans als mannen om uitgenodigd te worden voor een interview. De grootste verschillen in behandeling betroffen dus vooral kinderloze, jonge vrouwen.

We kunnen concluderen dat meerdere studies uit de internationale literatuur effectief wijzen op bepaalde vormen van genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Veldexperimenten tonen aan dat er evidentie is voor ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen bij het aanwervingsproces. Vrouwen worden vooral gediscrimineerd in “mannelijke beroepen”, maar ook mannen kunnen gediscrimineerd worden in “vrouwelijke beroepen”. Ook leeftijd kan een rol spelen in de kansen van vrouwen om gecontacteerd of aanvaard te worden. Vooral de mogelijkheid om in de toekomst nog kinderen te kunnen krijgen, beïnvloedt de kansen van vrouwen op een negatieve manier.

2.2.2. *Nationale evidentie voor genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt*

In deze paragraaf bekijken we in welke mate er sprake is van genderdiscriminatie op de Belgische arbeidsmarkt. Eerst geven we een globaal beeld van hoe het gesteld is met vrouwen aan de top in België, via een onderzoek van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2012). Daarna halen we kort een onderzoek van Deschacht (2011) aan over de promotiekloof en het gebrek aan vrouwen in Raden van Bestuur in België. Dit gebrek aan vrouwen in topfuncties bekijken we specifiek in de ICT-sector (Valgaeren, 2007) en de financiële sector (Valgaeren, 2008). Daarna nemen we ook de loonkloof onder de loep met een onderzoek van Konings (2005). Ten slotte halen we een onderzoek van Baert (2013) aan, die een correspondentietest uitvoerde op de Vlaamse arbeidsmarkt².

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2012) voerde een onderzoek uit waarin ze peilde naar de aanwezigheid van vrouwen in absolute topfuncties. De algemene conclusie was dat vrouwen vooral sterk ondervertegenwoordigd waren bij de besluitvorming binnen bedrijven. In de Raden van Bestuur van de Belgische beursgenoteerde bedrijven en de 100 grootste bedrijven die niet op de beurs genoteerd staan, zaten slechts ongeveer 10% vrouwen. Bij de vijf grootste banken in België vond het Instituut geen enkele vrouwelijke bestuurder. In de Raden van Bestuur van universiteiten zetelden op dat moment 23% vrouwen. Op politiek vlak deed de regering Di Rupo het vrij goed met 32% vrouwelijke leden. De top van de rechterlijke macht werd wel sterk gedomineerd door mannen. De eerste voorzitter en procureur-generaal van het Hof van Cassatie waren beiden mannen. In de hoven van beroep was slechts één vrouwelijke eerste voorzitter, ten opzichte van vier mannelijke eerste voorzitters. Van de vijf procureurs-generaal van de hoven van beroep was ook slechts één vrouw. Bij de arbeidshoven waren er twee vrouwelijke ten opzichte van drie mannelijke eerste voorzitters. Ten slotte bleek in het Belgische leger dat het aandeel vrouwen bij de opperofficieren slechts 2,8% was. We vermelden wel dat deze cijfers op geen enkele manier controleren voor opleiding, ervaring of de mate van toewijding aan de job.

Deschacht (2011) poogde bovenstaande cijfers te verklaren en onderzocht de promotiekloof in België, met andere woorden, het geheel van oorzaken waarom vrouwen en mannen niet op dezelfde manier promotie maken of de carrière ladder beklimmen. Hij ondervond dat België het lang niet slecht deed op vlak van de genderloonkloof, want deze behoorde tot de kleinste van Europa, maar dat kon niet gezegd worden van het aantal vrouwen in Raden van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven. Op dat vlak scoorde België een stuk slechter dan het Europees gemiddelde. Zijn onderzoek bestudeerde vooral de promotiekansen van mannen en vrouwen, aan de hand van longitudinale data inzake lonen van

² Een andere studie inzake discriminatie op de arbeidsmarkt betreft de Diversiteitsbarometer Werk van het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding (2012). Genderdiscriminatie werd hier echter niet in opgenomen, aangezien dit onder de bevoegdheid van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen valt.

mannelijke en vrouwelijke werknemers. Hij beschreef dat vrouwen misschien wel vaker deeltijds werken, minder ervaring hebben en de mate van toewijding aan de job vaker ook lager lag, maar al deze effecten samen konden de bestaande promotiekloof niet verklaren. Deze studie wordt verder nog besproken in hoofdstuk 2.4.

Ook Valgaeren (2007) onderzocht de promotiekloof. Ze vergeleek het aandeel vrouwen bij leidinggevenden met het aandeel vrouwen in de rest van het bedrijf, voor verschillende bedrijven in de Belgische ICT-sector. Ze concludeerde dat de vrouwelijke aanwezigheid in het managementteam veel lager was dan verwacht zou mogen worden op basis van hun aanwezigheid in het bedrijf. Ze ondervond dat vrouwen minder kans maakten dan mannen om de verantwoordelijkheid voor ondergeschikten te dragen, zelfs al hadden ze hetzelfde opleidingsniveau, dezelfde mate van anciënniteit en vergelijkbare gezinssituaties. Ze concludeerde hieruit dat er sprake is van een glazen plafond (cf. infra, p.12), ook al weten we niet of dit te wijten is aan belemmeringen bij de doorstroom in de top of aan de basis van de bedrijfshiërarchie.

Valgaeren (2008) ondervond in een andere studie een sterke verticale seksesegregatie, nu in de financiële sector: de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende posities in de financiële sector was het laagst van alle sectoren. Net zoals in de ICT-sector hadden vrouwen het moeilijker om door te stromen dan mannen, ook al werd gecontroleerd voor variabelen zoals opleiding en mate van toewijding aan de job. Gelijkaardig aan de studie van Deschacht (2011), bleek ook dat persoonlijke verschillen tussen mannen en vrouwen, zoals bijvoorbeeld op vlak van ambitie, onvoldoende waren om de geobserveerde promotiekloof te kunnen verklaren. Ze concludeerde dat er sprake was van (onbewuste) discriminatie, dat vrouwen toch belemmeringen ondervonden die het hen moeilijker maakten om op te klimmen dan mannen. Stereotiepe opvattingen over vrouwen maken nog steeds deel uit van de bedrijfscultuur en deze vrouwonvriendelijke cultuur vertaalt zich naar structuren en praktijken binnen het bedrijf. Vrouwen hebben het bijvoorbeeld moeilijker om toe te treden tot de informele netwerken die mannen kunnen gebruiken voor het verdere verloop van hun carrière.

Konings (2005) deed dan weer onderzoek naar de genderloonkloof. Hij bestudeerde de loonkloof tussen mannen en vrouwen in België die het gevolg is van discriminatie. Hij kwam tot de conclusie dat discriminatie meer dan 50% verklaarde van de geobserveerde loonkloof, wat betekent dat minstens 50% van de verschillen in de lonen van mannen en vrouwen dus niet konden verklaard worden door objectieve kenmerken zoals opleidingsniveau en andere factoren. Discriminatie bleek ook een groter probleem te zijn voor laaggeschoolden want bijna 72% van de genderloonkloof bij laaggeschoolden was te wijten aan discriminatie. Hij concludeerde dat een hardnekkige ongelijkheid tussen vrouwen en mannen blijft bestaan. Zijn conclusie omtrent discriminatie sluit dan ook aan bij die van Valgaeren (2008).

Ten slotte bespreken we het onderzoek van Baert (2013). Hij voerde een correspondentietest uit in Vlaanderen, verwant aan de eerder besproken correspondentietesten, waarbij telkens twee fictieve cv's uitgestuurd werden naar publiek verschenen vacatures, dit om te testen of discriminatie op basis van seksuele geaardheid van vrouwen verschilde naargelang leeftijd en familiale omstandigheden. Deze correspondentietest is ook zeer gelijkaardig aan de correspondentietest in het kader van deze masterproef (cf. infra, p.29). Hij concludeerde dat er een, weliswaar zwakke, evidentie was voor discriminatie jegens jonge heterovrouwen, omwille van hun potentieel om nog kinderen te krijgen. Jegens vrouwen op oudere leeftijden daarentegen, werd geen evidentie voor discriminatie gevonden. Deze bevindingen liggen in de lijn van deze van Petit (2007), dat op jonge leeftijd, mannelijke sollicitanten geprefereerd worden boven vrouwelijke sollicitanten, omwille van het potentieel van jonge vrouwen om kinderen te krijgen.

We kunnen concluderen dat meerdere studies effectief wijzen op bepaalde vormen van genderdiscriminatie op de Belgische arbeidsmarkt. Vrouwen worden ondervertegenwoordigd in topfuncties en hebben moeite om de carrièreladder te beklimmen. Er is sprake van een promotiekloof en bovendien een genderloonkloof, die zeker deels toe te wijzen is aan discriminatie. In sectoren zoals de financiële en de ICT-sector is er sprake van een sterke verticale gendersegregatie. Ook is er evidentie dat jonge heterovrouwen gediscrimineerd worden omwille van hun potentieel om kinderen te krijgen.

In de volgende subhoofdstukken bespreken we uitgebreid twee specifieke vormen van genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 2.3. beschouwt het glazen plafond, hoofdstuk 2.4. klevrige vloeren.

2.3. Het glazen plafond

Het glazen plafond is een concept dat reeds vaak behandeld werd in de nationale en internationale literatuur. Het glazen plafond wijst op het geheel aan belemmeringen die vrouwen verhinderen om door te stoten naar de topfuncties binnen het bedrijf. In dit hoofdstuk wordt uitgebreid het concept van het glazen plafond, ook wel bekend als the glass ceiling, besproken. In de eerste paragraaf leggen we uit wat het glazen plafond precies is en geven we mogelijke bestaansredenen ervan weer. We bespreken ook kort enkele negatieve effecten van een glazen plafond. In de tweede paragraaf beschrijven we enkele empirische bevindingen uit zowel nationale als internationale literatuur.

2.3.1. *Het glazen plafond: theorie*

Deschacht (2012) geeft een duidelijke omschrijving van de promotiekloof tussen mannen en vrouwen in België, met andere woorden, het geheel van oorzaken waarom vrouwen en mannen niet op dezelfde manier promotie maken of de carrièreladder beklimmen. Hier maakt het glazen plafond zeker deel van uit.

We kunnen duidelijk stellen dat het glazen plafond wijst op de “onzichtbare, ondoordringbare en discriminatorische belemmeringen die vrouwen verhinderen om door te stromen naar de hoogste treden van de carrièreladder.” (Deschacht, 2012, p.168). Dit wordt vaak geassocieerd met de stoeve doorgroei van vrouwen naar de allerhoogste kaders in een bedrijf, zogenaamd de senior posities of executive managers (Draulans, 2001).

In zijn boek leidt Deschacht drie belangrijke eigenschappen af van het glazen plafond die we hier zullen bespreken. Ook Macarie en Moldovan (2012) beschrijven dezelfde eigenschappen.

(i.) Specifiek type van discriminatie

“Het glazen plafond wijst op genderverschillen die niet verklaarbaar zijn door andere persoonskenmerken of jobkenmerken” (Deschacht, 2012, p.168). Wanneer bijvoorbeeld de lagere promotiekansen van vrouwen niet te verklaren vallen op basis van een gebrek aan kwalificaties nodig voor deze promoties, dan ondervinden vrouwen belemmeringen, alleen omdat ze vrouw zijn (Deschacht et al., 2011). Het is een specifiek type van discriminatie jegens vrouwen op de arbeidsmarkt (Deschacht, 2012).

(ii.) Belemmeringen in doorstroom

Belangrijk om te weten is dat het glazen plafond wel degelijk wijst op belemmeringen die vrouwen op weg naar de top ondervinden, niet op het gebrek aan vrouwen aan de top. Gebrek aan vrouwen aan de top is dan ook niet voldoende bewijs om te spreken van een glazen plafond. Te weinig vrouwen aan de top kan andere redenen hebben, zoals bijvoorbeeld lagere vrouwelijke participatie of een grotere uitstroom van vrouwen uit de werkende bevolking. De vraag of er een glazen plafond is, houdt dus in dat men zich afvraagt of “de doorstroomkansen van vrouwen als groep verschillen van die van mannen als groep” (Deschacht, 2012, p.169).

(iii.) Belemmeringen aan de top

Het glazen plafond houdt bovenal in dat vrouwen het moeilijk hebben om door te groeien tot in de hoge hiërarchische niveaus van het bedrijf (Deschacht, 2012). Sommige auteurs spreken ook van een glazen plafond als de belemmeringen zich onderaan de hiërarchie bevinden (Baxter &

Wright, 2000). Dit is eerder in overeenstemming met het idee van sticky floors (cf. infra, p.18). Onder meer om deze reden is het gebrek aan vrouwen aan de top dan ook onvoldoende bewijs om het bestaan van het glazen plafond aan te tonen. De drempels die vrouwen ontmoeten kunnen sterker zijn in de lagere niveaus dan in de hogere niveaus binnen het bedrijf. In dit geval kan het ook zo zijn dat er minder vrouwen aan de top staan, maar dit zal eerder het gevolg zijn van sticky floors dan van een glazen plafond.

Rekening houdend met deze drie kenmerken, kunnen we dan ook een duidelijke definitie geven voor het glazen plafond: “Het glazen plafond is het geheel van belemmeringen die vrouwen in de hogere hiërarchische niveaus ondervinden, die ervoor zorgen dat hun promotiekansen lager zijn dan zou worden verwacht op basis van de objectieve kenmerken van die vrouwen.” (Deschacht, 2012, p.171).

Het vaststellen van het glazen plafond is een complexere zaak. Zoals reeds aangegeven is het niet voldoende om louter cijfermateriaal te bekijken van het aantal vrouwen in de verschillende niveaus van de bedrijfshiërarchie. Cross-sectionele data hebben dus slechts een indicatieve waarde. Een glazen plafond aantonen moet op de volgende manier gebeuren: “Een glazen plafond kan enkel aangetoond worden door genderverschillen aan te tonen in promotiekansen. Bij het vaststellen van een glazen plafond moet men de belemmeringen in de verschillende hiërarchische niveaus in kaart brengen en aantonen dat deze belemmeringen vooral groter zijn in de hogere niveaus dan in de andere niveaus.” (Deschacht, 2012, p.169-170). Bij het vaststellen van deze belemmeringen moet men rekening houden met objectieve persoonskenmerken die de promotiekans bepalen, zoals opleidingsniveau en werkervaring (Deschacht et al., 2011). Deschacht (2012) voert een kwantitatieve evaluatie uit van het bestaan van een glazen plafond door het vergelijken van promotiekansen. Deze methodologie en de conclusie ervan, worden besproken in het volgende hoofdstuk, nadat we meer vertrouwd zijn met het concept sticky floors.

Om een nog betere duiding te geven van het glazen plafond, halen we ook enkele mogelijke redenen aan voor het bestaan van dit glazen plafond. Gegeven dat het glazen plafond een vorm van discriminatie is, waarom ziet men minder graag vrouwen aan de top of in leidinggevende posities? Draulans (2001) geeft aan dat vooroordelen van mannelijke collega's ten aanzien van de leidinggevende capaciteiten van vrouwen een zekere rol spelen. Deze vooroordelen kunnen gebaseerd zijn op stereotypen, zoals dat vrouwen te emotioneel of niet stressbestendig genoeg zouden zijn, wat op een vorm van voorkeursdiscriminatie zoals gedefinieerd door Becker (1957) zou wijzen. Er wordt ook vaak verondersteld dat vrouwen sneller van job wisselen of de arbeidsmarkt sneller verlaten. In dat geval is het eerder een risico om vrouwen te laten doorstromen tot de topregioenen van het bedrijf. Dan is er sprake van statistische discriminatie zoals beschreven door Arrow (1971). Nog andere argumenten situeren de oorzaken van het glazen plafond bij de organisatiecultuur met als gevolg

ongelijke kansen voor vrouwen. Dit betreft dan ongeschreven regels en omgangsvormen die de bedrijfscultuur bepalen (Draulans, 2001).

Nog een andere verklaring betreft de zogezegde “vrouwelijke leidersstijl”. Vrouwen in leidinggevende posities zouden meer aandacht geven aan communicatie en samenwerking (Draulans, 2001). Echter, er is geen empirisch bewijs dat aantoonde dat vrouwen en mannen gemiddeld genomen een andere leidersstijl hebben. Onderzoeken wijzen wel aan dat de meeste respondenten mannen of masculiene kwaliteiten wensen voor (top)managers, zoals ondernemingszin of ambitie (Draulans, 2001). Als men dan toch eerder in het bestaan van zo’n vrouwelijke managementstijl gelooft en als deze effectief minder gewenst is, kan dat een reden zijn voor het glazen plafond. Ook Dreher (2003) en Macarie en Moldovan (2012) geven dit aan als een mogelijke oorzaak.

Dreher (2003) wijst er verder ook op dat het bestaan van een glazen plafond ongewenst is in de maatschappij. In eerste plaats zullen vrouwen gedemotiveerd worden in hun pogingen om carrière te maken, aangezien ze verwachten sterke barrières tegen te komen. Ook kan een te laag aantal vrouwen in het topmanagement leiden tot te weinig diversiteit binnen managementteams, wat dan weer kan leiden tot eenzijdige en zwakke beslissingen vanuit het management. Een tekort aan vrouwelijke topmanagers wijst er doorgaans op dat het potentieel aan managementtalent onderbenut wordt.

In een korte conclusie herhalen we dat het glazen plafond wijst op het fenomeen waarbij de voornaamste barrières voor vrouwelijke werknemers zich bovenaan de hiërarchie bevinden. Redenen voor het bestaan van het glazen plafond zijn onder andere vooroordelen van mannen ten aanzien van vrouwen en het geloof in een vrouwelijke managementstijl. Bovendien is het bestaan van het glazen plafond ongewenst in de maatschappij, aangezien het kan leiden tot gedemotiveerde vrouwelijke werknemers en eenzijdige managementteams.

2.3.2. *Het glazen plafond: empirie*

Om de vraag of het glazen plafond bestaat te kaderen, bekijken we nationale en internationale empirische evidentie. Is er empirisch bewijs gevonden voor meer belemmeringen voor vrouwen bij het solliciteren naar topjobs?

Zoals reeds vermeld, moet men bij het vaststellen van een glazen plafond de belemmeringen in de verschillende hiërarchische niveaus in kaart brengen en aantonen dat deze belemmeringen net hoger zijn in de hoge niveaus dan in de lagere niveaus (Deschacht, 2012). In wat volgt, bespreken we verschillende studies die sterke indicatie geven voor het bestaan van een glazen plafond, alsook één studie die evidentie geeft voor een onbestaand glazen plafond. Eerst bekijken we enkele studies die

een empirisch bewijs geven voor een glazen plafond in België, nl. die van Deschacht et al. (2011) en Arulampalam et al. (2004). Daarna bekijken we evidentie voor een glazen plafond in andere Europese landen, zoals de studies van Christofides et al. (2013), over een glazen plafond in Europa; Russo en Hassink (2011), betreffende een onderzoek in Nederland; en de la Rica et al. (2005), over een glazen plafond in Spanje. Ten slotte bespreken we nog de studie van Powell en Butterfield (1994), die de Amerikaanse publieke sector onderzochten en daar geen empirisch bewijs voor een glazen plafond vonden.

In een eerder vernoemde studie bekeken Deschacht et al. (2011) de promotiekansen van mannen en vrouwen naar carrièreniveau, wat inhield dat ze de loonpromoties per loondecil bekeken. De belemmeringen betreffende promoties bleken het grootst aan de top. Hoewel ze ook belemmeringen vaststelden in de onderste carrièreniveaus, vonden ze dat de belangrijkste belemmeringen zich in de hoogste carrièreniveaus bevonden, wat ze als een indicatie zagen voor het bestaan van een glazen plafond op de Belgische arbeidsmarkt. Ze merkten bovendien ook op dat vrouwen die veel belemmeringen ondervonden in hun carrière doorstroom, de arbeidsmarkt dubbel zo snel verlieten als vrouwen die weinig belemmeringen ondervonden.

Ook Arulampalam et al. (2004) probeerden deze belemmeringen in de verschillende hiërarchische niveaus te bestuderen voor 10 landen in Europa, ditmaal gebaseerd op een vergelijking van de genderloonkloof, of gender pay gap. Ze vergeleken de lonen van mannen en vrouwen in verschillende niveaus van de hiërarchie door de genderloonkloof te bepalen voor de verschillende kwantielen in de loonverdeling binnen een land. Hierbij controleerden ze voor individuele kenmerken die invloed zouden kunnen hebben op het loon; ze berekenden dus het deel van de genderloonkloof dat niet te wijten was aan persoonsgebonden kenmerken zoals opleidingsniveau. Ze gebruikten dan deze gender pay gaps om een uitspraak te doen over het al dan niet bestaan van een glazen plafond, of eventueel sticky floors. Hun conclusie was dat de genderloonkloof in de meeste Europese landen het grootst was aan de top van de loonverdeling, wat consistent is met een glazen plafond. Ook vonden ze in sommige landen dat de genderloonkloof groter was aan de basis van de loonverdeling, wat eerder consistent is met sticky floors. Ook groeide de loonkloof naarmate ze hoger gingen in de loonverdeling, wat een aanduiding was van een heersend glazen plafond. Onder andere in de private sector in België bleek er sprake te zijn van een glazen plafond. Belangrijk om te duiden is wel dat het aanwijzen van een genderloonkloof slechts een sterke indicatie is van het bestaan van een glass ceiling, geen empirisch bewijs. Dat mannen in alle loonkwantielen meer verdienen dan vrouwen is slechts een indicatie dat vrouwen belemmeringen ondervinden bij het opklimmen in hun carrière. Cross-sectionele data geven slechts een indicatieve waarde voor een glazen plafond (cf. supra, p.15).

Christofides et al. (2013) voerden een gelijkaardige studie als Arulampalam et al. (2004) uit, ditmaal in 26 Europese landen, en kwamen tot dezelfde conclusie, namelijk dat de genderloonkloof breder was aan de top. Echter in deze studie was de genderloonkloof ook aan de bodem van de loonverdeling zeer groot. Zij gingen er dan ook vanuit dat de fenomenen sticky floors en glass ceilings tegelijk voorkomen. Opmerkelijk is dat ze grotere gender pay gaps opmerkten bij voltijds werkende werknemers, wat in hun mening wijst op een grotere benadeling van vrouwen in “betere jobs” en ook eerder empirisch bewijs voor een glazen plafond. Bovendien merkten ze ook dat vrouwelijke werknemers in de publieke sector in acht landen een kleiner nadeel ondervonden dan in de private sector, wat in overeenstemming is met het onderzoek van Powell en Butterfield (1994). Echter, in 10 andere landen werd net geconcludeerd dat het nadeel groter was voor vrouwen in de publieke sector.

In hun studie op basis van gegevens over de verloning van verschillende functieniveaus in Nederland, ondervonden Russo en Hassink (2011) dat vrouwen met meerdere glazen plafonds geconfronteerd werden. Enerzijds vonden ze een gender wage gap die groeide over jobniveaus, wat aanduiding is van een glazen plafond zoals wij ze definiëren, net zoals in de studies van Arulampalam et al. (2004) en Christofides et al. (2013). Ook als de loonverdeling binnen één jobniveau in loondecielen onderverdeeld wordt, wordt een groeiende genderloonkloof vastgesteld naargelang men naar hogere decielen kijkt. Dit definiëren de auteurs als een horizontaal glazen plafond.

Ook de la Rica et al. (2005) bestudeerden in hun onderzoek de genderloonkloof in Spanje, ditmaal naar opleidingsniveau. Zij vonden dat deze loonkloof groter was aan de top dan aan de bodem van de loonverdeling bij hooggeschoolden, wat erop wees dat vooral hooggeschoolden te maken krijgen met een glazen plafond. Bij de laaggeschoolden merkten ze dat de genderloonkloof groter was aan de bodem dan aan de top van de loonverdeling.

Zoals reeds vermeld, wijzen niet alle studies op het bestaan van een glazen plafond. Powell en Butterfield (1994) verzamelden data over het promoveren tot een senior executive position binnen de Amerikaanse overheid. Ze ondervonden dat vrouwen net vaker dan mannen als geschikt geëvalueerd werden en significant meer kans hadden om voorgedragen te worden. In de Amerikaanse publieke sector werd dus geen evidentie gevonden voor een glazen plafond.

We concluderen dat verschillende studies wijzen op het bestaan van een glazen plafond, in België alsook in Europa. In België wijst de studie van Deschacht et al. (2011) in verband met de verschillen in loonpromoties voor mannen en vrouwen op een glazen plafond. Vaak wordt het glazen plafond ook vastgesteld aan de hand van de gender pay gaps, wat een sterke indicatie is voor dit fenomeen. Deze studies wijzen er evenwel ook op dat vrouwen met belemmeringen geconfronteerd worden aan de

basis van de carrièreladder, wat wijst op sticky floors. Dit fenomeen bespreken we uitgebreid in het volgende hoofdstuk.

2.4. *Kleverige vloeren*

Recentelijk beschreef Nelissen (2013) de evolutie van het sociaal gedrag onder mensen. Daarbij stelt hij zich de vraag waarom vrouwen minder makkelijk doorstoten naar de top en komt hij tot de conclusie dat niet het glazen plafond, maar wel een “kleverige vloer” hier de grondslag van is. Een kleverige vloer is, net zoals een glazen plafond, een concretisering van genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

In dit hoofdstuk wordt uitgebreid het concept kleverige vloeren, in de internationale literatuur beter bekend als sticky floors, besproken. In de eerste paragraaf geven we aan wat deze precies zijn. Hierbij leggen we het verschil uit tussen kleverige vloeren en het glazen plafond en proberen we een duidelijke definitie te geven van het concept kleverige vloeren. In de tweede paragraaf beschrijven we enkele empirische bevindingen uit zowel de nationale als internationale literatuur.

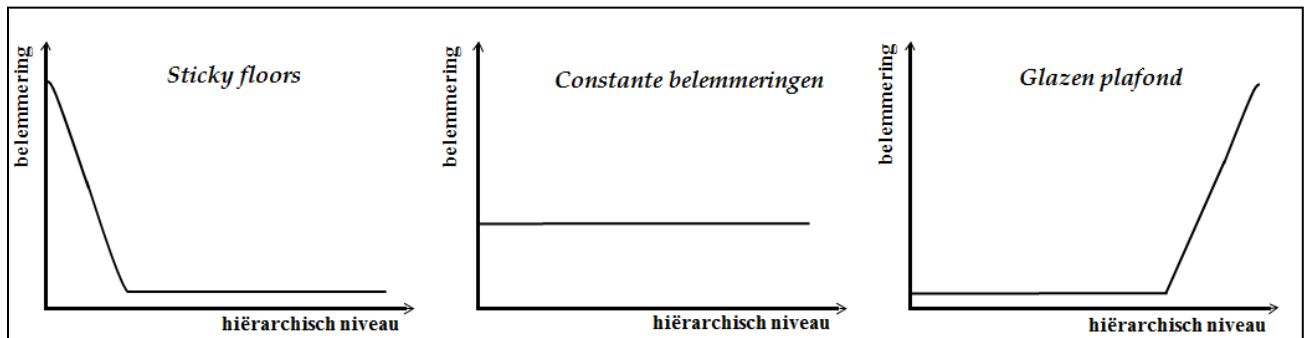
2.4.1. *Kleverige vloeren: theorie*

In dit subhoofdstuk brengen we inzicht in het concept kleverige vloeren. In de eerste plaats expliciteren we duidelijk het verschil tussen het glazen plafond en kleverige vloeren. We stellen dit grafisch voor, naar de typologie van Bihagen en Ohls (2006). Dit leidt ons tot een eenduidige definitie van kleverige vloeren. We wijzen erop dat kleverige vloeren en een glazen plafond tegelijk kunnen voorkomen.

We baseren ons opnieuw op Deschacht (2012). Hij wijst er ook op dat het glazen plafond en kleverige vloeren twee totaal verschillende concepten zijn. Waar het glazen plafond suggereert dat de belangrijkste drempels voor vrouwen zich bevinden in de hoge hiërarchische niveaus, houdt het idee van kleverige vloeren in dat vrouwen reeds, en vooral, in de eerste niveaus van de carrière geconfronteerd worden met hindernissen om op te klimmen.

We kunnen op een zeer eenvoudige manier het verschil tussen kleverige vloeren en het glazen plafond grafisch voorstellen, dit gebaseerd op de typologie van Bihagen en Ohls (2006). In figuur 1 zien we duidelijk het onderscheid tussen beide concepten.

Figuur 1: Typologie van belemmeringen voor vrouwen



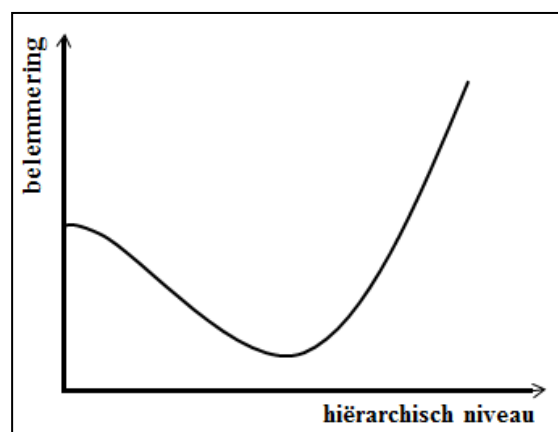
Bron: eigen verwerking

Op basis van deze grafische voorstelling kunnen we een duidelijke definitie opbouwen van het concept kleverige vloeren: “Kleverige vloeren is het fenomeen waarbij de voornaamste barrières voor vrouwelijke werknemers zich onderaan de hiërarchie bevinden. Het zijn dan ook vooral vrouwen die in de lagere niveaus blijven hangen en minder snel doorstromen dan hun mannelijke collega’s.” (Deschacht, 2012, p.171).

We merken op dat andere auteurs zoals Booth et al. (2003) het concept kleverige vloeren hanteren voor het feit dat vrouwen wel dezelfde promotiekansen hebben als mannen, en dus geen specifieke barrières ontmoeten bij het verloop van hun carrière, maar dat ze bij het betreden van een hogere functie in een lagere loonschaal dan mannen terechtkomen, of dus lagere loonsverhogingen ontvangen dan mannen bij een promotie. Dit is een alternatieve en verouderde definitie van het gegeven kleverige vloeren; ondertussen is het concept al geëvolueerd.

Het is mogelijk om tegelijkertijd geconfronteerd te worden met kleverige vloeren en een glazen plafond. Naar het voorbeeld van Deschacht et al. (2011) stellen we dit grafisch voor in figuur 2.

Figuur 2: Typologie van belemmeringen voor vrouwen: combinatie sticky floors en glazen plafond



Bron: eigen verwerking

In dit geval zijn de belemmeringen relatief hoger in het begin van de carrière, verminderen ze gedurende het verloop van de carrière, maar stijgen ze sterk bij het opklimmen naar de topniveaus van de hiërarchie. Deze figuur duidt op een glazen plafond dat sterker is dan de kleverige vloer. Vrouwen ondervinden dus zowel belemmeringen aan de basis als aan de top, maar meer of sterkere belemmeringen aan de top.

In een korte conclusie herhalen we dat kleverige vloeren wijzen op het fenomeen waarbij de voornaamste barrières voor vrouwelijke werknemers zich onderaan de hiërarchie bevinden, dit in tegenstelling tot het glazen plafond, waar de voornaamste barrières zich bovenaan de hiërarchie bevinden. Kleverige vloeren en een glazen plafond kunnen tegelijkertijd voorkomen.

2.4.2. *Kleverige vloeren: empirie*

Om de vraag of evidentie kan gevonden worden voor kleverige vloeren te kaderen, bekijken we nationale en internationale empirische evidentie betreffende dit fenomeen. Is er empirisch bewijs gevonden voor belemmeringen voor vrouwen wanneer men solliciteert naar een hogere functie, dus voor kleverige vloeren? We beginnen met een uitgebreide bespreking van empirisch bewijs hiervan in België door Deschacht (2012).

Deschacht (2012) stelde een bepaalde maat op voor de carrièrebelemmeringen van vrouwen. Hij definieerde daarbij $B(H)$ als de belemmeringsratio vanuit een bepaald hiërarchisch niveau H . Deze belemmeringsratio is het quotiënt van de promotiekans die vrouwen eigenlijk verdienen, gebaseerd op hun objectieve persoonskenmerken, en hun effectieve promotiekans. Hoe groter $B(H)$ is, hoe groter de belemmering.

Via regressieanalyse gaf Deschacht ons expliciete cijfers voor deze kansen en ratio's, dit voor verschillende hiërarchische niveaus, in de periode 1994 - 2000. Zo bleek dat vrouwen die nog niet in een hoge functie werkten, gemiddeld 3,2% kans maakten om het volgende jaar gepromoveerd te worden naar een hoge functie (zoals hoger bediende of kaderlid). Echter, de promotiekans die ze verdienen op basis van persoonskenmerken zou 6,0% zijn. Dat maakte de belemmeringsratio $B(H) = 1,9$. Vrouwen hadden het dus bijna dubbel zo moeilijk om een functiepromotie te bekomen dan mannen met identieke persoonskenmerken. Anders gezegd, vrouwen hadden in feite recht op een promotiekans die 90 procent hoger ligt dan diegene die ze op dat moment hadden. Bij managementpromoties was de belemmeringsratio nog groter, namelijk $B(H) = 2,6$. Verder beschreef de auteur ook dat voor het verwerven van een autoriteitspromotie, de belemmeringsratio gelijk was aan 1,4 (Deschacht, 2012). Een autoriteitspromotie houdt in dat er een toename van de mate van

autoriteit is in de job, meer bepaald is er een transitie van een job zonder supervisie naar een job met supervisie (Deschacht et al., 2011).

Het is duidelijk dat er sprake was van belemmeringen in de carrières van vrouwen, dit op alle niveaus. De belemmeringsratio's werden voor elk jaar van de periode 1994-2000 afzonderlijk berekend, maar voor geen enkel hiërarchisch niveau kon er een trend worden aangetoond (Deschacht, 2012). Er kon dus niet worden aangetoond of de mate van belemmering bij een bepaalde carrière-dimensie al dan niet stijgt of daalt in de tijd.

Om te testen of er al dan niet kleverige vloeren of een glazen plafond zijn, moeten we de belemmeringen kwantificeren voor verschillende carrièreniveaus. Deschacht maakte daarbij gebruik van loonniveaus. De loonniveaus van de respondenten werden verdeeld in vijf gelijke groepen, kwintielen. Van elk kwintiel werd de belemmering die vrouwen ondervonden bij het promoveren berekend. Afhankelijk of de belemmeringen het grootst zijn in de hoogste of de laagste kwintielen, spreken we respectievelijk van een glazen plafond of een kleverige vloer (Deschacht, 2012).

De belangrijkste vaststelling uit zijn resultaten was dat de "grootte van de belemmeringen over het algemeen daalt met het hiërarchisch niveau" (Deschacht, 2012, p.175). Vooral in de lagere loonkwintielen hadden vrouwen een veel lagere promotiekans dan ze verdienden op basis van hun menselijk kapitaal. Aangezien de grootste belemmeringen zich eerder onderaan de hiërarchie bevonden, concludeerde de auteur dat er op de Belgische arbeidsmarkt sprake is van kleverige vloeren (Deschacht, 2012).

Deze vaststelling werd ook nog eens bevestigd doordat Deschacht een onderscheid maakte tussen twee categorieën carrièreniveaus. Deschacht onderscheidde een eerste categorie betrekkingen als functies met lage autoriteit, wat een lager carrièreniveau is, en een tweede categorie betrekkingen als functies met hoge autoriteit, wat een hoger carrièreniveau inhoudt. Deschacht vergeleek de belemmeringen die vrouwen ondervonden bij het promoveren in jobs uit de eerste categorie met de belemmeringen die ze ondervonden bij het promoveren in jobs uit de tweede categorie. Het bleek dat in elk loonkwintiel, de belemmeringen bij jobs uit de eerste categorie groter waren dan bij jobs uit de tweede categorie. De belemmeringen waren dus groter bij het promoveren naar een job met lage autoriteit dan bij het promoveren naar een job met hoge autoriteit. De barrières waren aldus groter bij lagere carrièreniveaus en dit is in overeenstemming met de hypothese van kleverige vloeren (Deschacht, 2012).

Ook andere studies stemmen in met de hypothese van kleverige vloeren. In wat volgt bespreken we enkele onderzoeken uit de internationale literatuur die een uitspraak doen omtrent het fenomeen. Een kleverige vloer werd ook geobserveerd in België door Arulampalam et al. (2004). Binnen Europa

werden ook nog kleverige vloeren vastgesteld in Spanje door de la Rica et al. (2005) en in de Mediterrane landen door Nicodemo (2009). In Scandinavische landen werd bewijs gevonden voor kleverige vloeren door Smith et al. (2011) in Denemarken, en door Bihagen en Ohls (2006) in Zweden. Ook de studie van Baxter en Wright (2000) bespreekt een kleverige vloer in Zweden, alsook in Australië en de Verenigde Staten. Nog buiten Europa werden ook kleverige vloeren vastgesteld in Canada door Yap en Konrad (2009) en in Thailand door Fang en Sakellariou (2011). In wat volgt gaan we uitgebreid in op deze studies.

De eerder vermelde studie van Arulampalam et al. (2004) observeerde een kleverige vloer in België, net als Deschacht (2012), echter slechts in de publieke sector. Ook in Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Ierland en Oostenrijk werd een kleverige vloer vastgesteld in de publieke sector. In Frankrijk en Italië werd een kleverige vloer in de private sector bevonden. Deze conclusie werd getrokken vanuit het idee dat vrouwen met identieke kwaliteiten en eigenschappen als hun mannelijke collega's significant minder betaald werden in de laagste regionen van de loonverdeling. Zoals reeds vermeld is het aanwijzen van een gender pay gap slechts een indicatie van het bestaan van kleverige vloeren, geen empirisch bewijs.

De eveneens eerder vermelde studie van de la Rica et al. (2005), die net als Arulampalam et al. (2004) een genderloonkloof in Spanje bestudeerde, wees op een genderloonkloof die groter is aan de bodem dan aan de top van de loonverdeling bij laaggeschoolden. Zij beschreven dit fenomeen als een glazen vloer. Binnen het begrip van deze masterproef komt dit overeen met een kleverige vloer.

Ook Nicodemo (2009) onderzocht de genderloonkloof, ditmaal binnen het gezin, tussen getrouwde vrouwen en mannen in de Mediterrane landen. Daarmee breidde ze het onderzoeksgebied van de la Rica et al. (2005) enigszins uit. Ze vond dat er in elk land sprake was van een gender wage gap binnen het gezin en dat deze grotendeels geconstitueerd was uit een discriminatie-effect. In de Mediterrane landen, waar er sterke familietradities heersen en er weinig beleid gericht is op het gezinsleven, vond ze een gender pay gap die het grootst is aan de basis van de loonverdeling, wat ze definieerde als een sticky floor effect.

Ook binnen een andere landengroep in Europa, Scandinavië, vinden we evidentie voor kleverige vloeren. Smith et al. (2011) bestudeerden opnieuw de gender pay gaps in top corporate jobs in Denemarken. Ze vergeleken mannelijke en vrouwelijke top executives, vice-presidents en CEO's, alsook mannelijke en vrouwelijke potentiële top executives, VP's en CEO's. Ze ondervonden dat in alle drie de groepen van executives, het aandeel vrouwen gestegen was. Op vlak van lonen bleek dat de gender compensation gap, gecontroleerd voor individuele kenmerken die daar een effect zouden kunnen op hebben, licht gedaald was. Opmerkelijk was ook dat de gecontroleerde gender

compensation gap wel gestegen was voor de potentiële executives. In hun ogen waren de kleverige vloeren dan ook kleveriger geworden.

Bihagen en Ohls (2006) onderzochten, in een uitgebreide studie, de Zweedse arbeidsmarkt en gebruikten daarbij tijdsreeksdata. Ze bekeken geen gender pay gaps, maar de verschillen in de carrière mogelijkheden van mannen en vrouwen op het gebied van overgangen in verschillende hiërarchische niveaus. Hun analyse toonde aan dat vrouwen de grootste belemmeringen ontmoeten in de lagere hiërarchische niveaus en dat deze benadeling verminderde naarmate het hiërarchische niveau steeg, wat consistent is met een kleverige vloer.

Baxter en Wright (2000) gebruikten in hun studie cross-sectionele data van twee verschillende jaartallen en voor drie verschillende landen, Australië, de Verenigde Staten en Zweden, om uitspraken te doen over het bestaan van een glazen plafond of een kleverige vloer. Ze vonden dat er wel gender gaps bestaan in functies met hoge autoriteit, maar dat deze in de Verenigde Staten vooral te wijten waren aan een kleverige vloer. Bij het verwerven van autoriteit stootten vrouwen vooral op benadeling in de lagere niveaus van de bestuurlijke hiërarchie, niet in de hogere niveaus. Dit is consistent met het bestaan van een kleverige vloer en niet van een glazen plafond. In Zweden en Australië bevonden de grootste obstakels zich vooral in het midden van de bestuurlijke hiërarchie, eerder dan aan de top. Dit in tegenstelling tot Bihagen en Ohls (2006), die ondervonden dat in Zweden de grootste obstakels voor vrouwen zich in de lagere hiërarchische niveaus bevonden en dat deze verminderden naarmate het hiërarchische niveau steeg. De auteurs wezen er ook op dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top maar al te vaak leidt tot de ongefundeerde conclusie van het bestaan van een glazen plafond, terwijl de discriminatie zich eerder kan situeren aan de basis van de carrière ladder. Ook een andere studie van Baxter et al. (1995), die poogde empirisch bewijs te vinden voor het glazen plafond, concludeerde dat de gender gap in functies met hoge autoriteit zeker niet groter was dan de gender gap in functies met lagere autoriteit. Dit zou eerder wijzen op het bestaan van kleverige vloeren dan van een glazen plafond, of van het bestaan van beiden tegelijk.

Ook nog in andere landen buiten Europa en de Verenigde Staten vonden studies een empirische aanduiding van kleverige vloeren. Yap en Konrad (2009) gebruikten in hun studie longitudinale data in verband met de personeelsadministratie van een Canadese multinational en bekeken de promotiekansen voor vrouwen. Ze ondervonden dat vrouwen inderdaad veel minder kans maakten om te promoveren dan hun mannelijke equivalenten. Ze ontdekten vooral belemmeringen in de lagere en middelste rangen van de organisatie hiërarchie, maar deze nadelige behandeling was het grootst in de lagere rangen, wat overeenstemt met een kleverige vloer.

Ten slotte is er de studie van Fang en Sakellariou (2011), die de door discriminatie gegenereerde genderloonkloof in Thailand in verschillende onderverdelingen van de loonverdeling onderzocht, dit aan de hand van cross-sectionele data van het jaar 2004. Ze vonden een gender wage gap aan de top van de loonverdeling die vooral te wijten was aan discriminatie in de laagste rangen van de loonverdeling, wat wijst op kleverige vloeren.

We kunnen concluderen dat heel wat verschillende studies indicatie geven van het bestaan van een sticky floor effect. Door het bestuderen van belemmeringsgraden kon een kleverige vloer in België vastgesteld worden, wat nog eens bevestigd werd voor de publieke sector door genderloonkloven. Ook in Mediterrane landen en Scandinavië lijkt een kleverige vloer te bestaan, in Spanje dan vooral bij laaggeschoolden. Studies op basis van genderloonkloven kunnen, net zoals bij het glazen plafond (cf. supra, p.15), slechts een indicatie geven voor een kleverige vloer, geen empirisch bewijs. Verder werd er in de Verenigde Staten, Canada en Thailand vastgesteld dat de grootste belemmeringen voor vrouwen zich in de lagere rangen van de hiërarchie bevinden, terwijl dat in Australië vooral in de middelste rangen was.

2.5. *Verwachtingshypothesen*

Het doel van dit literatuuronderzoek was het kaderen van onze onderzoeksvragen. Onze eerste onderzoeksvraag betrof de vraag of de kans om uitgenodigd te worden voor een jobgesprek heterogeen is naar geslacht. Uit de veldexperimenten van onder andere Eriksson en Lägerstrom (2007), Neumark et al. (1996) en Petit (2007) bleek dat jonge mannen inderdaad vaker gecontacteerd worden dan jonge vrouwen in de eerste fase van het sollicitatieproces. Het is het potentieel van jonge vrouwen om nog kinderen te krijgen dat hun kansen op de arbeidsmarkt negatief beïnvloedt, zoals ook bleek uit de studie van Baert (2013). Onze verwachtingshypothese in verband met de eerste onderzoeksvraag is dan ook de volgende:

Op jongere leeftijd ontvangen mannen meer positieve callback op hun sollicitaties dan vrouwen.

In dit onderzoek willen we ook nagaan of werkgeversdiscriminatie het eventuele bestaan van kleverige vloeren kan verklaren. Zal het verschil in positieve respons groter zijn wanneer men solliciteert voor een job die een stapje hogerop is dan wanneer men solliciteert voor een job op hetzelfde niveau? We hebben onze tweede onderzoeksvraag als volgt geformuleerd: “Zijn eventuele genderverschillen in de kans om uitgenodigd te worden voor een jobgesprek heterogeen naar de promotieaspecten van de job waarvoor men kandideert?”. In verschillende landen hebben empirische studies evidentie gevonden dat vrouwen meer belemmeringen ontmoeten in het begin van hun carrière dan mannen. Zo werd er

evidentie gevonden voor kleverige vloeren in onder andere België (Deschacht, 2012), Canada (Yap & Konrad, 2011), Denemarken (Smith et al., 2011), de Verenigde Staten (Baxter & Wright, 2000) en Zweden (Bihagen & Ohls, 2006). De studie van Deschacht (2012) toonde duidelijk aan dat vrouwen meer moeite hebben om te promoveren naar een job met lage autoriteit dan naar een job met hoge autoriteit. Onze verwachtingshypothese in verband met de tweede onderzoeksvraag is de volgende:

Ongelijke behandeling van mannen en vrouwen is groter voor functies die een vorm van promotie inhouden dan voor functies die geen vorm van promotie inhouden.

In het volgende hoofdstuk bespreken we de methodologie van het soort veldexperiment dat gebruikt werd in deze masterproef, de correspondentietest.

Hoofdstuk 3. Correspondentietesten

In het kader van deze masterproef werd een veldonderzoek uitgevoerd, met als doel het beantwoorden van onze onderzoeksvragen. In dit hoofdstuk beschouwen we de onderzoeksmethodologie van dit veldonderzoek, de correspondentietest. In hoofdstuk 2 werden al enkele correspondentietesten aangehaald. Zo hebben we de correspondentietesten besproken van Riach en Rich (2006), Albert et al. (2011), Weichselbaumer (2004), Petit (2007) en Baert (2013). In dit hoofdstuk lichten we de correspondentiemethode toe. Verder in dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste voordelen en beperkingen van dit soort aanpak. Daarnaast staan we ook stil bij de ethische consequenties van een correspondentieonderzoek.

3.1. *Methode*

Correspondentietesten worden beschouwd als een zeer effectieve manier om werkgeversdiscriminatie op te sporen. In deze studies worden twee (of meer) fictieve cv's opgesteld die een gelijkaardig niveau van menselijk kapitaal, zoals opleiding en ervaring, inhouden. Deze worden in paar uitgestuurd naar werkgevers in naam van twee (of meerdere) fictieve sollicitanten, waarvan één een bepaald "minderheidskenmerk" vertoont, bijvoorbeeld in ras of geslacht. Dit minderheidskenmerk wordt willekeurig en afwisselend toegekend aan één van de types van cv en daarna verstuurd naar meerdere werkgevers. Dit houdt bijvoorbeeld in dat het minderheidskenmerk wordt toegekend aan het ene type cv voor de ene helft van de werkgevers en aan het andere type cv voor de andere helft van de werkgevers in de dataset. Dit is opdat de beperkte verschillen tussen de opgestelde cv's niet zouden leiden tot vertekening van de vastgestelde resultaten (Pager, 2007). De cv's verschillen alleen opvallend van elkaar met betrekking tot het onderscheidend kenmerk, dat de discriminatiegrond vormt die de onderzoekers willen testen. De gepaarde cv's mogen niet identiek zijn aan elkaar, dit om detectie van het experiment te vermijden. De belangrijkste kenmerken, zoals leeftijd, scholing en ervaring, moeten wel gelijk of evenwaardig zijn. Dit zijn namelijk factoren die de productiviteit van de werknemer bepalen en die dus belangrijke beslissingsinformatie vormen voor de werkgever (Riach & Rich, 2002).

Na het uitsturen van de cv's, wordt alle respons van werkgevers nauwkeurig geregistreerd. Deze wordt voor elke kandidaat meestal ontvangen via e-mail op een fictief e-mail adres of via voicemail (Pager, 2007). Door het vergelijken van de positieve reacties of callback die de sollicitanten ontvangen hebben, kunnen de onderzoekers een besluit vormen inzake het eventuele voorkomen van ongelijke

behandeling. Gegeven de werkwijze van een correspondentietest, kan deze discriminatie altijd slechts vastgesteld worden in de eerste fase van het sollicitatieproces, zijnde het al dan niet ontvangen van een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek (cf. infra, p.27).

3.2. *Voordelen en beperkingen*

Een onderzoek voeren in de vorm van een correspondentietest heeft meerdere voordelen. Ten eerste is er geen nood aan werkelijke sollicitanten³, maar wordt er gebruik gemaakt van fictieve sollicitanten, die in feite alleen op papier bestaan. Op deze manier kan de sollicitatieprocedure op een logistiek eenvoudige wijze uitgevoerd worden. De correspondentietest vereist namelijk enkel dat de cv's op bepaalde tijdstippen worden uitgezonden. Om die reden kan ook een veel grotere vacaturepool aangeschreven worden dan bij persoonlijke sollicitaties het geval zou zijn. Ook om methodologische redenen is een correspondentietest aan te raden. De onderzoekers zijn in staat om de gepaarde cv's en sollicitanten goed op elkaar af te stemmen zonder de complexiteit die er bij echte personen aan te pas zou komen. Ook zijn de kosten bij het uitsturen van de cv's minimaal in vergelijking met het eventuele inhuren van acteurs om zich voor te doen als sollicitanten (Pager, 2007). Ten tweede kan de onderzoeker alle besluitvormende informatie die de werkgever ontvangt, bepalen (Baert et al., te verschijnen). Alle kenmerken van de sollicitanten worden gelijkwaardig gemaakt, behalve de te testen discriminatiegrond. Bovendien wordt het minderheidskenmerk afwisselend toegekend aan de verschillende types cv's (cf. supra, p.26). Gevonden verschillen in positief antwoord kunnen dan ook alleen maar te wijten zijn aan ongelijke behandeling (Riach & Rich, 2002).

De methodologie van een correspondentietest heeft ook zijn beperkingen. Een belangrijke beperking is dat correspondentietesten niet kunnen controleren voor de verschillende stadia van rekruteringsprocessen. Discriminatie kan alleen vastgesteld worden als deze zich voordoet in het eerste stadium van het sollicitatieproces (Baert et al., te verschijnen). Uiteindelijk leidt een sollicitatie quasi altijd tot een persoonlijk interview, maar dit kan niet getest worden via een correspondentietest. Bertrand en Mullainathan (2004) argumenteren dat de discriminatie die vastgesteld wordt in de eerste stadia van de selectieprocedure wel representatief is voor het verdere verloop van deze procedure. Minder uitnodigingen tot een jobgesprek zouden ook moeten leiden tot minder jobaanbiedingen. Een andere tekortkoming is dat er alleen gesolliciteerd wordt voor vacatures die op dat moment te vinden zijn via het medium dat gebruikt wordt in het onderzoek. Vacatures waarvoor kan gesolliciteerd worden via e-mail zijn typisch administratieve en bediendenfuncties. Door een correspondentietest te gebruiken worden dus bepaalde types van vacatures geviseerd. Voor vele andere soorten jobs, zoals

³ In dat geval zou er sprake zijn van een audittest. Bij een audittest omtrent aanwervingsdiscriminatie vertolken echte personen de rol van werkzoekende en wordt er persoonlijk gesolliciteerd. (Pager, 2007)

instapniveaujobs, zijn persoonlijke sollicitaties meer gepast (Pager, 2007). Verder zijn er nog enkele ethische overwegingen die men in gedachten moet houden bij het uitvoeren van een correspondentietest. Deze worden in de volgende sectie besproken.

3.3. *Ethische overwegingen*

Het is inherent aan een correspondentietest dat de bedrijven of instellingen die aangeschreven worden niet op de hoogte zijn van het feit dat ze deelnemen aan een onderzoek (Bursell, 2007). Een gegeven zoals discriminatie is gevoelig om te onderzoeken en Newman en Krzystofiak (1979) ondervonden dat als men de werkgevers wel op de hoogte zou brengen van het onderzoek, de resultaten zeer verschillend zouden zijn dan bij een correspondentieonderzoek. Er wordt significant minder evidentie voor ongelijke behandeling gevonden wanneer de werkgevers zelf mogen reveleren op welke manier ze de kandidaten zouden behandelen, dan wanneer ze niet op de hoogte zijn van het onderzoek. Om die reden kunnen werkgevers niet op de hoogte gebracht worden, waardoor ze de kans niet krijgen om hun toestemming of *informed consent* te geven om deel te nemen aan het onderzoek (Riach & Rich, 2004). Net daarom kan een correspondentietest vanuit ethisch standpunt als problematisch beschouwd worden (Bursell, 2007). Bovendien investeren werkgevers tijd in het verwerken van de ingestuurde sollicitaties, die hoe dan ook geen gevolg zullen kennen (Pager, 2007).

Riach en Rich (2004) argumenteren dat de meeste onderzoekers aangeven dat in eerste plaats de resultaten in vertrouwen behandeld worden en in de tweede plaats dat de bedrijven in kwestie slechts een minimum aan kosten en ongemak ondervinden. De namen van de werkgevers worden namelijk nooit vrijgegeven in de publicatie. Pager (2007) geeft ook aan dat gevonden evidentie in het kader van een veldonderzoek niet kan gebruikt worden om een claim inzake discriminatie in te stellen tegen een bepaald bedrijf. Verder wordt in geval van een positieve callback, de werkgever altijd meteen op de hoogte gebracht dat de sollicitant niet ingaat op de uitnodiging tot een jobgesprek, waardoor de kosten geminimaliseerd worden. De kosten wegen dan ook niet op tegenover de resultaten van het onderzoek, die op geen andere manier bekomen kunnen worden (cf. supra, p.28). Bovendien geven Riach en Rich (2004) ook aan dat economische agenten zich in de meeste markten, ook op de arbeidsmarkt, mogen verwachten aan een bepaalde vorm van misleiding. “Diegene die dit niet beseft, is een eerder naïeve marktspeeler.” (Riach & Rich, 2004, p.7). De bedrijven die aangeschreven worden in een correspondentietest vormen dan ook geen kwetsbare groep die zouden kunnen uitgebuit worden door onderzoekers.

Hoofdstuk 4. Onderzoeksdesign

In het kader van deze masterproef werd een correspondentietest uitgevoerd, met als doel het beantwoorden van onze onderzoeksvragen. De methodologie van een correspondentietest werd reeds in hoofdstuk 3 uitgebreid besproken. De methodologische details van de correspondentietest die we specifiek voor deze masterproef uitgevoerd hebben, worden in dit hoofdstuk behandeld. We zullen eerst het doel van het onderzoek bespreken. Daarna bekijken we in detail de onderzoekspopulatie, hoe de cv's en sollicitatiebrieven opgesteld werden en hoe we het geslacht van de sollicitant reveleren. Vervolgens beschouwen we de vacatures in detail. Daarbij geven we uitleg over de vacaturepool en hoe we de vacatures geselecteerd hebben. Ten slotte beschrijven we hoe de vacatures uitgezonden werden en hoe de callbacks geregistreerd werden.

4.1. *Doel van het onderzoek*

Het doel van dit onderzoek is het bestuderen van sticky floors op de Vlaamse arbeidsmarkt. We willen bekijken of werkgeversdiscriminatie het bestaan van kleverige vloeren kan verklaren. Dit onderzoek is dan ook tweeledig. In de eerste plaats willen we nagaan of er sprake is van genderdiscriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor jonge, ongetrouwde mannen en vrouwen. Tevens willen we ook kijken of er sprake is van (meer) genderdiscriminatie wanneer men solliciteert voor een job die een vorm van promotie inhoudt dan wanneer men solliciteert voor een job op hetzelfde niveau.

Om dit te kunnen onderzoeken hebben we het begrip “promotie” een duidelijke invulling gegeven. Gezien aan carrières verschillende dimensies verbonden zijn, is het logisch om verschillende vormen van promotie te definiëren (Deschacht et al., 2011). In dit onderzoek spreken we over twee verschillende dimensies van promotie, zijnde jobautoriteit en jobinhoud.

In de eerste plaats hebben we jobs geclassificeerd naargelang ze al dan niet een autoriteitspromotie inhouden. Dit betekent dat we bekijken of jobs een vorm van autoriteit inhouden. Is dat wel het geval, dan wil dat zeggen dat de job toelaat om een zekere vorm van invloed of macht uit te oefenen (Deschacht et al., 2011). Autoriteit kan zich in twee aspecten voordoen. Ofwel heeft men binnen de functie supervisie over andere personeelsleden en/of controleert men het werk van deze personen. In dat geval spreken we over “lage autoriteit” of “supervisie-autoriteit”. Anderzijds kan het zijn dat men zowel superviseert over anderen als invloed heeft op het salaris of de promotiemogelijkheden van anderen. Vaak houdt dit ook in dat men de autoriteit heeft om aan te werven en te ontslaan. In dit

geval spreken we over “hoge autoriteit”, “volledige autoriteit” of “sanctie-autoriteit” (Deschacht et al., 2011). Ga je als sollicitant of werknemer van een job zonder autoriteit naar een job met supervisie-autoriteit, dan houdt dit een autoriteitspromotie van één niveau in. Ga je van een job zonder autoriteit naar een job met sanctie-autoriteit, dan spreken we van een autoriteitspromotie van twee niveaus.

Tevens kunnen we betrekkingen classificeren naargelang functiepromoties. Om het functieniveau van een bepaalde job te bepalen, maken we gebruik van de *International Standard Classification of Occupations* of ISCO. De ISCO-classificatie dient om jobs in te delen in duidelijk afgebakende groepen van betrekkingen. Op basis van de verschillende taken en verantwoordelijkheden die een bepaalde functie inhoudt, krijgt ze een code van vier cijfers toegekend en wordt ze zo onderverdeeld in een bepaalde groep (International Labour Organization, 2013). Het eerste cijfer van deze code bepaalt het niveau van de job. Zo krijgen managementfuncties een code die begint met het cijfer “1”, specialisten dragen een code die begint met het cijfer “2” en zo gaat het verder tot het cijfer “9” voor elementaire beroepen. Door telkens het eerste cijfer van de ISCO-classificatie van twee verschillende jobs te vergelijken, kun je bepalen of er tussen deze twee jobs een bepaalde vorm van functiepromotie of –demotie bestaat. Ga je naar een job waarvan de code begint met een cijfer die één cijfer lager is dan het eerste cijfer van de ISCO-code van je huidige job, dan houdt dit een functiepromotie van één niveau in. Is het verschil van de cijfers 2, dan spreken we van een functiepromotie van twee niveaus. Een voorbeeld: ga je van een baan als technicus (code “3”) naar een baan als specialist (code “2”), dan houdt dit een functiepromotie van één niveau in. Ga je van technicus naar manager (code “1”), dan houdt dit een functiepromotie van twee niveaus in.

Ons onderzoek wordt uitgevoerd door middel van een correspondentietest. Uit hoofdstuk 3 bleek dat een correspondentietest een zorgvuldig gecontroleerd veldexperiment is, dat bedoeld is om discriminatie te meten. Deze techniek houdt in dat gematchte paren van cv’s en sollicitatiebrieven naar bestaande vacatures verstuurd worden, om discriminatie in de eerste fase van het aanwervingsproces te identificeren. Vandaar ook de twee onderzoeksvragen van dit onderzoek:

Onderzoeksvraag 1. Is de kans om uitgenodigd te worden voor jobgesprek heterogeen naar geslacht?

Onderzoeksvraag 2. Zijn eventuele genderverschillen in de kans om uitgenodigd te worden voor jobgesprek heterogeen naar promotieaspecten van de job waarvoor men kandideert?

In hoofdstuk 2 hebben we correspondentietesten en andere veldonderzoeken betreffende genderdiscriminatie uit de internationale en nationale literatuur bekeken. Aan de hand daarvan hebben we twee onderzoekshypothesen opgesteld. De eerste onderzoekshypothese, omtrent genderdiscriminatie hebben we dan ook als volgt geformuleerd:

Onderzoekshypothese 1. Op jongere leeftijd ontvangen mannen meer positieve callback op hun sollicitaties dan vrouwen.

In hoofdstuk 2 werden ook kleverige vloeren uitgebreid besproken. In verschillende landen hebben empirische studies evidentie gevonden dat vrouwen meer belemmeringen ontmoeten in het begin van hun carrière dan mannen. We veronderstelden dan ook het volgende:

Onderzoekshypothese 2. Ongelijke behandeling van mannen en vrouwen is groter voor functies die een vorm van promotie inhouden dan voor functies die geen vorm van promotie inhouden.

4.2. *Onderzoekspopulatie*

Onze onderzoekspopulatie betreft jonge, ongetrouwde mannen en vrouwen, met een diploma bedrijfsmanagement, handelswetenschappen of toegepaste economische wetenschappen en enkele jaren werkervaring. We hebben ervoor gekozen om de sollicitanten reeds enkele jaren werkervaring te geven, zodat er kan gesolliciteerd worden voor jobs die een vorm van autoriteit of functiepromotie inhouden ten opzichte van de huidige job. Deze jobs vereisen namelijk vaak enkele jaren werkervaring.

In het kader van deze masterproef werd er gesolliciteerd met het diploma bedrijfsmanagement. Per paar cv's betrof dit ook dezelfde afstudeerrichting. De overige gegevens werden verzameld in het kader van de masterproef van Van Den Steen (2015).

4.3. *Opstellen cv's en motivatiebrieven*

Voor dit onderzoek werd telkens een paar cv's en bijhorende motivatiebrieven⁴ uitgestuurd naar bestaande vacatures. We hebben twee types van cv's opgesteld, type A en type B. Deze versies zijn gelijkaardig qua inhoud, opdat de beide sollicitanten zoveel mogelijk dezelfde kansen zouden hebben om reactie te krijgen bij een bepaalde vacature. De beide versies hebben wel andere vormkenmerken en varia, dit om detectie van het onderzoek te vermijden (cf. supra, p. 26).

⁴ Enkele voorbeelden van cv's en motivatiebrieven zijn te vinden in de bijlage. De opleiding varieert naargelang de job waarvoor gekandideerd werd.

Opdat de kandidaten van beide cv-versies in aanmerking zouden komen voor dezelfde vacatures, wordt per paar cv's dezelfde opleiding vermeld. Voor het diploma bedrijfsmanagement werd dit diploma behaald in twee verschillende scholen. Dan geeft het cv type A aan dat de sollicitant het diploma bedrijfsmanagement behaald heeft aan de Hogeschool Gent, voor het cv type B is dit aan Artevelde Hogeschool. Aan beide types cv's wordt dan nog een specifieke afstudeerrichting van de opleiding bedrijfsmanagement toegekend, afhankelijk van de job waarvoor men solliciteert. De mogelijke afstudeerrichtingen binnen het bedrijfsmanagement zijn accountancy-fiscaliteit, financie- en verzekeringswezen, rechtspraktijk, KMO-management, logistiek management en marketing. Wanneer het cv aangeeft dat het diploma handelswetenschappen behaald werd, is dit voor zowel type A als B aan de Hogeschool Gent. Ook bij dit diploma wordt aan beide types cv een afstudeerrichting toegevoegd, opnieuw afhankelijk van de job waarvoor gesolliciteerd wordt. De opties zijn accountancy-fiscaliteit, financieel management, informaticamanagement, marketingmanagement en strategisch management. Het diploma toegepaste economische wetenschappen werd voor beide types cv's behaald aan de Universiteit Gent. Mogelijke afstudeerrichtingen zijn accountancy, financiering en marketing. Binnen een paar cv's wordt altijd aangegeven dat de sollicitanten op hetzelfde moment aan de studie begonnen zijn en dat ze deze op hetzelfde moment hebben afgewerkt. Op geen van de types cv's wordt de middelbare schoolopleiding van de kandidaten weergegeven.

Andere kennis of vaardigheden die sollicitanten moeten bezitten om een volledig cv te hebben dat een goede kans maakt op de arbeidsmarkt, zijn talenkennis en computervaardigheden. Het cv type A en type B geven voor elk diploma dezelfde talenkennis en computerskills weer, maar telkens op een verschillende manier voorgesteld. Voor het diploma bedrijfsmanagement wordt bij beide types gesteld dat de sollicitant een perfecte kennis heeft van het Nederlands, een zeer goede kennis van het Engels en een goede kennis van het Frans. Voor computervaardigheden wordt aangegeven in het type A dat de sollicitant bekend is met MS Office en algemene kantoortoepassingen, in type B dat de sollicitant een uitgebreide kennis heeft van MS Office. Voor de diploma's handelswetenschappen en toegepaste economische wetenschappen wordt aangegeven in de A-versie van het cv dat de sollicitant Nederlands heeft als moedertaal, zeer goed Engels en goed Frans beheerst en zeer goed kan werken met Microsoft Word, PowerPoint en Excel. In de B-versie wordt beschreven dat de sollicitant perfect Nederlands beheerst en een uitgebreide kennis heeft van Frans en Engels, alsook van de computerprogramma's Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, en een beperkte kennis van Microsoft Acces.

Op vlak van ervaring moeten de kandidaten een gelijkwaardige werksituatie hebben opdat hun kansen op de arbeidsmarkt vergelijkbaar zouden zijn. De beide cv's zijn zo opgesteld dat beide kandidaten vrij snel een job gevonden hebben na het afstuderen en in deze functie gebleven zijn tot op het moment van uitsturen van de sollicitaties. De huidige job van de sollicitant hangt af van de betreffende

afstudeerrichting die toegekend wordt per paar cv's. De huidige jobs per paar cv's zijn telkens bij een verschillend bedrijf, maar vergelijkbaar.

Aan elk type cv werden enkele genderneutrale hobby's toegekend. Voor het diploma bedrijfsmanagement waren dat bij de A-versie van het cv saxofoon spelen in een amateurorkest, tennissen en fitnessen; bij de B-versie toneel spelen en sporten. Voor de diploma's handelswetenschappen en toegepaste economische wetenschappen is dit fitnessen bij het cv type A en tennis spelen bij A.R.A. La Gantoise bij cv type B. Andere varia zijn dat op elk type cv wordt aangegeven dat de sollicitant een rijbewijs B bezit.

Andere kenmerken die eigen zijn aan type A en type B zijn de nationaliteit, het adres en de geboortedatum van de sollicitant. In elk type cv heeft de sollicitant de Belgische nationaliteit. Voor het diploma bedrijfsmanagement is de kandidaat met de A-versie van het cv geboren op 23 april 1987 en woont hij of zij in de Reigerstraat te Gent. De sollicitant met de B-versie is geboren op 22 februari 1987 en woont in de Smidsestraat te Gent. De adressen betreffen een bestaande straat, maar een onbestaand huisnummer, om eventuele overlast bij bewoners te vermijden. Op een gelijkaardige manier verschillen de beide types cv's voor de diploma's handelswetenschappen en toegepaste economische wetenschappen. De inhoud van de cv's wordt zo algemeen mogelijk gehouden en gaat niet in op specifieke jobvereisten.

Ook de structuur en lay-out van de A-versie en de B-versie verschillen, dit om detectie van het onderzoek zoveel mogelijk te vermijden (cf. supra, p. 26). Beide versies hebben een verschillend lettertype en een verschillende opbouw. Bij geen van de cv's werd een foto toegevoegd.

Per type cv wordt ook een type sollicitatiebrief opgesteld. Deze brieven worden zo kort mogelijk gehouden. De tekst verschilt per versie maar is gelijkwaardig. In deze sollicitatiebrief wordt geen informatie gegeven over de sollicitant, gezien dit allemaal opgenomen is in het cv.

4.4. Revelatie van geslacht

Onze correspondentietest heeft als doel het empirisch testen van genderdiscriminatie in de eerste fase van het aanwervingsproces. Geslacht is dan ook het enige beduidende verschil per paar cv's dat uitgestuurd wordt naar een werkgever. We reveleren geslacht door een mannelijke naam aan één van de types cv's toe te kennen en een vrouwelijk naam aan het andere type. Het geslacht wordt afwisselend aan de types cv's toegekend. Met andere woorden, wanneer de vrouwelijke kandidaat solliciteert met type A van het cv, solliciteert de mannelijke kandidaat met type B. Bij de volgende

sollicitatie wordt dan de vrouwelijke naam toegekend aan de B-versie en de mannelijke naam aan de A-versie. Dit is opdat de beperkte verschillen tussen type A en type B niet zouden leiden tot vertekening van de vastgestelde resultaten (cf. supra, p. 26). Een verschillende respons moet dan ook toegeschreven worden aan onze discriminatiegrond, zijnde geslacht.

De paren van cv's met het diploma bedrijfsmanagement, dit zijn de cv's die we in het kader van deze masterproef uitgestuurd hebben, hebben we de namen Elke De Vos en Stijn Van Lancker gegeven. Voor de diploma's handelswetenschappen en toegepaste economische wetenschappen, dit zijn de cv's die in het kader van de masterproef van Van Den Steen (2015) uitgestuurd werden, zijn deze namen Anke De Vriendt en Stijn Van De Voorde.

Zowel deze voornamen als familienamen zijn relatief veel voorkomende namen in België en hebben geen etnische bijklank. Een studie van het Amsterdamse Meertens Instituut heeft aangetoond dat ouders met een hoger loon vaker een voornaam kiezen voor hun kind die eindigt op een "-e" of "-ijn". Kinderen met een frequent voorkomende naam blijken vaak ook populairder en succesvoller te zijn dan kinderen met een zeldzame voornaam (Jobat, 2013). Ook hebben we de verschillende namen ingevoerd in de zoekmachine Google en de zoekmachine van de sociale netwerksite Facebook, om te bekijken welke resultaten dit geeft en of er voldoende profielen deze namen dragen. Dit bleek het geval te zijn.

De kandidaten moeten kunnen gecontacteerd worden door de werkgevers; daarom hebben we aan alle sollicitanten een e-mailadres en een gsm-nummer toegekend. Er werden vier verschillende e-mailadressen aangemaakt, bij twee verschillende operators, om sollicitaties mee uit te sturen en reacties van werkgevers te kunnen ontvangen. Verder werden vier gsm-nummers in werking gesteld. Bij elk van deze werd de naam of een kort voicemailbericht ingesproken, door een jonge vrouw en een jongeman.

4.5. Vacatures

In deze sectie beschrijven we hoe het sollicitatieproces in zijn werk gegaan is. We omschrijven eerst het zoekkanaal dat we gebruikt hebben. Verder spreken we over hoe en welke vacatures we geselecteerd hebben. In wat volgt bespreken we het verwerven van data voor de bachelor bedrijfsmanagement. Voor de verzameling van data voor de diploma's handelswetenschappen en toegepaste economische wetenschappen verwijzen we naar de masterproef van Van Den Steen (2015).

4.5.1 *Kanaal*

Voor de selectie van onze vacatures hebben wij gebruik gemaakt van één kanaal, zijnde het online zoekkanaal van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding of VDAB. Werkgevers kunnen er hun openstaande functies plaatsen, werkzoekenden kunnen er op een vlotte manier op zoek gaan naar jobs die bij hun profiel passen en solliciteren. De site is zeer gebruiksvriendelijk en bevat voortdurend meer dan 30.000 vacatures. De site werkt via diverse zoekcriteria, zoals bijvoorbeeld regio, diploma en vacaturedatum, die men kan ingeven. Op deze manier kun je zeer gericht zoeken, wat een groot voordeel was in het kader van dit onderzoek. Andere mogelijke zoekopties zijn beroep, type job (voltijds of deeltijds), soort job (vakantiejob, interim, vaste job,..) en in de buurt van, waarbij je kan zoeken naar vacante posities dicht bij een specifieke (deel)gemeente.

4.5.2 *Selectie vacatures*

Voor onze correspondentietest hebben we verschillende soorten vacatures opgezocht. Ten eerste hebben we gezocht naar vacatures waarvoor het diploma bedrijfsmanagement gevraagd werd. Ten tweede hebben we ervoor gezorgd dat onze geselecteerde vacatures voldoende variatie in promotieaspecten vertoonden. Bij het selecteren van onze vacatures hebben we er altijd op gelet dat het vacatures betrof waarvoor onze fictieve kandidaten in aanmerking kwamen.

In de eerste plaats zochten we naar vacatures waarvoor het diploma bedrijfsmanagement gevraagd werd (cf. supra, p. 35). We gaven er de voorkeur aan om onze sollicitanten een economische achtergrond mee te geven, omdat onze eigen achtergrond economisch is. Op deze manier konden we de vacatures waarvoor we solliciteerden beter inschatten. Bovendien kunnen veel vacatures gevonden worden waarvoor een achtergrond in bedrijfsmanagement gevraagd wordt. We hebben gesolliciteerd in verschillende sectoren, die aansluiten bij een specifieke afstudeerrichting van de opleiding bedrijfsmanagement (cf. supra, p. 32). De aangegeven afstudeerrichting in de types cv's werd altijd aangepast naargelang de job waarvoor gesolliciteerd werd. We hebben gepoogd een zeker evenwicht te behouden bij het solliciteren in verschillende sectoren. Ook hebben we er altijd rekening mee gehouden dat boekhouder/accountant een knelpuntberoep is in Vlaanderen en Brussel (Onderwijskiezer, 2014), door een beperkter aantal vacatures in deze sector te selecteren.

We hebben vacatures uitgekozen waarvoor een minimum aan ervaring gevraagd werd. Dit kon gaan van “beperkte ervaring vereist” tot “minimum 5 jaar ervaring”, gezien de cv's van onze sollicitanten aangaven dat ze over vijf jaar werkervaring beschikken.

Om een antwoord te kunnen bieden op onze tweede onderzoeksvraag (cf. supra, p.30), hebben we gesolliciteerd voor vacatures die verschillende promotieaspecten vertoonden. De job die in beide types cv's beschreven wordt als de huidige job is een functie zonder autoriteit en met ISCO-niveau 3. We hebben dan ook zowel vacatures gezocht die geen autoriteitskenmerken vertoonden, als vacatures die wel autoriteitskenmerken vertoonden. Deze vacatures werden dan geclassificeerd als zijnde een job met supervisie-autoriteit of een job met supervisie-autoriteit en sanctie-autoriteit of volledige autoriteit. Sanctie-autoriteit betekent dat de functie aanwervings- en ontslagautoriteit inhoudt. Verder hebben we vacatures gezocht van functies met ISCO-niveau 3, maar ook van functies met ISCO-niveau 2 en ISCO-niveau 1, zijnde vacatures voor specialisten en managers.

We hebben vacatures geselecteerd zonder aan een bepaalde restrictie van regio te voldoen. Via de website van de VDAB zijn er vooral vacatures in Vlaanderen te vinden; het merendeel van onze vacatures zijn dan ook in Vlaanderen.

Verder hebben we gesteld dat er bij elk bedrijf of interimkantoor en voor elke job slechts eenmaal mocht gesolliciteerd worden, dit om detectie van ons onderzoek zoveel mogelijk te vermijden.

4.6. *Verzending*

We beschrijven welk medium we gebruikt hebben om te solliciteren en hoe deze verzendingsprocedure in zijn werk ging.

4.6.1. *Medium*

Alle sollicitaties werden verstuurd vanuit de e-mailadressen van onze sollicitanten. We verzonden altijd een e-mail met de inhoud van onze sollicitatiebrieven als tekst en het type cv in de bijlage. Als onderwerp gaven we altijd de titel van de functie wanneer met type A gesolliciteerd werd en "sollicitatie" wanneer met type B gesolliciteerd werd. De verzending werd altijd met grote nauwkeurigheid uitgevoerd om detectie van het onderzoek zoveel mogelijk te vermijden.

Het gebruik van e-mailaccounts heeft talrijke voordelen. Het is een snelle en kosteloze manier om te solliciteren. Bovendien geven de vacatures op de site van de VDAB zo goed als altijd de mogelijkheid om via e-mail te solliciteren. Het vergroot de kans dat de reactie van de werkgever ook via e-mail zal gebeuren (Bursell, 2007), wat belangrijk was voor dit veldonderzoek.

4.6.2. Procedure

Zoals eerder vermeld wordt het mannelijke en vrouwelijke geslacht afwisselend aan het cv van type A en van type B gekoppeld. De e-mails werden volgens het volgende rotatieschema verzonden.

Tabel 1: Verzendingsschema

dag X	dag X+1
A De Vos	B Van Lancker
A Van Lancker	B De Vos
B Van Lancker	A De Vos
B De Vos	A Van Lancker

Bron: eigen verwerking

De cv's werden aangepast naargelang het vereiste diploma en afstudeerrichtingen. De tweede sollicitatie werd uitgestuurd tussen de 12 en 36 uren later dan de eerste sollicitatie.

De sollicitaties werden in twee periodes uitgestuurd, namelijk van 1 december 2013 tot en met 31 december 2013 en vanaf 16 februari 2014 tot en met 15 april 2014. In het kader van deze masterproef werden 288 paren cv's en motivatiebrieven uitgestuurd. In het kader van de masterproef van Van Den Steen (2015) werden 256 paren cv's en motivatiebrieven uitgestuurd, wat het totaal aantal geselecteerde vacatures op 544 brengt. In totaal werden er dus 1088 sollicitaties uitgestuurd.

De datum van de vacature, de laatste wijziging, de bedrijfsnaam, de provincie, de naam en het geslacht van de contactpersoon, het aantal jobs en de data waarop de sollicitaties werden uitgestuurd, werden bijgehouden in een Excelfile.

4.7. Callback

Ten slotte bespreken we nog de callbacks of antwoorden die we kregen van de bedrijven. Alle antwoorden werden geregistreerd om verder te kunnen analyseren. Eerst bespreken we de soorten reacties en de verwerking daarvan. Vervolgens leggen we uit hoe we eventuele aanbiedingen van de werkgevers afgewezen hebben en de sollicitatieprocedure afgerond hebben.

4.7.1 Registratie callback

Meestal reageerden de werkgevers via e-mail, maar ook geregeld door het inspreken van een voicemailbericht op de voicemail van onze kandidaten. De inhoud van deze e-mails en voicemailberichten werd nauwkeurig genoteerd in het eerder vermelde Excelfile, zodat deze gecodeerd konden worden. Verder werden ook het tijdstip van sollicitatie, het tijdstip van callback en het medium van callback (e-mail of voicemail) geregistreerd. De verschillende soorten reacties van de werkgever werden ingedeeld in vijf klassen. De coderingen die we daarvoor gebruikten, worden weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 2: Codering callback

Geen reactie binnen 30 dagen	0
Uitnodiging op jobgesprek	1
Andere positieve reactie (vraag om meer info, vraag om terug te bellen)	2
Belofte om later terug te bellen	3
Afwijzing	4

Bron: eigen verwerking

Hierbij willen we vermelden dat een positief antwoord van de werkgever op twee verschillende manieren bekeken kan worden. We kunnen positieve callback beschouwen als het ontvangen van een uitnodiging voor een jobgesprek. Dit definiëren we als positief antwoord *sensu stricto*. We kunnen positieve callback ook beschouwen als eender welke vorm van positief antwoord van de werkgever, zoals het ontvangen van een uitnodiging voor een jobgesprek, maar ook de vraag om terug te bellen of een vraag om meer informatie. Dit definiëren we als positief antwoord *sensu lato*.

4.7.2 Afwijzing aanbod

Wanneer de werkgever geen reactie of een negatief antwoord gaf, werd er geen verdere opvolging aan de sollicitatie gegeven. Als de werkgever een positieve respons gaf, zijnde code “1” of “2”, was het belangrijk dat we de werkgever op de hoogte stelden dat er niet kon ingegaan worden op de vacature. We stuurden dan ook telkens een e-mail uit dat de sollicitant al een andere betrekking gevonden had of dat hij of zij “wegens omstandigheden” niet verder kon ingaan op de sollicitatie. Ook deze afwijzingen werden verstuurd met ongeveer 24 uur tussen, om de kans op detectie zoveel mogelijk te verkleinen.

Werkgevers kregen 30 dagen de tijd om te antwoorden op de sollicitatie. Indien ze niet binnen deze periode gereageerd hadden, werd hier de code “0” aan gegeven. Na het afronden van het uitsturen van

de sollicitaties, hadden de werkgevers nog 20 dagen de tijd om te reageren. Reacties die pas later ontvangen werden, werden niet meer geregistreerd.

4.8. Conclusie

In het kader van deze masterproef en de vooropgestelde onderzoeksvragen hebben we ervoor gekozen om een correspondentietest uit te voeren om het bestaan van genderdiscriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt empirisch te testen. Deze correspondentietest bestond eruit om paren van cv's uit te sturen naar bestaande vacatures. Een paar van cv's verschilde in wezen slechts in één kenmerk, namelijk geslacht. De vacatures die geselecteerd werden, betroffen jobs die een economische achtergrond vereisten en die al dan niet promotie inhouden ten opzichte van de huidige job van de sollicitanten. De sollicitaties werden uitgestuurd via e-mail en de respons, of callback, van de werkgevers werd geregistreerd via e-mail en voicemail. Door het vergelijken van deze callback, kunnen we bepalen of er sprake is van ongelijke behandeling van jonge mannelijke sollicitanten en jonge vrouwelijke sollicitanten. Het volgende hoofdstuk gaat in op de resultaten van het onderzoek.

Hoofdstuk 5. Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk geven we de resultaten van ons onderzoek weer. Op basis van deze resultaten kunnen we een antwoord geven op onze twee onderzoeksvragen (cf. supra, p.2).

We starten met een beschrijving van de experimenteel verzamelde data. Daarna passen we twee maatstaven van ongelijke behandeling toe op deze data, de positief antwoordratio of callback ratio en de netto discriminatiegraad. Deze statistieken worden berekend voor de volledige dataset, alsook voor de verschillende deeldatasets ingedeeld naar promotie volgens de autoriteitsdimensie van de job en ingedeeld naar promotie volgens het ISCO-1-digit-niveau van de job.

5.1. Beschrijvende statistieken

In totaal hebben we 544 vacatures geselecteerd en voor deze vacatures gesolliciteerd. We hebben dus in totaal 1088 sollicitaties uitgestuurd, de helft met een mannelijke sollicitant en de andere helft met een vrouwelijke sollicitant. Om een antwoord te kunnen geven op onze onderzoeksvraag betreffende het effect van de promotieaspecten van de job waarvoor men kandideert (cf. supra, p.2), hebben we onze dataset onderverdeeld naar verschillende promotieaspecten. Tabel 3 geeft de statistieken van de volledige dataset en deze onderverdelingen duidelijk weer.

Tabel 3: Descriptieve resultaten naargelang promotieaspecten van de vacatures

Totaal aantal vacatures	Opdeling naar promotie volgens autoriteit				Opdeling naar promotie volgens ISCO-1-digit-niveau job			
	Geen autoriteit	Wel autoriteit	Supervisie-autoriteit	Sanctie-autoriteit, aanwervings- en ontslagautoriteit of volledige autoriteit	Geen promotie	Wel promotie	Promotie 1 niveau	Promotie 2 niveaus
544	307	237	179	58	240	304	209	95
	56,43%	43,57%	32,90%	10,67%	44,12%	55,88%	38,42%	17,46%

Bron: eigen verwerking van zelf verkregen data

De data is opgedeeld naar promotie volgens autoriteitskenmerken van de job en naar promotie volgens het ISCO-1-digit-niveau van de job waarvoor gesolliciteerd wordt in vergelijking met de huidige job

van de fictieve jobkandidaat. Gegeven de eerste opdeling kunnen we zeggen dat 307 van de 544 vacatures geen autoriteitskenmerken vertonen en zodoende qua jobautoriteit geen promotie inhouden. Van de 237 die wel autoriteit inhouden, hebben er 179 alleen supervisie-autoriteit en 58 volledige autoriteit. Als we kijken naar de tweede opdeling, dan zien we een ander beeld. 240 van de vacatures houden geen promotie in volgens het ISCO-1-digit-niveau van de job, 304 ervan houden wel een promotie in volgens deze promotiemaatstaf. Daarvan houden er 209 een promotie van één niveau in en 95 een promotie van twee niveaus.

5.2. *Maatstaven voor ongelijke behandeling*

In deze sectie bekijken we de dataset meer in detail. Dit doen we aan de hand van twee verschillende maatstaven voor voorkeursbehandeling. We bekijken eerst de positief antwoordratio, daarna de netto discriminatiegraad. In wat volgt zullen we telkens eerst de maatstaf omschrijven, daarna de berekeningswijze geven en ze ten slotte toepassen op onze dataset.

5.2.1. *Positief antwoordratio*

Bertrand en Mullainathan (2004) introduceerden de positief antwoordratio in hun studie omtrent etnische discriminatie op de arbeidsmarkt. Toegepast op dit onderzoek, geeft deze ratio weer hoeveel meer positieve respons mannelijke kandidaten ontvangen in vergelijking met vrouwelijke kandidaten. Hoe groter de waarde van het getal, hoe sterker de ongelijke behandeling ten opzichte van de vrouwelijke kandidaten.

Bij deze de berekeningswijze van de positief antwoordratio:

$$\text{positief antwoordratio} = \frac{\text{positief antwoordpercentage meerderheidsgroep}}{\text{positief antwoordpercentage minderheidsgroep}}$$

In ons onderzoek beschouwen we de mannelijke sollicitanten als de meerderheidsgroep en de vrouwelijke sollicitanten als de minderheidsgroep. Het positief antwoordpercentage geeft weer hoeveel positieve callback een sollicitant ontvangen heeft, als aandeel van zijn of haar uitgestuurde sollicitaties. De positief antwoordratio wordt dan bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor mannelijke kandidaten een positieve reactie ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor vrouwelijke kandidaten. Dat geeft de volgende formule voor de positief antwoordratio van dit onderzoek.

$$\textit{positief} \\
 \textit{antwoordratio} = \frac{\left(\begin{array}{l} \textit{Aantal positieve callbacks} \\ \textit{mannelijke sollicitant} \end{array} / \begin{array}{l} \textit{Totaal aantal verstuurde sollicitaties} \\ \textit{door mannelijke sollicitant} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{l} \textit{Aantal positieve callbacks} \\ \textit{vrouwelijke sollicitant} \end{array} / \begin{array}{l} \textit{Totaal aantal verstuurde sollicitaties} \\ \textit{door vrouwelijke sollicitant} \end{array} \right)}$$

Het aantal verstuurde sollicitaties is gelijk voor de mannelijke en vrouwelijke sollicitant, dus we kunnen de positief antwoordratio ook als volgt berekenen:

$$\textit{positief antwoordratio} = \frac{\textit{Aantal positieve callbacks mannelijke sollicitant}}{\textit{Aantal positieve callbacks vrouwelijke sollicitant}}$$

In tabel 4 en tabel 5 worden de verschillende positief antwoordratio's weergegeven. Tabel 4 geeft de callbackratio *sensu stricto* weer, tabel 5 de positief antwoordratio's *sensu lato*.

Tabel 4: Positief antwoordratio *sensu stricto*

	Positief antwoordratio			t	p-waarde
	Positief antwoordpercentage man (1)	Positief antwoordpercentage vrouw (2)	Positief antwoord- ratio (3)	t	p-waarde
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Alle vacatures					
Alle vacatures	11,03%	10,29%	1,071	0,554	0,580
Opdeling naar promotie volgens autoriteitsdimensie van job					
Geen autoriteit	12,38%	11,73%	1,056	0,343	0,732
Wel autoriteit	9,28%	8,44%	1,100	0,471	0,638
Supervisie-autoriteit	10,06%	7,82%	1,286	1,000	0,319
Sanctie-autoriteit, aanwervings- en ontslagautoriteit of volledige autoriteit	6,90%	10,34%	0,667	1,427	0,159
Opdeling naar promotie volgens ISCO-1-digit-niveau job					
Geen promotie	11,25%	13,75%	0,818	1,226	0,221
Wel promotie	10,86%	7,57%	1,435*	1,898	0,059
Promotie van 1 niveau	11,48%	6,70%	1,714**	2,150	0,033
Promotie van 2 niveaus	9,47%	9,47%	1,000	0,000	1,000

Bron: eigen verwerking van zelf verkregen data

*Noot: Kolommen (1) en (2) geven het positief antwoordpercentage voor de mannelijke sollicitant, resp. de vrouwelijke sollicitant. Aangezien deze uitgedrukt zijn in percent, zijn de waarden in deze kolommen relatief ten opzichte van het aantal verstuurd sollicitaties. Kolom (3) geeft de positief antwoordratio, berekend als positief antwoordratio man gedeeld door positief antwoordratio vrouw. Kolom (4) geeft de t-waarde van de gepaarde t-test, die als nulhypothese heeft dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor kandidaten van beide groepen. Kolom (5) bevat de bijhorende p-waarde. *** (**)((*)) geeft significantie op het 1%-(5%)-(10%-) significantieniveau aan.*

Tabel 4 geeft de verschillende ratio's voor de volledige dataset weer, alsook voor de gegevens opgedeeld naar de verschillende dimensies van promotie, met positief antwoord *sensu stricto* gedefinieerd. Voor de volledige dataset kunnen we zeggen dat mannen in 11,03% van hun uitgestuurde sollicitaties een uitnodiging voor een jobgesprek kregen, terwijl dit voor vrouwen in 10,29% van hun uitgestuurde sollicitaties was. De positief antwoordratio is 1,071; wat inhoudt dat de mannelijke sollicitant 7,1% meer uitnodigingen voor een jobgesprek kreeg dan de vrouwelijke sollicitant. Echter, op basis van de p-waarde van de gepaarde t-test kunnen we de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord hetzelfde was voor de kandidaten van beide groepen niet verwerpen, noch op het 5% significantieniveau, noch op het 10% significantieniveau. We kunnen dus concluderen dat over het algemeen, vrouwelijke sollicitanten niet gediscrimineerd worden ten opzichte van mannelijke sollicitanten. Dit resultaat ondersteunt onze verwachtingshypothese omtrent de eerste

onderzoeksvraag, nl. dat op jongere leeftijd, mannen meer positieve callback op hun sollicitaties ontvangen dan vrouwen, niet. We vinden geen significante discriminatie jegens jonge vrouwelijke sollicitanten ten opzichte van jonge mannelijke sollicitanten.

Bekijken we de opdeling naar promotie volgens de autoriteitsdimensie van de job, dan vinden we zowel voor jobs die geen autoriteitspromotie inhouden als voor jobs die wel een autoriteitspromotie inhouden dat de positief antwoordratio groter is dan 1, dus mannen hebben een hoger positief antwoordpercentage dan vrouwen, maar in geen van beide gevallen is deze ratio significant verschillend van 1. De positief antwoordratio voor jobs die geen autoriteit inhouden, bedraagt 1,056. Voor jobs die wel autoriteit inhouden, bedraagt de positief antwoordratio 1,100; wat inhoudt dat de mannelijke sollicitant ongeveer 10% meer uitnodigingen voor een jobgesprek kreeg dan de vrouwelijke sollicitant. Diepen we dit resultaat nog verder uit, dan zien we dat de positief antwoordratio 1,286 bedraagt voor jobs die supervisie-autoriteit inhouden. Echter, voor jobs die sanctie-autoriteit, aanwervings- en ontslagautoriteit inhouden, bedraagt dit 0,667. Dit getal is kleiner dan 1, wat betekent dat vrouwen voor deze jobs een hoger positief antwoordpercentage hebben dan mannen. Geen van deze resultaten is echter significant verschillend van 1, mede door het beperkt aantal observaties binnen elk van de twee laatste deelsteekproeven. We concluderen dat, noch voor jobs die een promotie inhouden naar autoriteit, noch voor jobs die geen promotie inhouden volgens die dimensie, we ongelijke behandeling vinden.

Bekijken we dan de opdeling van de dataset naar promotie volgens het ISCO-1-digit-niveau van de job, dan zien we een ander resultaat. Voor jobs die geen promotie inhouden, bedraagt de positief antwoordratio 0,818. Ook dit resultaat is niet significant verschillend van 1. Voor betrekkingen die wel een promotie inhouden volgens deze promotiedimensie, bedraagt de positief antwoordratio 1,435. Mannen ontvangen dus bijna 44% meer uitnodigingen voor een jobgesprek voor dit soort promotiejobs dan vrouwen. De p-waarde van de t-test van deze deelsteekproef bedraagt 0,059. We kunnen de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord voor deze deelsteekproef hetzelfde was voor de kandidaten van beide groepen verwerpen op het 10% significantieniveau. Voor jobs die een promotie van 1 niveau inhouden, bedraagt de positief antwoordratio 1,714. Mannelijke sollicitanten hebben voor dit soort jobs, met een promotie van één niveau volgens de ISCO-code, ongeveer 71% meer uitnodigingen gekregen voor een jobgesprek dan vrouwelijke sollicitanten. Deze statistiek is significant verschillend van 1 op het 5% significantieniveau. Dit resultaat ligt in de lijn van onze verwachting betreffende de tweede onderzoekshypothese. Die stelt dat er een grotere ongelijke behandeling is van mannen en vrouwen bij functies die een vorm van promotie inhouden, dan voor jobs die geen promotie inhouden. Voor jobs die een promotie van 2 niveaus inhouden, bedraagt de positief antwoordratio 1,000. Dit resultaat is niet significant verschillend van 1. Dit resultaat strookt niet met onze verwachtingen, mede te wijten aan het beperkt aantal observaties in deze deelsteekproef.

We concluderen dat voor jobs die geen promotie inhouden volgens het ISCO-1-digit-niveau van de job, we geen evidentie voor ongelijke behandeling vinden. We vinden wel ongelijke behandeling voor jobs die wel promotie inhouden volgens deze promotiedimensie.

Tabel 5: Positief antwoordratio *sensu lato*

	Positief antwoordratio			t	p-waarde
	Positief antwoordpercentage	Positief antwoordpercentage	Positief antwoord- ratio	t	p-waarde
	man (1)	vrouw (2)	(3)	(4)	(5)
Alle vacatures					
Alle vacatures	27,02%	25,92%	1,043	0,619	0,537
Opdeling naar promotie volgens autoriteitsdimensie van job					
Geen autoriteit	28,34%	28,99%	0,978	0,262	0,793
Wel autoriteit	25,32%	21,94%	1,154	1,336	0,183
Supervisie-autoriteit	27,93%	22,91%	1,220	1,642	0,106
Sanctie-autoriteit, aanwervings- en ontslagautoriteit of volledige autoriteit	17,24%	18,97%	0,909	0,444	0,659
Opdeling naar promotie volgens ISCO-1-digit-niveau job					
Geen promotie	26,67%	30,42%	0,877	1,315	0,190
Wel promotie	27,30%	22,37%	1,221**	2,202	0,028
Promotie van 1 niveau	29,19%	23,92%	1,220**	1,990	0,048
Promotie van 2 niveaus	23,16%	18,95%	1,222	1,000	0,320

Bron: eigen verwerking van zelf verkregen data

*Noot: Kolommen (1) en (2) geven het positief antwoordpercentage voor de mannelijke sollicitant, resp. de vrouwelijke sollicitant. Aangezien deze uitgedrukt zijn in percent, zijn de waarden in deze kolommen relatief ten opzichte van het aantal verstuurd sollicitaties. Kolom (3) geeft de positief antwoordratio, berekend als positief antwoordratio man gedeeld door positief antwoordratio vrouw. Kolom (4) geeft de t-waarde van de gepaarde t-test, die als nulhypothese heeft dat de kans op een positief antwoord dezelfde was voor kandidaten van beide groepen. Kolom (5) bevat de bijhorende p-waarde. *** (**)((*)) geeft significantie op het 1%-(5%)-(10%)- significantieniveau aan.*

Wanneer we de resultaten met betrekking tot positief antwoord *sensu lato* bestuderen, zien we vergelijkbare resultaten als in tabel 4. De positief antwoordratio voor de volledige dataset bedraagt 1,043 en opnieuw is dit resultaat niet significant verschillend van 1.

Wanneer we de data indelen naar promotie volgens autoriteit, dan vinden we ook binnen deze opdeling geen evidentie voor ongelijke behandeling.

Ook als we de dataset bekijken, opgedeeld naar promotie volgens het ISCO-1-digit-niveau, kunnen we dezelfde conclusies trekken als bij tabel 4. Voor jobs die promotie inhouden volgens deze promotiedimensie, is de positief antwoordratio significant groter dan 1 en dit op het 5% significantieniveau. Een promotie van 1 niveau volgens deze promotiebenadering heeft een positief antwoordratio van 1,220. Mannelijke sollicitanten hebben dus ongeveer 22% meer uitnodigingen voor een jobgesprek gekregen dan vrouwelijke sollicitanten. Dit resultaat is significant op het 5% significantieniveau. Een promotie van 2 niveaus volgens deze promotiebenadering heeft een positief antwoordratio van 1,222. Dit resultaat is niet significant verschillend van 1, mede door het beperkt aantal observaties binnen deze deelsteekproef.

5.2.2. *Netto discriminatiegraad*

Een andere maatstaf om ongelijke behandeling te meten is de netto discriminatiegraad. Daar waar met de positief antwoordratio werd gepeild naar hoeveel kans een sollicitant heeft om uitgenodigd te worden voor een job, peilt de netto discriminatiegraad eerder naar het gedrag van de selectieverantwoordelijke binnen elke vacature. We onderzoeken of de selectieverantwoordelijke beide groepen kandidaten gelijk behandelt, door de positieve reacties die de kandidaten ontvangen hebben te bekijken. We zouden kunnen zeggen dat als beide kandidaten een afwijzing krijgen, ze ook gelijk behandeld worden. Riach & Rich (2002) argumenteren dat sollicitanten om verschillende redenen kunnen afgewezen worden nog voor de discriminatiegrond van de sollicitanten, in dit geval geslacht, in rekening gebracht wordt door de selectieverantwoordelijke. Daarom houden we geen rekening met de observaties waarbij beide kandidaten een afwijzing gekregen hebben en hanteren we de volgende formule voor de netto discriminatiegraad in dit onderzoek:

$$\text{netto discriminatiegraad} = \frac{\text{netto discriminatie}}{\# \text{gevallen waarbij minstens één van beide sollicitanten een positief antwoord kreeg}} \times 100$$

Vullen we de betreffende definitie van netto discriminatie binnen dit onderzoek in, dan krijgen we de volgende formule:

$$\text{netto discriminatiegraad} = \frac{\# \text{ enkel mannelijke sollicitant positief antwoord} - \# \text{ enkel vrouwelijke sollicitant positief antwoord}}{\# \text{ sollicitaties waarbij minstens één van beide sollicitanten een positief antwoord kreeg}} \times 100$$

Netto discriminatie wordt dus gedefinieerd als het verschil tussen de gevallen waarbij alleen de mannelijke sollicitant een positief antwoord ontvangt en de gevallen waarbij alleen de vrouwelijke

sollicitant een positief antwoord ontvangt. In de noemer van de formule staat het aantal sollicitaties waarbij minstens één van beiden een positief antwoord kreeg. Negatieve reacties worden niet in rekening genomen (cf. supra, p.46). Deze statistiek kan geïnterpreteerd worden als de verwachte kans op discriminatie voor vacatures waarvoor minstens één van beide kandidaten een positieve reactie ontvangt.

Analoog met de positief antwoordratio's geven we de netto discriminatiegraden weer met positief antwoord gedefinieerd in de enge zin en in de brede zin (cf. supra, p.38). Tabel 6 geeft de resultaten *sensu stricto*, tabel 7 *sensu lato*.

Tabel 6: Netto discriminatiegraad *sensu stricto*

	Netto discriminatiegraad						χ^2	p-waarde
	Geen/neg. Antwoord	Minstens één	Beiden	Enkel man	Enkel vrouw	NDG	χ^2	p-waarde
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Alle vacatures								
Alle vacatures	460	84	32	28	24	4,76%	0,308	0,579
Opdeling naar promotie volgens autoriteitsdimensie van job								
Geen autoriteit	253	54	20	18	16	3,70%	0,118	0,732
Wel autoriteit	207	30	12	10	8	6,67%	0,222	0,637
Supervisie-autoriteit	155	24	8	10	6	16,67%	1,000	0,317
Volledige autoriteit	52	6	4	0	2	-33,33%	2,000	0,157
Opdeling naar promotie volgens ISCO-1-digit-niveau								
Geen promotie	198	42	18	9	15	-14,29%	1,500	0,221
Wel promotie	262	42	14	19	9	23,81%*	3,571	0,059
Promotie 1 niveau	179	30	8	16	6	33,33%**	4,545	0,033
Promotie 2 niveaus	83	12	6	3	3	0,00%	0,000	1,000

Bron: eigen verwerking van zelf verkregen data

*Noot: NDG staat voor netto discriminatiegraad. Met volledige autoriteit wordt bedoeld: sanctie-autoriteit, aanwervings- en ontslagautoriteit. Kolom (1) geeft het aantal observaties waarbij beide kandidaten geen of negatieve antwoorden ontvangen hebben (code 0,2,3 en 4). Kolom (2) geeft het aantal observaties waarbij minimum één kandidaat een uitnodiging voor een jobgesprek ontvangt. Dit is ook de som van kolom (3),(4) en (5). Kolom (3) toont het aantal observaties waar beiden een positieve reactie ontvangen hebben. Kolom (4) en (5) tonen de gevallen waarbij respectievelijk enkel de mannelijke sollicitant of de vrouwelijke sollicitant een uitnodiging ontvangen hebben. Kolom (6) toont de nette discriminatiegraad, berekend aan de hand van voorgaande kolommen: (6) = [(4) – (5)]/(2) *100. De chikwadraattoets voor de netto discriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden. Kolom (7) geeft de χ^2 -waarde. Kolom (8) toont de bijhorende p-waarde. *** (**)(*) geeft significantie op het 1%-(5%)-(10%-) significantieniveau aan.*

Voor de volledige dataset kunnen we zeggen dat de algemene netto discriminatiegraad 4,76% bedraagt. De χ^2 -test voor de netto discriminatiegraad gaat na of beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden. Op basis van de p-waarde van de χ^2 -test kunnen we de nulhypothese niet verwerpen, noch op het 5% significantieniveau, noch op het 10% significantieniveau. We kunnen dan ook niet stellen dat één van de kandidaten vaker ongunstig behandeld werd dan de andere. De algemene netto discriminatiegraad geeft dus net als de algemene positief antwoordratio geen evidentie

voor significante discriminatie jegens jonge vrouwelijke sollicitanten ten opzichte van jonge mannelijke sollicitanten.

Om een antwoord te kunnen formuleren op onze tweede onderzoeksvraag, kijken we naar de netto discriminatiegraden voor onze dataset opgedeeld naar verschillende promotiekenmerken van de jobs waarvoor we solliciteerden. Voor jobs die geen autoriteitskenmerken vertonen, bedraagt de netto discriminatiegraad 3,70%. Bij jobs die wel autoriteitskenmerken vertonen is dit 6,67%, maar opnieuw kunnen we voor beide soorten jobs niet verwerpen dat mannen en vrouwen ongelijk behandeld worden. Als we dit resultaat meer in detail gaan bekijken, zien we een netto discriminatiegraad van 16,67% voor jobs die supervisie-autoriteit inhouden. Voor jobs die volledige autoriteit of sanctie-autoriteit, aanwervings-en ontslagautoriteit inhouden, bedraagt de netto-discriminatiegraad -33,33%. Het negatief teken wijst op een preferentie voor vrouwen in vergelijking met mannen. Ook voor geen van deze resultaten kunnen we significante ongelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke sollicitanten vinden.

Voor jobs die geen promotie inhouden, gedefinieerd volgens de tweede ISCO-1-digit-code, is de netto discriminatiegraad -14,29%. Ook dit resultaat is niet significant. Voor jobs die wel promotie inhouden, bedraagt de netto discriminatiegraad 23,81%. Op basis van de p-waarde van de χ^2 -test kunnen we de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld worden verwerpen op het 10% significantieniveau. We vinden dus evidentie voor een ongunstige behandeling jegens vrouwen voor jobs die een vorm van promotie gedefinieerd volgens de ISCO-code inhouden. Net zoals bij de positief antwoordratio ondersteunt deze uitkomst onze verwachtingshypothese inzake de tweede onderzoeksvraag.

Tabel 7: Netto discriminatiegraad *sensu lato*

	Netto discriminatiegraad						χ^2	p-waarde
	Geen/neg. Antwoord	Minstens één	Beiden	Enkel man	Enkel vrouw	NDG	χ^2	p-waarde
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Alle vacatures								
Alle vacatures	353	191	97	50	44	3,14%	0,383	0,536
Opdeling naar promotie volgens autoriteitsdimensie van job								
Geen autoriteit	190	117	59	28	30	-1,71%	0,069	0,793
Wel autoriteit	163	74	38	22	14	10,81%	1,778	0,182
Supervisie-autoriteit	118	61	30	20	11	14,75%	2,613	0,106
Volledige autoriteit	45	13	8	2	3	-7,69%	0,200	0,655
Opdeling naar promotie volgens ISCO-1-digit-niveau								
Geen promotie	148	92	45	19	28	-9,78%	1,723	0,189
Wel promotie	205	99	52	31	16	15,15%**	4,787	0,029
Promotie 1 niveau	138	71	40	21	10	15,49%**	3,903	0,048
Promotie 2 niveaus	67	28	12	10	6	14,29%	1,000	0,317

Bron: eigen verwerking van zelf verkregen data

Noot: NDG staat voor netto discriminatiegraad. Met volledige autoriteit wordt bedoeld: sanctie-autoriteit, aanwervings- en ontslagautoriteit. Kolom (1) geeft het aantal observaties waarbij beide kandidaten negatieve antwoorden ontvangen hebben (code 0,3 en 4). Kolom (2) geeft het aantal observaties waarbij minimum één kandidaat een positief antwoord krijgt. Dit is ook de som van kolom (3),(4) en (5). Kolom (3) toont het aantal observaties waar beiden een positieve reactie ontvangen hebben. Kolom (4) en (5) tonen de gevallen waarbij respectievelijk enkel de mannelijke sollicitant of de vrouwelijke sollicitant positief antwoord ontvangen hebben. Kolom (6) toont de nette discriminatiegraad, berekend aan de hand van voorgaande kolommen: (6) = [(4) – (5)]/(2) *100. De chikwadraattoets voor de netto discriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden. Kolom (7) geeft de χ^2 -waarde. Kolom (8) toont de bijhorende p-waarde. *** (**)(*) geeft significantie op het 1%-(5%)-(10%-) significantieniveau aan.

Tabel 7 toont de resultaten *sensu lato*. Opnieuw zien we dat deze resultaten vergelijkbaar zijn met de resultaten *sensu stricto*. De algemene netto discriminatiegraad bedraagt nu 3,14%, maar ook bij dit resultaat kunnen we de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld werden, niet verwerpen.

Wanneer we de dataset indelen naar promotie volgens autoriteit, vinden we net als bij de *sensu stricto*-benadering van positief antwoord geen bewijs van ongelijke behandeling.

Ook wanneer we de dataset bekijken opgedeeld naar promotie volgens het ISCO-1-digit-niveau, kunnen we dezelfde conclusies trekken als bij tabel 6. Voor jobs die een promotie inhouden volgens deze dimensie, bekomen we een netto discriminatiegraad van 15,15%. Deze is significant verschillend van 0 op het 5% significantieniveau.

We kunnen concluderen dat over het algemeen, gegeven de positief antwoordratio's en de netto discriminatiegraden, de kans om uitgenodigd te worden voor een jobgesprek niet heterogeen is naar geslacht. Dit resultaat is in strijd met onze eerste onderzoekshypothese dat, op jongere leeftijd, mannen meer positieve callback op hun sollicitaties ontvangen dan vrouwen. Anderzijds ondersteunen deze resultaten wel onze tweede onderzoekshypothese. We vinden discriminatie jegens vrouwen voor jobs die een promotie inzake jobinhoud inhouden.

In het volgende hoofdstuk plaatsen we onze bevindingen binnen het theoretische kader, besproken in hoofdstuk 2.

Hoofdstuk 6. Discussie

In dit hoofdstuk kaderen we de resultaten van onze correspondentietest binnen de eerder besproken theoretische en empirische bevindingen uit hoofdstuk 2. Verder geven we nog een korte bespreking van enkele beperkingen van dit onderzoek en aanbevelingen voor verder onderzoek.

In hoofdstuk 2 hebben we meerdere veldexperimenten uit de internationale literatuur besproken die onderzochten of er evidentie was voor genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Verschillende experimenten vonden inderdaad bewijs van ongelijke behandeling tussen vrouwen en mannen. Zo hadden in de studie van Neumark et al. (1996) mannelijke obers bij dure restaurants een positief antwoordpercentage *sensu stricto* van 61%, waar dat bij vrouwelijke obers slechts 26% was. Met andere woorden, ze vonden een statistisch significante positief antwoordratio van 2,35. Ook op de Belgische arbeidsmarkt hebben meerdere studies bewijs geleverd voor genderdiscriminatie. Zo toonde onderzoek van Deschacht (2011) en Valgaeren (2007; 2008) aan dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in topfuncties in België en moeite hebben om de carrièreladder te beklimmen. Ook is er evidentie dat jonge heterovrouwen gediscrimineerd worden omwille van hun potentieel om kinderen te krijgen (Baert, 2013). Meer specifiek kon in België ook evidentie gevonden worden voor het bestaan van een kleverige vloer. Een uitgebreide studie van Deschacht (2012) toonde aan dat de omvang van de belemmeringen die vrouwen ondervinden bij het opklimmen van de carrièreladder over het algemeen daalt met het hiërarchisch niveau, wat wijst op het bestaan van een kleverige vloer. Verder maakte Deschacht een onderscheid tussen functies met lage autoriteit en functies met hoge autoriteit. Het bleek dat de belemmeringen die vrouwen ontmoeten hoger zijn bij het promoveren naar een job met lage autoriteit dan bij het promoveren naar een job met een hoge mate van autoriteit.

Deze masterproef had tot doel na te gaan of er sprake is van genderdiscriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. In de eerste plaats wilden we nagaan of jonge mannen meer positieve callback mogen verwachten bij het solliciteren dan jonge vrouwen. Anderzijds bekeken we ook het fenomeen kleverige vloeren op de Vlaamse arbeidsmarkt, door na te gaan of er sprake was van ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen wanneer ze solliciteren voor jobs die een bepaalde vorm van promotie inhouden. We hebben dit onderzocht aan de hand van een correspondentietest waarbij we twee verschillende fictieve cv's, die alleen opmerkelijk verschillen op vlak van geslacht, uitgestuurd hebben naar jobs die verschillende kenmerken van promotie inhouden. Met dit en de theoretische en empirische bevindingen uit hoofdstuk 2 in gedachten, hebben we de volgende onderzoekshypothesen opgesteld:

Onderzoekshypothese 1. Op jongere leeftijd ontvangen mannen meer positieve callback op hun sollicitaties dan vrouwen.

Onderzoekshypothese 2. Ongelijke behandeling van mannen en vrouwen is groter voor functies die een vorm van promotie inhouden dan voor jobs die geen promotie inhouden.

Gegeven onze resultaten uit het vorige hoofdstuk kunnen we uitspraken doen over deze onderzoekshypotheses. Samengevat kunnen we stellen dat onze resultaten de eerste onderzoekshypothese niet ondersteunen, maar de tweede onderzoekshypothese wel.

Betreffende de eerste onderzoeksvraag kunnen we op basis van ons onderzoek geen significante discriminatie vaststellen jegens jonge vrouwelijke sollicitanten ten opzichte van jonge mannelijke sollicitanten. Zowel middels de positief antwoordratio als middels de netto discriminatiegraad konden we geen evidentie vinden dat op jongere leeftijd, mannen meer positieve callback krijgen op hun sollicitaties dan vrouwen. Dit resultaat ligt niet in lijn met bovenstaand onderzoek uit de nationale en internationale literatuur. Baert (2013) concludeerde, zoals eerder aangegeven, net wel evidentie voor ongelijke behandeling ten opzichte van jonge heterovrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De tweede onderzoeksvraag betreft de vraag of de promotiekenmerken van een job tot verschillen in ongelijke behandeling tussen vrouwen en mannen leiden. Aan de hand van de positief antwoordratio's en netto discriminatiegraden konden we geen evidentie vinden voor ongelijke behandeling van mannen en vrouwen voor functies die een vorm van autoriteit inhouden, maar wel voor functies die een vorm van promotie inhouden, gedefinieerd volgens de ISCO-1-digit-code. Wanneer we positief antwoord *sensu stricto* definieerden, waren zowel de positief antwoordratio als de netto discriminatiegraad significant op het 10% significantieniveau. Wanneer we positief antwoord *sensu lato* definieerden, waren beide ratio's significant op het 5% significantieniveau. Deze resultaten liggen in de lijn van onze verwachtingen en ondersteunen onze tweede onderzoekshypothese. Er is inderdaad ongelijke behandeling van mannen en vrouwen voor functies die een vorm van promotie inhouden, terwijl dit niet het geval is voor jobs die geen promotie inhouden. Opmerkelijk is dat we geen evidentie vonden voor ongelijke behandeling voor jobs die een autoriteitspromotie inhouden, terwijl Deschacht (2012) dit net wel vond.

Dit onderzoek heeft, net als elk onderzoek, zijn beperkingen. We hebben reeds enkele beperkingen van de methodologie van een correspondentietest gegeven in hoofdstuk 4. Zo kan discriminatie alleen vastgesteld worden als deze zich voordoet in het eerste stadium van het sollicitatieproces, waardoor we voorzichtig moeten zijn met het veralgemenen van de conclusies betreffende onze resultaten. Specifiek voor dit onderzoek kunnen we ook stellen dat we alleen promotie tussen jobs en niet binnen jobs

bestudeerden. Binnen ons onderzoek kan een persoon enkel een promotie verwerven als hij/zij solliciteert voor een nieuwe job. Promoties binnen een bepaalde job, zoals het verwerven van meer verantwoordelijkheid binnen dezelfde functie, werden in onze methode niet gemeten. Dit kan een interessant uitgangspunt zijn voor verder onderzoek. Ook hebben we voor het onderzoek in deze masterproef alleen gebruik gemaakt van vacatures die afkomstig waren van het online jobkanaal van de VDAB. Vacatures die op een andere manier publiek gemaakt werden tijdens de periode van onze dataverzameling, werden niet opgenomen in de vacaturepool. De vacatures die te vinden zijn via het online jobkanaal van de VDAB zijn voor het overgrote deel vacatures uit de private sector. Om meer vacatures te vinden in de publieke sector zouden we ook Selor, het jobkanaal van de Belgische overheid, kunnen aanspreken. De studie van Arulampalam et al. (2004) heeft aangetoond dat soms een kleverige vloer kan vastgesteld worden in de publieke sector, terwijl dat niet het geval is in de private sector, of omgekeerd. Daarom kan het voor verder onderzoek ook interessant zijn om de promotiekansen van vrouwen in de publieke en private sector apart te bestuderen.

Hoofdstuk 7. Algemeen besluit

Het doel van deze masterproef was het onderzoeken van genderdiscriminatie en - meer specifiek – werkgeversdiscriminatie onderliggend aan het fenomeen kleverige vloeren of sticky floors op de Vlaamse arbeidsmarkt. Een kleverige vloer is het fenomeen waarbij de voornaamste barrières voor vrouwelijke werknemers om op te klimmen zich onderaan de carrièreladder bevinden (Deschacht, 2012). Aan de hand van een correspondentietest hebben we onderzocht of werkgeversdiscriminatie het bestaan van sticky floors in Vlaanderen kan verklaren.

Voor we overgingen tot het uitvoeren van ons onderzoek, hebben we eerst theoretische en empirische bevindingen omtrent genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt bekeken. Uit veldexperimenten uit de internationale literatuur bleek dat er evidentie is voor ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen bij het aanwervingsproces. Mannelijke sollicitanten worden vaker gecontacteerd dan vrouwelijke sollicitanten, ook al hebben ze gelijkwaardige kwalificaties (Neumark et al., 1996; Petit, 2007). Vooral de mogelijkheid om in de toekomst nog kinderen te krijgen, heeft een negatief effect op de kansen van vrouwen bij het solliciteren (Petit, 2007). Tevens op de Belgische arbeidsmarkt vinden we bewijs voor genderdiscriminatie bij aanwerving. Ook hier is er evidentie dat jonge heterovrouwen gediscrimineerd worden omwille van hun potentieel om kinderen te krijgen (Baert, 2013). Verder spreken we van een promotiekloof. Vrouwen worden ondervertegenwoordigd in topfuncties en hebben moeite om de carrièreladder te beklimmen (Deschacht, 2012).

In onze literatuurstudie hebben we ook het glazen plafond en kleverige vloeren uitgebreid bekeken. Voor het bestaan van een glazen plafond werd een sterke indicatie gevonden in de meeste landen in Europa, maar ook voor kleverige vloeren werd empirisch bewijs gevonden, onder andere in België (Deschacht, 2012), Denemarken (Smith et al., 2011), de Verenigde Staten (Baxter & Wright, 2000) en Zweden (Bihagen & Ohls, 2006). Op basis van deze literatuur hebben we onze verwachtingshypothesen opgesteld. Zo verwachtten we dat jonge mannen meer positieve reacties op hun sollicitaties ontvangen dan jonge vrouwen. We veronderstelden ook dat ongelijke behandeling van mannen en vrouwen groter is voor functies die een vorm van promotie inhouden dan voor jobs die geen promotie inhouden. Dit laatste zou wijzen op een kleverige vloer, die te wijten is aan werkgeversdiscriminatie.

De correspondentietest bestond eruit om twee fictieve cv's op te stellen met gelijkaardige kenmerken inzake leeftijd, opleiding en werkervaring en deze uit te sturen naar bestaande vacatures. Aan deze cv's werd afwisselend de naam van een mannelijke sollicitant en de naam van een vrouwelijke

sollicitant toegekend. We hebben vacatures uitgezocht waarvoor enerzijds een bedrijfseconomische achtergrond gevraagd werd en die anderzijds verschillende promotiekenmerken vertoonden. De vacatures werden ingedeeld naargelang twee dimensies van promotie, namelijk jobautoriteit en jobinhoud. Inzake jobautoriteit hebben we een onderscheid gemaakt tussen jobs die geen autoriteitskenmerken vertonen, jobs die supervisie-autoriteit inhouden en jobs die sanctie-autoriteit en aanwervings- en ontslagautoriteit bevatten. Voor wat de jobinhoud betreft, hebben we aan elke job een code uit het ISCO-systeem toegekend en deze op het 1-digit-niveau vergeleken met de ISCO-code van de job die op de cv's aangegeven werd als de huidige job. Op deze manier konden we bepalen of de vacature een promotie inhield ten opzichte van de huidige job. Door het vergelijken van de positieve reacties (callback) van de werkgevers konden we een uitspraak doen over onze verwachtingshypothesen.

We vonden dat de algemene kans om binnen een bepaalde arbeidsmarkt uitgenodigd te worden voor een jobgesprek niet heterogeen is naar geslacht. Dit resultaat is in strijd met onze eerste onderzoekshypothese dat op jongere leeftijd, mannen meer positieve callback op hun sollicitaties ontvangen dan vrouwen. Anderzijds ondersteunen onze resultaten wel de tweede onderzoekshypothese. We vonden discriminatie jegens vrouwen voor jobs die een promotie inzake jobinhoud bevatten, gedefinieerd volgens de ISCO-code. Vrouwen ondervinden dus belemmeringen wanneer ze solliciteren voor een job die een promotie inhoudt, terwijl dit niet het geval is wanneer ze solliciteren voor een job op hetzelfde niveau.

Bronnenlijst

- Albert, R., Escot, L. en Fernández-Cornejo, J. (2011). "A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market". *The International Journal of Human Resource Management*, 22:2, 351-375
- Arrow, K. (1971). "The Theory of Discrimination". *Princeton: Princeton University Press*
- Arulampalam, W., Booth, A. en Bryan, M. (2004). "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution". *IZA Discussion Paper No. 1373*
- Baert, S. (2013). "Career Lesbians. Getting Hired for Not Having Kids?". *IZA Discussion Paper No. 7767*
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. en Vandamme, C. (te verschijnen). "Is there Less Discrimination in Occupations where Recruitment is Difficult?". *Industrial and Labor Relations Review*
- Baxter, J. en Wright, E. (2000). "The Glass Ceiling Hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia". *Gender & Society*, 14:2, 275-294
- Baxter, J., Wright, E. en Birkenlund, G. (1995). "The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study". *American Sociological Review*, 60:3, 407-435
- Becker, G. (1957). "The economics of discrimination". *Chicago: University of Chicago Press*
- Bertrand, M. en Mullainathan, S. (2004). "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination". *American Economic Review*, 94:4, 991-1013
- Bihagen, E. en Ohls, M. (2006). "The glass ceiling – Where is it ? Women's and men's career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979 – 2000". *The Sociological Review*, 54:1, 20-47
- Booth, A., Francesconi, M. en Frank, J. (2003). "A sticky floors model of promotion, pay, and gender". *European Economic Review*, 47:2, 295-322

- Bursell, M. (2007). "What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process". *Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies Working Paper Series 7*
- Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding (2012). "Diversiteitsbarometer Werk". *Brussel: Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding*
- Christofides, L., Polycarpou, A. en Vrachimis, K. (2013). "Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe". *Labour Economics*, 21:2, 86-102
- de la Rica, S., Dolado, J. en Llorens, V. (2005). "Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain". *IZA Discussion Paper No. 1483*
- Deschacht, N. (2011). "Gender en carrière: de promotiekloof tussen vrouwen en mannen". *Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21:3, 20-28
- Deschacht, N., Baerts, A. en Guerry, M. (2011). "De m/v carrièrekloof: carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen in België". *Gent: Academia Press*
- Deschacht, N. (2012). "De promotiekloof: carrières van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt". *Brussel: VUBPress*
- Draulans, V. (2001). "Glazen Plafond: Realiteit of Mythe?". *Ethische Perspectieven*, 11:4, 225-246
- Dreher, G. (2003). "Breaking the glass ceiling : The effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top". *Human Relations*, 56:5, 541-562
- Eriksson, S. en Lagerström, J. (2007). "Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel". *IFAU Working Paper Series 19*
- Fang, Z. en Sakellariou, C. (2011). "A Case of Sticky Floors: Gender Wage Differentials in Thailand". *Asia Economic Journal*, 25:1, 35-54
- Goldin, C. en Rouse, C. (2000). "Orchestrating Impartiality – The Impact of Blind Auditions". *American Economic Review*, 90:4, 715-741

- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2012). “Vrouwen aan de top 2012”. *Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen*
- International Labour Organization (2013). “International Standard Classification of Occupations”. URL: <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>>, (12-05-2014)
- Jobat (2013). “Loon bepaalt naam van je kind”. URL: <<http://www.jobat.be/nl/artikels/loon-bepaalt-naam-van-je-kind/>>, (8 april 2014)
- Konings, J. (2005). “Worden vrouwen gediscrimineerd op de arbeidsmarkt? Een micro-econometrische analyse voor België”. *Leuven: Katholieke Universiteit Leuven*
- Lazear, E. en Rosen, S. (1990). “Male-Female Wage Differentials in Job Ladders”. *Journal of Labor Economics*, 8:1, S106-S123
- Macarie, F. en Moldovan, O. (2012). “Gender Discrimination in Management. Theoretical and Empirical Perspectives”. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 35E, 153-172
- Newman, J. en Krzystofiak, F. (1979). “Self-Reports Versus Unobtrusive Measures: Balancing Method Variance and Ethical Concerns in Employment Discrimination Research”. *Journal of Applied Psychology*, 64:1, 82-85
- Nelissen, M. (2013). “De club van ik”. *Tielt: Uitgeverij Lannoo*
- Neumark, D., Bank, R. en Van Nort, K. (1996). “Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study”. *The Quarterly Journal of Economics*, 111:3, 915-941
- Nicodemo, C. (2009). “Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families”. *IZA Discussion Paper No. 3978*
- Onderwijskiezer (2014). “Boekhouder (Accountant)”. URL: <http://www.onderwijskiezer.be/v2/beroepen/beroep_detail.php?beroep=105>, (8 april 2014)
- Pager, D. (2007). “The use of field experiments for studies of employment discrimination: contributions, critiques, and directions for the future”. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609:1, 104-133

- Petit, P. (2007). "The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector". *Labour Economics*, 14:3, 371-391
- Phelps, E. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *The American Economic Review*, 62:4, 659-661
- Powell, G. en Butterfield, A. (1994). "Investigating the "Glass Ceiling" Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management". *The Academy of Management Journal*, 37:1, 68-86
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., Van Doorne-Huiskes, J. en Ekamper, P. (2001). "Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers". *NIDI Rapport No. 61*
- Riach, P. en Rich, J. (2002). "Field experiments of discrimination in the market place". *The Economic Journal*, 112:483, 480-518
- Riach, P. en Rich, J. (2004). "Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they ethical?". *Kyklos*, 57:3, 457-470
- Riach, P. en Rich, J. (2006). "An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market". *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 5:2, 1-22
- Russo, G. en Hassink, W. (2011). "Multiple Glass Ceilings". *IZA Discussion Paper No. 5828*
- Rys, B. (2007). "Vrouwenrechten: basisteksten en juridisch kader". *RoSa-Factsheets No. 55*
- Schwab, S. (1986). "Is statistical discrimination efficient?". *Ithaca: Cornell Law Faculty*
- Smith, N., Smith, V. en Verne, M. (2011). "The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark: Glass ceilings, sticky floors or both?". *International Journal of Manpower*, 32:2, 156-177
- Valgaeren, E. (2007). "De loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector". *Hasselt: Universiteit Hasselt*
- Valgaeren, E. (2008). "De loopbanen van mannen en vrouwen in Management, Finance en Financiële Consultancy". *Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid*

Van Den Steen, H. (2015). “Ongelijke behandeling van jonge mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt: experimenteel onderzoek naar de determinanten” [Masterproef]. *Gent: Universiteit Gent*

Weichselbaumer, D. (2004). “Is it sex or personality? The impact of sex stereotypes on discrimination in applicant selection”. *Eastern Economic Journal*, 30:2, 159-186

Yap, M. en Konrad, A. (2009). “Gender and Racial Differentials in Promotions: Is There a Sticky Floor, a Mid-Level Bottleneck, or a Glass Ceiling?”. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64:4, 593-619

Zij-kant (2014). “10 jaar Equal Pay Day”. URL:

<http://www.equalpayday.be/NL/index.aspx?Id=Dossier>, (10-05-2014)

Bijlage

cv en sollicitatiebrief voor bachelor bedrijfsmanagement, afstudeerrichting marketing, type A

Curriculum vitae

Stijn Van Lancker

Reigerstraat 61
9000 Gent
België

0475/364251
stijnvlancker@gmail.com

geboren 23/04/1987, te Gent
burgerlijke staat: ongehuwd
nationaliteit: Belgisch
Rijbewijs B

Hogeronderwijsopleiding

Bachelor in het bedrijfsmanagement, richting marketing, Hogeschool Gent (afgestudeerd in 2008)

Huidige job

Medewerker sales-afdeling Vandemoortele NV (sinds september 2008)

Vaardigheden

Computer MSOffice en algemene kantoortoepassingen

Taal

Taal	Spreken	Schrijven	Lezen
Nederlands	Perfect	Perfect	Perfect
Engels	Perfect	Zeer goed	Zeer Goed
Frans	Goed	Voldoende	Goed

Interesses

Sport en toneel: beide zowel actief als passief

Geachte

Via de VDAB-website vond ik de betrekking bij jullie voor **[JOB]**. De jobinhoud lijkt mij aantrekkelijk dus ik stel mij graag kandidaat voor deze functie. Ik heb de juiste vooropleiding en ook al enige ervaring in dit werkveld. Momenteel ben ik echter toe aan een nieuwe uitdaging.

Ik ben een harde en proactieve werker die bovendien sociaal is ingesteld. Ik werk goed zelfstandig maar tegelijk goed in teamverband. In mijn cv vindt u meer informatie betreffende mijn opleiding, ervaring en capaciteiten. Graag licht ik mijn motivatie en visie verder toe in een persoonlijk gesprek.

Hoogachtend,

Stijn Van Lancker

cv en sollicitatiebrief voor bachelor bedrijfsmanagement, afstudeerrichting rechtspraak,
type B

Curriculum vitae

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Elke De Vos

Adres: Smidsestraat 201, 9000 Gent

Gsm nr: 0466/10.47.90

E-mailadres: elke_devos@yahoo.be

Geboortedatum: 22/02/1987

Burgerlijke staat: ongehuwd

nationaliteit: Belgisch

Rijbewijs B

DIPLOMA

2005 – 2008: Bachelor in het bedrijfsmanagement (Artevelde Hogeschool),
Rechtspraak

PROFESSIONELE ERVARING

2008 – ...: Juridisch dossierbeheerder (Grammens, Deinze)

TALENKENNIS

Nederlands: moedertaal

Engels: zeer goed

Frans: goed

COMPUTERKENNIS

Uitgebreide kennis van Microsoft Office

HOBBY'S

Ik speel saxofoon bij een amateurorkest.

Ik ben sportief (fitness en tennis).

Beste,

Graag stel ik bij deze mijn kandidatuur voor de functie van [...]. Ik ben klaar voor een volgende stap in mijn carrière en via de VDAB kwam ik terecht bij deze interessante vacature.

Mijn opleiding heeft me de benodigde competentie bijgebracht in dit werkveld. Ook heb ik ervaring kunnen opdoen in mijn huidige job. Ik ben een sociaal ingesteld persoon en tevens ben ik een harde en efficiënte werker.

In de bijlage vindt u ook mijn cv, dat additionele informatie omtrent mijn opleiding en capaciteiten bevat. Ik kijk uit naar de gelegenheid om u te ontmoeten en mijn sollicitatie te bespreken. Bedankt voor uw interesse.

Met vriendelijke groeten,

Elke De Vos

cv en sollicitatiebrief voor master toegepaste economische wetenschappen, afstudeerrichting financiering, type A

▶ Anke De Vriendt

°4/09/1986, Gent, ongehuwd
Paviljoenweg 117, 9040 Sint-Amandsberg
Gsm: 0489/202803
E-mail: ankedevriendt@yahoo.be

Objectief

Een job vinden die past bij mijn capaciteiten en interesses en een nieuwe uitdaging vormt

Opleiding

Master in de toegepaste economische wetenschappen

- ▶ Universiteit Gent (2004-2008)
- ▶ Afstudeerrichting financiering

Werkervaring

Boekhouder - dossierbeheerder

- ▶ Beckers Industrial Relations (2008-...)

Varia

- ▶ Rijbewijs: B
- ▶ Talen: Nederlands (moedertaal), Engels (zeer goed), Frans (goed)
- ▶ ICT: Microsoft Word, Powerpoint en Excel (zeer goed)
- ▶ Hobby's: fitness

Geachte

Via de website van de v.d.a.b. vond ik de vacature die u uitschreef voor een [...]. Via deze e-mail zou ik me graag kandidaat stellen voor deze functie.

Ik denk dat de functie die u aanbiedt naadloos aansluit bij mijn kwalificaties en bij de ervaring die ik opdeed in mijn huidige baan. Ik ben dan ook heel gemotiveerd om hieromtrent een jobinterview af te leggen. Ik kan u alvast garanderen dat ik een teamspeler ben die steeds meedenkt met de onderneming.

Hoogachtend.

Anke De Vriendt

cv en sollicitatiebrief voor master toegepaste economische wetenschappen, afstudeerrichting
accountancy, type B

STIJN VAN DE VOORDE

Adres | Tennisstraat 41, 9050 Gentbrugge

Geboortedatum | 2/05/1986

Nationaliteit | Belg

Burgerlijke staat | Ongehuwd

Gsm-nummer | 0466/10.50.21

E-mailadres | stijnvdo@gmail.com

Rijbewijs | B

OPLEIDING

2004-2008: Master in de Toegepaste Economische Wetenschappen (Universiteit Gent, richting Accountancy)

HUIDIGE JOB

Boekhouder bij Polypane Glasindustrie (sinds augustus 2008)

TALENKENNIS

Nederlands: perfect

Frans: uitgebreid

Engels: uitgebreid

COMPUTERKENNIS

MS Word: uitgebreid

MS Excel: uitgebreid

MS Powerpoint: uitgebreid

MS Access: noties

VARIA

Ik tennis bij A.R.A. La Gantoise

Geachte mevrouw / Geachte heer,

Na veel inzicht en ervaring te hebben opgedaan bij mijn huidige werkgever, ben ik toe aan een nieuwe professionele uitdaging. In de VDAB-databank vond ik jullie vacature voor een **[JOB]**. Deze job spreekt me naar inhoud en naar verdere modaliteiten erg aan. Daarnaast sluit deze ook aan bij mijn opleiding en huidige job. Ik solliciteer dan ook graag voor deze betrekking.

De details betreffende mijn opleiding en werkervaring vindt u in mijn cv. Ik voeg graag toe dat ik een harde, sociale en flexibele werker ben.

In de hoop uitgenodigd te worden voor een jobgesprek tijdens hetwelke ik mijn motivatie verder kan toelichten verblijf ik,

Stijn Van De Voorde

