



**Panteia**

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



## **Discriminatie in de wervings- en selectiefase**

**Resultaten van 'virtuele' praktijktests**

Zoetermeer, 1 juni 2015

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

## Voorwoord

Discriminatie op de arbeidsmarkt – met name in de wervings- en selectiefase - is een substantieel maatschappelijk probleem. Met het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie pakt het kabinet dit probleem aan. Een van de (flankerende) maatregelen daarin is aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie. Dit kan onder meer door zogenaamde 'virtuele' praktijktests uit te voeren. Daarin worden fictieve CV's geplaatst op online CV-databanken en wordt vervolgens gekeken hoe werkgevers/ recruiters reageren op dezelfde cv's waarbij het om personen uit verschillende groepen gaat. Deze aanpak is eerder toegepast door dr. E.C.C.A. Blommaert in haar promotieonderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit. Hierbij ging het om een vergelijking van reacties op CV's van fictieve kandidaten met een Arabische respectievelijk Nederlandse naam.

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft Panteia onderzocht in hoeverre de 'methode Blommaert' ook is toe te passen op andere etnische groepen en andere wettelijke discriminatiegronden: leeftijd, geslacht en handicap/ chronische ziekte. Mede op basis van de resultaten van dit haalbaarheidsonderzoek heeft Panteia een hoofdonderzoek opgezet en uitgevoerd, waarin voor de discriminatiegronden etniciteit, geslacht en leeftijd het gedrag van werkgevers door middel van 'virtuele praktijktests' daadwerkelijk is gemeten. Dit is gedaan door het registreren en analyseren van zowel het aantal kliks (i.e. bekeken CV's) als het aantal reacties (per e-mail en telefoon) van werkgevers/ recruiters.

Voorliggend rapport doet verslag van de resultaten van dit hoofdonderzoek. Bij dit rapport hoort een notitie met een uitgebreide methodologische verantwoording.

Het hoofdonderzoek is uitgevoerd door Peter de Klaver, Suzanne Bouma, Madelein van der Velden, Femke Stoutjesdijk, Yoram van der Sloot en ondergetekende (met assistentie van Paco Lim, Milan van der Storm en Johan Baukema).

Douwe Grijpstra,  
Projectleider



# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting en conclusie</b>	<b>5</b>
<b>1 Achtergrond en opzet van het onderzoek</b>	<b>10</b>
1.1 Beleidscontext	10
1.2 Resultaten van het haalbaarheidsonderzoek	13
1.3 Doel- en vraagstelling van het hoofdonderzoek	14
1.4 Opzet van het hoofdonderzoek	15
1.5 Leeswijzer	17
<b>2 Discriminatie naar grond</b>	<b>18</b>
2.1 Algemene resultaten praktijktests	18
2.2 Discriminatie naar etniciteit	22
2.3 Discriminatie naar geslacht	24
2.4 Discriminatie naar leeftijd	26
<b>3 Discriminatie naar etniciteit nader bekeken</b>	<b>29</b>
3.1 Discriminatie naar etniciteit en leeftijd	29
3.2 Discriminatie naar etniciteit en beroep	31
3.3 Discriminatie naar etniciteit en regio	33
3.4 Discriminatie naar etniciteit en type werkgever	35
<b>4 Discriminatie naar geslacht nader bekeken</b>	<b>36</b>
4.1 Discriminatie naar geslacht en leeftijd	36
4.2 Discriminatie naar geslacht en beroep	37
4.3 Discriminatie naar geslacht en regio	38
4.4 Discriminatie naar geslacht en type werkgever	39
<b>5 Discriminatie naar leeftijd nader bekeken</b>	<b>40</b>
5.1 Discriminatie naar leeftijd en beroep	40
5.2 Discriminatie naar leeftijd en regio	41
5.3 Discriminatie naar leeftijd en type werkgever	43
Bijlage 1 Geraadpleegde bronnen en experts	45
Bijlage 2 Frequentieverdelingen	48



# Samenvatting en conclusie

## Achtergrond van het onderzoek

Het kabinet wil met het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie het - met name in de wervings- en selectiefase substantiële – probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt aanpakken. Onderdeel van dit actieplan is aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie. Een mogelijke vorm hiervan zijn zogenaamde 'virtuele' praktijktests waarin vergelijkbare CV's van fictieve kandidaten uit verschillende groepen op online CV-databanken worden geplaatst en vervolgens wordt gekeken hoe werkgevers/ recruiters daarop reageren. Deze methode is eerder toegepast door dr. E.C.C.A. Blommaert in haar promotieonderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit. Daarin vergeleek zij de reacties op CV's van fictieve kandidaten met een Arabische respectievelijk Nederlandse naam.

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft Panteia in een haalbaarheidsstudie onderzocht in hoeverre de 'methode Blommaert' breder toepasbaar is. Daarbij hebben we gekeken naar andere etnische groepen (naast Nederlands en Marokkaans ook Turks, Antilliaans, Surinaams en Pools) en andere wettelijke discriminatiegronden (geslacht, leeftijd en handicap/ chronische ziekte). De resultaten van deze verkennende studie waren voor SZW aanleiding Panteia opdracht te geven voor een hoofdonderzoek waarin voor de discriminatiegronden etniciteit, geslacht en leeftijd het gedrag van werkgevers/ recruiters door middel van 'virtuele' praktijktests daadwerkelijk is gemeten.

In dit onderzoek wordt onder arbeidsmarktdiscriminatie verstaan het door werkgevers/ recruiters in de online wervings- en selectiefase op basis van etniciteit, geslacht of leeftijd ongelijk behandelen van groepen die verder op alle andere kenmerken gelijk zijn. Het gaat hierbij om discriminatie in onderzoekstechnische/ kwantitatieve zin. Het onderzoek stelt vast of er sprake is van significant onderscheid tussen naar discriminatiegrond onderscheiden groepen. Het onderzoek is niet gericht op de aard van de discriminatie (direct of indirect) of de hieraan ten grondslag liggende motieven. De vraag of het in het onderzoek aangetoonde onderscheid in het specifieke geval ook kan worden aangemerkt als verboden onderscheid (discriminatie) is ter beoordeling van de rechter dan wel het College voor de Rechten van de Mens.

## Opzet van het onderzoek

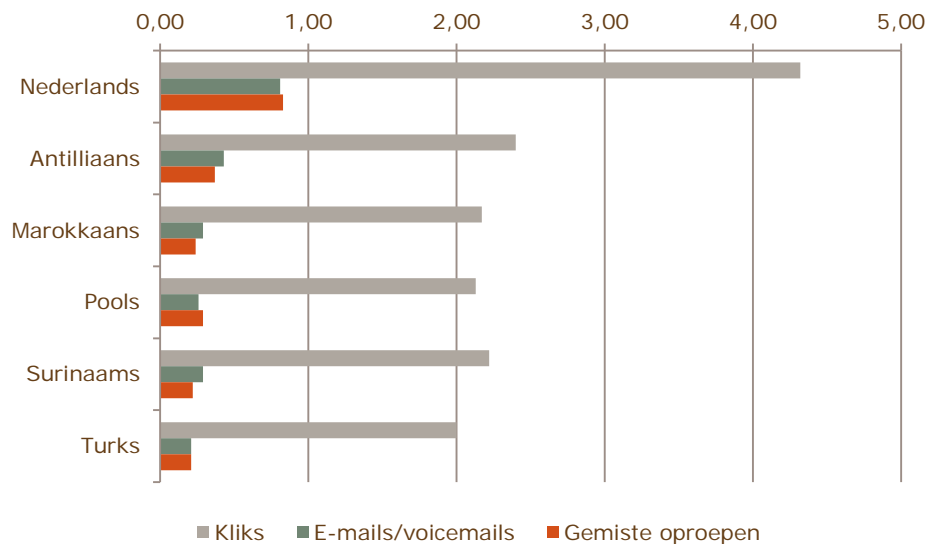
In de 'virtuele' praktijktests zijn in totaal 1.742 fictieve kandidaten betrokken. We werkten in de tests met één controlegroep (autochtone mannen van lagere/ middelbare leeftijd, i.e. rond 23 jaar respectievelijk rond 35 jaar) en zeven praktijktestgroepen van fictieve kandidaten (vijf etniciteit [Antilliaans, Marokkaans, Pools, Surinaams, Turks] één geslacht [vrouw] en één leeftijd [oud, i.e. 40 tot 45 jaar]). In de praktijktestgroepen is alleen gedifferentieerd naar de betreffende discriminatiegrond; de overige kenmerken zijn gelijk gehouden aan die van de controlegroep. Per fictieve kandidaat is zowel het aantal kliks (i.e. bekeken CV's) als het aantal reacties van werkgevers/ recruiters (e-mails/ voicemails en gemiste oproepen) geregistreerd. In de analyse van de aantallen kliks, e-mails/voicemails en gemiste oproepen is steeds een vergelijking gemaakt tussen enerzijds de controlegroep en anderzijds de afzonderlijke praktijktestgroepen. Bij de vergelijking naar geslacht zijn de vrouwen van lagere en middelbare leeftijd uit betreffende praktijktestgroep vergeleken met de mannen van lagere en middelbare leeftijd uit de controlegroep. Bij vergelijking naar leeftijd zijn de mannen van hogere leeftijd uit



betreffende praktijktestgroep vergeleken met de mannen van middelbare leeftijd uit de controlegroep. Vergelijking met jongeren was niet zinvol, omdat bij die groep leeftijd sterk samenhangt met een beperkte werkervaring.

### Resultaten 'virtuele' praktijktests etniciteit

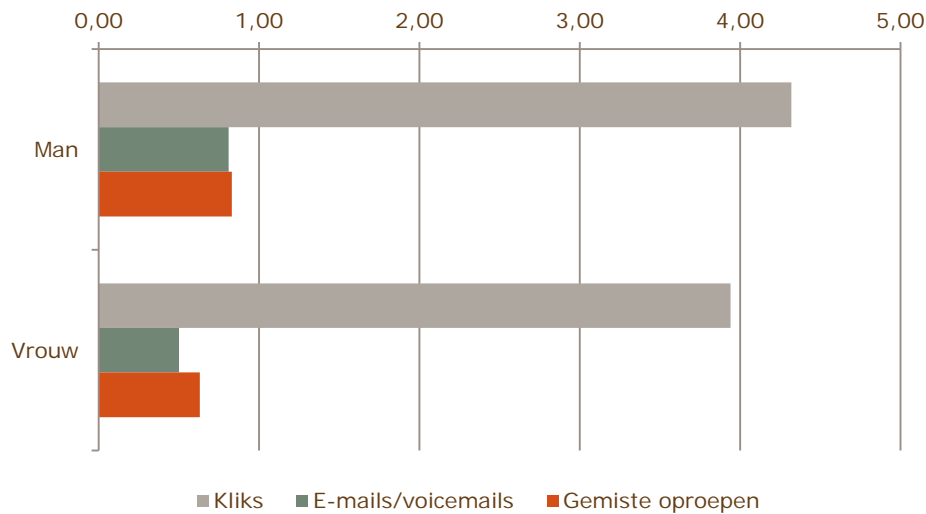
Gemiddeld aantal kliks, e-mails/ voicemails en gemiste oproepen per fictieve mannelijke kandidaat (rond 23 jaar of rond 35 jaar) naar etniciteit (gewogen)



De uitkomsten van de 'virtuele' praktijktests wijzen voor de online wervings- en selectiefase duidelijk in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit. De kans dat van mannelijke kandidaten van lagere of middelbare leeftijd van Nederlandse herkomst het CV wordt bekeken is zo'n twee keer groter dan die van de overige etnische groepen. Bij de e-mails/voicemails en de gemiste oproepen zijn verschillen tussen enerzijds de Nederlandse groep en anderzijds de overige etnische groepen nog wat groter (tussen twee en vier keer zo groot). De onderlinge verschillen tussen de overige etnische groepen zijn naar verhouding beperkt.

## Resultaten 'virtuele' praktijktests geslacht

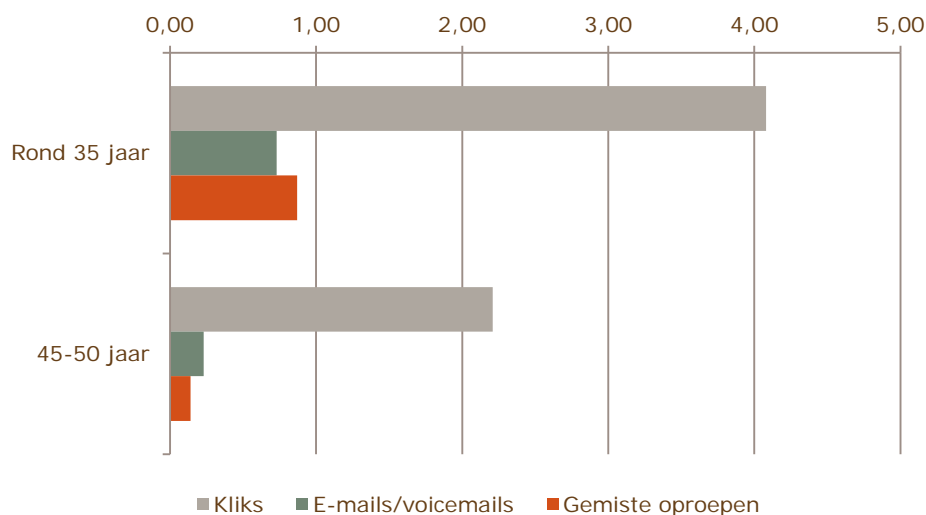
Gemiddeld aantal kliks, e-mails/ voicemails en gemiste oproepen per fictieve Nederlandse kandidaat (rond 23 jaar en 35 jaar) naar geslacht (gewogen)



De uitkomsten van de 'virtuele' praktijktests wijzen voor de online wervings- en selectiefase niet of nauwelijks in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar geslacht. Verschillen die bestaan in de positie op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen worden blijkbaar niet al in het stadium van de CV-selectie bepaald, maar moeten andere oorzaken hebben.<sup>1</sup>

## Resultaten 'virtuele' praktijktests leeftijd

Gemiddeld aantal kliks, e-mails/ voicemails en gemiste oproepen per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijd, middelbaar (rond 35 jaar) versus ouder (45-50 jaar) (gewogen)



De uitkomsten van de 'virtuele' praktijktests wijzen voor de online wervings- en selectiefase overduidelijk in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar leeftijd. De kans dat hun CV wordt bekeken en dat zij door werkgevers/ recruiters per e-mail of

<sup>1</sup> Zie onder meer: SCP (2014). Emancipatiemonitor 2014; CBS (2015) Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven, 2012.



telefonisch worden benaderd is voor Nederlandse mannelijke kandidaten van middelbare leeftijd veel groter dan voor kandidaten van hogere leeftijd. Bij de kliks gaat het om een twee keer zo grote kans, bij de e-mails/voicemails om een drie keer zo grote kans en bij de gemiste oproepen zelfs om een zes keer zo grote kans.

### **Stadium in het online wervings- en selectieproces**

Vanzelfsprekend zijn de gemiddelde aantallen in het eerste stadium van het online wervings- en selectieproces (kliks) hoger dan die in het tweede stadium (reacties per e-mail en telefoon). De patronen in beide stadia zijn in het algemeen vergelijkbaar (althans in grote lijnen). Er zijn wel verschillen in de sterkte van de verbanden. Bij etniciteit is in beide stadia sprake van een statistisch significant verband. Bij vrouwen is het verband in het eerste stadium statistisch niet significant, in het tweede stadium wel. Bij leeftijd is in beide stadia sprake van een statistisch significant verschil, in het tweede stadium sterker dan in het eerste stadium.

### **'Normale' werkgevers versus recruiters**

Het gemiddeld aantal reacties per e-mail en voicemail van recruiters ligt beduidend hoger dan die van 'normale' werkgevers. Over verschillen in arbeidsmarktdiscriminatie tussen beide groepen zijn op basis van dit onderzoek geen harde uitspraken te doen.

### **Verdere uitsplitsingen**

De uitkomsten van de 'virtuele' praktijktest zijn – waar mogelijk en zinvol - per discriminatiegrond verder uitgesplitst naar beide overige discriminatiegronden en naar beroep, regio en type werkgever. De verschillen tussen de onderscheiden etnische groepen zijn in het algemeen relevanter dan die binnen deze groepen. Een zelfde conclusie is te trekken voor de onderscheiden geslachtsgroepen en leeftijdsgroepen. Verder zijn bij de uitsplitsingen de verbanden in het tweede stadium (reacties per e-mail en telefoon) in het algemeen minder sterk dan in het eerste stadium (kliks).

Andere meer specifieke in het oog springende uitkomsten:

- Polen vormen de enige etnische groep waarvan het gemiddeld aantal kliks voor mannen van lagere leeftijd (rond 23 jaar) kleiner is dan voor mannen van middelbare leeftijd (rond 35 jaar). Dit verschil is statistisch gezien echter niet significant.
- Opvallend is het relatief lage gemiddeld aantal kliks voor Nederlandse financieel-administratief medewerkers en Poolse logistiek medewerkers.
- Meestal zijn er 1,5-1,8 keer zoveel kliks voor fictieve kandidaten in de Randstad als voor die in de rest van Nederland. Alleen de Marokkaanse groep (relatief minder kliks in de rest van Nederland) en Turken (daar juist meer kliks) wijken hiervan af.
- Qua combinatie van geslacht en beroep is vooral het relatief hoge gemiddelde aantal kliks voor commercieel medewerkers binnendienst en het relatief lage gemiddelde aantal kliks voor mbo-verpleegkundigen voor vrouwen opvallend.
- Binnen de groep vrouwen zijn er naar verhouding meer kliks voor fictieve kandidaten in de Randstad dan binnen de groep mannen. Binnen de groep mannen gaat het in vergelijking met de vrouwen relatief vaker om kandidaten in de rest van het land.
- Het verband tussen het gemiddeld aantal kliks en regio (meer in de Randstad) is voor de leeftijdscategorie 45-50 jaar sterker dan voor de fictieve kandidaten van rond 35 jaar.



### **Slotconclusie**

Het onderzoek wijst duidelijk in de richting van discriminatie (in onderzoekstechnische/ kwantitatieve zin) door werkgevers/ recruiters in de online wervings- en selectiefase naar de gronden etniciteit en leeftijd. Voor de grond geslacht is deze conclusie niet te trekken. Het onderzoek onderstreept daarmee het belang van - een adequate uitvoering van - het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie van het kabinet. Daarbij zou, gezien de uitkomsten van deze studie, de focus vooral moeten liggen op de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit en leeftijd.



# 1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

## 1.1 Beleidscontext

### Wet- en regelgeving op het gebied van (arbeidsmarkt)discriminatie

"Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan." Zo luidt artikel 1 van de Grondwet, de eerste steen van het fundament van onze rechtstaat. Artikel 90 van het Nederlands Wetboek van Strafrecht vult dit (ook met betrekking tot de voor burgers onderling geldende straf- en civielrechtelijke verbodsbepalingen) aan en definieert discriminatie als: "..... elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast."

Het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken die in de desbetreffende situatie niet ter zake doen (discriminatie) staat het grondbeginsel dat zegt dat alle mensen gelijkwaardig zijn (gelijkheidsbeginsel) in de weg. Daarom is discriminatie – in principe - verboden.<sup>2</sup> Om het recht op gelijke behandeling - zowel tussen overheid en burgers als tussen burgers onderling - te garanderen is artikel 1 van de Grondwet in een aantal wetten uitgewerkt.<sup>3</sup> In die wetten zijn in totaal twaalf formele discriminatiegronden vastgelegd: ras, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid, politieke overtuiging, godsdienst, levensovertuiging, handicap of chronische ziekte, burgerlijke staat, leeftijd, nationaliteit, arbeidsduur (fulltime of parttime) en soort contract (vast of tijdelijk). Wordt iemand op een van deze gronden onterecht ongelijk behandeld, dan kan men een beroep doen op de gelijkebehandelingswetgeving.

Kern van de gelijkebehandelingswetgeving vormt de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Deze wet bakent de terreinen, waarop bescherming tegen discriminatie is in te roepen, af tot:

- Arbeid
- Goederen en diensten (zoals wonen, welzijn, gezondheidszorg, cultuur, onderwijs, financiële dienstverlening, verzekeringsdiensten, winkelen, sporten en uitgaan)
- Het vrije beroep (freelancers en zelfstandig ondernemers)
- Lidmaatschap van vakbond of vereniging van beroepsgeenoten
- Sociale bescherming (zoals uitkeringen, studiefinanciering e.d.).<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Daarbij is nog wel een onderscheid te maken tussen direct en indirecte discriminatie. Directe discriminatie is als iemand vanwege persoonlijke kenmerken of eigenschappen anders wordt behandeld. Dat is altijd verboden, tenzij de wet een uitzondering maakt. Van indirecte discriminatie is sprake als een neutrale bepaling, regel of handwijze specifieke gevolgen heeft voor een groep mensen met een van de in Artikel 1 van de Grondwet (en andere relevante wetgeving) genoemde kenmerken of eigenschappen. Dat is in beginsel verboden, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor is. Zie: [Wetten.overheid.nl](http://Wetten.overheid.nl); [art1.nl](http://art1.nl); [mensenrechten.nl](http://mensenrechten.nl); W. Dinsbach en S. van Bon (2012). *Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland*.

<sup>3</sup> Het betreft: Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM); Algemene wet gelijke behandeling (AWGB); Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL); Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ); Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB); Wet onderscheid arbeidsduur (WOA); Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT). Daarnaast zijn in dit verband verschillende artikelen in het Wetboek van Strafrecht relevant (waaronder het eerder genoemde artikel 90). Zie: [mensenrechten.nl](http://mensenrechten.nl).

<sup>4</sup> [Mensenrechten.nl](http://Mensenrechten.nl).

Met discriminatieklachten op deze terreinen kunnen burgers terecht bij de gemeentelijke anti-discrimatievoorzieningen (ADV's)<sup>5</sup>, het College voor de Rechten van de Mens<sup>6</sup> of de politie. Bij de 394 gemeenten die rapporteerden in het kader van hun verantwoordelijkheid voor de ADV's werden in 2012 in totaal 5.594 meldingen van ingezetenen geregistreerd. Net als in voorgaande jaren ging het grootste deel (26%) van deze meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt.<sup>7</sup> Van alle door het College voor de Rechten van de Mens uitgesproken oordelen over discriminatieklachten gaat het bij meer dan de helft (in 2013 en 2014 respectievelijk 58% en 57%) om arbeid.<sup>8</sup> Discriminatie op de arbeidsmarkt vormt een substantieel maatschappelijk probleem.

### **Beleid op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie**

De *Voortgangsbrief Discriminatie 2013* bevat de maatregelen van het kabinet ter versterking van de lokale en strafrechtelijke aanpak van discriminatie en de bestrijding van discriminatie op diverse terreinen en specifieke gronden.<sup>9</sup> Het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* (mei 2014) gaat specifiek in op discriminatie op de arbeidsmarkt.<sup>10</sup> Het kabinet opent de komende jaren langs vijf sporen de aanval op arbeidsmarktdiscriminatie.

#### **Vijf sporen van het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie**

1. *Handhaving.* Het kabinet zet in op het optimaal functioneren van de keten bij discriminatiebestrijding om ervoor te zorgen dat discriminatie en ongelijke behandeling worden aangepakt. Dit wil het kabinet onder meer bereiken door het beëindigen van contracten met bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie, het niet meer tot aanbestedingsprocedures toelaten van bedrijven die hebben gediscrimineerd en het wijzigen van de Arbeidsomstandighedenwet (inclusief discriminatie als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting [PSA]) opdat inspectiegegevens openbaar gemaakt kunnen worden.
2. *Melding en registratie.* Door melding van discriminatie bij een gemeentelijke ADV dan wel het College voor de Rechten van de Mens of aangifte bij de politie ontstaat een beter inzicht in de aard en omvang van discriminatie en kan discriminatie effectief worden aangepakt. Om de meldingsbereidheid te verbeteren, wordt een handreiking ontwikkeld (in de vorm van een webtool met overzicht van de verschillende instanties waar mensen hun situatie aanhangig kunnen maken en wat dat voor ze kan opleveren).
3. *Kennis en bewustwording.* Om onwetendheid en stereotypering te voorkomen, komt er een voorlichtingscampagne met als doel het vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid in brede zin.
4. *Diversiteitsbeleid.* Diversiteit binnen een organisatie heeft volgens het kabinet sociaaleconomische meerwaarde. Sociale partners introduceren een diversiteitscharter, waarbij ook het Rijk als werkgever wordt betrokken.
5. *Onderzoek.* Om te kunnen vaststellen of de maatregelen met betrekking tot discriminatie effect hebben, doet het kabinet aanvullend onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt.

<sup>5</sup> Op grond van de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen (Wga) dient elke gemeente haar burgers toegang te bieden tot een ADV. Doel hiervan is dat burgers zoveel mogelijk in hun directe leefomgeving terecht kunnen voor bijstand als zij zich gediscrimineerd voelen. Een ADV kijkt samen met degene die zich gediscrimineerd voelt naar de best te bewandelen weg en geeft onder andere advies en ondersteuning bij juridische procedures.

<sup>6</sup> Het College voor de Rechten van de mens ziet formeel toe op de naleving van de gelijke behandelingswetgeving.

<sup>7</sup> Ministerie van SZW (2014). *Kamerbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie*.

<sup>8</sup> College voor Rechten van de Mens (2014). *Jaarverslag 2013*; College voor Rechten van de Mens (2015). *Jaarverslag 2014*.

<sup>9</sup> Ministerie van SZW (2013). *Kamerbrief Voortgangsbrief Discriminatie 2013*.

<sup>10</sup> Voor zover deze aanpak breder is dan alleen de arbeidsmarkt bouwt het voort op de in de *Voortgangsbrief Discriminatie 2013* genoemde acties.



Met dit actieplan omarmt het kabinet het SER-advies *Discriminatie werkt niet!*. De voorstellen die de SER hierin doet (zoals de voorlichtingscampagne en het diversiteitscharter) heeft het kabinet meegenomen in haar actieplan. De aanpak van het kabinet gaat op sommige punten zelfs verder dan de advisering door de SER (zoals het voornemen contracten te beëindigen met bedrijven die onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie). Net als de SER dringt ook het kabinet aan op een gezamenlijke aanpak en wijst zij op de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de overheid, sociale partners en maatschappelijke actoren.<sup>11</sup>

### **Aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie**

Een van de onderdelen van het *Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie* (spoor 5) is aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie naar de effecten van maatregelen tegen discriminatie effect. Dit onderzoek betreft met name discriminatie in de werving- en selectiefase. De focus ligt daarbij op 'discriminatie middels online sollicitatieplatforms'. Daarbij heeft het ministerie van SZW een (periodiek te herhalen) kwantitatief, beschrijvend onderzoek voor ogen. De voorkeur van het ministerie gaat daarbij uit naar zogenaamde 'virtuele' praktijktests á la de 'methode Blommaert'.

#### **('Virtuele') praktijktests**

Verschillende onderzoeken bootsen aan de hand van zogenaamde 'traditionele' praktijktests het wervings- en selectiegedrag van werkgevers/ recruiters na. Te noemen zijn onder meer de onderzoeken: Jansen of Abdallah (Erasmus Universiteit)<sup>12</sup>, Liever Marc dan Mohammed (SCP)<sup>13</sup>, Acteurs testen uitzendbureaus (SCP)<sup>14</sup>, scripties van Backer en Loeters<sup>15</sup> (VU Amsterdam) en Mystery Calling (ABU).<sup>16</sup> In de kern gaat het bij deze 'traditionele' praktijktests om schriftelijke, telefonische of persoonlijke benadering van werkgevers/ recruiters door groepen fictieve werkzoekenden met verschillende persoonskenmerken ('mystery letters', 'mystery calls' en/of 'mystery guests'). De praktijktests richten zich met name op discriminatie naar etniciteit. Al deze onderzoeken wijzen – in meer of minder mate – in de richting van etnische discriminatie in de wervings- en selectiefase.

In sollicitatieprocedures wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van CV-databanken op internet. Bij zulke procedures zijn het niet de werkzoekenden die reageren op vacatures (via post, e-mail, telefoon of persoonlijk), maar gaan werkgevers/ recruiters zelf actief op zoek naar potentiële werknemers. Dit vraagt dus ook om een ander soort praktijktests om het wervings- en selectiegedrag van werkgevers/ recruiters na te bootsen. In haar promotieonderzoek naar etnische discriminatie in de wervings- en selectiefase heeft Blommaert (Universiteit Utrecht) daarom gebruik gemaakt van zogenaamde 'virtuele' praktijktests. Zij plaatste fictieve profielen met bijbehorende volledige CV's in CV-databanken van vacaturesites en ging vervolgens na hoe werkgevers op CV's van verschillende groepen reageerden. Het onderzoek toont dat een werkzoekende met een Nederlandse naam uiteindelijk 60 procent meer kans heeft op een positieve reactie per e-mail of telefoon (verzoek om aanvullende informatie, uitnodiging voor een gesprek et cetera) dan een werkzoekende met een Arabische naam.<sup>17</sup>

<sup>11</sup> Ministerie van SZW (2014). *Kamerbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie*; SER (2014). *'Discriminatie werkt niet!'*.

<sup>12</sup> Artikel 'Toch discriminatie van allochtonen bij sollicitatie', OP: *nrc.nl*, 7 november 2006.

<sup>13</sup> SCP (2010). *Liever Marc dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*.

<sup>14</sup> SCP (2102). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*.

<sup>15</sup> A. Backer (2011). *Uitzendbureaus, gekleurde doorgeefluiken?*; E. Loeters (2011). *De klant is koning. Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken van werkgevers door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland*.

<sup>16</sup> Möbius (2013). *Mystery calling*.

<sup>17</sup> Blommaert, L. (2012). 'Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures', IN: *Social Forces*, Manuscript ID: SF-



### **Discriminatie: kwantitatief onderzoek versus juridische betekenis**

In dit onderzoek wordt hiermee onder arbeidsmarktdiscriminatie verstaan het door werkgevers/ recruiters op basis van etniciteit, geslacht of leeftijd ongelijk behandelen van groepen die verder op alle andere kenmerken gelijk zijn. Het gaat hierbij om discriminatie in onderzoekstechnische/ kwantitatieve zin. Het onderzoek stelt vast of er sprake is van significant onderscheid tussen naar discriminatiegrond onderscheiden groepen. Het onderzoek is niet gericht op de aard van de discriminatie (direct of indirect) of de hieraan ten grondslag liggende motieven. De vraag of het in het onderzoek aangetoonde onderscheid in het specifieke geval ook kan worden aangemerkt als verboden onderscheid (discriminatie) is ter beoordeling van de rechter dan wel het College voor de Rechten van de Mens. Waar in de rest van dit rapport wordt gesproken van discriminatie gaat het derhalve om de kwantitatieve en niet de juridische vaststelling ervan.

In opdracht van het ministerie van SZW heeft Panteia eerst de haalbaarheid in kaart gebracht van 'virtuele' praktijktests á la de 'methode Blommaert', uitgebreid naar andere discriminatiegronden (naast etniciteit ook geslacht, leeftijd en handicap/ chronische ziekte plus meer varianten van etniciteit: Nederlands, Turks, Marokkaans, Antilliaans, Surinaams, overig niet-westers allochtoon, Midden- en Oost-Europees en overig westers allochtoon). Na de vaststelling van de haalbaarheid volgde het hoofdonderzoek.

## **1.2 Resultaten van het haalbaarheidsonderzoek**

De centrale onderzoeksvraag van het haalbaarheidsonderzoek luidde als volgt:

***In hoeverre bieden 'virtuele' praktijktests aan de hand van fictieve online CV's mogelijkheden om de aard en omvang van arbeidsmarktdiscriminatie – in het bijzonder in de wervings- en selectiefase - op adequate wijze in kaart te brengen?***

Om deze vraag te beantwoorden is onderzoeksliteratuur bestudeerd, zijn expertinterviews gehouden<sup>18</sup>, zijn (de gebruiksmogelijkheden van) CV-databanken geïnventariseerd en is een pilot met 'virtuele' praktijktests per discriminatiegrond uitgevoerd. De resultaten van het haalbaarheidsonderzoek, in december 2014 neergelegd in een - niet openbare - rapportage aan SZW<sup>19</sup>, zijn als volgt samen te vatten:

- Het feit dat veruit de meeste arbeidsmarktdiscriminatie plaatsvindt in de fase van werving en selectie rechtvaardigt onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie toe te spitsen op deze fase. Voor dergelijk onderzoek zijn 'virtuele' praktijktests - theoretisch gezien - een uitermate geschikte methode: de methode meet op een adequate wijze de prevalentie van discriminatie in de wervings- en selectiefase, is 'behaapbaar' (in termen van tijd en geld), naar verhouding weinig belastend voor werkgevers en in theorie geschikt om periodiek te herhalen. Andere methoden meten veeleer intentionele discriminatie of de beleefde discriminatie.
- Juridisch en ethisch gezien zijn er geen (zwaarwegende) bezwaren tegen de methode. Wel zijn er – zeker bij periodiek te herhalen grootschaligere praktijktests – afbreukrisico's door voortijdig uitlekken. Deze risico's zijn te beperken door bij het opstellen van de CV's zo dicht mogelijk bij de praktijk te

---

Aug-12-349.R1; L. Blommaert (2013). *Are Joris and Renske more employable than Rashid and Samira? A study on the prevalence and sources of ethnic discrimination in recruitment in the Netherlands using experimental and survey data*. Proefschrift Universiteit Utrecht.

<sup>18</sup> Zie bijlage 1 voor een overzicht van de geraadpleegde bronnen en experts.

<sup>19</sup> Panteia (2014). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van het haalbaarheidsonderzoek*.



blijven (i.e. zo realistisch mogelijke CV's op te stellen) en te variëren in de teksten (zowel in de open velden van de CV-databanken als in de reacties richting werkgevers). Ook het gebruiken van meer dan één CV-databank en in de tijd gespreide plaatsing van CV's kan hierbij helpen.

- Hoewel Panteia in de pilots tegen enkele (organisatorische en technische) problemen aanliep, was de conclusie dat 'virtuele' praktijktests aan de hand van fictieve online CV's in de praktijk haalbaar zijn. De tests waren - op experimentele basis - voor alle vier discriminatiegronden uitvoerbaar, de problemen oplosbaar en de tests bleken onderscheidend vermogen te hebben. In principe is de methode inzetbaar voor zowel etniciteit (verder uitgesplitst dan in het onderzoek van Blommaert) als voor de drie andere discriminatiegronden die SZW graag onderzocht ziet (geslacht, leeftijd en handicap/ chronische ziekte).
- Wel zijn de praktische uitvoerbaarheid en de gebruikswaarde (hardheid) van de uitkomsten bij handicap/ chronische ziekte minder dan bij de overige discriminatiegronden. Dit hangt er vooral mee samen dat handicap/ chronische ziekte - in tegenstelling tot de andere discriminatiegronden - in het algemeen niet (in)direct is af te leiden uit standaardvelden in online CV's. Dat kan alleen in een open veld voor een profiel c.q. samenvatting van het CV. Het is echter niet gebruikelijk om daarin een handicap/ chronische ziekte expliciet te melden. Daarmee is ook de gebruikswaarde (hardheid) van de uitkomsten van de tests voor handicap/ chronische ziekte minder groot dan bij de andere discriminatiegronden.

**Tabel 1.1** Haalbaarheid en bruikbaarheid 'virtuele' tests naar discriminatiegrond

	Theoretische mogelijkheden	Praktische uitvoerbaarheid	Gebruikswaarde (hardheid) uitkomsten
Etniciteit	++	++	++
Geslacht	++	++	++
Leeftijd	++	++	++
Handicap/ CZ	++	+	+

Op basis van het bovenstaande was de aanbeveling van Panteia het hoofonderzoek uit te voeren, maar wel te beperken tot 'virtuele' praktijktests voor de discriminatiegronden etniciteit, leeftijd en geslacht. Het ministerie van SZW gaf vervolgens opdracht een dergelijk hoofonderzoek op te zetten en uit te voeren.

### 1.3 Doel- en vraagstelling van het hoofonderzoek

Doel van het hoofonderzoek is het in kaart brengen van discriminatoir onderscheid tussen groepen naar etniciteit, geslacht en leeftijd door werkgevers/ recruiters in de online werving en selectie. De centrale probleemstelling van het hoofonderzoek luidt daarmee als volgt:

***In hoeverre maken werkgevers/ recruiters in de wervings- en selectiefase in hun reactie op online CV's discriminatoir onderscheid tussen verschillende groepen?***

Deze centrale probleemstelling is vertaald in de volgende concrete onderzoeksvragen:

1. In welke mate is bij werkgevers/ recruiters in hun reactie op online CV's sprake van discriminatoir onderscheid tussen verschillende groepen? Het gaat om onderscheid naar de volgende wettelijke discriminatiegronden:
  - etniciteit;
  - geslacht;
  - leeftijd.
2. In welk stadium van het wervings- en selectieproces maken werkgevers/ recruiters in hun reactie op online CV's discriminatoir onderscheid tussen verschillende groepen? Het gaat erom in hoeverre:
  - zij de volledige online CV's van de verschillende groepen (kliks, stadium 1) bekijken;
  - zij actief reageren op de online CV's van de verschillende groepen sollicitanten (vragen om aanvullende informatie, uitnodigen voor gesprek etc.) (reacties per e-mail en telefoon, stadium 2).
3. In hoeverre zijn er verschillen in de mate en het stadium waarin werkgevers/ recruiters in hun reactie op online CV's discriminatoir onderscheid maken? Het gaat om verschillen tussen groepen naar:
  - sector/ beroep;
  - regio;
  - type werkgever ('normale' werkgever, recruiter).

#### 1.4 Opzet van het hoofdonderzoek

Het hoofdonderzoek is uitgevoerd in de periode december 2014 - mei 2015. In hoofdlijnen is de opzet van het onderzoek als volgt te beschrijven<sup>20</sup>:

- Het onderzoek had de vorm van 'virtuele' praktijktests. Getracht is de onderzoeksvragen uit paragraaf 1.3. te beantwoorden door CV's van verschillende groepen fictieve kandidaten op online CV-databanken te plaatsen en vervolgens de reacties van werkgevers daarop te registreren en analyseren.
- In de 'virtuele' praktijktests betrokken we acht regio's (Amsterdam e.o., Apeldoorn e.o., Den Haag e.o., Eindhoven e.o., Groningen e.o., Rotterdam e.o., Sittard/Geleen e.o., en Utrecht e.o.). Het onderzoek richtte zich op zes beroepen: logistiek medewerker (mbo 2), commercieel medewerker binnendienst (mbo 3), financieel-administratief medewerker (mbo 3), servicemonteur installatietechniek (mbo 3), mbo-verpleegkundige (mbo 4) en applicatieontwikkelaar (deels hbo, grotendeels mbo 4).
- We werkten in de 'virtuele praktijktests' met één controlegroep (autochtone mannen van lagere/ middelbare leeftijd, i.e. rond 23 jaar resp. rond 35 jaar) en zeven praktijktestgroepen (vijf etniciteit [Antilliaans, Marokkaans, Pools, Surinaams, Turks] één geslacht [vrouw] en één leeftijd [oud, i.e. 40 tot 45 jaar]). In de praktijktestgroepen is alleen gedifferentieerd naar de betreffende discriminatiegrond; de overige kenmerken zijn gelijk gehouden aan die van de controlegroep.
- Gebruik is gemaakt van nieuw opgestelde CV's. Per beroep zijn profielen opgesteld en deze zijn vervolgens – door differentiatie in onder meer discriminatiegronden, overige persoonskenmerken en arbeidsmarkt-gerelateerde kenmerken – verbijzonderd tot 680 unieke fictieve CV's (waarvan 120 controlegroep CV's en 560 praktijktestgroep CV's).
- Aanvankelijk was het de bedoeling de 680 CV's in twee opeenvolgende tranches telkens op twee verschillende CV-databanken te plaatsen. Aannames hierbij waren

<sup>20</sup> Een uitgebreide methodologische verantwoording is opgenomen in een eigenstandige (niet openbare) bijlage bij dit rapport.



dat werkgevers/ recruiters, die personeel zoeken, gebruik maken van één bepaalde CV-databank én dat werkgevers/ recruiters die in de tweede tranche personeel zoeken andere zijn dan die in de eerste tranche. Een CV op de ene databank is daarom te beschouwen als een andere case dan hetzelfde CV op de andere databank en een CV in de tweede tranche (op een aantal kenmerken aangepast) als een andere case dan die in de eerste tranche. Op deze wijze zouden in totaal 2.720 (2x2x680) unieke fictieve kandidaten in het onderzoek kunnen worden betrokken.

In de loop van de eerste tranche heeft een van beide CV-databanken na enige tijd - op basis van tips van recruiters - gesignaleerd dat fictieve CV's waren geplaatst. De onderzoekers hebben toen moeten stoppen met het plaatsen van CV's op betreffende CV-databank. Een deel van de oorspronkelijk voor deze CV-databank bedoelde CV's hebben we in de eerste tranche kunnen plaatsen op een andere CV-databank. Helaas heeft ook deze CV-databank de plaatsing van fictieve CV's na enige tijd gesignaleerd en hebben we de plaatsing noodgedwongen moeten beëindigen na afronding van de eerste tranche; de tweede tranche had daarmee betrekking op één CV-databank.

Uiteindelijk hebben we ruim 1.700 unieke fictieve kandidaten in het onderzoek kunnen betrekken. Dat waren er minder dan de beoogde 2.720, waardoor bij de statistische analyses (zie verderop) de statistische marges ruimer waren dan oorspronkelijk voorzien, maar het gaat nog steeds om een fors aantal. Voor een eenmalige meting voldoen ze in ieder geval ruim.

#### Geplaatste CV's

	Tranche 1	Tranche 2	Totaal
CV-databank A	680	680	1.360
CV-databank B	222		222
CV-databank C	160		160
Totaal	1.062	680	1.742

- De plaatsing van de fictieve CV's ging als volgt. Per fictieve kandidaat is een uniek e-mail account en een account bij één van de CV-databanken aangemaakt. Voor het 'anoniem' aanmaken van en inloggen op de accounts is gebruik gemaakt van laptops en dongles (dongles maken bij opnieuw verbinding maken met internet steeds een ander IP-adres aan). De CV's zijn per tranche gespreid over een maand geplaatst en hebben elk gemiddeld twee weken opengestaan.
- Reacties van werkgevers/ recruiters op de geplaatste CV's zijn opgevangen door middel van hosted VoIP in combinatie met e-mail. De afkorting VoIP staat voor 'Voice over IP', een technologie die internet (of een ander IP-netwerk) gebruikt om spraak te transporteren. De e-mail accounts zijn ingesteld op automatisch doorsturen van inkomende berichten. Op deze wijze kwamen zowel de voicemail (en gemiste oproepen) van de hosted VoIP als de e-mails binnen in een centrale mailbox bij Panteia. In principe binnen 24 uur (maar uiterlijk binnen 48 uur) verstuurd we namens de fictieve kandidaat een e-mail naar betreffende werkgever/ recruiter, waarin dank werd uitgesproken voor de reactie en werd aangegeven dat men inmiddels al een baan had.
- De telefonische reacties en reacties per e-mail zijn gedurende beide tranches geregistreerd en per fictieve kandidaat geaggregeerd opgenomen in een Excelbestand. Na afloop van beide tranches is aan de hand van tellers op de CV-databanken per fictieve kandidaat ook het aantal maal dat werkgevers/ recruiters het betreffende volledige CV hebben bekeken (kliks) bepaald en opgenomen in genoemd Excel-bestand.



- Het Excelbestand is – na weging<sup>21</sup> - onderworpen aan beschrijvende statistische analyses (frequentieverdelingen, kruistabellen, gemiddelden en significantietoetsen). Afhankelijke variabelen waren het gemiddeld aantal kliks, e-mails/voicemailen en gemiste oproepen. Als onafhankelijke variabelen zijn in de analyses naast de aan de discriminatiegronden gelieerde persoonskenmerken (etniciteit, geslacht, leeftijd) arbeidsmarkt-gerelateerde kenmerken van de fictieve kandidaat (sector/ beroep, opleidingsniveau, jaren werkervaring/ aantal werkgevers), regio en type werkgever ('normale werkgever' versus recruiter) betrokken.

In de analyse van de aantallen kliks en reacties is steeds een vergelijking gemaakt tussen enerzijds de controlegroep en anderzijds de afzonderlijke praktijktestgroepen. Bij de vergelijking naar geslacht zijn de vrouwen van lagere en middelbare leeftijd uit betreffende praktijktestgroep vergeleken met de mannen van lagere en middelbare leeftijd uit de controlegroep. Bij vergelijking naar leeftijd zijn de mannen van hogere leeftijd uit betreffende praktijktestgroep vergeleken met de mannen van middelbare leeftijd uit de controlegroep.

Overweging bij dit laatste was dat jongeren per definitie weinig werkervaring hebben. Het is niet goed te meten of een bepaald aantal benaderingen te maken heeft met de leeftijd dan wel de werkervaring van de kandidaat behorende bij het fictieve CV.

De significantie van de verschillen tussen groepen is getoetst aan de hand van T-toetsen (Independent-Samples T Test) bij variabelen met twee categorieën en F-toetsen (Oneway Analysis of Variance [ANOVA]) bij variabelen met 3 of meer categorieën. Als significantieniveaus zijn 0,05 (\*) en 0,01 (\*\*) gehanteerd (bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%).

- Ten slotte is op basis van een inhoudelijke interpretatie van de resultaten van de statistische analyses voorliggende rapportage opgesteld.

## 1.5 Leeswijzer

Nadat in dit inleidende hoofdstuk de beleidscontext, de resultaten van het haalbaarheidsonderzoek en de doel- en vraagstelling en de opzet van het hoofdonderzoek zijn beschreven, gaat hoofdstuk 2 in algemene zin in op discriminatie in de wervings- en selectiefase naar etniciteit, geslacht en leeftijd. De hoofdstukken 3 tot en met 5 nemen vervolgens elk een van de drie genoemde discriminatiegronden nader onder de loep. Daarbij wordt - waar mogelijk en zinvol - uitgesplitst naar beide overige discriminatiegronden (geslacht en leeftijd) en naar beroep, regio en type werkgever.

Voor in het rapport is een samenvatting met conclusies opgenomen. Bijlage 1 aan het eind van dit rapport bevat een overzicht van de ten behoeve van het (haalbaarheids- en hoofd)onderzoek geraadpleegde bronnen en experts. Bijlage 2 bevat aanvullende informatie in de vorm van enkele ongewogen frequentieverdelingen. Een uitgebreide methodologische verantwoording van het onderzoek is opgenomen in een eigenstandige bijlage bij dit rapport.

<sup>21</sup> Deze weging was nodig omdat in de controlegroep in vergelijking met de PTG's Etniciteit en Vrouw relatief veel kandidaten van middelbare leeftijd (rond 35 jaar) zaten. In aanvulling hierop heeft een weging plaatsgevonden in verband met de oververtegenwoordiging van de controlegroep bij de op CV-databank B geplaatste CV's.



## 2 Discriminatie naar grond

Dit hoofdstuk beschrijft in paragraaf 2.2 tot en met 2.4 de verschillen in de gemiddelde aantallen kliks, e-mails/ voicemails en gemiste oproepen voor de in de praktijktests betrokken fictieve kandidaten naar de drie discriminatiegronden (etniciteit, geslacht en leeftijd). Het gaat hierbij om gewogen gemiddelden. Eerst laat paragraaf 2.1 de resultaten van de praktijktests in algemene zin zien alsmede verschillen in aantal kliks en reacties op kenmerken die niet te duiden zijn als discriminatie (beroep, regio en type werkgever).

Bijlage 2 bevat voor etniciteit, geslacht en leeftijd aanvullende informatie in de vorm van enkele ongewogen frequentieverdelingen. Deze onderstrepen/verfijnen de conclusies op basis van de gemiddelde aantallen.

### 2.1.1 Fictieve kandidaten, kliks en reacties

In totaal hebben we voor 1.742 fictieve kandidaten een CV op een online CV-databank geplaatst. Onderstaande tabel geeft de verdeling hiervan weer naar CV-databank en tranche.

**Tabel 2.1** Fictieve kandidaten naar CV-databank en tranche

	CG	PA	PM	PP	PS	PT	PV	PO	Totaal
<b>CV-databank A</b>									
Tranche 1	120	80	80	80	80	80	80	80	680
Tranche 2	120	80	80	80	80	80	80	80	680
<i>Totaal</i>	<i>240</i>	<i>160</i>	<i>160</i>	<i>160</i>	<i>160</i>	<i>160</i>	<i>160</i>	<i>160</i>	<i>1.360</i>
<b>CV-databank B</b>									
Tranche 1	82	28	26	19	20	17	15	15	222
Tranche 2									
<i>Totaal</i>	<i>82</i>	<i>28</i>	<i>26</i>	<i>19</i>	<i>20</i>	<i>17</i>	<i>15</i>	<i>15</i>	<i>222</i>
<b>CV-databank C</b>									
Tranche 1	80						80		160
Tranche 2									
<i>Totaal</i>	<i>80</i>						<i>80</i>		<i>160</i>
<b>Totaal</b>	<b>402</b>	<b>188</b>	<b>186</b>	<b>179</b>	<b>180</b>	<b>177</b>	<b>255</b>	<b>175</b>	<b>1.742</b>

CG=Controlegroep; PA=PTG Antilliaans; PM=PTG Marokkaans; PP=PTG Pools, PS=PTG Surinaams; PT=PTG Turks; PV=PTG Vrouwen; PO=PTG Ouderen (45-50 jaar)

Van 40 van de 1.742 fictieve kandidaten hebben we het aantal kliks niet kunnen bepalen omdat de CV's daarvan door de CV-databank zijn geblokkeerd en dus voor ons niet meer te benaderen waren. De e-mails/ voicemails en gemiste oproepen voor deze kandidaten hebben we wel in de analyses betrokken.

Tabel 2.2 laat het gemiddeld aantal kliks (i.e. bekeken CV's), e-mails/ voicemails en gemiste oproepen naar CV-databank zien. Daarbij verdient vermelding dat, doordat de gemiste oproepen gekoppeld aan telefoonnummers behorende bij een fictief CV werden geregistreerd, ze niet direct aan bepaalde CV-databanken waren toe te kennen. Daarom is het volgende gebeurd:

- De eerste en tweede tranche van invoer van CV's zijn onderscheiden op basis van de datum waarop de gemiste oproep plaats had. Alle gemiste oproepen van de tweede tranche waren vervolgens toe te kennen aan CV-databank A.
- Voor de gemiste oproepen van de eerste tranche is vervolgens eerst gekeken of naast CV-databank A ook de andere CV-banken zijn gebruikt. Was dat niet het geval dan zijn de gemiste oproepen toegekend aan CV-databank A.
- Vervolgens is gekeken in hoeverre er op de CV's is geklikt. Als er slechts geklikt is op één CV-databank dan zijn de gemiste oproepen aan deze CV-databank toegekend.
- Voor de (weinige) resterende gemiste oproepen is gekeken naar het aantal kliks. De gemiste oproepen zijn volgens eenzelfde verdeling als de kliks toegekend aan CV-databanken.

**Tabel 2.2** Gemiddeld aantal kliks, e-mails/ voicemails en gemiste oproepen\* per fictieve kandidaat naar CV-databank (gewogen)

	CV-databank A	CV-databank B	CV-databank C	Totaal (incl CV-databank onbekend)
Kliks	2,40	2,04	7,58	2,84
E-mails+voicemails	0,39	0,22	0,90	0,41
Gemiste oproepen	0,33	0,13	1,49	0,41

CV-databank C kent de hoogste gemiddelde aantallen kliks, e-mails/ voicemails en gemiste oproepen, CV-databank B de laagste. Vanzelfsprekend is het aantal kliks bij alle CV-databanken groter dan de reacties per e-mail/ voicemail. De aantallen e-mails/ voicemails en gemiste oproepen liggen dicht bij elkaar. Naar verhouding zijn er veel meer e-mails/ voicemails van recruiters dan van 'normale' werkgevers (zie ook tabel 2.4). Over de verdeling van de kliks naar type werkgever is niets te zeggen, omdat CV-databanken dit niet registreren. Ook de verdeling van de gemiste oproepen naar type werkgevers is niet bekend.

In de analyses voor de vergelijking naar geslacht hebben we alle drie CV-databanken betrokken, in de overige analyses alleen CV-databank A en B. Overweging hierbij was dat in CV-databank C - bij de resultaten van zoekopdrachten op het eerste scherm - van de kenmerken van de praktijktestgroepen alleen sexe van de fictieve kandidaat goed was te tonen aan bezoekers van de CV-databank. Bij de interpretatie van de cijfers in dit rapport dient hiermee – gezien de hogere aantallen voor CV-databank C - rekening te worden gehouden.

### 2.1.2 Verschillen in kliks naar beroep, regio en type werkgever

Tabel 2.3 laat voor een aantal niet aan de discriminatiegronden gerelateerde achtergrondkenmerken de gemiddelde aantallen kliks per fictieve kandidaat zien. Werkervaring (aantal werkgevers, aantal jaren) en opleidingsniveau zijn eveneens relevante achtergrondkenmerken. In de in de praktijktests gebruikte fictieve CV's is werkervaring echter één op één gekoppeld aan de leeftijdscategorie en opleidingsniveau aan het betreffende beroep. Deze achtergrondkenmerken laten we in de analyses daarom verder buiten beschouwing. De resultaten zouden immers exact hetzelfde zijn als die van de analyses op leeftijdscategorie (werkervaring) en beroep (opleidingsniveau).



**Tabel 2.3** Gemiddeld aantal kliks per fictieve kandidaat naar beroep, regio en type werkgever (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Beroep</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	2,92	223	3,033	0	15	
Commercieel mw binnendienst	3,34	271	3,339	0	13	
Financieel-administratief mw	1,99	272	2,292	0	14	
Logistiek mw	1,17	291	1,831	0	16	
Mbo-verpleegkundige	1,84	263	1,899	0	10	
Servicemonteur installatietechniek	3,16	226	2,942	0	15	
<i>Regio</i>						0,000**
Randstad	2,96	750	3,027	0	15	
Rest van NL	1,78	796	2,225	0	16	
<i>Type werkgever</i>						Ntb
Werkgever	nb	nb	nb	nb	nb	
Recruiter	nb	nb	nb	nb	nb	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

Naar verhouding het meest bekeken door werkgevers/ recruiters zijn de CV's van commercieel medewerkers binnendienst, servicemonteurs installatietechniek en applicatieontwikkelaars. Logistiek medewerkers scoren het laagst. Regionaal gezien, worden in de Randstand per fictieve kandidaat relatief meer CV's bekeken dan in de rest van het land. Beide hierboven genoemde verbanden zijn statistisch significant. Over het gemiddeld aantal kliks per type werkgever ('normale' werkgever versus recruiter) zijn geen uitspraken te doen omdat de CV-databanken dit niet registreren.

### 2.1.3 Verschillen in reacties (e-mails/ voicemails en gemiste oproepen) naar beroep, regio en type werkgever

Vervolgens tonen tabel 2.4 en 2.5 de gemiddelde aantallen e-mails/ voicemails respectievelijk gemiste oproepen per fictieve kandidaat naar de niet aan de discriminatiegronden gerelateerde achtergrondkenmerken.

## E-mails en voicemails

**Tabel 2.4** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve kandidaat naar beroep, regio en type werkgever (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Beroep</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	0,44	229	0,898	0	8	
Commercieel mw binnendienst	0,63	275	1,116	0	6	
Financieel-administratief mw	0,19	287	0,525	0	3	
Logistiek mw	0,15	292	0,451	0	4	
Mbo-verpleegkundige	0,39	266	0,773	0	5	
Servicemonteur installatietechniek	0,44	233	0,914	0	5	
<i>Regio</i>						0,000**
Randstad	0,50	776	0,962	0	6	
Rest van NL	0,24	806	0,626	0	8	
<i>Type werkgever</i>						ntb
Werkgever	0,06	1582	0,293	0	4	
Recruiter	0,18	1582	0,528	0	7	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

Allereerst blijkt uit tabel 2.4 dat in de praktijktests recruiters drie keer zo vaak reageren op een CV dan de 'normale' werkgevers. De significantie van dit verschil is niet met een T-toets te testen omdat het in het registratiebestand om twee verschillende variabelen ging.

Met betrekking tot beide overige niet aan de discriminatiegronden gerelateerde achtergrondkenmerken is het volgende op te merken:

- Gemiddeld zijn er de meeste reacties per e-mail/ voicemail op CV's van commercieel medewerkers binnendienst. Naast servicemonteurs installatietechniek bekleden nu ook applicatieontwikkelaars de tweede plaats. Logistiek medewerkers blijven de rij sluiten.
- Het resultaat voor het achtergrondkenmerk regio komt overeen met die voor de kliks (hogere score voor Randstad)

Genoemde verbanden zijn statistisch significant.



## Gemiste oproepen

**Tabel 2.5** Gemiddeld aantal gemiste oproepen per fictieve kandidaat naar beroep, werkervaring en regio\*

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Beroep</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	0,18	229	0,473	0	3	
Commercieel mw binnendienst	0,58	275	1,209	0	10	
Financieel-administratief mw	0,15	287	0,457	0	6	
Logistiek mw	0,22	292	1,053	0	15	
Mbo-verpleegkundige	0,29	266	,823	0	12	
Servicemonteur installatietechniek	0,42	233	,991	0	7	
<i>Regio</i>						0,000**
Randstad	0,39	776	0,920	0	12	
Rest van NL	0,22	806	0,871	0	15	
<i>Type werkgever</i>						Ntb
Werkgever	nb	nb	nb	nb	nb	
Recruiter	nb	nb	nb	nb	nb	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

Voor de gemiste oproepen zijn de volgende conclusies te trekken:

- Bij beroep valt vooral op dat nu - in plaats van logistiek medewerkers – financieel-administratief medewerkers het laagst scoren.
- Het beeld voor regio is in overeenstemming met dat voor de kliks en e-mails/voicemails.

Beide verbanden zijn statistisch significant.

## 2.2 Discriminatie naar etniciteit

### 2.2.1 Stadium 1: Aantal kliks

Tabel 2.6 laat het gemiddeld aantal kliks per fictieve mannelijke kandidaat van lagere of middelbare leeftijd (rond 23 jaar respectievelijk rond 35 jaar) naar etniciteit zien.

**Tabel 2.6** Gemiddeld aantal kliks per fictieve mannelijke kandidaat (rond 23 jaar of rond 35 jaar) naar etniciteit (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Etniciteit</i>						0,000**
Nederlands	4,32	287	6,459	0	45	
Antilliaans	2,40	208	2,683	0	11	
Marokkaans	2,17	204	2,754	0	14	
Pools	2,13	208	2,460	0	15	
Surinaams	2,22	206	2,498	0	12	
Turks	2,00	206	2,264	0	14	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

Uit de tabel blijkt dat Nederlandse kandidaten (man, lagere of middelbare leeftijd) gemiddeld twee keer zoveel kans hebben dat hun CV wordt bekeken dan de overige etnische groepen. Van de overige etnische groepen springen de Antilliaanse

kandidaten er in positieve zin uit. Het laagst scoren de Turkse kandidaten, op enige afstand gevolgd door de Poolse, Marokkaanse en Surinaamse kandidaten.

Het verband tussen het aantal kliks en etniciteit is statistisch significant. Dat is het gevolg van het substantiële verschil tussen enerzijds de Nederlandse groep en anderzijds de overige etnische groepen. De onderlinge verschillen tussen de overige etnische groepen zijn naar verhouding beperkt (en statistisch niet significant).

### 2.2.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails) en gemiste oproepen

Het beeld voor de e-mails/ voicemails en gemiste oproepen naar etniciteit van de mannelijke kandidaten van lagere of middelbare leeftijd wordt weergegeven in tabel 2.7.

#### E-mails en voicemails

**Tabel 2.7** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve mannelijke kandidaat (rond 23 jaar of rond 35 jaar) naar etniciteit (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Etniciteit</i>						0,000**
Nederlands	0,81	291	1,379	0	10	
Antilliaans	0,43	211	0,926	0	5	
Marokkaans	0,29	211	0,771	0	6	
Pools	0,26	211	0,606	0	4	
Surinaams	0,29	211	0,651	0	4	
Turks	0,21	211	0,585	0	4	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.  
Ntb = significantie niet te bepalen

Ook voor de gemiddelde aantallen e-mails/ voicemails is sprake van een statistisch significant verband met etniciteit. Wederom staan de Nederlandse kandidaten (man, lagere of middelbare leeftijd) duidelijk aan kop en nemen de Antilliaanse kandidaten een tweede plaats in. Opvallend is verder de in vergelijking met de kliks wat hogere score van de Marokkaanse kandidaten (samen met de Surinaamse kandidaten ex aequo op een derde plek).

#### Gemiste oproepen

**Tabel 2.8** Gemiddeld aantal gemiste oproepen per fictieve mannelijke kandidaat (rond 23 jaar of rond 35 jaar) naar etniciteit (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Etniciteit</i>						0,000**
Nederlands	0,83	291	2,008	0	17	
Antilliaans	0,37	211	1,350	0	15	
Marokkaans	0,24	211	0,764	0	6	
Pools	0,29	211	0,805	0	6	
Surinaams	0,22	211	0,564	0	3	
Turks	0,21	211	0,557	0	4	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.  
Ntb = significantie niet te bepalen

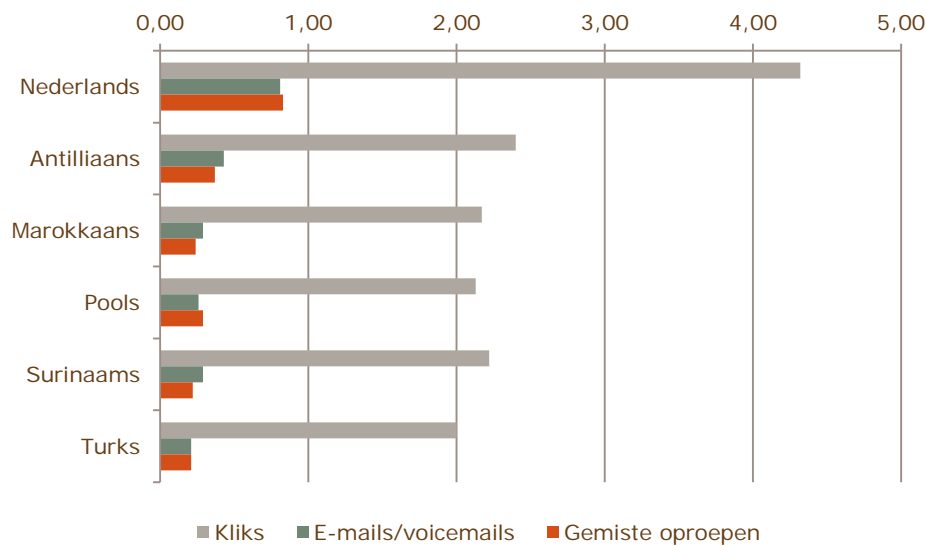
Bij de gemiste oproepen voeren de Nederlandse kandidaten (man, lagere of middelbare leeftijd) eveneens de ranglijst aan. Vergeleken met de e-mails/ voicemails



valt vooral de hogere notering van de Poolse kandidaten op (positie 4 in plaats van positie 5) en de lagere notering van de Surinaamse kandidaten (positie 5 in plaats van positie 3).

### 2.2.3 Conclusie

**Figuur 2.1** Gemiddeld aantal kliks, e-mails/ voicemails en gemiste oproepen per fictieve mannelijke kandidaat (rond 23 jaar of rond 35 jaar) naar etniciteit (gewogen)



De uitkomsten van de 'virtuele' praktijktests wijzen voor de online wervings- en selectiefase duidelijk in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit. De kans dat van mannelijke kandidaten van lagere of middelbare leeftijd van Nederlandse herkomst het CV wordt bekeken is zo'n twee keer groter dan die van de overige etnische groepen. Bij de e-mails/voicemails en de gemiste oproepen zijn verschillen tussen enerzijds de Nederlandse groep en anderzijds de overige etnische groepen nog wat groter (tussen twee en vier keer zo groot). De onderlinge verschillen tussen de overige etnische groepen zijn naar verhouding beperkt.

## 2.3 Discriminatie naar geslacht

### 2.3.1 Stadium 1: Aantal kliks

De volgende tabel toont het gemiddeld aantal kliks per fictieve Nederlandse kandidaat van lagere en middelbare leeftijd (rond 23 jaar en rond 35 jaar) naar geslacht.

**Tabel 2.9** Gemiddeld aantal kliks per fictieve Nederlandse kandidaat (rond 23 jaar en rond 35 jaar) naar geslacht (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Geslacht</i>						0,458
Man	4,32	287	6,459	0	45	
Vrouw	3,94	286	5,697	0	38	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen



Nederlandse mannelijke en vrouwelijk kandidaten ontlopen elkaar qua gemiddeld aantal bekeken CV's niet veel. Mannen scoren iets hoger. Dit verschil is statistisch gezien niet significant.

### 2.3.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails) en gemiste oproepen

Tabel 2.10 en tabel 2.11 schetsen het beeld voor de e-mails/ voicemails respectievelijk de gemiste oproepen naar geslacht.

#### E-mails en voicemails

**Tabel 2.10** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve Nederlandse kandidaat (rond 23 jaar en rond 35 jaar) naar geslacht (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Geslacht</i>						0,002**
Man	0,81	291	1,379	0	10	
Vrouw	0,50	291	1,028	0	7	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

Bij de e-mails/ voicemails scoren mannen eveneens hoger dan vrouwen. Hier is wel sprake van een statistisch gezien significant verschil.

#### Gemiste oproepen

**Tabel 2.11** Gemiddeld aantal gemiste oproepen per fictieve Nederlandse kandidaat (rond 23 jaar en rond 35 jaar) naar geslacht (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Geslacht</i>						0,166
Man	0,83	291	2,008	0	17	
Vrouw	0,63	291	1,399	0	10	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

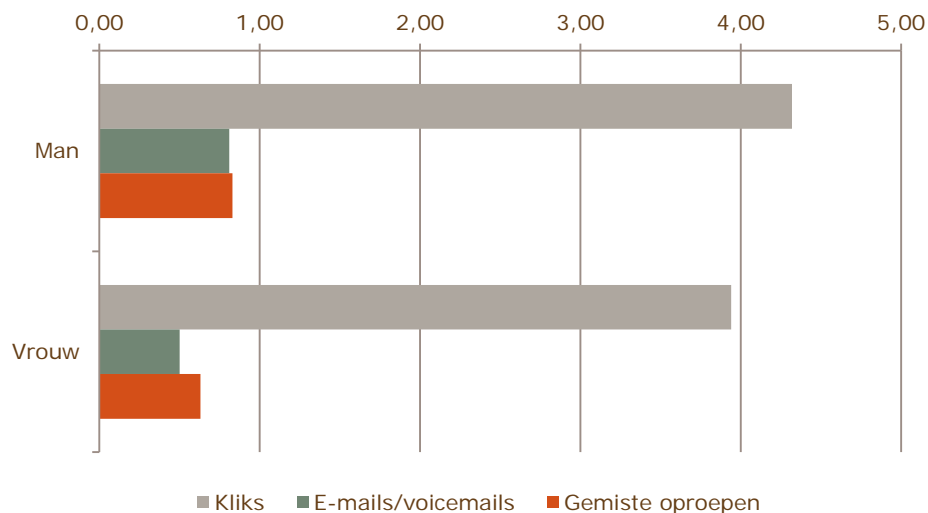
Ntb = significantie niet te bepalen

Ook bij de gemiste oproepen is het gemiddelde voor mannen hoger. Het verschil is wat kleiner dan bij de e-mails/ voicemails, maar relatief groter dan bij de kliks. Er is geen sprake van een statistisch gezien significant verschil.



### 2.3.3 Conclusie

**Figuur 2.2** Gemiddeld aantal kliks, e-mails/ voicemails en gemiste oproepen per fictieve Nederlandse kandidaat (rond 23 jaar en rond 35 jaar) naar geslacht (gewogen)



De uitkomsten van de 'virtuele' praktijktests wijzen voor de online wervings- en selectiefase niet of nauwelijks in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar geslacht. De uiteindelijke verschillen die bestaan in arbeidsmarktpositie tussen mannen en vrouwen met vergelijkbare verdere kenmerken moeten andere oorzaken hebben.<sup>22</sup>

## 2.4 Discriminatie naar leeftijd

### 2.4.1 Stadium 1: Aantal kliks

Onderstaande tabel geeft het gemiddeld aantal kliks per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijdscategorie weer. Daarbij worden de kandidaten van middelbare leeftijd (rond 35 jaar) vergeleken met die van hogere leeftijd (45-50 jaar).

<sup>22</sup> Zie onder meer: SCP (2014). Emancipatiemonitor 2014. De Emancipatiemonitor laat onder meer zien dat werkende vrouwen minder vaak een managementfunctie hebben dan werkende mannen. Van alle werkende vrouwen hadden in 2014 bijna vier op de honderd een managementfunctie. Dat is minder vaak dan bij mannen van wie negen op de honderd manager waren. Dit verschil hangt samen met het feit dat de meeste vrouwen in deeltijd werken, zeker wanneer ze jonge kinderen hebben. Maar de kleine groep moeders die in voltijd werkt is juist relatief vaak manager, bijna net zo vaak als vaders. Recent beloningsonderzoek van het CBS wijst in dezelfde richting. Zie: CBS (2015) Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven, 2012.

**Tabel 2.12** Gemiddeld aantal kliks per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijd, middelbaar (rond 35 jaar) versus ouder (45-50 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Leeftijdscategorie</i>						
Rond 35 jaar	4,08	144	6,151	0	40	0,001**
45-50 jaar	2,21	100	2,556	0	13	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.  
Ntb = significantie niet te bepalen

Het verschil in gemiddeld aantal kliks is evident: Nederlandse mannelijke kandidaten van middelbare leeftijd hebben een twee keer zo grote kans dat hun CV wordt bekeken dan kandidaten van hogere leeftijd. Het verband tussen het gemiddeld aantal kliks en leeftijdscategorie is statistisch significant.

#### 2.4.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails) en gemiste oproepen

Vervolgens laten tabel 2.13 en 2.14 het gemiddeld aantal e-mails/ voicemails respectievelijk gemiste oproepen per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijdscategorie (rond 35 jaar versus 45-50 jaar) zien.

##### E-mails en voicemails

**Tabel 2.13** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijd, middelbaar (rond 35 jaar) versus ouder (45-50 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Leeftijdscategorie</i>						0,000**
Rond 35 jaar	0,73	145	1,479	0	10	
45-50 jaar	0,23	105	0,582	0	4	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.  
Ntb = significantie niet te bepalen

Voor e-mails/ voicemails is het (statistisch significante) verband met leeftijd nog sterker. De Nederlandse mannelijke kandidaten van middelbare leeftijd hebben een drie keer zo grote kans om een reactie per e-mail/ voicemail te ontvangen dan kandidaten van hogere leeftijd.

##### Gemiste oproepen

**Tabel 2.14** Gemiddeld aantal gemiste oproepen per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijd, middelbaar (rond 35 jaar) versus ouder (45-50 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Leeftijdscategorie</i>						
Rond 35 jaar	0,87	145	2,338	0	17	0,000**
45-50 jaar	0,14	105	0,609	0	7	

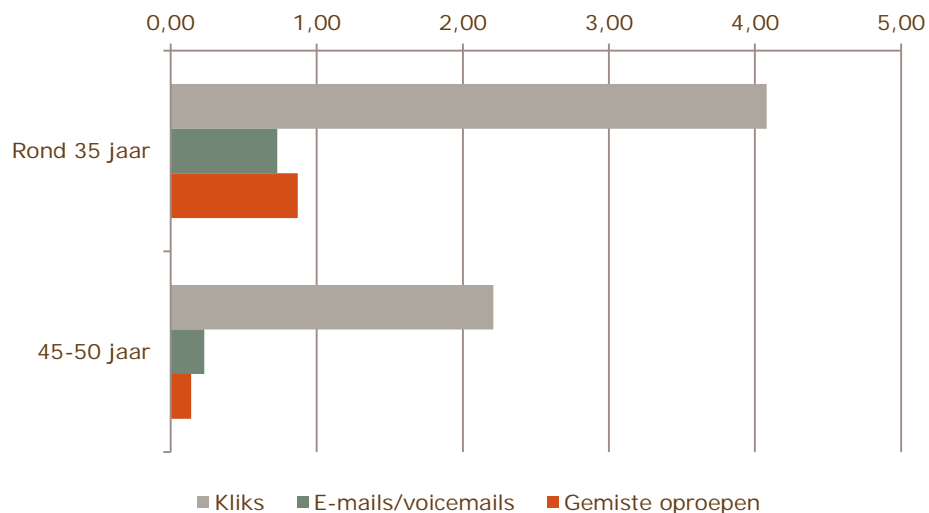
Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.  
Ntb = significantie niet te bepalen

Bij de gemiste oproepen is zelfs sprake van een zes keer zo grote kans. Het hoeft dan ook geen betoog dat het verband tussen het gemiddeld aantal gemiste oproepen per fictieve kandidaat eveneens statistisch significant is.



### 2.4.3 Conclusie

**Figuur 2.3** Gemiddeld aantal kliks, e-mails/ voicemails en gemiste oproepen per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijd, middelbaar (rond 35 jaar) versus ouder (45-50 jaar) (gewogen)



De 'virtuele' praktijktests wijzen voor de online wervings- en selectiefase overduidelijk in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar leeftijd. De kans dat hun CV wordt bekeken en dat zij door werkgevers/ recruiters per e-mail of telefonisch worden benaderd is voor Nederlandse mannelijke kandidaten van middelbare leeftijd veel groter dan voor kandidaten van hogere leeftijd. Bij de kliks gaat het om een twee keer zo grote kans, bij de e-mails/voicemails om een drie keer zo grote kans en bij de gemiste oproepen zelfs om een zes keer zo grote kans.

### 3 Discriminatie naar etniciteit nader bekeken

De tabellen in dit hoofdstuk splitsen het gewogen aantal kliks en e-mails/ voicemailen per etnische categorie uit naar respectievelijk leeftijd (rond 23 jaar en rond 35 jaar), beroep, regio en type werkgever. Uitsplitsing naar geslacht is door de opzet van het onderzoek (i.e. de samenstelling van de controlegroep en de praktijktestgroepen) niet mogelijk. De beschrijvingen in dit hoofdstuk beperken we tot een bulletsgewijze opsomming van de meest opvallende resultaten per tabel.

#### 3.1 Discriminatie naar etniciteit en leeftijd

##### 3.1.1 Stadium 1: Aantal kliks

**Tabel 3.1** Gemiddeld aantal kliks per fictieve mannelijke kandidaat naar etniciteit en leeftijd, jong (rond 23 jaar) versus middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Nederlands</i>						0,809
Man rond 23 jaar	4,56	143	6,769	0	45	
Man rond 35 jaar	4,08	144	6,151	0	40	
<i>Antilliaans</i>						0,392
Man rond 23 jaar	2,55	104	2,681	0	11	
Man rond 35 jaar	2,24	103	2,688	0	11	
<i>Marokkaans</i>						0,214
Man rond 23 jaar	2,41	103	2,700	0	12	
Man rond 35 jaar	1,93	101	2,800	0	14	
<i>Pools</i>						
Man rond 23 jaar	1,84	104	2,310	0	10	0,088
Man rond 35 jaar	2,42	104	2,580	0	15	
<i>Surinaams</i>						0,138
Man rond 23 jaar	2,47	104	2,654	0	12	
Man rond 35 jaar	1,96	102	2,314	0	10	
<i>Turks</i>						0,762
Man rond 23 jaar	2,05	103	2,408	0	14	
Man rond 35 jaar	1,95	102	2,120	0	12	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- De verschillen tussen de etnische groepen zijn relevanter dan die naar leeftijds categorie (jong/ middelbaar) binnen de etnische groepen. Bij geen van de zes etnische groepen is sprake van een statistisch significant verschil tussen jong en middelbaar. Mogelijk heeft de geringe discriminatie naar leeftijd tussen jong en middelbaar ermee te maken dat het a) om functies gaat waarvoor enige ervaring vereist is en b) het aanbod redelijk schaars is.



- De top drie van groepen met het hoogste gemiddelde aantal kliks bestaat uit: 1) Nederlands man rond 23 jaar; 2) Nederlandse man rond 35 jaar; 3) Antilliaanse man rond 23 jaar; 4) Surinaamse man rond 23 jaar; 5) Marokkaanse man rond 23 jaar. De top vijf van groepen met het laagste gemiddelde aantal kliks bestaat uit: 1) Poolse man rond 23 jaar; 2) Marokkaanse man rond 35 jaar; 3) Turkse man rond 35 jaar; 4) Surinaamse man rond 35 jaar; 5) Turkse man rond 23 jaar.
- Polen vormen de enige etnische groep waarbinnen het gemiddeld aantal kliks voor mannen van lagere leeftijd kleiner is dan voor mannen van middelbare leeftijd. Hoewel het verband hier sterker is dan binnen de overige etnische groepen, is hier ook geen sprake van een statistisch significant verschil.

### 3.1.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 3.2** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve mannelijke kandidaat naar etniciteit en leeftijd, jong (rond 23 jaar) versus middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Nederlands</i>						0,702
Man rond 23 jaar	0,89	145	1,272	0	5	
Man rond 35 jaar	0,73	145	1,479	0	10	
<i>Antilliaans</i>						0,160
Man rond 23 jaar	0,52	105	1,038	0	5	
Man rond 35 jaar	0,34	105	0,793	0	4	
<i>Marokkaans</i>						0,720
Man rond 23 jaar	0,38	105	0,954	0	6	
Man rond 35 jaar	0,19	105	0,516	0	3	
<i>Pools</i>						0,195
Man rond 23 jaar	0,21	105	0,583	0	4	
Man rond 35 jaar	0,32	105	0,626	0	3	
<i>Surinaams</i>						0,046*
Man rond 23 jaar	0,38	105	0,793	0	4	
Man rond 35 jaar	0,20	105	0,455	0	2	
<i>Turks</i>						
Man rond 23 jaar	0,29	105	0,715	0	4	0,062
Man rond 35 jaar	0,14	105	0,406	0	2	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- In grote lijnen is het patroon voor de reacties vergelijkbaar met dat voor de kliks. Opvallend is wel het statistisch significant verschil tussen jong (meer reacties) en middelbaar (minder reacties) binnen de Surinaamse groep.

## 3.2 Discriminatie naar etniciteit en beroep

### 3.2.1 Stadium 1: Aantal kliks

**Tabel 3.3** Gemiddeld aantal kliks per fictieve mannelijke kandidaat naar etniciteit en beroep, jong (rond 23 jaar) en middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Nederlands</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	4,48	45	3,579	0	15	
Commercieel mw binnendienst	4,32	49	3,651	0	14	
Financieel-administratief mw	1,81	48	2,291	0	13	
Logistiek mw	2,48	49	2,359	0	10	
Mbo-verpleegkundige	2,71	49	3,909	0	23	
Servicemonteur installatietechniek	10,37	47	12,558	0	45	
<i>Antilliaans</i>						0,011*
Applicatieontwikkelaar	2,15	29	2,503	0	7	
Commercieel mw binnendienst	3,48	35	3,305	0	11	
Financieel-administratief mw	2,68	37	2,938	0	10	
Logistiek mw	1,35	39	2,108	0	10	
Mbo-verpleegkundige	1,91	36	1,945	0	7	
Servicemonteur installatietechniek	2,93	32	2,699	0	11	
<i>Marokkaans</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	2,84	28	2,802	0	10	
Commercieel mw binnendienst	3,01	34	3,554	0	12	
Financieel-administratief mw	2,27	39	2,851	0	14	
Logistiek mw	0,84	37	1,520	0	7	
Mbo-verpleegkundige	1,18	36	1,651	0	8	
Servicemonteur installatietechniek	3,33	29	2,936	0	11	
<i>Pools</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	3,08	29	2,735	0	9	
Commercieel mw binnendienst	2,75	36	2,698	0	10	
Financieel-administratief mw	1,81	35	1,721	0	6	
Logistiek mw	0,76	41	1,075	0	4	
Mbo-verpleegkundige	1,94	35	2,181	0	10	
Servicemonteur installatietechniek	2,87	31	3,344	0	15	
<i>Surinaams</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	2,13	27	2,484	0	9	
Commercieel mw binnendienst	3,52	37	3,482	0	12	
Financieel-administratief mw	2,08	36	1,666	0	6	
Logistiek mw	0,93	42	1,268	0	5	
Mbo-verpleegkundige	1,90	35	1,510	0	6	
Servicemonteur installatietechniek	3,08	28	3,206	0	12	
<i>Turks</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	2,38	29	3,118	0	14	
Commercieel mw binnendienst	3,07	38	2,362	0	7	



Financieel-administratief mw	1,59	36	2,459	0	12	
Logistiek mw	0,96	40	1,330	0	5	
Mbo-verpleegkundige	1,90	34	1,589	0	5	
Servicemonteur installatietechniek	2,27	29	1,966	0	8	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Binnen alle zes etnische groepen is sprake van een statistisch significant verband tussen het gemiddeld aantal kliks per fictieve kandidaat en het beroep.
- De patronen verschillen van groep tot groep. Opvallend is het in vergelijking met de andere etnische groepen lage gemiddelde aantal kliks voor Nederlandse financieel-administratief medewerkers. In het oog springt verder het naar verhouding lage gemiddeld aantal kliks voor Poolse logistiek medewerkers. Mogelijk verloopt de werving en selectie van laatstgenoemde groep vooral via uitzendbureaus.

### 3.2.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 3.4** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve mannelijke kandidaat naar etniciteit en beroep, jong (rond 23 jaar) en middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Nederlands</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	1,06	47	1,502	0	8	
Commercieel mw binnendienst	0,99	49	1,119	0	4	
Financieel-administratief mw	0,19	49	0,417	0	2	
Logistiek mw	0,35	49	0,765	0	4	
Mbo-verpleegkundige	0,79	49	1,752	0	10	
Servicemonteur installatietechniek	1,51	48	1,769	0	7	
<i>Antilliaans</i>						0,430
Applicatieontwikkelaar	0,27	29	0,665	0	3	
Commercieel mw binnendienst	0,78	35	1,284	0	5	
Financieel-administratief mw	0,36	38	0,816	0	3	
Logistiek mw	0,14	39	0,357	0	1	
Mbo-verpleegkundige	0,62	36	1,151	0	4	
Servicemonteur installatietechniek	0,39	34	0,895	0	4	
<i>Marokkaans</i>						0,890
Applicatieontwikkelaar	0,27	29	0,532	0	2	
Commercieel mw binnendienst	0,62	36	1,405	0	6	
Financieel-administratief mw	0,29	40	0,709	0	3	
Logistiek mw	0,12	39	0,408	0	2	
Mbo-verpleegkundige	0,18	36	0,462	0	2	
Servicemonteur installatietechniek	0,26	31	0,524	0	2	
<i>Pools</i>						0,670
Applicatieontwikkelaar	0,35	29	0,627	0	2	
Commercieel mw binnendienst	0,50	36	0,913	0	4	
Financieel-administratief mw	0,09	38	0,297	0	1	
Logistiek mw	0,18	41	0,393	0	1	



Mbo-verpleegkundige	0,29	35	0,689	0	3	
Servicemonteur installatietechniek	0,18	31	0,481	0	2	
<i>Surinaams</i>						0,008**
Applicatieontwikkelaar	0,19	29	0,490	0	2	
Commercieel mw binnendienst	0,60	37	1,063	0	4	
Financieel-administratief mw	0,15	38	0,360	0	1	
Logistiek mw	0,11	42	0,391	0	2	
Mbo-verpleegkundige	0,39	35	0,560	0	2	
Servicemonteur installatietechniek	0,35	29	0,688	0	3	
<i>Turks</i>						0,126
Applicatieontwikkelaar	0,19	29	0,490	0	2	
Commercieel mw binnendienst	0,36	38	0,819	0	4	
Financieel-administratief mw	0,11	40	0,530	0	3	
Logistiek mw	0,11	40	0,529	0	3	
Mbo-verpleegkundige	0,39	35	0,613	0	2	
Servicemonteur installatietechniek	0,12	29	0,325	0	1	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Het beeld voor de reacties is in grote lijnen vergelijkbaar met dat voor de kliks. Met uitzondering van de Nederlandse en Surinaamse groep is nu echter binnen geen van de etnische groepen sprake van een significant verband tussen het gemiddeld aantal reacties en het beroep. Binnen de Nederlandse groep scoren vooral de servicemonteurs installatietechniek en binnen de Surinaamse groep de commercieel medewerkers binnendienst hoog.

### 3.3 Discriminatie naar etniciteit en regio

#### 3.3.1 Stadium 1: Aantal kliks

**Tabel 3.5** Gemiddeld aantal kliks per fictieve mannelijke kandidaat naar etniciteit en regio, jong (rond 23 jaar) en middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Nederlands</i>						0,000**
Randstad	5,15	142	7,579	0	45	
Rest van Nederland	3,51	145	5,037	0	34	
<i>Antilliaans</i>						0,000**
Randstad	3,07	104	3,063	0	11	
Rest van Nederland	1,72	103	2,033	0	9	
<i>Marokkaans</i>						0,000**
Randstad	2,91	102	3,296	0	14	
Rest van Nederland	1,43	102	1,814	0	8	
<i>Pools</i>						0,000**
Randstad	2,53	99	2,918	0	15	
Rest van Nederland	1,75	109	1,889	0	9	



<i>Surinaams</i>						0,000**
Randstad	2,93	96	2,890	0	12	
Rest van Nederland	1,59	110	1,901	0	9	
<i>Turks</i>						0,209
Randstad	2,21	97	2,031	0	7	
Rest van Nederland	1,82	108	2,449	0	14	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- De verschillen tussen de etnische groepen zijn relevanter dan die naar regio (Randstad/rest van Nederland) binnen de etnische groepen. Meestal zijn er tussen 1,5-1,8 keer zoveel kliks voor fictieve kandidaten in de Randstad als voor die in de rest van Nederland. Alleen de Marokkaanse groep (relatief minder kliks voor kandidaten in de rest van Nederland) en Turken (juist meer kliks voor kandidaten in overig Nederland) wijken hiervan af. Met uitzondering van de Turkse groep is binnen alle etnische groepen sprake van een statistisch significant verband tussen het gemiddeld aantal kliks en regio.

### 3.3.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 3.6** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve mannelijke kandidaat naar etniciteit en regio, jong (rond 23 jaar) en middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Nederlands</i>						0,001**
Randstad	0,95	143	1,548	0	10	
Rest van Nederland	0,68	148	1,184	0	8	
<i>Antilliaans</i>						0,000**
Randstad	0,66	106	1,132	0	5	
Rest van Nederland	0,19	105	0,575	0	3	
<i>Marokkaans</i>						0,001**
Randstad	0,46	106	1,012	0	6	
Rest van Nederland	0,12	105	0,326	0	1	
<i>Pools</i>						0,039*
Randstad	0,35	102	0,737	0	4	
Rest van Nederland	0,18	109	0,435	0	2	
<i>Surinaams</i>						0,128
Randstad	0,37	101	0,742	0	4	
Rest van Nederland	0,23	110	0,550	0	3	
<i>Turks</i>						0,085
Randstad	0,29	103	0,721	0	4	
Rest van Nederland	0,15	108	0,410	0	2	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Opvallend is hier vooral het naar verhouding relatief hoge gemiddeld aantal reacties voor fictieve Nederlandse kandidaten in de rest van Nederland. Verder is ook voor de Surinaamse fictieve kandidaten in de rest van Nederland sprake van een relatief hoog gemiddeld aantal reacties in vergelijking met de overige etnische groepen.
- Wel zijn de verbanden binnen de etnische groepen tussen het gemiddeld aantal reacties en regio in het algemeen (wat) minder sterk dan bij de kliks.

### 3.4 Discriminatie naar etniciteit en type werkgever

#### 3.4.1 Stadium 1: Aantal kliks

Niet bekend.

#### 3.4.2 Stadium 2 Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 3.7** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve mannelijke kandidaat naar etniciteit en type werkgever, jong (rond 23 jaar) en middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>'Normale' werkgever</i>						ntb
Nederlands	0,15	291	0,471	0	4	
Antilliaans	0,05	211	0,260	0	2	
Marokkaans	0,05	211	0,237	0	2	
Pools	0,03	211	0,177	0	1	
Surinaams	0,04	211	0,228	0	2	
Turks	0,02	211	0,126	0	1	
Totaal						
<i>Recruiter</i>						ntb
Nederlands	0,55	291	1,160	0	10	
Antilliaans	0,20	211	0,565	0	3	
Marokkaans	0,10	211	0,352	0	2	
Pools	0,09	211	0,318	0	2	
Surinaams	0,12	211	0,353	0	2	
Turks	0,12	211	0,390	0	2	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- De voorkeuren tussen beide groepen lopen enigszins uiteen. Bij 'normale' werkgevers is het gemiddeld aantal reacties het hoogst voor Nederlandse en vervolgens voor Antilliaanse en Marokkaanse kandidaten. Het laagst scoren Turkse, Poolse en Surinaamse kandidaten. Bij recruiters is het gemiddeld aantal reacties het hoogst voor Nederlanders en vervolgens voor Antilliaanse en (ex aequo) Surinaamse en Turkse kandidaten. Hier scoren Poolse en Marokkaanse kandidaten het laagst.



## 4 Discriminatie naar geslacht nader bekeken

In dit hoofdstuk splitsen we het gewogen aantal kliks en e-mails/ voicemails per geslachtscategorie (man, vrouw) uit naar respectievelijk leeftijd (rond 23 jaar en rond 35 jaar), beroep, regio en type werkgever. De focus in de beschrijving ligt ook nu op de belangrijkste resultaten per tabel.

### 4.1 Discriminatie naar geslacht en leeftijd

#### 4.1.1 Stadium 1: Aantal kliks

**Tabel 4.1** Gemiddeld aantal kliks per fictieve Nederlandse kandidaat naar geslacht en leeftijd, jong (rond 23 jaar) versus middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Man</i>						0,530
Rond 23 jaar	4,56	143	6,769	0	45	
Rond 35 jaar	4,08	144	6,151	0	40	
<i>Vrouw</i>						0,725
Rond 23 jaar	3,82	141	5,551	0	35	
Rond 35 jaar	4,06	144	5,854	0	38	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Het gemiddeld aantal kliks binnen de groep mannen is voor de leeftijdscategorie rond 23 jaar hoger dan voor de leeftijdscategorie rond 35 jaar. Voor de groep vrouwen geldt het omgekeerde. De verschillen zijn echter beperkt en statistisch gezien niet significant.

#### 4.1.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 4.2** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve Nederlandse kandidaat naar geslacht en leeftijd, jong (rond 23 jaar) versus middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Man</i>						0,332
Rond 23 jaar	0,89	145	1,272	0	5	
Rond 35 jaar	0,73	145	1,479	0	10	
<i>Vrouw</i>						0,511
Rond 23 jaar	0,46	145	0,958	0	5	
Rond 35 jaar	0,54	145	1,095	0	7	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Voor de reacties geldt hetzelfde beeld als voor de kliks.

## 4.2 Discriminatie naar geslacht en beroep

### 4.2.1 Stadium 1: Aantal kliks

**Tabel 4.3** Gemiddeld aantal kliks per fictieve Nederlandse kandidaat naar geslacht en beroep, jong (rond 23 jaar) en middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Man</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	4,48	45	3,579	0	15	
Commercieel mw binnendienst	4,32	49	3,651	0	14	
Financieel-administratief mw	1,81	48	2,291	0	13	
Logistiek mw	2,48	49	2,359	0	10	
Mbo-verpleegkundige	2,71	49	3,909	0	23	
Servicemonteur installatietechniek	10,37	47	12,558	0	45	
<i>Vrouw</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	3,23	43	2,811	0	10	
Commercieel mw binnendienst	5,48	52	4,321	0	15	
Financieel-administratief mw	1,93	49	2,110	0	11	
Logistiek mw	2,19	52	3,228	0	16	
Mbo-verpleegkundige	2,77	47	3,643	0	18	
Servicemonteur installatietechniek	8,55	42	11,130	0	38	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Zowel binnen de groep mannen als de groep vrouwen is sprake van een statistisch significant verband tussen het gemiddeld aantal kliks en beroep.
- Hoewel de volgorde verschilt, is de top drie van beroepen met het gemiddeld hoogste aantal kliks voor beide groepen gelijk (servicemonteur installatietechniek, applicatieontwikkelaar en commercieel medewerker binnendienst). De top drie van beroepen met het gemiddeld laagste aantal kliks is eveneens gelijk en kent tevens dezelfde volgorde (financieel administratief medewerker, logistiek medewerker en mbo-verpleegkundige).
- Opvallend is verder het naar verhouding hogere gemiddelde aantal commercieel medewerkers binnendienst binnen de groep vrouwen. In het oog voor de groep vrouwen springt ook het relatief lage gemiddelde aantal kliks voor mbo-verpleegkundigen. Een hypothese in dit verband is werkgevers/ recruiters bij de huidige bezuinigingen in de zorg hier en daar nog wel zoeken naar fysiek sterkere mannelijke verpleegkundigen.

### 4.2.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 4.4** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve Nederlandse kandidaat naar geslacht en beroep, jong (rond 23 jaar) en middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Man</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	1,06	47	1,502	0	8	
Commercieel mw binnendienst	0,99	49	1,119	0	4	
Financieel-administratief mw	0,19	49	0,417	0	2	
Logistiek mw	0,35	49	0,765	0	4	



Mbo-verpleegkundige	0,79	49	1,752	0	10	
Servicemonteur installatietechniek	1,51	48	1,769	0	7	
<i>Vrouw</i>						
Applicatieontwikkelaar	0,28	44	0,645	0	3	0,000**
Commercieel mw binnendienst	0,95	52	1,244	0	5	
Financieel-administratief mw	0,16	53	0,503	0	3	
Logistiek mw	0,19	52	0,490	0	2	
Mbo-verpleegkundige	0,51	48	1,022	0	4	
Servicemonteur installatietechniek	0,98	42	1,569	0	7	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.  
Ntb = significantie niet te bepalen

- De patronen voor de reacties wijken niet of nauwelijks af van die voor de kliks.

### 4.3 Discriminatie naar geslacht en regio

#### 4.3.1 Stadium 1: Aantal kliks

**Tabel 4.5** Gemiddeld aantal kliks per fictieve Nederlandse kandidaat naar geslacht en regio, jong (rond 23 jaar) en middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Man</i>						0,031*
Randstad	5,15	142	7,579	0	45	
Rest van Nederland	3,51	145	5,037	0	34	
<i>Vrouw</i>						0,000**
Randstad	5,29	140	6,838	0	38	
Rest van Nederland	2,63	145	3,922	0	26	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.  
Ntb = significantie niet te bepalen

- Zowel binnen de groep mannen als de groep vrouwen is sprake van een statistisch significant verband tussen het gemiddeld aantal kliks en regio (voor vrouwen is dat verband sterker dan voor mannen). Binnen de groep vrouwen zijn er naar verhouding meer kliks voor fictieve kandidaten in de Randstad dan binnen de groep mannen. Binnen de groep mannen gaat het in vergelijking met de vrouwen relatief vaker om kandidaten in de rest van het land.

#### 4.3.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 4.6** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve Nederlandse kandidaat naar geslacht en regio, jong (rond 23 jaar) en middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Man</i>						0,100
Randstad	0,95	143	1,548	0	10	
Rest van Nederland	0,68	148	1,184	0	8	

Vrouw						0,002**
Randstad	0,69	143	1,245	0	7	
Rest van Nederland	0,32	148	,722	0	4	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Het beeld voor de reacties is vergelijkbaar met dat voor de kliks. De verbanden zijn wel minder sterk (en voor de mannen statistisch gezien niet meer significant).

#### 4.4 Discriminatie naar geslacht en type werkgever

##### 4.4.1 Stadium 1: Aantal kliks

Niet bekend.

##### 4.4.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 4.7** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve Nederlandse kandidaat naar geslacht en type werkgever, jong (rond 23 jaar) en middelbaar (rond 35 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>'Normale' werkgever</i>						ntb
Man	0,15	291	0,471	0	4	
Vrouw	0,07	291	0,301	0	2	
<i>Recruiter</i>						ntb
Man	0,55	291	1,160	0	10	
Vrouw	0,35	291	0,852	0	6	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Zowel 'normale' werkgevers als recruiters hebben een voorkeur voor mannelijke kandidaten. Bij 'normale' werkgevers is het gemiddeld aantal kliks voor mannelijke fictieve kandidaten ruim twee keer als voor vrouwelijke kandidaten, bij recruiters bijna twee keer.



## 5 Discriminatie naar leeftijd nader bekeken

De tabellen in dit hoofdstuk splitsen het gewogen aantal kliks en e-mails/ voicemails per leeftijdscategorie (rond 35 jaar en 45-50 jaar) uit naar respectievelijk beroep, regio en type werkgever. Weer beschrijven we alleen de meest in het oog springende uitkomsten per tabel.

### 5.1 Discriminatie naar leeftijd en beroep

#### 5.1.1 Stadium 1: Aantal kliks

**Tabel 5.1** Gemiddeld aantal kliks per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijd en beroep, middelbaar (rond 35 jaar) versus ouder (45-50 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Rond 35 jaar</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	3,89	25	2,935	0	12	
Commercieel mw binnendienst	4,12	24	3,292	0	11	
Financieel-administratief mw	1,54	23	1,567	0	6	
Logistiek mw	3,01	24	2,751	0	10	
Mbo-verpleegkundige	2,89	27	4,735	0	23	
Servicemonteur installatietechniek	9,49	22	12,516	0	40	
<i>45-50 jaar</i>						0,043*
Applicatieontwikkelaar	2,61	16	2,999	0	9	
Commercieel mw binnendienst	3,30	18	3,932	0	13	
Financieel-administratief mw	1,57	16	1,140	0	4	
Logistiek mw	0,95	19	1,300	0	5	
Mbo-verpleegkundige	1,94	17	1,981	0	7	
Servicemonteur installatietechniek	3,13	14	2,169	0	6	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Zowel binnen de groep rond 35 jaar als 45-50 jaar is sprake van een statistisch significant verband tussen het gemiddeld aantal kliks en beroep. Wel is dit verband binnen de eerste groep sterker dan binnen de tweede groep.
- Hoewel de volgorde verschilt, is de top drie van beroepen met het gemiddeld hoogste aantal kliks voor beide groepen hetzelfde (servicemonteur installatietechniek, commercieel medewerker binnendienst en applicatieontwikkelaar). Een zelfde conclusies is te trekken voor de top drie van beroepen met het gemiddeld laagste aantal kliks (financieel administratief medewerker, logistiek medewerker en mbo-verpleegkundige).
- Opvallend zijn verder de nagenoeg gelijke gemiddelde aantallen binnen beide groepen voor financieel administratief medewerkers en de relatief kleine verschillen tussen beide groepen voor commercieel medewerkers binnendienst en applicatieontwikkelaars.



### 5.1.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 5.2** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijd en beroep, middelbaar (rond 35 jaar) versus ouder (45-50 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Rond 35 jaar</i>						0,000**
Applicatieontwikkelaar	0,70	25	1,315	0	8	
Commercieel mw binnendienst	0,75	24	0,897	0	4	
Financieel-administratief mw	0,07	23	0,267	0	1	
Logistiek mw	0,39	24	0,895	0	4	
Mbo-verpleegkundige	1,04	27	2,274	0	10	
Servicemonteur installatietechniek	1,42	23	1,877	0	7	
<i>45-50 jaar</i>						0,186
Applicatieontwikkelaar	0,21	16	0,419	0	1	
Commercieel mw binnendienst	0,26	20	0,790	0	4	
Financieel-administratief mw	0,10	18	0,302	0	1	
Logistiek mw	0,00	19	0,000	0	0	
Mbo-verpleegkundige	0,38	18	0,720	0	2	
Servicemonteur installatietechniek	0,46	15	0,772	0	2	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Globaal zijn voor de reacties dezelfde patronen waarneembaar als voor de kliks. Wel is binnen de groep 45-50 jaar geen sprake meer van een statistisch significant verband.

## 5.2 Discriminatie naar leeftijd en regio

### 5.2.1 Stadium 1: Aantal kliks

**Tabel 5.3** Gemiddeld aantal kliks per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijd en regio, middelbaar (rond 35 jaar) versus ouder (45-50 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Rond 35 jaar</i>						0,031*
Randstad	4,85	71	6,716	0	40	
Rest van Nederland	3,34	73	5,497	0	34	
<i>45-50 jaar</i>						0,005**
Randstad	2,94	49	2,953	0	13	
Rest van Nederland	1,51	51	1,892	0	11	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Binnen beide leeftijdsgroepen is sprake van een statistisch significant verband tussen het gemiddeld aantal kliks en regio. Dit verband is sterker voor de leeftijdscategorie 45-50 jaar dan voor fictieve kandidaten van rond 35 jaar. Dat het verschil in gemiddeld aantal kliks tussen de Randstad en de rest van Nederland bij de ouderen relatief groter is, kan te maken hebben de slechtere arbeidsmarktsituatie in de regio.





### 5.2.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 5.6** Gemiddeld aantal e-mails/ voicemails per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijd en regio, middelbaar (rond 35 jaar) versus ouder (45-50 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>Rond 35 jaar</i>						0,100
Randstad	0,96	71	1,778	0	10	
Rest van Nederland	0,52	74	1,092	0	8	
<i>45-50 jaar</i>						0,036*
Randstad	0,35	52	0,735	0	4	
Rest van Nederland	0,11	53	0,345	0	2	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Weer geldt dat voor de reacties dezelfde patronen waarneembaar zijn als voor de kliks. Het verband tussen het gemiddeld aantal reacties is binnen beide groepen wel minder sterk dan bij de kliks. Binnen de groep rond 35 jaar is geen sprake meer van een statistisch significant verband.

## 5.3 Discriminatie naar leeftijd en type werkgever

### 5.3.1 Stadium 1: Aantal kliks

Niet bekend.

### 5.3.2 Stadium 2: Aantal reacties (e-mails en voicemails)

**Tabel 5.7** Gemiddeld aantal kliks per fictieve Nederlandse mannelijke kandidaat naar leeftijd en type werkgever, middelbaar (rond 35 jaar) versus ouder (45-50 jaar) (gewogen)

	Gem	N	St dev	Min	Max	Sign
<i>'Normale' werkgever</i>						ntb
Rond 35 jaar	0,07	145	0,338	0	4	
45-50 jaar	0,01	105	0,104	0	1	
<i>Recruiter</i>						ntb
Rond 35 jaar	0,53	145	1,307	0	10	
45-50 jaar	0,11	105	,360	0	2	

Significantieniveaus zijn 0,05 (\*) resp. 0,01 (\*\*) bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.

Ntb = significantie niet te bepalen

- Zowel 'normale' werkgevers als recruiters hebben een duidelijke voorkeur voor de groep rond 35 jaar. Bij 'normale' werkgevers is het gemiddeld aantal kliks voor de fictieve kandidaten in de leeftijdscategorie rond 35 jaar een factor 7 keer zo groot als voor kandidaten in de categorie 45-50 jaar. Bij de recruiters gaat het om een factor 5.





## Bijlage 1 Geraadpleegde bronnen en experts

### Geraadpleegde bronnen

- Art. 1 (2012). *Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland.*
- Art. 1 en RADAR (2014). *Onderzoek naar discriminatie door antidiscriminatievoorzieningen. Een overzicht van methoden.*
- Art1.nl.
- Artikel 'Toch discriminatie van allochtonen bij sollicitatie', OP: *nrc.nl*, 7 november 2006.
- Backer, A. (2011). *Uitzendbureaus, gekleurde doorgeefluiken?*
- Berg, H. van den (2004), 'Discoursanalyse', IN: *KWALON* 9(2): 29 – 39.
- Blommaert, L. (2012). 'Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures', IN: *Social Forces*, Manuscript ID: SF-Aug-12-349.R1
- Blommaert, L. (2013). Are Joris and Renske more employable than Rashid and Samira? A study on the prevalence and sources of ethnic discrimination in recruitment in the Netherlands using experimental and survey data. Proefschrift Universiteit Utrecht.
- Bureau Discriminatiezaken (2010). *Factsheet: Leeftijdscdiscriminatie.*
- Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden (2010). *Buiten beeld? Een verkennend onderzoek naar discriminatie op grond van handicap en chronische ziekte.*
- College voor de Rechten van de Mens (2014). *Jaarverslag 2013.*
- College voor de Rechten van de Mens (2015). *Jaarverslag 2014.*
- Dinsbach, W. en S. van Bon (2012). *Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland.*
- Kif Kif en Liga voor de Mensenrechten (2007). *Handleiding Praktijktest Discriminatie.*
- Loeters, E. (2011). *De klant is koning. Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken van werkgevers door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland.*



- McGinnity, F., Nelson, J., Lunn, P. en Quinn, E. (2009). *Discrimination in Recruitment: Evidence from a Field Experiment*. Dublin: The Equality Authority/ The Economic and Social Research Institute.
- Mensenrechten.nl.
- Ministerie van SZW (2013). *Kamerbrief Voortgangsbrief Discriminatie 2013*.
- Ministerie van SZW (2014). *Kamerbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie*.
- MOA, VBO en VSO (2010). *Gedragscode voor onderzoek en statistiek*.
- Möbius (2013). *Mystery calling*.
- National Research Council (2004), 'Measuring Racial Discrimination', IN: R. M. Blank, M. Dabady, & C. F. Citro (redactie). *Committee on National Statistics, Division of Behavioral and Social Sciences and Education*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Panteia (2013). *Verkoopster gezocht (m/v). Onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie in de uitzendbranche*.
- RADAR (2008). *Vrij Baan: Analyse van discriminatie op de arbeidsmarkt Rotterdam*.
- Riach, P. A., & Rich, J. (2004), 'Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are They Ethical?', IN: *Kyklos*, 57(3), 457-470.
- SCP (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*.
- SCP (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*.
- SCP (2102). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*.
- SER (2014). *'Discriminatie werkt niet!'*.
- UWV (2014). *Kansrijke beroepen. Waar is de arbeidsmarkt krap?*
- Wetten.overheid.nl.

### Geraadpleegde experts

*Dr. E.C.C.A. (Lieselotte) Blommaert* (sociologisch onderzoeker Universiteit Utrecht, Faculteit der Sociale Wetenschappen; 'founding mother' van de methode Blommaert).

*Dr. I. (Iris) Andriessen* (wetenschappelijk medewerker onderzoeksector Onderwijs, Minderheden en Methodologie van het SCP; direct betrokken bij (praktijktests voor) monitoronderzoek naar discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt).



*Prof. dr. Eva Derous* (hoogleraar Universiteit Gent, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Vakgroep Personeelsbeleid-, Arbeids- en Organisationspsychologie; actief in het domein van personeelsmanagement/HRM met een speciale focus op werving en selectie; ervaring met praktijktests op dit terrein).

*Drs. Gerard Mulder* (commercieel directeur van Textkernel, een softwarebedrijf dat zich specialiseert in informatie-extractie, document understanding, web mining en semantisch zoeken & matchen in de HR-branche).



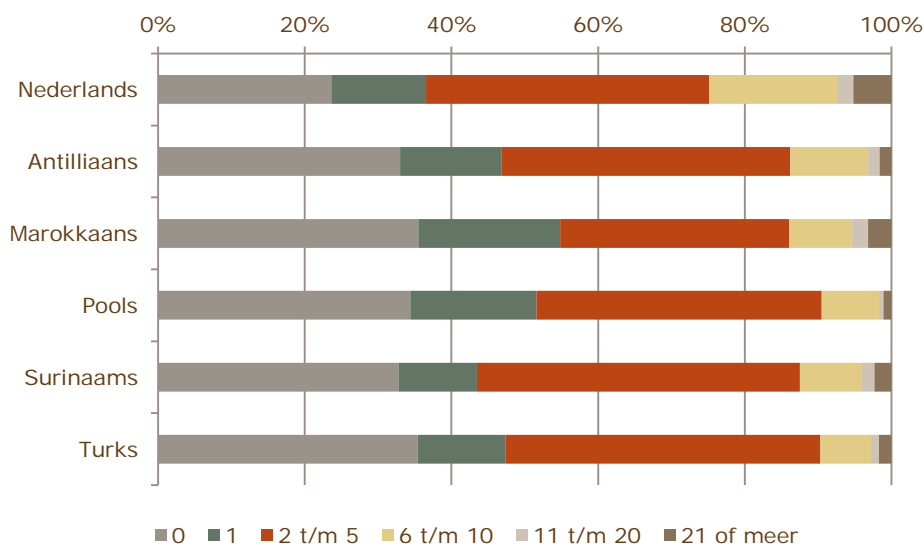
## Bijlage 2 Frequentieverdelingen

Bij onderstaande frequentieverdelingen gaat het - in tegenstelling tot de in dit rapport gepresenteerde gemiddelde aantallen - om ongewogen cijfers.

### Stadium 1: Aantal kliks

Etniciteit (man, rond 23 jaar en rond 35 jaar) (ongewogen)

	0	1	2 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 20	21 of meer	Totaal	N
Nederlands	23,6%	12,9%	38,6%	17,4%	2,2%	5,2%	100,0%	402
Antilliaans	33,0%	13,8%	39,4%	10,6%	1,6%	1,6%	100,0%	188
Marokkaans	35,5%	19,4%	31,2%	8,6%	2,2%	3,2%	100,0%	186
Pools	34,4%	17,2%	38,9%	7,8%	0,6%	1,1%	100,0%	180
Surinaams	32,8%	10,7%	44,1%	8,5%	1,7%	2,3%	100,0%	177
Turks	35,4%	12,0%	42,9%	6,9%	1,1%	1,7%	100,0%	175
Totaal	31,0%	14,1%	39,0%	11,2%	1,7%	3,0%	100,0%	1.308

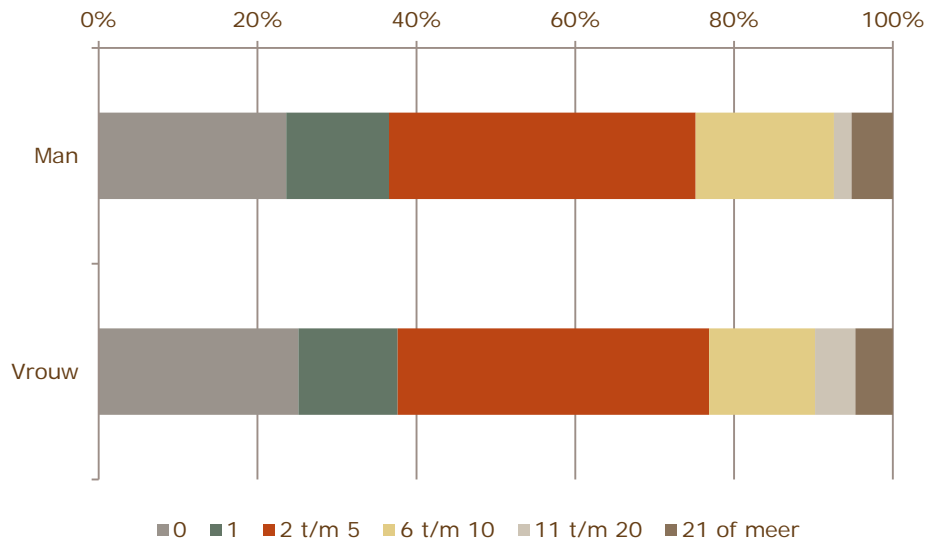


Naar verhouding worden de CV's van de fictieve Nederlandse mannelijke kandidaten van lagere/middelbare leeftijd vaker bekeken dan die van de overige etnische groepen. Van ruim driekwart (76%) van de Nederlandse fictieve kandidaten is het CV ten minste één keer bekeken door werkgevers/ recruiters. Voor de overige etnische groepen is dit steeds om en nabij twee derde. Kijken we naar het percentage CV's dat meer dan vijf keer is gezien, dan scoren de Nederlandse kandidaten met 25 procentpunt beduidend hoger dan de overige etnische groepen (elk 14 procentpunt of minder).



Geslacht (NL, rond 23 jaar en rond 35 jaar) (ongewogen)

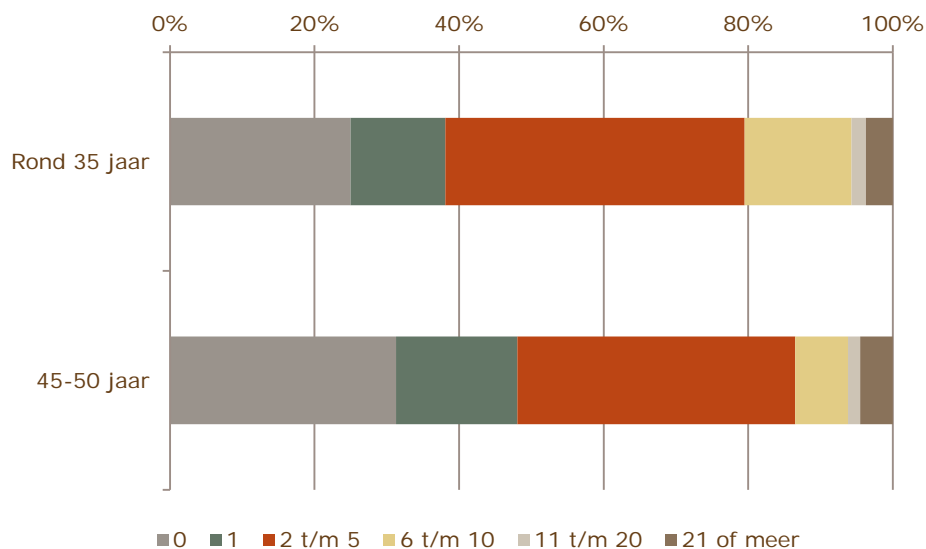
	0	1	2 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 20	21 of meer	Totaal	N
Man	23,6%	12,9%	38,6%	17,4%	2,2%	5,2%	100,0%	402
Vrouw	25,1%	12,5%	39,2%	13,3%	5,1%	4,7%	100,0%	255
Totaal	24,2%	12,8%	38,8%	15,8%	3,3%	5,0%	100,0%	657



Het aantal bekeken CV's van mannelijke en vrouwelijke Nederlandse kandidaten van lagere/middelbare leeftijd ontloopt elkaar niet veel. Voor mannen is het percentage CV's dat één keer of vaker is gezien 76%, voor vrouwen is dat 75%. Van de mannelijke kandidaten is in 25 procentpunt van de gevallen het CV meer dan vijf keer bekeken, van de vrouwelijke kandidaten in 23 procentpunt van de gevallen.

Leeftijd (NL man, rond 35 jaar versus 45-50 jaar) (ongewogen)

	0	1	2 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 20	21 of meer	Totaal	N
Rond 35 j	25,0%	13,1%	41,4%	14,8%	2,0%	3,7%	100,0%	244
45-50 j	31,3%	16,8%	38,5%	7,3%	1,7%	4,5%	100,0%	179
Totaal	27,7%	14,7%	40,2%	11,6%	1,9%	4,0%	100,0%	423

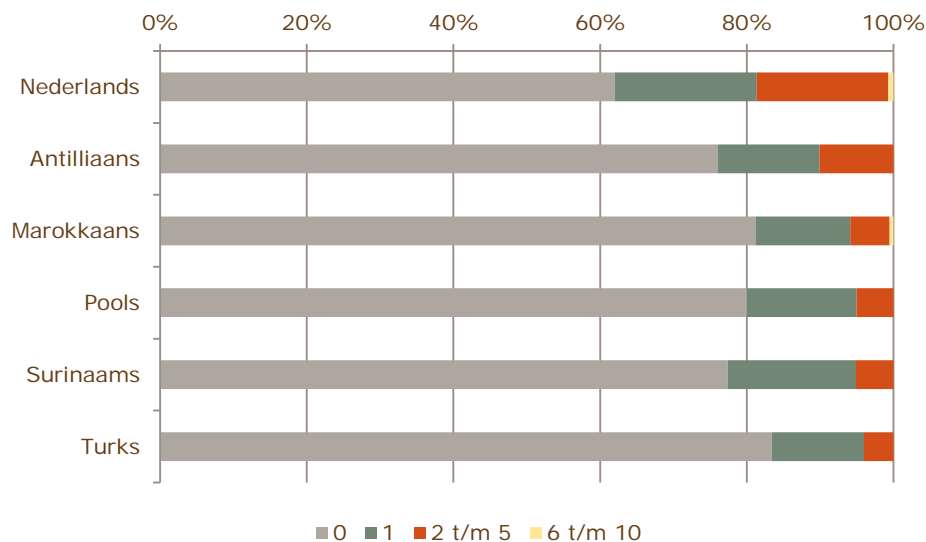


Van 75% van de fictieve Nederlandse mannelijke kandidaten van middelbare leeftijd (rond 35 jaar) wordt het CV minimaal één keer bekeken. Voor de groep ouderen (45-50 jaar) is dit 69%. Kijken we naar het aandeel kandidaten van wie het CV meer dan vijf keer is gezien, dan is dit voor de kandidaten van middelbare leeftijd 21 procentpunt en voor de groep ouderen 13,5 procentpunt.

## Stadium 2: Aantal e-mails/voicemail

Etniciteit (man, rond 23 jaar en rond 35 jaar) (ongewogen)

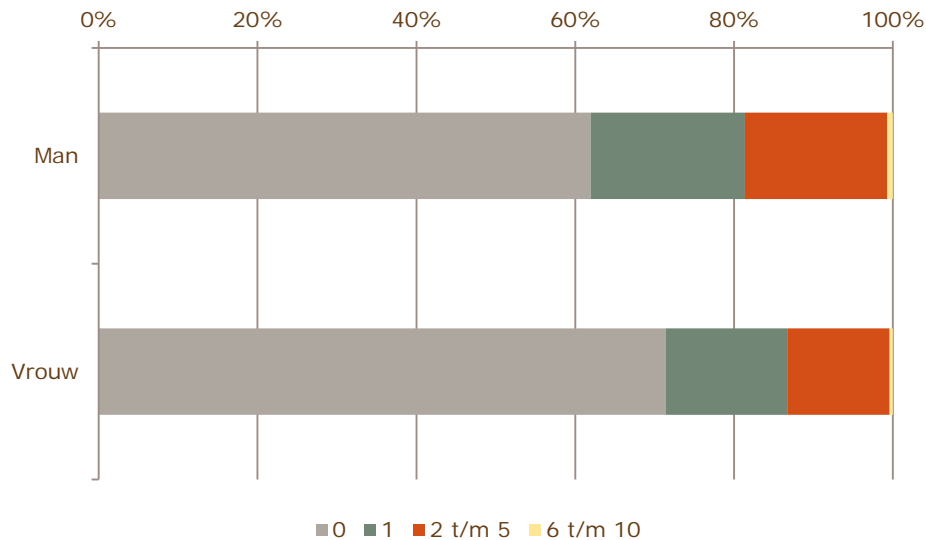
	0	1	2 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 20	21 of meer	Totaal	N
Nederlands	61,9%	19,4%	17,9%	0,7%			100,0%	402
Antilliaans	76,1%	13,8%	10,1%				100,0%	188
Marokkaans	81,2%	12,9%	5,4%	0,5%			100,0%	186
Pools	80,0%	15,0%	5,0%				100,0%	180
Surinaams	77,4%	17,5%	5,1%				100,0%	177
Turks	83,4%	12,6%	4,0%				100,0%	175
Totaal	74,2%	15,9%	9,6%	0,3%			100,0%	1308



Ook het aantal e-mails/voicemails ligt voor de fictieve Nederlandse mannelijke kandidaten van lagere/middelbare leeftijd hoger dan dat voor de overige etnische groepen. Van de Nederlandse kandidaten heeft 38% ten minste één reactie per e-mail/voicemail ontvangen. Voor de overige etnische groepen varieert dit percentage van 17% voor de Turkse groep tot 25% voor de Antilliaanse groep. Nederlandse kandidaten hebben in 19 procentpunt van de gevallen meer dan één reactie per e-mail/voicemail ontvangen. Voor de Antilliaanse groep gaat het om 10 procentpunt en voor de overige etnische groepen om om en nabij 5%.

Geslacht (NL, rond 23 jaar en rond 35 jaar) (ongewogen)

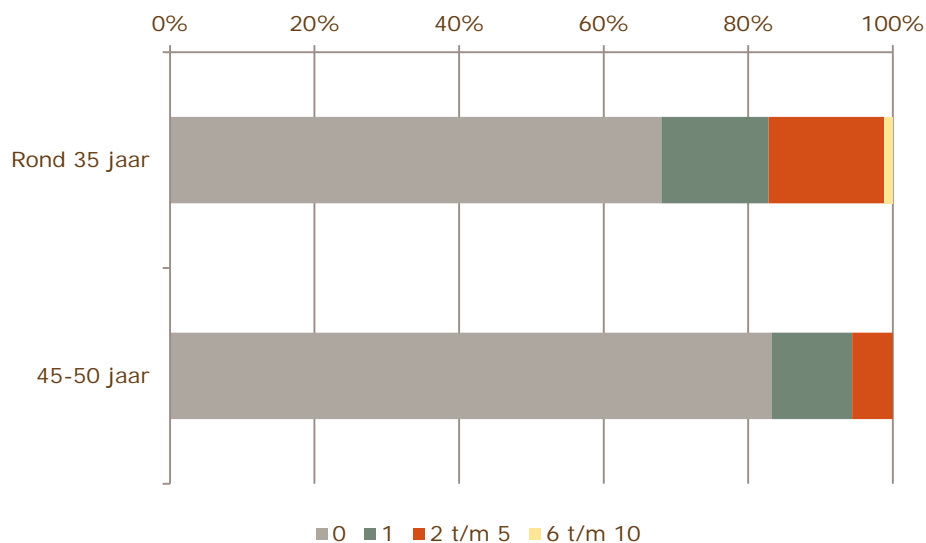
	0	1	2 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 20	21 of meer	Totaal	N
Man	61,9%	19,4%	17,9%	0,7%			100,0%	402
Vrouw	71,4%	15,3%	12,9%	0,4%			100,0%	255
Totaal	65,6%	17,8%	16,0%	0,6%			100,0%	657



De verschillen tussen mannen en vrouwen in aantal e-mails/voicemails per fictieve kandidaat zijn groter dan bij de kliks. Van de Nederlandse mannelijke kandidaten van lagere/middelbare leeftijd heeft 38% één of meer reacties per e-mail/voicemail ontvangen (waarvan 19 procentpunt meer dan één). Voor de vrouwen is dit aandeel 29% (waarvan 13 procentpunt meer dan één).

Leeftijd (NL man, rond 35 jaar versus 45-50 jaar) (ongewogen)

	0	1	2 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 20	21 of meer	Totaal	N
Rond 35 j	68,0%	14,8%	16,0%	1,2%			100,0%	244
45-50 j	83,2%	11,2%	5,6%				100,0%	179
Totaal	74,5%	13,2%	11,6%	0,7%			100,0%	423

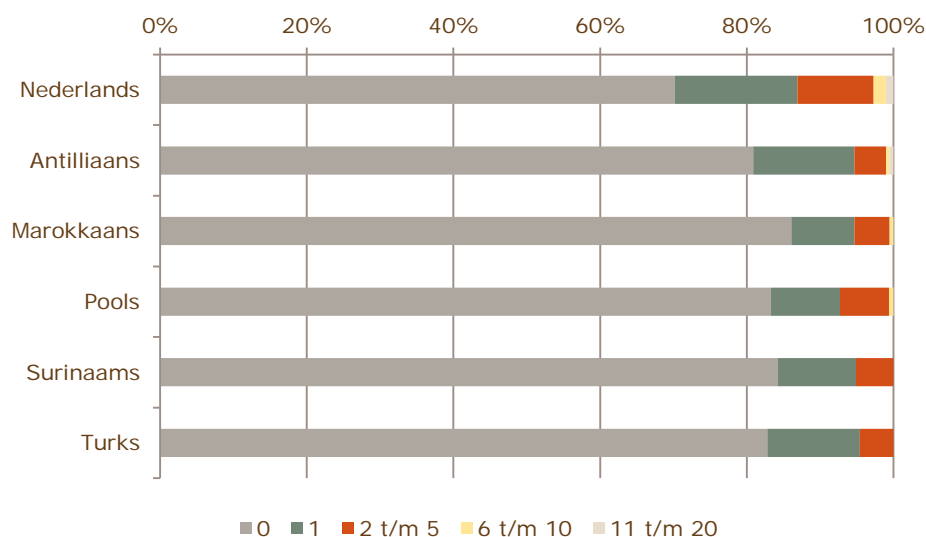


Fictieve Nederlandse mannelijke kandidaten van middelbare leeftijd (rond 35 jaar) ontvangen bijna twee keer zo vaak één of meer reacties per e-mail/voicemail dan de groep ouderen (45-50 jaar) (32% tegenover 17%). Kijken we naar het aandeel kandidaten met meer dan één reactie dan is dit voor eerstgenoemde groep 17 procentpunt en voor laatstgenoemde 6 procentpunt.

## Stadium 2: Gemiste oproepen

Etniciteit (man, rond 23 jaar en rond 35 jaar) (ongewogen)

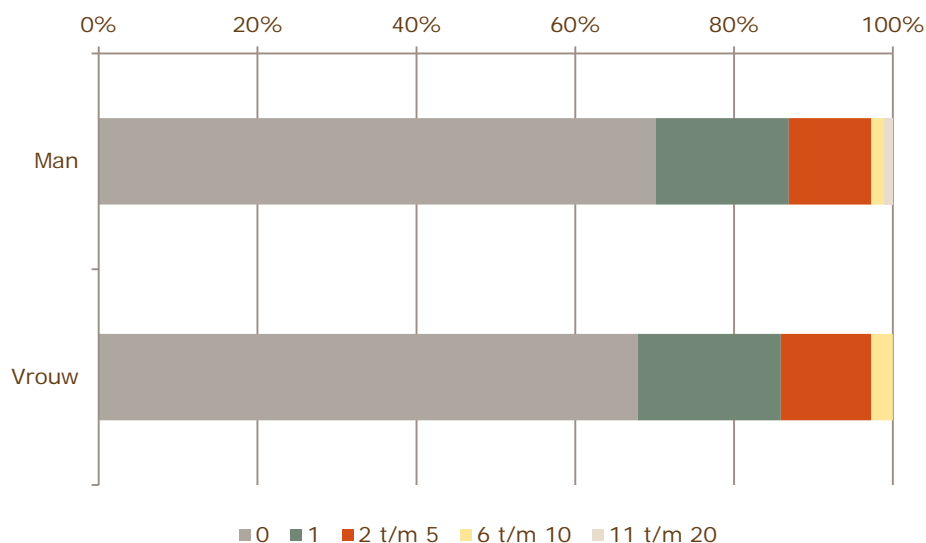
	0	1	2 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 20	21 of meer	Totaal	N
Nederlands	70,1%	16,7%	10,4%	1,7%	1,0%		100,0%	188
Antilliaans	80,9%	13,8%	4,3%	0,5%	0,5%		100,0%	186
Marokkaans	86,0%	8,6%	4,8%	0,5%			100,0%	402
Pools	83,3%	9,4%	6,7%	0,6%			100,0%	180
Surinaams	84,2%	10,7%	5,1%				100,0%	177
Turks	82,9%	12,6%	4,6%				100,0%	175
Totaal	79,4%	12,8%	6,7%	0,8%	0,4%		100,0%	1.308



Er zijn naar verhouding meer gemiste oproepen aan fictieve Nederlandse mannelijke kandidaten van lagere/middelbare leeftijd dan aan kandidaten uit de andere etnische groepen. Het aandeel Nederlandse kandidaten met één of meer gemiste oproepen bedraagt 30%. Voor de overige etnische groepen varieert het percentage van 15% voor de Marokkaanse groep tot 19% voor de Antilliaanse groep. Van de Nederlandse kandidaten met gemiste oproepen heeft 13 procentpunt er meer dan één ontvangen. Voor de Poolse groep is dit 7 en voor de overige etnische groepen rond 5 procentpunt.

Geslacht (NL, rond 23 jaar en rond 35 jaar) (ongewogen)

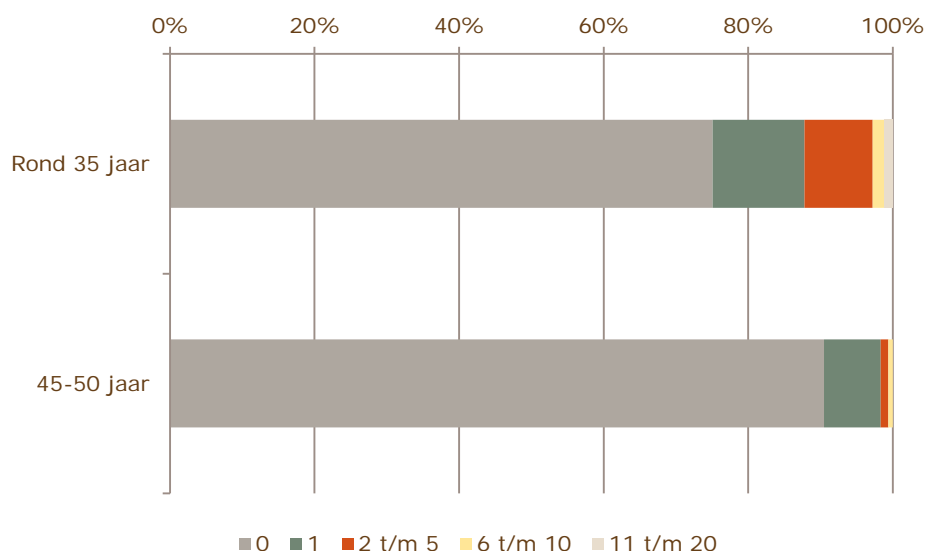
	0	1	2 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 20	21 of meer	Totaal	N
Man	70,1%	16,7%	10,4%	1,7%	1,0%		100,0%	402
Vrouw	67,8%	18,0%	11,4%	2,7%			100,0%	255
Totaal	69,3%	17,2%	10,8%	2,1%	0,6%		100,0%	657



Naar geslacht is er weinig verschil in het aantal gemiste oproepen. Voor Nederlandse mannen van lagere/middelbare leeftijd is het aandeel met één of meer gemiste oproepen 30% (waarvan 13 procentpunt meer dan één reactie), voor vrouwen 33% (waarvan 14 procentpunt meer dan één reactie).

Leeftijd (NL man, rond 35 jaar versus 45-50 jaar) (ongewogen)

	0	1	2 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 20	21 of meer	Totaal	N
Rond 35 j	75,0%	12,7%	9,4%	1,6%	1,2%		100,0%	244
45-50 j	90,5%	7,8%	1,1%	0,6%			100,0%	179
Totaal	81,6%	10,6%	5,9%	1,2%	0,7%		100,0%	423



Gemiste oproepen zijn er vaker voor Nederlandse kandidaten van middelbare leeftijd (rond 35 jaar) (25% met één of meer reacties waarvan 12 procentpunt met meer dan één reactie) dan voor de oudere groep (45-50 jaar) (10% respectievelijk 2 procentpunt).

