

---

# Omgevingsanalyse diversiteit en inclusie in de handel 2021

Ter voorbereiding op de nulmeting 2022



2

# Inhoud

<b>1 - Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2 - Diversiteit in voedingshandel, detailhandel en zelfstandige kleinhandel in cijfers</b>	<b>7</b>
2.1 Diversiteitskenmerk: geslacht	9
2.2 Diversiteitskenmerk: leeftijd	10
2.3 Diversiteitskenmerk: herkomst	11
2.4 Diversiteitskenmerk: handicap of langdurig gezondheidsprobleem	13
<b>3 - Onderzoeken discriminatie op de arbeidsmarkt</b>	<b>15</b>
3.1 Nulmeting discriminatie op Antwerpse arbeidsmarkt (2021)	15
3.2 Nulmeting discriminatie op Gentse arbeidsmarkt (2021)	15
3.3. Rapport Hoge Raad Werkgelegenheid arbeidsparticipatie allochtonen (2018)	16
<b>4 - Voorstel van beslissing</b>	<b>19</b>

# Voorwoord

Beste lezer,

Een job in de handel... is volop kansen bieden aan iedereen. De handelssector is de grootste private werkgever in België en biedt tal van mogelijkheden aan verschillende kansengroepen om aan de slag te gaan en te blijven, met doorgroeimogelijkheden.

De voedings- en de detailhandel zijn bij uitstek laagdrempelige instapsectoren waarbij kortgeschoolde werknemers met diverse achtergronden een loopbaan kunnen uitbouwen door middel van onder meer opleiding of bijscholing on-the-job. De manier waarop een onderneming naar diversiteit en inclusie kijkt en hoe zij hier zowel intern als extern mee omgaat, is cruciaal. Zo zijn er binnen de sector al heel wat mooie voorbeelden van projecten of visies van ondernemingen rond dit thema.

In 2021 zag Commerce Training, de opleidingstak van de sociale fondsen in de voedings- en detailhandel, het levenslicht en werden er engagementen aangegaan rond het thema Diversiteit en Inclusie. Een thema dat steeds hoger op de politieke agenda komt te staan, maar dus ook op die van de handelsbedrijven.

In het addendum van de Vlaamse opleidingsconvenant engageerden de sociale partners van de handel zich voor de uitvoering van deze *Omgevingsanalyse over Diversiteit* in de handel als aanloop naar de nulmeting in 2022. Via correspondentietesten (fictieve kandidaten) zal mogelijke discriminatie bij aanwerving in de sector worden gemeten.

Deze nulmeting wordt uitgevoerd door een externe onafhankelijke dienstverlener. Het doel is om de kansen voor personen met diverse achtergronden nog te vergroten en obstakels in de toekomst maximaal weg te werken.

Commerce Training ziet het thema van D&I heel ruim en de sector wil werkgevers ook uitdrukkelijk informeren en ondersteunen bij de integratie van werknemers met een beperking. De sector zal hierbij verder bouwen op de expertise van gespecialiseerde organisaties als Inter in Vlaanderen en Cawab in de Franse Gemeenschap.

Tenslotte willen we rond Diversiteit & Inclusie samen een cultuurshift op gang trekken. De structurele arbeidskrapte zorgt ervoor dat D&I geen *nice to have* meer is, maar een echte *must* om talent aan te trekken en te behouden in de handel.

Met vriendelijke groet

Sabien De Mont

Head Commerce Training  
[www.commercetraining.be](http://www.commercetraining.be)



# 1 - Inleiding

De federale en regionale overheden zetten steeds meer in op Diversiteit & Inclusie en meer bepaald op **non-discriminatie bij aanwerving** (mystery calls, fictieve sollicitaties, ...). Met de Vlaamse sectorconvenant diversiteit (2021-2022) engageert ook de handel zich, net als 35 andere sectoren, om rond dit thema te werken en dit zowel voor de voedingshandel (PC 119), detailhandel (PC 202/311/312) als zelfstadijge kleinhandel (PC 201/202.01).

Om na te gaan of er in onze sector gediscrimineerd wordt, vraagt de Vlaamse overheid om een onderzoek uit te voeren in drie fasen:

- 2021: **Omgevingsanalyse** die de huidige context schetst op vlak van diversiteit in de sector;
- 2022: **Nulmeting** op basis van **fictieve sollicitatiebrieven**. Het is aan de sociale partners om te bepalen welke discriminatiegronden onderzocht zullen worden, binnen een weliswaar beperkt en eenmalig budget in 2022;
- 2023: Op basis van het resultaat van die nulmeting wordt een **sectoraal actieplan** opgesteld, met guidelines, best practices, getuigenissen, enz.

**Deze omgevingsanalyse** kadert in de **eerste stap** en dient ter voorbereiding op de nulmeting. Hieronder wordt de diversiteit in de sector eerst in cijfers weergegeven en daarna worden reeds uitgevoerde onderzoeken over non-discriminatie in onze sector kort beschreven. In het voorstel van beslissing tenslotte worden voor de 3 doelgroepen in de handel discriminatiegronden voorgesteld om te onderzoeken in de nulmeting.





# 2 - Diversiteit in voedings-, detail-, en zelfstandige kleinhandel

Met dit sectorale diversiteitsrapport willen we een beeld geven van de huidige situatie in onze sector op het vlak van diversiteit. Let wel, een diverse sector betekent dat er al stappen gezet zijn om divers aan te werven, maar is nog geen garantie dat er niet gediscrimineerd wordt. Het al of niet aanwezig zijn van discriminatie bij aanwerving zal net onderzocht worden in de nulmeting (fase 2). Hieronder brengen we vier mogelijke discriminatiegronden in beeld:

- **Geslacht** (aandeel mannen/vrouwen);
- **Leeftijd** (aandeel 50-plussers);
- **Herkomst en nationaliteit** (aandeel Belgische/niet Belgische herkomst 1<sup>ste</sup>/2<sup>de</sup> generatie en nationaliteit);
- **Handicap** (een ernstige lichamelijke of geestelijke beperking).

Diversiteitskenmerken **geslacht, leeftijd en herkomst** worden op paritair comité-niveau besproken. Er worden drie groepen van paritaire comités onderzocht:

- **Groep 1: PC 119, arbeiders in de voedingshandel (35.000 werknemers):** onder dit paritair comité vallen de arbeiders die werken in onder meer de distributiecentra van de supermarkten, voedingswinkels, groentemarkten, handelaars in bieren en dranken, maar ook beenhouwerijen vallen

hieronder. Typische voorbeelden van beroepen onder dit paritair comité zijn magazijniers, logistiek verantwoordelijken, slagers, enz.;

- **Groep 2: PC 202/311/312, werknemers in de detailhandel (120.000 werknemers):** onder deze paritaire comités vallen de bedienden (en enkele arbeiders) die werken in de kleinhandel in voedingswaren (food winkelketens), grote kleinhandelszaken (non food winkelketens) en de warenhuizen (hypermarkten). De typische beroepen in deze PC's zijn winkelmedewerker en winkelmanager;
- **Groep 3: PC 201/202.01, werknemers in de zelfstandige kleinhandel (100.000 werknemers):** paritair comité van de zelfstandige kleinhandel (201) en van de middelgrote levensmiddelenbedrijven (202.01). De typische beroepen hier zijn ook voornamelijk winkelmedewerker en -manager.

Daarnaast wordt, waar mogelijk, telkens ook een onderscheid gemaakt tussen de drie gewesten.

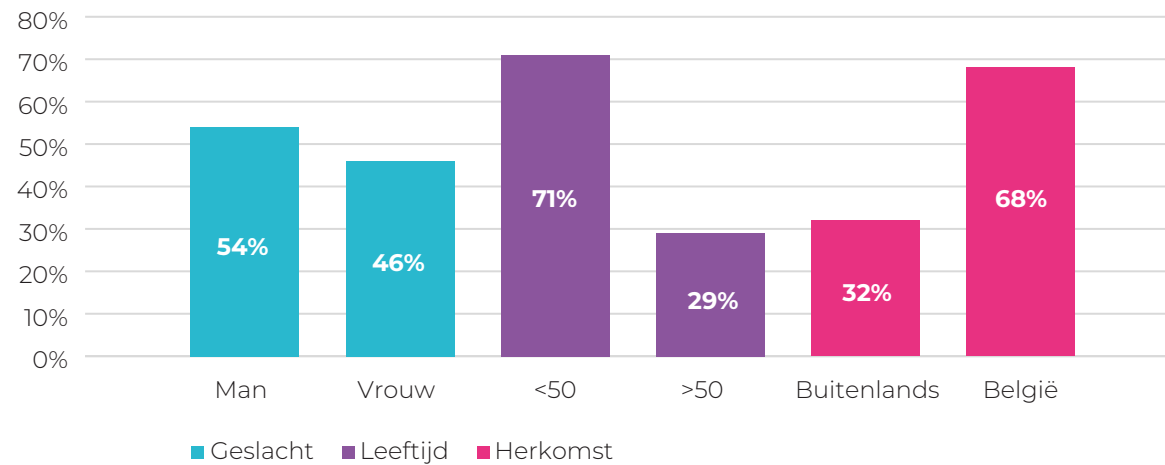
Het diversiteitskenmerk **handicap** wordt op sectorniveau bekeken (3 groepen samen). Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen groothandel (NACE 46) en detailhandel (NACE 47).

Om de paritaire comités en de algemene detail- en groothandel te kunnen vergelijken met **andere sectoren in de privésector**, worden hier eerst de Belgische gemiddelden van de totale privésector opgesomd. In de Belgische privésector is 54% mannelijk en 46% vrouwelijk. Ten tweede is 71% jonger dan 50 en 29% ouder dan 50. De gemiddelde leeftijd is 45 jaar. Daarnaast heeft 32% een buitenlandse herkomst (1<sup>ste</sup> of 2<sup>de</sup> generatie).

Tot slot heeft van alle werknemers op de Belgische arbeidsmarkt **3,4% een ernstig handicap of langdurige gezondheidsproblemen.**

# Diversiteitscijfers in de volledige privésector

8



Bron: Geslacht en leeftijd = RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid),  
Herkomst = KSZ (Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid)



## 2.1 Diversiteitskenmerk: geslacht

### PC 119 (voedingshandel)

Bij de arbeiders uit de voedingshandel is **80% mannelijk en 20% vrouwelijk**. Wanneer we dit op gewestelijk niveau bekijken wordt het verschil tussen het geslacht van de arbeiders groter in het Brussels Hoofdstedelijk en Waals Gewest. In Brussel is 90% mannelijk en in Wallonië 84%. In Vlaanderen ligt dit lager met 76% mannelijke arbeiders.

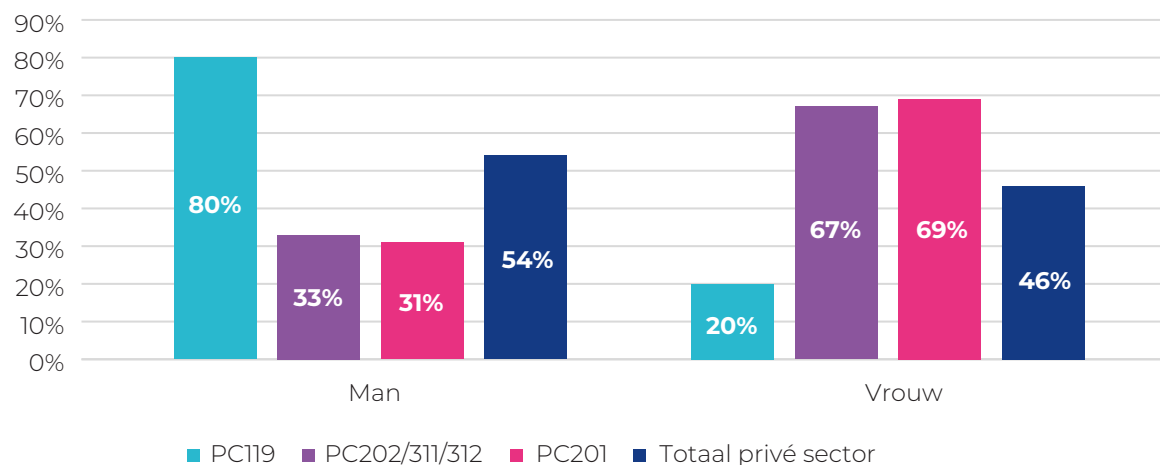
### PC's 202/311/312 (detailhandel)

Voor deze drie paritaire comités samen is **33% mannelijk en 67% vrouwelijk**. In het Vlaams Gewest ligt het percentage mannen iets hoger met 36 % tegenover 64% vrouwen. In het Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest is dit respectievelijk 27,5% en 31% mannen tegenover 72,5% en 69% vrouwen.

### PC's 201/202.01 (zelfstandige kleinhandel)

In de paritaire comités van de zelfstandige kleinhandel is **31% mannelijk en 69% vrouwelijk**. In het Vlaams Gewest zien we extremere gemiddelden met 27% mannen en 73% vrouwen. In Wallonië ligt de verdeling in lijn met het algemeen gemiddelde met 33% mannen en 67% vrouwen. In Brussel ligt de verdeling iets meer gelijk met 44% mannen en 56% vrouwen.

**Voedings-, detail-, en zelfstandige kleinhandel vergeleken met privé-sector naar geslacht**



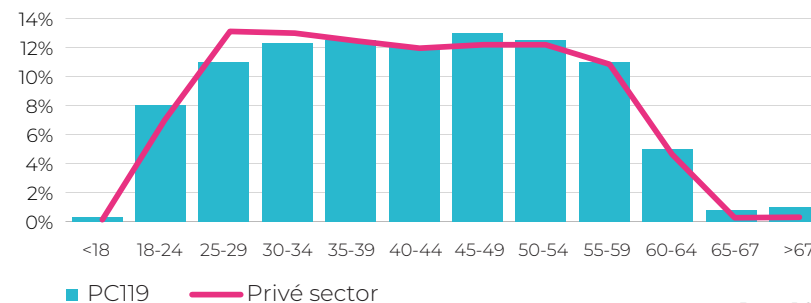
Bron: RSZ (Rijksdienst sociale zekerheid)

## 2.2 Diversiteitskenmerk: leeftijd

### PC 119 (voedingshandel)

70% van de arbeiders in de voedingshandel is jonger dan 50 jaar. **30% is ouder dan 50.** De gemiddelde leeftijd is 46 jaar. Wanneer de twee bovenstaande discriminatiegronden worden gecombineerd, is de gemiddelde man 48 jaar oud en de gemiddelde vrouw 45 jaar. In het Vlaams Gewest zijn de arbeiders het oudst, met een gemiddelde van 49 jaar. In het Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn de arbeiders in beide gewesten gemiddeld 45 jaar. In de onderstaande grafiek wordt het PC 119 vergeleken met de privésector. **De arbeiders uit de voedingshandel zijn iets ouder.**

### Leeftijdsgrafiek van PC 119 vergeleken met privé sector

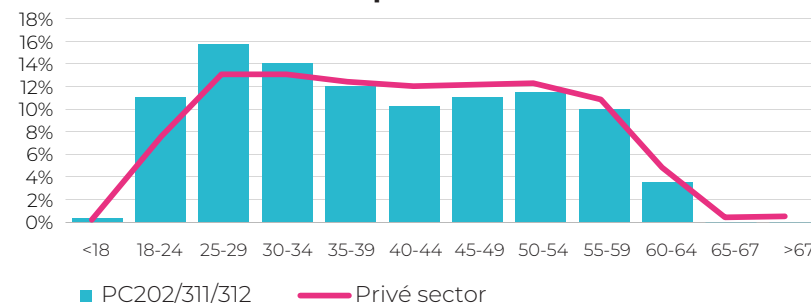


Bron: RSZ

### PC's 202/311/312 (detailhandel)

In de drie paritaire comités voor de arbeiders en bedienden uit de handel is 75% jonger en **25% ouder dan 50 jaar.** De gemiddelde leeftijd is 42 jaar. Deze gemiddelde leeftijd is gelijk voor mannen en vrouwen. In de drie gewesten is de gemiddelde leeftijd ongeveer gelijk. In Vlaanderen is de gemiddelde bediende in de detailhandel 43 jaar. In Wallonië en Brussel, respectievelijk 41 en 42 jaar. In de leeftijdsgrafiek hieronder is duidelijk te zien dat bedienden in de detailhandel jonger zijn dan de gemiddelde werknemer in de privésector.

### Leeftijdsgrafiek van PC 202, 311, 312 vergeleken met privé-sector

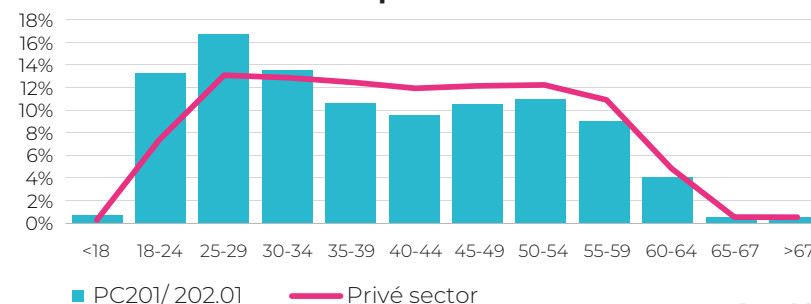


Bron: RSZ

### PC's 201/202.01 (zelfstandige kleinhandel)

In de zelfstandige kleinhandel is 75% jonger en **25% ouder dan 50 jaar.** De gemiddelde leeftijd is 45 jaar. De mannelijke werknemers hebben een gemiddelde leeftijd van 44 jaar, de vrouwen hebben een gemiddelde leeftijd van één jaar ouder, namelijk 45 jaar. In Vlaanderen is de gemiddelde leeftijd in de zelfstandige kleinhandel 47 jaar. In Wallonië en Brussel is de gemiddelde leeftijd gelijk met 44 jaar. In de leeftijdsgrafiek hieronder is hetzelfde effect te zien als bij de voorgaande drie paritaire comités. De bedienden in de zelfstandige kleinhandel bestaan uit een grotere groep jongere werknemers.

### Leeftijdsgrafiek PC 201 en 202.01 vergeleken met privé-sector



Bron: RSZ

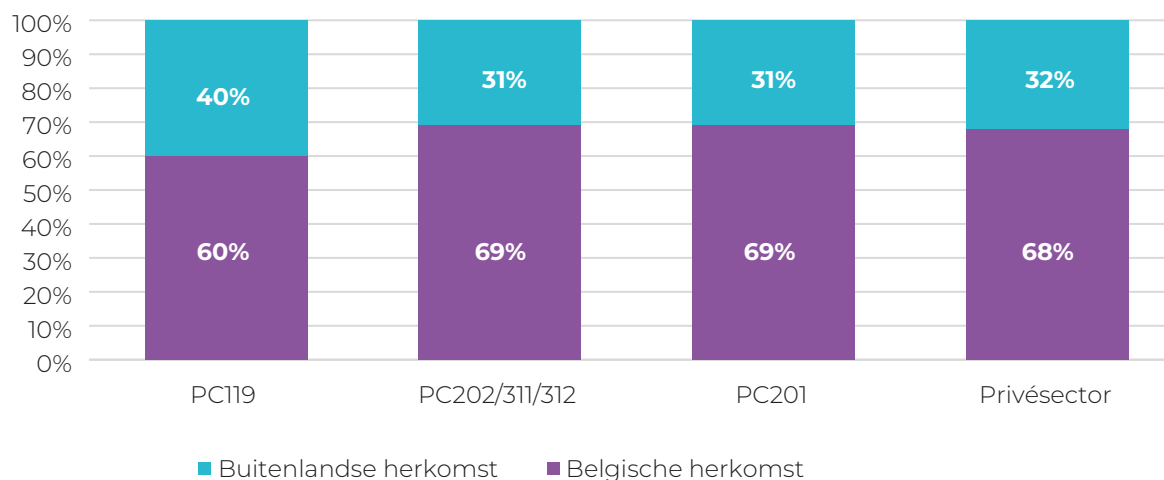
### 2.3 Diversiteitskenmerk: herkomst (1<sup>ste</sup>/2<sup>de</sup> generatie)

De onderstaande grafiek vergelijkt de drie groepen met de privésector op het vlak van herkomst (1<sup>ste</sup> of 2<sup>de</sup> generatie buitenlandse afkomst). Hieruit blijkt dat het **PC 119** het **grootste aandeel werknemers van buitenlandse herkomst tewerkstelt (40%)**.

De **PC's voor de detailhandel en zelfstandige kleinhandel hebben zo goed als hetzelfde aandeel buitenlandse tewerkstelling (31%) als de totale privésector (32%)**, incl. bouwsector, transport, schoonmaak, industrie, enz. In de volgende paragrafen wordt per paritair comité gekeken naar

de verschillende landengroepen van buitenlandse herkomst. Ze zijn tegelijk ook een goede afspiegeling van de samenleving, waar ook ongeveer 10% een buitenlandse nationaliteit heeft en 30% van buitenlandse herkomst is (1<sup>ste</sup> of 2<sup>de</sup> generatie).

**Voedings-, detail-, en zelfstandige kleinhandel vergeleken met privé-sector naar herkomst (1<sup>ste</sup>/2<sup>de</sup> generatie)**

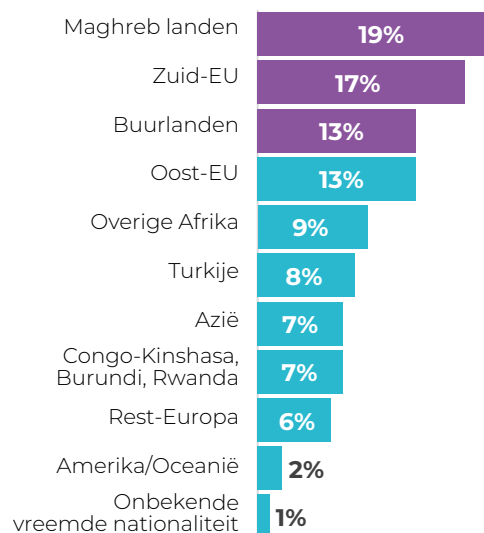


Bron: KSZ

### PC 119 (voedingshandel)

Ongeveer de **helft (49%)** van de arbeiders uit de voedingshandel die een buitenlandse herkomst hebben komt uit **Maghreb landen (19%), Zuid-Europese landen (17%) en buurlanden (13%)**.

**Arbeiders in de voedingshandel naar plaats van buitenlandse herkomst**

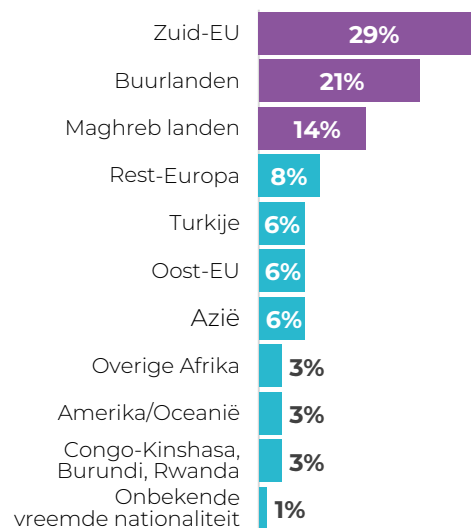


Bron: KSZ

### PC's 202/311/312 (detailhandel)

In deze drie paritaire comités komen de werknemers met een buitenlandse herkomst voornamelijk **(64%) uit Zuid-Europese landen (29%), buurlanden (21%) of Maghreb landen (14%)**.

**Arbeiders en bedienden uit de detailhandel naar plaats van buitenlandse afkomst**

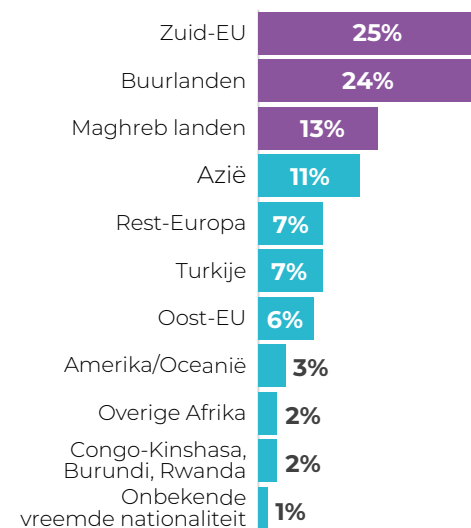


Bron: KSZ

### PC's 201/202.01 (zelfstandige kleinhandel)

In de zelfstandige kleinhandel zijn de drie meest voorkomende landengroepen (62%) van personen met een buitenlandse herkomst hetzelfde als in de drie bovenstaande paritaire comités. **25% komt uit Zuid-Europese landen, 24% uit buurlanden en 13% uit Maghreb landen.**

**Zelfstandigen in kleinhandel naar plaats van buitenlandse herkomst**



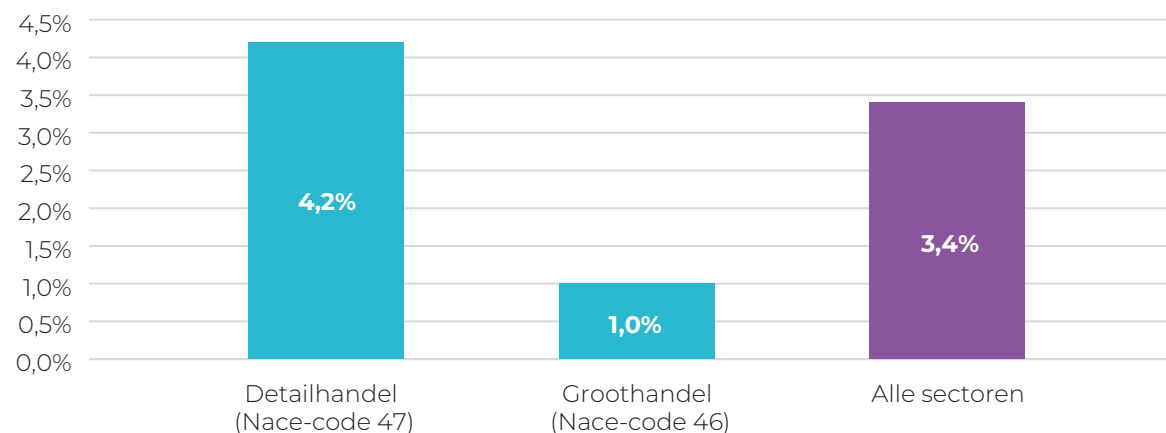
Bron: KSZ



## 2.4 Diversiteitskenmerk: handicap of langdurig gezondheidsprobleem

Een vierde discriminatiegrond peilt naar de hinder van een handicap of langdurig gezondheidsprobleem tijdens het uitvoeren van de job. De grafiek hieronder geeft het aandeel werknemers weer per **sector (volledige handel)** met een ernstige handicap of langdurig gezondheidsprobleem. Hier kan geen onderscheid worden gemaakt op niveau van paritair comité omdat de gegevens niet betrouwbaar zijn op dit niveau.

Ernstige handicap of langdurig gezondheidsprobleem op sectorniveau



Bron: Statbel, EAK (Enquête naar arbeidskrapte)



# 3 - Onderzoeken discriminatie op de arbeidsmarkt

Er werden reeds twee nulmetingen uitgevoerd om de discriminatie op de arbeidsmarkt in kaart te brengen, namelijk op de Antwerpse en Gentse arbeidsmarkt. In de volgende twee paragrafen worden beide nulmetingen samengevat. Tot slot worden de belangrijkste bevindingen, die betrekking hebben op deze analyse, uit het verslag van de Hoge Raad van Werkgelegenheid over arbeidsparticipatie van niet-EU migranten (2018) weergegeven.

## 3.1 Nulmeting discriminatie op Antwerpse arbeidsmarkt (2021)

In dit onderzoek werden **2.880 fictieve sollicitatiebrieven in 5 sectoren (gemiddeld 576 per sector)** uitgestuurd op de Antwerpse arbeidsmarkt. Hier werden vier discriminatiegronden onderzocht: etniciteit, leeftijd, seksuele geaardheid en gender. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen vijf sectoren:

- Industrie (NACE C);
- Bouwnijverheid (NACE F);
- Groot- en detailhandel (NACE G);
- Vervoer en opslag (NACE H);
- Administratieve en ondersteunende diensten (NACE N).

Wat de sector van de handel betreft, werd er onder andere gesolliciteerd voor **magazijnmedewerker, verkoper elektrische toestellen, verkoper kleding en accessoires, winkelmanager en winkelmedewerker**. Er werd in dit onderzoek gemeten hoe de doelgroep zich verhoudt tegenover de controlegroep op (1) de respons op een sollicitatie en (2) de uitnodiging op een gesprek.

**Over de 5 sectoren** heen werd er een discriminatie vastgesteld voor etniciteit en leeftijd, maar niet voor seksuele geaardheid en gender.

Voor de **groot- en detailhandel samen** werd er enkel een significante discriminatie vastgesteld op basis van **leeftijd** (50-plussers kregen minder respons dan andere leeftijdsgroepen).

## 3.2 Nulmeting discriminatie op Gentse arbeidsmarkt (2021)

Tussen december 2020 en mei 2021 werden er op de Gentse arbeidsmarkt **1.920 fictieve sollicitatiebrieven in 5 sectoren (gemiddeld 384 per sector)** uitgestuurd naar vacatures van ondernemingen waarvan het bedrijf gelegen is in Gent.

Er werden vijf discriminatiegronden onderzocht:

- Etniciteit
- Gezondheid en functiebeperking
- Transgender identiteit
- Leeftijd
- Gender

Daarnaast werden **vijf focussectoren** onderscheiden:

- Industrie (NACE C);
- Groot- en detailhandel (NACE G);
- Administratieve en ondersteunende diensten (NACE N, met uitzondering van cijfercodes 78100 en 78200);
- Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (NACE N, cijfercodes 78100 en 78200);
- Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (NACE Q).

Voor onze sector (NACE G) werd er gesolliciteerd voor onder andere **logistiek verantwoordelijke, magazijnmedewerker, winkelmanager kleinhandel en winkelmedewerker**. Er werd ook hier gekeken of er een positieve reactie kwam op de sollicitatie en of er een uitnodiging volgde voor een gesprek.

**Over alle sectoren heen** laat het rapport zien dat kandidaten met een discriminatiecriterium **21% minder worden uitgenodigd**. Als we naar discriminatiegronden opsplitsen worden **transgender personen, ouderen, dove kandidaten, kandidaten met buitenlandse herkomst (hieronder minderheidskandidaten genoemd) minder uitgenodigd** op gesprek met respectievelijk 29%, 25%, 42% en 16% minder.

Het onderzoek toont daarnaast aan dat in de sectoren **groot- en detailhandel** en menselijke gezondheidszorg en maatschappelijk dienstverlening **gediscrimineerd** wordt. Minderheidskandidaten (de bovenstaande groepen) kregen in deze beide sectoren **een derde minder positieve reacties of uitnodigingen voor een gesprek**. Het is echter niet duidelijk aan welke specifieke discriminatiegrond dit ligt. Op gender wordt nergens gediscrimineerd.

Een andere interessante bevinding uit dit rapport is dat de **kans op een positieve reactie groter is bij grotere bedrijven**. Grotere ondernemingen hebben een groter HR-departement en meestal ook beter gestructureerde rekruteringsprocedure

### 3.3 Rapport Hoge Raad Werkgelegenheid arbeidsparticipatie allochtonen (2018)

De Hoge Raad Van Werkgelegenheid publiceerde in 2018 een verslag over de **tewerkstelling van immigranten geboren buiten de Europese Unie (EU) op de Belgische arbeidsmarkt**. Dit verslag werd opgesteld nadat er werd vastgesteld dat de integratie van immigranten geboren buiten de EU niet vlot verliep. **“Al meer dan tien jaar ligt de werkgelegenheidsgraad van de niet-EU-immigranten in de buurt van 50%. Dat niveau**

**ligt 20% lager dan dat van de in België geboren personen”** (Hoge Raad van Werkgelegenheid, 2018). Een andere bevinding van het rapport is dat een immigrant geboren buiten de EU, met identieke kenmerken, gemiddeld 22% minder kans heeft om werk te hebben dan een autochtoon (een persoon geboren in België). Het grootste verschil is te vinden bij personen uit het **Nabije en Midden-Oosten** waarbij de kans 40% lager ligt. Uit het rapport komt daarnaast naar voor dat de personen die in deze landengroep geboren zijn hoofdzakelijk tewerkgesteld zijn in onze sector (NACE G – Groot- en Detailhandel), wat een positieve bevinding voor onze sector is. Unia (het Centrum voor gelijke kansen) toonde daarnaast ook aan dat in 2021 bij een sollicitatiegesprek een kandidaat van vreemde origine 6,6% meer kans heeft om gediscrimineerd te worden dan een kandidaat van Belgische origine.









# 4 - Voorstel van beslissing

Met betrekking tot de nulmeting voor de handelssector:

- Lijkt het ons van belang een **onderscheid** te maken **tussen groothandel en detailhandel**, wat in de vorige onderzoeken niet gebeurd is;
- Lijkt het ons van belang een **onderscheid** te maken **tussen kleine en grote bedrijven**, wat in de vorige onderzoeken niet gebeurd is;
- Lijkt het ons het eenvoudigste om **per groep in de handel** (voedingshandel, detailhandel, zelfstandige kleinhandel) telkens een onderzoek te doen;
- Zijn er per discriminatiegrond minimaal 150 sollicitatiebrieven vereist;
- Binnen het budget van 3 x 20.000 EUR stellen wij voor:
  - **PC 119: ca. 150 sollicitatiebrieven**, met een controlegroep en een groep **50-plussers**;
  - **PC 202/311/312: 150 sollicitatiebrieven**, met een controlegroep en een groep **vreemde origine** (b.v. Maghreb of Midden-Oosten);
  - **PC 201/202.01: 150 sollicitatiebrieven**, met een controlegroep en een groep van **vreemde origine** (b.v. Maghreb of Midden-Oosten).

Deze omgevingsanalyse zal besproken worden op:

- De WG Opleiding 3 PC van 21/12/2021;
- De WG Opleiding PC 119 van 19/01/2022;
- Het PC 201/202.01.

Er werd een onafhankelijke en externe partner gekozen uit zeven kandidaten om de **nulmeting uit te voeren in de loop van 2022**, zoals in de convenanten bepaald werd.

In de nulmeting dient niet enkel rekening gehouden te worden met sollicitaties per brief (wat sterk aan belang afneemt), maar ook met **sollicitaties per e-mail en via de websites** van de betreffende werkgevers.

[info@commercettraining.be](mailto:info@commercettraining.be)  
[www.commercettraining.be](http://www.commercettraining.be)

