

Uitvoering van correspondentietesten om arbeidsmarkt-discriminatie in Vlaamse sectoren in kaart te brengen

Achtergrondinformatie bij de oproep voor dienstverleners

Oproep externe dienstverleners

Het Departement Werk en Sociale Economie wil geïnteresseerde **dienstverleners die correspondentietesten kunnen uitvoeren, in kaart brengen**. Van dienstverleners wordt verwacht dat ze de correspondentietesten kunnen uitvoeren conform het monitoringssysteem opgezet door de arbeidsmarktexperten Stijn Baert (UGent), Miet Lamberts (KUL-HIVA) en Pieter-Paul Verhaeghe (VUB).

Kandidaat dienstverleners kunnen hun dienstverlening en expertise aan de hand van een informatiefiche voorstellen. Het departement bundelt de informatie van de diverse dienstverleners en bezorgt deze vrijblijvend aan de sectoren die op hun beurt de keuze kunnen maken om met één of meerdere dienstverleners contact op te nemen voor een verdere samenwerking. Op deze manier krijgen de sectoren een helder beeld van dienstverleners die hen kunnen begeleiden bij het in kaart brengen van discriminatie binnen hun sector.

Nieuwe generatie sectorconvenants 2021-2022

Begin 2021 sloot de Vlaamse overheid een nieuwe generatie sectorconvenants voor de komende twee jaar. Een sectorconvenant is een overeenkomst tussen de Vlaamse overheid en de sectoren waarin de sectorale sociale partners zich engageren om in hun sector maatregelen te nemen om het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid te ondersteunen. Eén van die acties is het **inzetten op antidiscriminatie**. De komende twee jaar krijgt dit vorm via de addenda 'non-discriminatie en inclusie' bij de sectorconvenants die de sectoren hebben onderhandeld. Specifiek voor deze addenda krijgt elke sector 85.000 euro ter beschikking om acties te organiseren om discriminatie tegen te gaan en mee te bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Aangezien de Vlaamse Regering een versnelling hoger wenste te gaan in het bestrijden van discriminatie en het streven naar inclusie, vroeg deze vorig jaar aan drie arbeidsmarktexperten, professoren Stijn Baert (UGent), Miet Lamberts (KUL-HIVA) en Pieter-Paul Verhaeghe (VUB) een **onafhankelijk, academisch monitoringssysteem** uit te werken. Dat systeem kan eventuele discriminatie binnen sectoren op de arbeidsmarkt in kaart brengen, sectoren bewust maken van welke discriminatie aanwezig is en hoe groot die discriminatie is.

De beschreven methodiek bestrijkt **3 fasen**: een nulmeting (1), een actiefase (2) en een opvolgmeting (3) en reikt voor elk van deze fasen een aanpak aan. In de context van de addenda 2021-2022 wordt de **klemtoon door de sectoren gelegd op de nulmeting**. Een nulmeting geeft een duidelijk zicht op welk soort discriminatie er aanwezig is en hoe groot het probleem is in de sector, en biedt een vergelijkingsbasis voor toekomstige evoluties. De experts schuiven **correspondentietesten naar voren als instrument** waarmee de sectoren deze

nulmeting kunnen uitvoeren (zie expertenrapport p. 9 tem 15, via volgende link: [Het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren. Academische visie en instrumenten | Vlaanderen.be](#)). De experts pleiten er eveneens voor om een risicoanalyse uit te voeren om een zo volledig mogelijk beeld te maken van de mogelijke risico's en mechanismen die tot discriminatie leiden. Dit gaat het mogelijk maken om meer gerichte acties te kunnen ontwikkelen die effectief een verschil maken om discriminatie te verhinderen en inclusie te versterken.

Alle sectoren die een sectorconvenant sloten, engageerden zich om via een monitoringsproces discriminatie op de arbeidsmarkt in beeld te brengen. Deze 37 sectoren gaan allen een risicoanalyse uitvoeren en vervolgens een actieplan opstellen om discriminatie binnen de sector te verminderen en inclusie te doen toenemen. **32 sectoren** engageerden zich om na de uitvoering van de risicoanalyse de aard en mate van discriminatie binnen hun sector in kaart brengen via de correspondentietest.

Voor het uitvoeren van de correspondentietesten zullen de sectoren beroep doen op **een externe dienstverlener**.

Ondersteuning door intersectorale begeleidingsgroep

De sectoren worden doorheen dit hele proces ondersteund en begeleid, niet alleen met budget, maar ook met een intersectorale begeleidingsgroep en intersectorale adviseur antidiscriminatie en inclusie. De **intersectorale adviseur** staat in voor het verbinden en samenbrengen van expertise binnen de sectoren, voor het opbouwen van expertise – ook in relatie met andere actoren actief rond non-discriminatie en inclusie, voor het faciliteren van samenwerkingsmogelijkheden, voor het ondersteunen van het zoekproces naar meer passende en gerichte acties inspelend op de resultaten van de nulmetingen.

De **intersectorale begeleidingsgroep** biedt specifieke ondersteuning rond het monitoringsgebeuren. Deze groep is samengesteld uit de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen), de experts die de methodiek ontwikkelden, het Departement WSE en de sectoren. De begeleidingsgroep respecteert de autonomie van de sectoren. Het zijn de sectoren die het eigenaarschap hebben over hoe zij discriminatie in hun sector in kaart brengen. De begeleidingsgroep biedt ondersteuning: zij vangt vragen van sectoren op wanneer ze aan de slag gaan rond monitoring, zij kan ingeschakeld worden vanuit het oogpunt van kwaliteitsborging.

2. Sollicitatiefase

Het organiseren van de correspondentietest voor een sector of cluster van sectoren op basis van de voorgestelde methodiek

- Het opvolgen van vacatures gedurende een periode van 6 maanden en het verzenden van fictieve cv's
 - Per discriminatiegrond testen van minstens 200 vacatures
- Het registreren van sollicitaties en reacties
- Het analyseren van de reacties vanuit werkgeverszijde

3. Rapporteringsfase

Het rapporteren over de resultaten van de correspondentietest en achterliggende methodologie, volgens de voorgestelde methodiek

- Het aanreiken van een rapportering op sector of clusterniveau, met verduidelijking bij het lezen van de resultaten en met verduidelijking van de gehanteerde methodologie.
- Het (desgewenst) ondersteunen van de sector of cluster bij een communicatie-actie

De methodiek omvat **5 kwaliteitscriteria**, namelijk (1) onafhankelijke testen door een externe partner, (2) methodologische betrouwbaarheid bij de uitvoering van de testen, (3) transparantie in de rapportering over de methodologie en resultaten, (4) toezicht door een stuurgroep over het monitoringsproces, en (5) coördinatie van de monitoring over de sectoren heen (vanuit de bekommernis van een zekere standaardisering).

Die kwaliteitscriteria kunnen worden geborgd vanuit de sector en vanuit de dienstverlener. Vanuit het perspectief van de dienstverlener betekent dit dat de correspondentietesten volgens de methodologische regels van de kunst worden uitgevoerd (zie expertenrapport p. 23 tem 35), dat de rapportering niet enkel de resultaten bevat maar dat ook de methodologie uitvoerig en gedetailleerd beschreven wordt, dat de uitvoering in nauw overleg en afstemming gebeurt met de sector. Ook de intersectorale begeleidingsgroep kan - in overleg met de sector of cluster - ingeschakeld worden vanuit kwaliteitsborgingsoogpunt (bv het aftoetsen van strategische keuzes gemaakt in de operationalisering van de methodologie ...).

Zonder afbreuk te doen aan de methodologie, kan er uiteraard samen met de sector gezocht worden of een sectorspecifieke benadering aangewezen is. Bijvoorbeeld in de zoektocht naar vacatures, in de hantering van Cv's of motivatiebrieven, of door de uitvoering van aanvullende metingen in de vorm van een survey, mystery shopping of situatietesten.



