

EDISTOOLS

Resultaten van 4 jaar
onderzoek naar etnische
ongelijkheid in Vlaanderen



EdisTools

fwo



INLEIDING

Met dit rapport willen we graag de resultaten van meer dan vier jaar EdisTools onderzoek naar etnische discriminatie en tool-ontwikkeling delen met het brede publiek. Wat zijn de belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek? Welke tools hebben wij ontwikkeld, hoe kunnen ze worden gebruikt en waarom?

In de komende hoofdstukken kunnen jullie de resultaten terugvinden, maar eerst een kort woordje over EdisTools als project. EdisTools (edistools.org) – is een interdisciplinair project dat werd ontwikkeld in de schoot van CESSMIR (Centre for the Social Study of Migration and Refugees) aan de UGent. Onderzoekers in de maatschappelijke domeinen arbeid, gezondheidzorg, huisvesting en onderwijs stelden vast dat ze worstelen met drie gemeenschappelijke uitdagingen: 1) etnische discriminatie is een reëel probleem in verschillende maatschappelijke domeinen, 2) cruciale kennis m.b.t. de processen die aanleiding geven tot etnische ongelijkheid en discriminatie ontbreekt en 3) professionals werkzaam in die domeinen hebben vaak niet de know-how of tools om dit aan te pakken.

Uit dit besef, groeide het geloof in de meerwaarde van een interdisciplinair onderzoekproject dat als doel heeft zowel wetenschappelijke kennis te ontwikkelen over de oorzaken van etnische discriminatie, als tools om dienstverleners in verschillende maatschappelijke domeinen te ondersteunen.

Het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen (FWO) biedt onderzoekers de mogelijkheid om dergelijke grootschalige, fundamentele en toegepaste onderzoeksprojecten uit te voeren door middel van hun oproepen voor Strategisch Basisonderzoek (SBO).

Het is dan ook in het kader van een succesvolle SBO aanvraag (S004119N) dat EdisTools kon worden uitgevoerd, door een interdisciplinair en interuniversitair team van ervaren onderzoekers in het domein etnische discriminatie: Prof dr. Eva Derous (arbeidspsychologe - UGent), Prof dr. Peter Stevens (onderwijssocioloog - UGent), Prof dr. Piet Van Avermaet (onderwijskundige - UGent), Prof dr. Pieter Paul Verhaeghe (stads- en huisvestings socioloog - VUB), Prof dr. Sara Willems (gezondheidswetenschapper - UGent), Prof dr. Stéphanie De Maesschalck, (gezondheidswetenschapper - UGent) en Prof dr. Stijn Baert (arbeidseconoom - UGent). Door het emeritaat van Prof dr. Piet Van Avermaet, vervoegde Prof dr. Wendelien Vantieghem (onderwijssociologe - UGent) zich nadien tot ons team. Dit kern-team werd later uitgebreid met twee postdoctorale onderzoekers: Dr. Fanny D'hondt (onderwijssociologe - UGent) die de dagdagelijkse coördinatie van het project op zich nam en Dr. Stijn Schelfhout (experimentele psycholoog - UGent) die verantwoordelijk werd voor de testontwikkeling. Voor elk domein werd ook een doctoraatsonderzoeker aangesteld: Abel Ghekiere (huisvesting - VUB/UGent), Louis Lippens (arbeid - UGent/VUB), Marloes Hagenars (onderwijs - UGent) en Robin Vandecasteele (gezondheidszorg - UGent).

Een essentieel kenmerk van een SBO project is dat het gehele project wordt opgesteld en uitgevoerd met input van een brede groep van maatschappelijke stakeholders (zie edistools.org voor een overzicht). Wij zijn als onderzoeksteam heel dankbaar voor het grote aantal organisaties dat door hun medewerking dit project mede succesvol hebben gemaakt.

Het ganse onderzoeksteam hoopt dat de kennis en tools ontwikkeld binnen EdisTools breed worden toegepast, zowel door onze stakeholders, als door soortelijke organisaties, professionals in de vier maatschappelijke domeinen, en beleidsmakers op zowel organisatie-, regionaal als federaal niveau. Hopelijk kunnen de kennis en tools nuttig zijn om samen op een constructieve manier te evolueren naar meer etnische gelijkheid en het echt omarmen van etnische diversiteit.

- Peter Stevens, hoofdpromotor EdisTools

ONDERWIJS	4
Opzet onderzoek	5
Discriminatie. Hoe?	5
Professional. Hoe?	7
Studie 1: Hoe benadert een leerkracht etnische diversiteit?	7
Studie 2: omgaan met etnische discriminatie in de klas	8
Studie 3: interculturele competenties in een etnische diverse klas	9
Aanpak. Hoe?	10
Re:flex tool	10
GEZONDHEIDSZORG	12
Opzet onderzoek	13
Discriminatie. Hoe?	14
Professional. Hoe?	14
Aanpak. Hoe?	15
Studie 1: videoconsultatie-studie	16
Studie 2: cultuursensitieve zorg	16
Tool 'Diversiteit in de zorg'	17
WONINGMARKT	18
Opzet onderzoek	20
Discriminatie. Hoe?	20
Professional. Hoe?	21
Studie 1: Verschil in etnische discriminatie op de woningmarkt naar gelang buurt en immo-kantoor.	21
Studie 2: Mystery mails en de intentie om te discrimineren	22
Aanpak. Hoe?	23
ARBEID	25
Opzet onderzoek	26
Het correspondentie-experiment	26
Discriminatie. Hoe?	28
Professional. Hoe?	29
Studie 1: Arbeidsdiscriminatie van etnische minderheden verklaren door voorkeurs- en statische discriminatie	29
Studie 2: Etnische aanwervingsdiscriminatie en de rol van de context	30
Aanpak. Hoe?	31
DIES	32
Beschrijving	34
Doelgroep	34
Features	34
Demo	34
CONCLUSIE	35

| ONDERWIJS

ONDERWIJS

Onderzoeksteam:

Dr. Marloes Hagenaars

Prof. Peter Stevens

Prof. Sara Willems

Prof. Wendelien Vantieghem

Opzet onderzoek¹

Het doel van dit onderzoek binnen het domein onderwijs was om meer inzicht te krijgen in het gedrag van leerkrachten tegenover etnische diversiteit binnen hun klas en op school. Hiervoor werd er onderzoek gedaan in 4 Vlaamse scholen, aan de hand van etnografisch onderzoek, interviews en gefocuste observaties. De scholen in Antwerpen, Brussel en Gent waren doelbewust geselecteerd vanwege hun etnisch diverse leerlingenpopulatie en verschillend diversiteitsbeleid (multiculturalisme, assimilatie, kleurenblindheid). Er werden observaties gedaan voor een periode van 14 weken in drie TSO klassen, drie BSO klassen en één ASO klas. Daarnaast werden er diepte-interviews gehouden met 48 leerkrachten, en met 23 leerlingen en 4 directieleden. Alle data, die volledig geanonimiseerd is, werd vervolgens zorgvuldig geanalyseerd aan de hand van een kwalitatieve thematische analysetechniek met als doel, het ontdekken van verschillende systematisch terugkerende thema's, concepten of situaties die relevant waren om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden.

Discriminatie. Hoe?

Vanuit het EdisTools project kunnen we geen cijfermateriaal aanreiken wat betreft interpersoonlijke discriminatie in het secundair onderwijs. Wel laat **onderzoek** uit 2015 zien dat bij 4322 leerlingen uit 55 middelbare scholen en een **onderzoek uit 2018** bij 3371 leerlingen uit 45 middelbare scholen in Vlaanderen zien dat respectievelijk 24.1% en 24.9% van de leerlingen zich al eens gediscrimineerd voelde door hun leerkrachten ('het gevoel gegeven dat ik dom ben' of 'uitgescholden') omwille van het etnische achtergrond (bv. huidskleur of etnische origine). Recente cijfers van de Scholierenkoepel naar aanleiding van een bevraging bij 20 000 Vlaamse leerlingen in het secundair onderwijs, toont aan dat 18% discriminatie heeft meegemaakt op school en 47% er getuige is van geweest². Daarnaast bevroegden ze ook wat de prioriteiten zijn die volgens leerlingen moesten aangepakt worden. Racisme in het onderwijs staat hier op een derde plaats uit een lijst van 22 prioriteiten.

¹ Hagenaars, M. (2024). Too Hard To Handle? *How Flemish teachers respond to ethnic diversity in the classroom*. Ghent University, Faculty of Political and Social Sciences, Ghent, Belgium.

² De Scholieren. (2023). Scholierenkoepel Onderzoeksrapport. Frédéric Piccavet. Geraadpleegd op 6 februari 2024

Discriminatie in het onderwijs

ONDERZOEK IN 4 VLAAMSE SCHOLEN

14 weken observatie in:

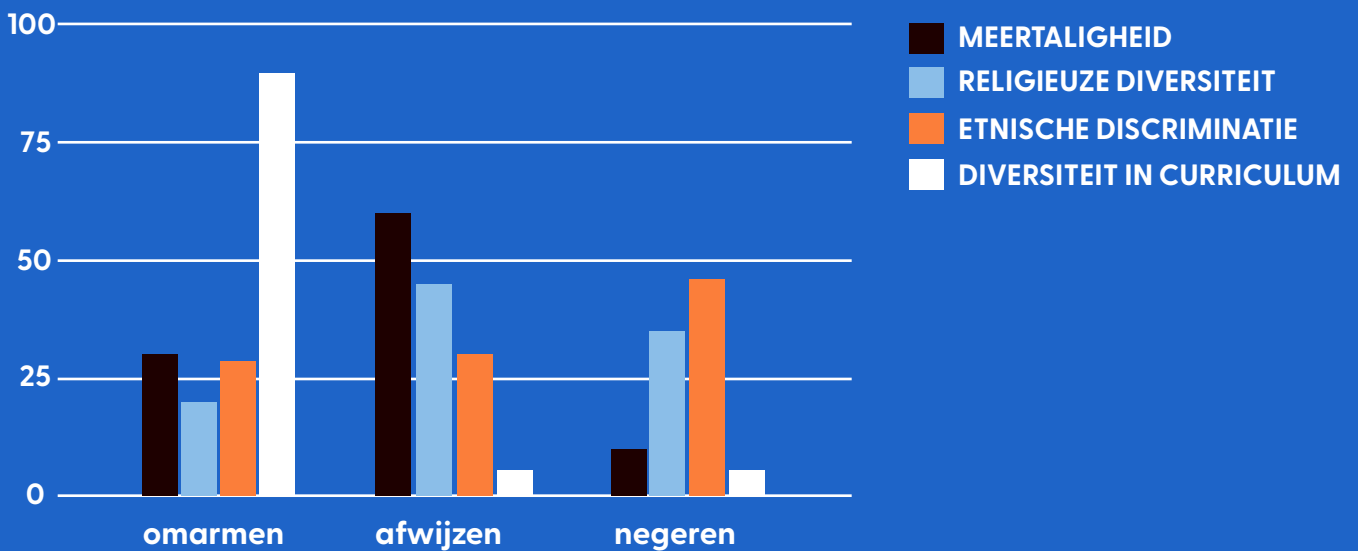
3 TSO-klassen | **3** BSO-klassen | **1** ASO-klas



diepte interviews met:

48 leerkrachten | **23** leerlingen | **4** directieleden

Hoe gaan leerkrachten in dit onderzoek (N=48) om met etnische diversiteit?



Professional. Hoe?

Binnen het domein onderwijs werd vertrokken vanuit de centrale onderzoeksvraag: 'Hoe reageren Vlaamse, secundaire leerkrachten op de ervaren uitdagingen in etnisch diverse klassen en wat motiveert hun gedrag?'. Onderzoek in Vlaanderen en ook internationaal, heeft nauwelijks het handelen van leerkrachten en hun motivaties hiervoor in kaart gebracht. Het weinig onderzoek wat er is gedaan naar de rol van de leerkracht in etnisch diverse klassen beperkt zich vaak tot de stereotypes en vooroordelen van leerkrachten. Alhoewel vooroordelen en stereotypen belangrijke factoren zijn die een rol spelen in hoe leerkrachten omgaan met etnische diversiteit, is dit slechts een van meerdere factoren die het handelen van leerkrachten beweegt. In dit rapport lichten we graag enkele van deze studies toe.

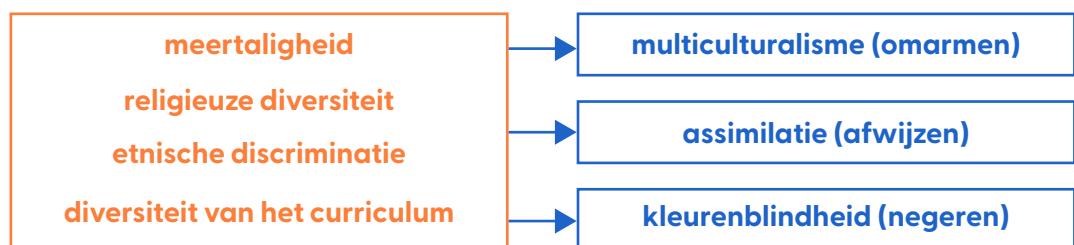
Studie 1: Hoe benadert een leerkracht etnische diversiteit?

De **diversiteitsbenaderingen of aanpakstrategieën** (MAC-benadering) die terug te vinden zijn in de praktijk worden onderverdeeld in 3 types:

- multiculturalisme,
- assimilatie
- kleurenblindheid.

Multiculturalisme staat voor het omarmen van etnische diversiteit. Assimilatie voor het afwijzen van etnische diversiteit en het focussen op de Belgische/Vlaamse identiteit. Kleurenblindheid staat voor het negeren van diversiteit en het focussen op het individu. Onderzoek toont dat assimilatie vaker gelinkt wordt aan stereotypes, afwijzing en negatieve attitudes tegenover etnische diversiteit. Kleurenblindheid leidt tot vermindering van interculturele praktijken en interacties, verminderde herkenning van discriminatie en meer vooroordelen. Multiculturalisme leidt tot vermindering van ongelijkheid in resultaten, minder discriminerende ervaringen en minder stereotypering. Daarnaast verbetert het ook de leerkracht-leerling relaties. Dus we kunnen concluderen dat we vooral positieve effecten zien bij multiculturalisme of een omarmende aanpakstrategie.

Een eerste belangrijke bevinding in deze studie is dat leerkrachten niet consistent zijn in hun benadering, maar afhankelijk van het diversiteitsthema vaker voor het ene dan wel de andere aanpakstrategie gaan kiezen. Er zijn vier thema's die vaker terugkeren en die bepalend zijn voor welke van de vier aanpakken (multiculturalisme, assimilatie, kleurenblindheid) leerkrachten gaan kiezen, namelijk meertaligheid, religieuze diversiteit, etnische discriminatie en diversiteit in het curriculum. Elk thema kan door elke diversiteitsbenadering worden behandeld.



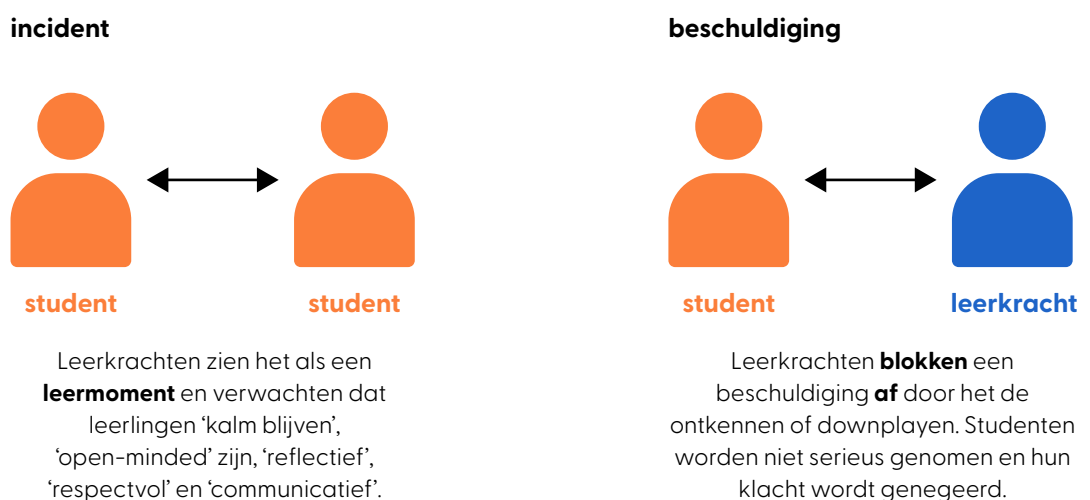
Figuur 1: MAC-model in het onderwijs

Een tweede belangrijke bevinding is dat **schoolbeleid** en de toepassing ervan in de klas uit elkaar lijken te liggen. Scholen stellen vaak een beleid op omtrent etnische diversiteit die gegrond is in één van de hierboven beschreven strategieën. Uit de interviews blijkt dat leerkrachten veel autonomie hebben en dat het schoolbeleid maar 1 van de elementen is die leerkrachten meenemen in hun keuze voor een bepaalde diversiteitsbenadering. Als het schoolbeleid heel helder is (bijv. geen hoofddoek) dan zal een leerkracht daar niet van afwijken, maar zodra er ruimte is voor interpretatie dan spelen er ook andere factoren mee, zoals de thema's beschreven in de eerste bevinding, vooroordelen, stereotypen en tot slot ook klasmanagement.

Met **klasmanagement** bedoelen we de balans tussen enerzijds de rol als lesgever en anderzijds de rol in situaties met betrekking tot diversiteit. Wat hebben leerkrachten nodig om erin te slagen om hun opdracht als lesgever goed te vervullen: voor de ene is dat bijvoorbeeld diversiteit omarmen, voor de andere juist negeren. Hoewel die balans verschilt tussen lesgevers, is dit een essentieel onderdeel in situaties omtrent diversiteit. Het is iets wat ook in de andere studies vaak naar voren komt en dus een belangrijke motivator voor leerkrachten in hun handelen

Studie 2: omgaan met etnische discriminatie in de klas

De tweede studie ging in op hoe leerkrachten omgaan met etnische discriminatie in de klas. Uit de interviews komt duidelijk naar voor dat dit een thema is waar leerkrachten mee worstelen. Een eerste bevinding was dat er een duidelijk verschil is in hoe leerkrachten reageren bij het zien van een incident tegenover wanneer ze zelf door een leerling beschuldigd worden van racisme. Wanneer leerkrachten zelf **beschuldigd** worden van discriminerend gedrag gaan ze vaker defensief reageren door het incident te negeren of te minimaliseren. Deze defensieve reactie is begrijpelijk omdat leerkrachten zich hiermee aangevallen voelen maar het defensieve mechanisme zorgt ervoor dat de klacht van de leerling vaak genegeerd of niet serieus genomen wordt. Als beschuldigen altijd worden genegeerd of geminimaliseerd, blijven het blinde vlekken en kunnen leerlingen zich ook zeer machteloos voelen. Ze voelen zich onrechtvaardig behandeld en wanneer ze dit melden, wordt hun beleving afgedaan als zijnde onwaar.



Figuur 2: hoe leerkrachten reageren op discriminatie op school

Wanneer leerkrachten echter zelf getuige zijn van een incident van etnische discriminatie tussen leerlingen, schrijven ze dit vaak af als individuele, racistische acties van de leerling. Als we vervolgens dieper ingaan op hoe leerkrachten reageren op incidenten van etnische discriminatie in hun klas, kunnen we 4 verschillende manieren van reageren onderscheiden:

1. Leermoment
2. Conflict oplossend
3. Nultolerantie
4. negeren of minimaliseren

ook is het gevoel van controle over het klasmanagement een belangrijke factor die bepalend is voor hoe leerkrachten gaan reageren. Wanneer leerkrachten het gevoel hebben dat ze in controle zijn, kiezen ze vaker voor optie 1 of 2, terwijl leerkrachten die het gevoel hebben dat ze geen controle hebben over hun klasmanagement vaker voor optie 3 of 4 gaan.

Studie 3: interculturele competenties in een etnische diverse klas

We onderzochten in deze studie hoe leerkrachten interculturele competenties ontwikkelen en deze gebruiken in etnisch diverse klasgroepen. Interculturele competenties zijn belangrijke vaardigheden om multicultureel te handelen. Er werd gevonden dat leerkrachten ofwel meer leerkracht-gecentreerde of student-gecentreerde interculturele competenties ontwikkelden. De leerkrachtgecentreerde competenties, zoals het handhaven van autoriteit en klasmanagement, lijken aan te sluiten bij een assimilatiebenadering, waarbij de focus ligt op het structureren van de omgeving om uitdagingen in de klas te minimaliseren. Daarentegen lijken student-gecentreerde competenties, zoals empathie en het opbouwen van sterke relaties met studenten, meer in lijn met een multiculturele benadering, waarbij de nadruk ligt op het begrijpen van en aanpassen aan de diverse behoeften van studenten.

Uit het onderzoek bleek dat leerkrachten eerder geneigd zijn om student-gecentreerde competenties te ontwikkelen in omgevingen waar ze zich in controle voelen over hun klasmanagement en waarbij aandacht besteden aan etnische diversiteit niet ten koste lijkt te gaan van het curriculum, waar leerkrachten graag controle over hebben. Dit benadrukt het belang van het vervullen van de basisbehoeften van leerkrachten om een omgeving te creëren waarin leerkrachten worden gestimuleerd om meer student-georiënteerde interculturele competenties te ontwikkelen.

Aanpak. Hoe?

Nadat we drie studies hebben uitgelicht en enkele factoren hebben besproken, zoomen we graag uit om een beter overzicht te krijgen over de conclusies binnen deze studie. Een aantal zaken die zeer belangrijk zijn om het handelen van leerkrachten te verklaren zijn:

- De vier diversiteitsthema (taal, religie, cultuur, discriminatie)
- Basisbehoeften (klasmanagement, autoriteit uitstralen)
- Rolperceptie (overdrager van kennis vs. opvoeder)
- Vrees om gezien te worden als racist
- Schoolbeleid

Deze factoren vervolledigen de usual suspects 'vooroordelen' en 'stereotypen'. Aangezien voorgaand onderzoek aangeeft dat slechts 17% van de leerkrachten in lager secundair zich voorbereid voelen om les te geven in een multiculturele of meertalige setting en in de interviews spreken over een cultuur shock, is het belangrijk om al deze elementen mee te nemen in het denken rond hoe we leerkrachten kunnen ondersteunen in het omgaan met de uitdagingen die zij ervaren in het lesgeven binnen een etnisch diverse klas.

Re:flex tool

Deze centrale bevindingen hebben we meegenomen in de ontwikkeling van de tool, RE:flex; een workshop voor leerkrachten en leerkrachten in opleiding. Het doel van RE:flex is om leerkrachten bewuster te maken van hun handelen en om empathischer te zijn met hun leerlingen. Dit gaan enerzijds over de impact die zichzelf en hun interacties kunnen hebben op discriminatie in het onderwijs, maar anderzijds ook om hen te motiveren te kiezen voor een multiculturele, omarmende benadering in de praktijk. De tool heeft ook als doel leerkrachten te ondersteunen in etnisch diverse leeromgevingen en deze ook inclusiever te maken.



Voorgaand onderzoek stelt dat er twee belangrijke mechanismen zijn bij het verminderen van onbewuste en onbedoelde discriminerende gedragingen, namelijk empathie en bewustzijn. Empathie verwijst naar de mogelijkheid om andere mensen hun emoties en ervaringen te begrijpen vanuit hun perspectief en zorgt voor een vermindering in vooroordelen, stereotypes en discriminatie. Bewustzijn over de eigen vooroordelen en stereotypes, kan leiden tot schuldgevoelens en erkenning hiervan en kan eveneens leiden tot verminderde discriminatie. Beide mechanismen zijn bewezen effectief in het verminderen van vooroordelen, stereotypes en discriminatie en vormen de basis van de RE:flex tool.

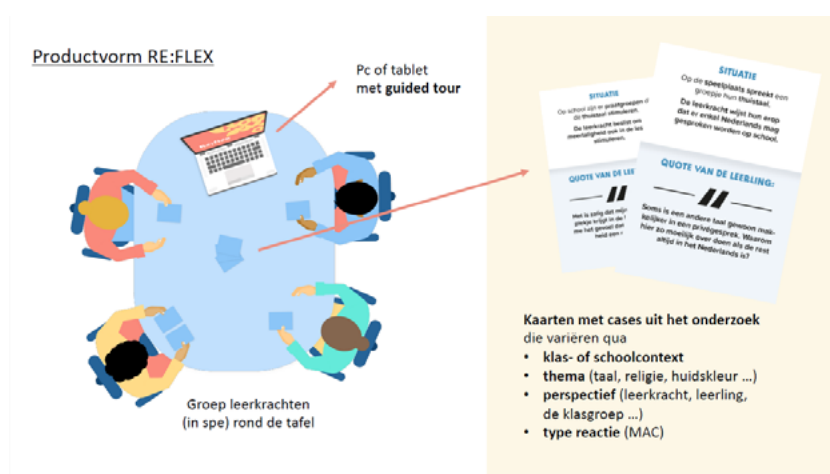
De RE:flex tool is het resultaat van een analyse van tools die al langer in omloop waren in het onderwijsveld, de input stakeholders en de resultaten van de studie. Hierin is een belangrijk onderscheid gemaakt tussen de inhoud en de meer praktische uitwerking van de tool. Inhoudelijk focust de tool op vijf sleutelbevindingen over leerkrachten uit de studie, namelijk:

1. Er is gebrek aan kennis over de situaties van leerlingen
2. Er zijn verschillen tussen leerkrachten in aanpakstrategieën rondom etnische diversiteit, afhankelijk van het thema
3. Ze zijn vaak niet bewust van eigen vertekend beeld tegenover etnische diversiteit
4. Ze weten vaak niet hoe om te gaan met een beschuldigingen van discriminatie
5. Hun basisnoden om les te geven zijn vaak belangrijker dan een leerling gerichte aanpak tegen discriminatie

De praktische uitwerking van de tool werd ontworpen in samenwerking met de stakeholders, op basis van tools die al bestonden en suggesties en wensen van leerkrachten uit de studie. De belangrijkste vereisten voor de praktische uitwerking bleken:

1. Toegankelijkheid
2. Een veilige omgeving voor gebruik
3. De mogelijkheid om de tool zonder externe begeleiding te gebruiken
4. De mogelijkheid om in groep de tool te gebruiken
5. Een focus op modules en microleren

Daarna werden alle onderzoeksbevindingen en kadervereisten samengelegd om de uiteindelijke RE:flex tool te maken. Hiervoor werd er samengewerkt met **Oetang Learning Designers**, een studio gespecialiseerd in het ontwerpen van leertools voor zowel educatieve als professionele doeleinden. De tool bestaat uit vijf modules die elk focussen op één van de hierboven beschreven sleutelbevindingen uit onze studie. De modules kunnen onafhankelijk van elkaar gebruikt worden, afhankelijk van de mogelijke tijdsinvestering en welke noden er zijn bij de leerkrachten. De workshop kan worden gevolgd met een laptop of tablet in kleine groepjes van 4-5 personen. Belangrijk zijn de case kaarten, met quotes uit de studie, die helpen aanzetten tot gesprek, zelfreflectie en feedback.



Figuur 3: opstelling RE:flex in praktijk

Klik [hier](#) voor de meer uitgebreide resultaten en alle referenties.



GEZONDHEIDSZORG

GEZONDHEID

Onderzoeksteam:

Robin Vandecasteele

Prof. Sara Willems

Prof. Stéphanie De Maesschalck

Prof. Peter Stevens

Opzet onderzoek

Binnen het domein gezondheidszorg ligt de focus op de mate waarin huisartsen patiënten met een andere culturele achtergrond mogelijk verschillend behandelen, alsook welke elementen kunnen bijdragen tot effectiever gedrag gedurende interculturele interacties. Om dit te onderzoeken werd een **experimentele mixed-methods studie** opgezet. In deze studie werden huisartsen gevraagd om twee videoconsultaties uit te voeren met simulatiepatiënten, gevolgd door een uitgebreide survey die peilde naar allerlei socio-demografische karakteristieken van de artsen en hun attitudes, persoonlijkheid en vaardigheden. Om zo correct mogelijke resultaten te verkrijgen, werd er aanvankelijk aan de artsen verteld dat ze zouden deelnemen aan een onderzoek omtrent determinanten van kwaliteitsvolle online consultaties.

Deelnemende huisartsen ondergingen twee videoconsultaties, waarvan één met een Vlaamse simulatiepatiënt en één met een Vlaams-Marokkaanse simulatiepatiënt. Beide simulatiepatiënten hadden éénzelfde gender, leeftijd, sociaaleconomische achtergrond en talenkennis. De Vlaams-Marokkaanse simulatiepatiënt kreeg eveneens een typische, fictieve Marokkaanse naam en droeg een hoofddoek. De simulatiepatiënten kregen beide training van medische experts om op een zo gelijk mogelijke manier van communiceren te bekomen, zowel verbaal als non-verbaal. Elke deelnemende arts moest twee consultaties uitvoeren die telkens een andere case voorlegde, met als doel mogelijke leereffecten zoveel mogelijk te vermijden. De consultaties werden opgenomen en gebruikt voor verdere analyses. Na deze consultaties moesten ze de survey invullen.

Volgend op de videoconsultatie-studie werd een kleine groep van de respondenten uitgenodigd voor een vervolgonderzoek naar het concept 'cultuursensitieve zorg'. Dit kwalitatieve vervolgonderzoek ging dieper in op hoe huisartsen cultuursensitieve zorg ervaren en welke barrières en facilitators ze ondervinden bij het uitvoeren van deze zorgverlening in de praktijk. Tot slot werd deze data aangevuld met een synthese van de literatuur rond het perspectief van de patiënten omtrent cultuursensitieve zorg.

Discriminatie. Hoe?^{3,4}

Discriminatie in de gezondheidszorg is een reeds welbekend en veelvuldig onderzocht fenomeen. Een (relatief) recente studie toont aan hoe over heel Europa mensen met een migratieachtergrond meer barrières ondervinden in toegang tot zorg, lagere kwaliteit van zorg rapporteren en slechter scoren op vlak van gezondheidsuitkomsten. Hoewel mensen met een migratieachtergrond in de meeste Europese landen toch zeker één of meerdere negatieve ervaringen hebben met gezondheidszorg, zoals hier boven omschreven, steken enkele landen er toch bovenuit. Landen zoals België, Nederland en Zweden scoren over de hele lijn consistent slecht op negatieve ervaringen van mensen met een migratieachtergrond in tegenstelling tot de mensen zonder migratieachtergrond.

Professional. Hoe?

Er zijn twee belangrijke dimensies waar interpersoonlijke discriminatie plaatsvindt in de eerstelijns gezondheidszorg.

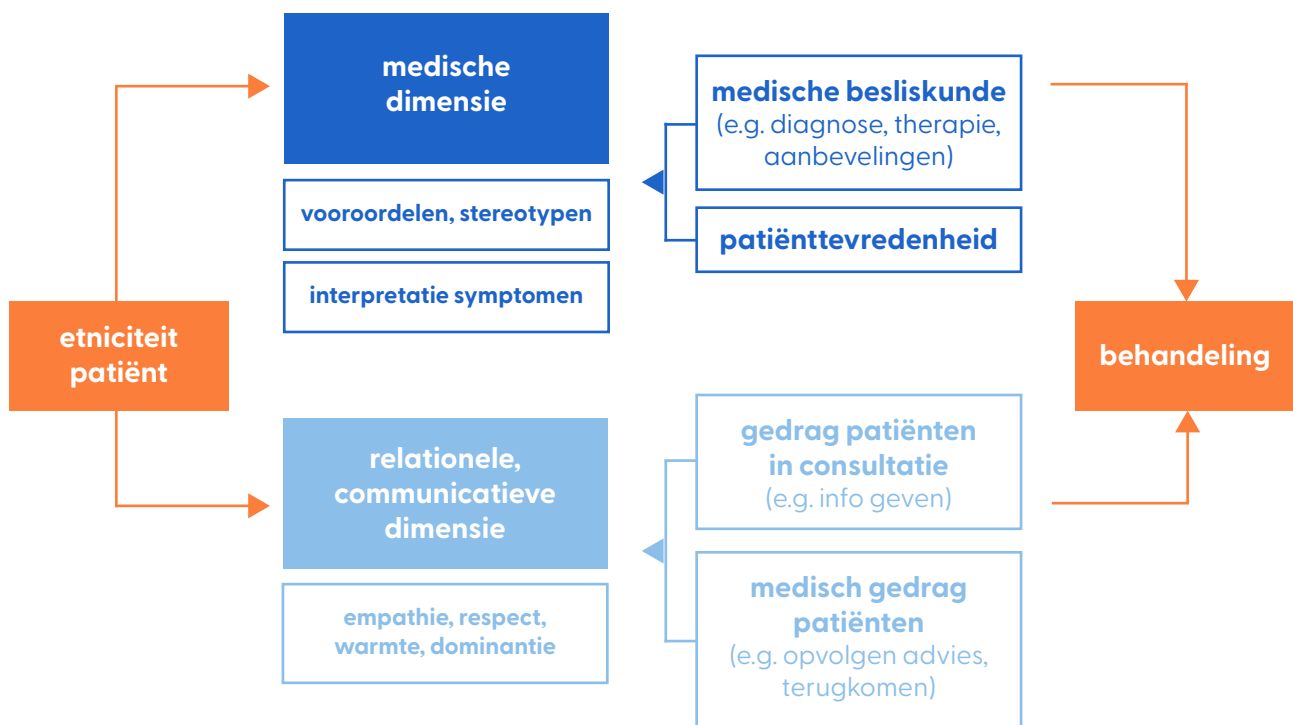
Eenzijds is er de **medische dimensie**: hier werd reeds aangetoond hoe (onder andere) huisartsen patiënten verschillend gaan behandelen, louter op basis van hun etniciteit. Voornamelijk als gevolg van onbewuste vooroordelen (i.e. implicit bias), wordt opgemerkt hoe patiënten uit een etnische minderheidsgroep vaak gestereotypeerd worden en hoe symptomen anders geïnterpreteerd worden. Meer specifiek, patiënten met een migratieachtergrond worden vaker omschreven als 'dramatisch', 'theatraal' en 'veeleisend'. Vervolgens worden hun daadwerkelijke symptomen onderschat, mogelijks resulterend in minder adequate of voluit incorrecte diagnoses en behandelingen.

Anderzijds komt discriminatie voor in een **relationele dimensie**: zo kunnen (bijvoorbeeld) huisartsen slechter communiceren met patiënten met een migratieachtergrond. Onderzoek toonde reeds aan dat artsen vaak minder informatie geven, minder warmte en respect vertonen en minder empathisch zijn tegenover patiënten met een andere culturele achtergrond. Daarnaast toont de studie ook aan dat ze niet zelden verbaal dominant zijn in dergelijke situaties. Dit heeft als gevolg dat patiënten met een migratieachtergrond minder tevreden zijn over hun zorgverlening, op hun beurt minder (mogelijks cruciale) informatie geven aan de zorgverleners en minder geneigd zijn advies op te volgen of terug te komen naar eenzelfde zorgverlener.

Beide dimensies leiden, direct en indirect, tot een slechtere behandeling en gezondheid van patiënten met een migratieachtergrond.

3 Hanssens, L. G., Detollenaere, J., Hardyns, W., & Willems, S. J. (2016). Access, treatment and outcomes of care: a study of ethnic minorities in Europe. *International journal of public health*, 61, 443-454. <https://doi.org/10.1007/s00038-016-0810-3>

4 Van Ryn, M. (2002). Research on the provider contribution to race/ethnicity disparities in medical care. *Medical care*, 40(1), 1-140. <https://doi.org/10.1097/00005650-200201001-00015>



Figuur 4: model interpersoonlijke discriminatie in gezondheidszorg

Aanpak. Hoe?

Omdat discriminatie in de gezondheidszorg inmiddels al ruimschoots is onderzocht en veel dimensies van dit probleem reeds gekend zijn, werd er ook al veel onderzoek gevoerd naar hoe deze ongelijkheden te reduceren zijn. Zo werden intussen kerncompetenties geïdentificeerd die zorgverleners in staat zouden stellen beter om te gaan met etnische diversiteit in een patiëntenpopulatie. Een invloedrijk model definieert 'culturele competentie' als een geheel van specifieke attitudes, kennis en vaardigheden dat zorgverleners in staat stelt goede of betere zorg te verlenen aan patiënten, ongeacht etniciteit. Dit model is intussen wat verouderd en heeft aanzienlijke kritiek gekend als zijnde 'te statisch', aangezien culturele competentie in dit model beschouwd wordt als een eindpunt, 'iets dat te bereiken is', terwijl dit in essentie een proces is van levenslang leren. Specifiek is het continu in vraag stellen van eigen culturele visies en kritisch zelfbewustzijn over gehanteerde (bewuste en onbewuste) vooroordelen essentieel. Vervolgens werden talrijke nieuwe concepten geïntroduceerd die dynamischer zijn en culturele en kritische reflexiviteit wel meenemen, zoals 'cultural humility', 'cultural awareness', 'intercultural effectiveness' en culturele sensitiviteit. In onze studies hebben we getracht meer inzicht te krijgen in de effectiviteit van deze concepten en hoe ze gepercipieerd worden bij professionals.

Studie 1: videoconsultatie-studie

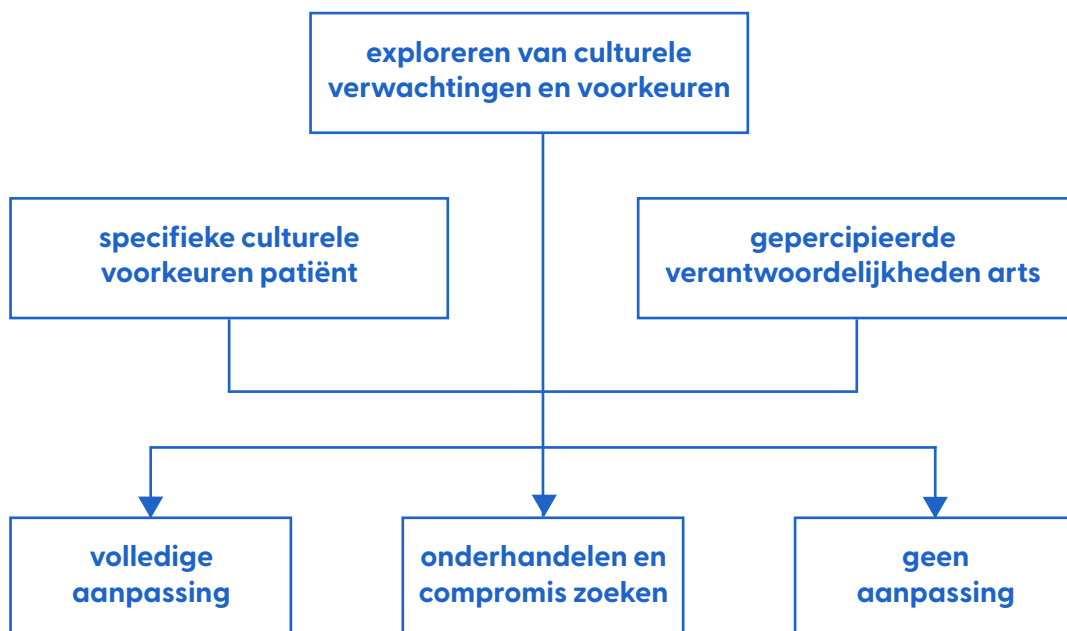
Onze videoconsultatie-studie liet ons toe het daadwerkelijke gedrag van zorgprofessionals te linken aan psychometrische (wetenschappelijk getoetste) componenten van 'interculturele effectiviteit'. Hieruit bleek dat alle componenten van interculturele effectiviteit (*i.e.* interculturele attitudes, eigenschappen en capaciteiten) samenhangen met gedrag van huisartsen in interculturele consultaties. Interculturele eigenschappen sprongen eruit als sterke, robuuste voorspellers van medische besliskunde (medische dimensie). Meer specifiek was het de culturele empathie van artsen dat hierin hoog scoorde. Hiermee doelt men op het begrijpen, accepteren en waarderen van culturele verschillen en tradities. Artsen die meer empathie vertonen voor patiënten met andere culturele achtergronden, scoren beter op vlak van medische besliskunde gedurende interculturele consultaties. Onze resultaten stellen dat het ontwikkelen of uitbreiden van interculturele eigenschappen, zoals deze culturele empathie, een sleutelrol kunnen spelen in het verminderen van discriminatie en verhogen van de kwaliteit van gezondheidszorg bij etnische minderheidsgroepen.

Studie 2: cultuursensitieve zorg

Cultuursensitieve zorg, als toepassing en verlenging van culturele competentie, zorgt voor betere zorg-gerelateerde ervaringen bij mensen met een migratieachtergrond, alsook betere gezondheidsuitkomsten. Hierdoor worden huisartsen (en huisartsen in wording) getraind in dergelijke vaardigheden. Toch zijn hier bijzonder weinig aanwijzingen van op te merken in de praktijk.

Daarom besloten wij de percepties van huisartsen rond het verlenen van cultuursensitieve zorg in kaart te brengen. Ons onderzoek toont aan hoe artsen cultuursensitieve zorg percipiëren als een proces (Figuur 3). Dit proces gaat van start met een exploratiefase, waarin artsen exploreren naar culturele waarden, voorkeuren en verwachtingen van patiënten. Hierop volgend kan het proces drie distinctieve kanten uit: a) een arts kan besluiten zich helemaal te voegen of aan te passen naar de voorkeuren van de patiënt, b) een arts kan zich hier niet helemaal in vinden en besluit dat specifieke interactie en onderhandeling met de patiënt noodzakelijk is om een gulden middenweg te vinden tussen verschillende culturele waarden en verwachtingen van arts en patiënt of c) een arts vindt zich helemaal niet in culturele voorkeuren van een patiënt en vereist dat de patiënt zich volledig aanpast aan de arts.

Het proces van cultuursensitieve zorg, en welke kant (a, b of c) deze zorgverlening opgaat, wordt mede bepaald door twee centrale componenten: de aard van specifieke culturele voorkeuren en de gepercipieerde verantwoordelijkheid die artsen zichzelf toekennen. Deze studie toont vervolgens aan hoe interculturele kennis, ervaringen en visies artsen meer of minder aansturen tot cultuursensitieve zorgverlening en zich hierin een bepaalde rol of verantwoordelijkheid toekennen, waardoor uitstekende doelwitten kunnen ontworpen worden om gedurende trainingen van artsen op in te zetten.



Figuur 5: het proces van cultureel sensitieve zorg

Tool ‘Diversiteit in de zorg’

Bijgevolg wordt onze tool, ‘Diversiteit in de zorg’, ontwikkeld om in te zetten op de exacte kerncompetenties noodzakelijk voor cultuursensitieve en effectieve zorg. Met behulp van een online, interactieve e-learning worden deelnemende artsen naar een virtuele wachtzaal gestuurd waar ze consulteren met patiënten die elk een casus voorleggen waar een kerncompetentie vereist is.



Thema's die aan bod komen in de e-learning:

- Impliciete bias
- Identiteit en intersectionaliteit of kruispuntdenken
- Cultuurspecifieke ziektebeleving
- Culturele (ziekte)verklaringsmodellen
- Cultuursensitief werken
- Omgaan met taalbarrières

Participanten krijgen theoretische onderbouwing, praktische richtlijnen en reflexieve oefeningen voorgeschoteld die hen stimuleren om beter om te gaan met veelvoorkomende barrières, een groter bewustzijn te creëren van individuele vooroordelen, meer in te zetten op sensitieve zorgverlening en duidelijker empathie te vertonen.

Deze tool wordt ontwikkeld in samenwerking met Domus Medica. Als grootste wetenschappelijke vereniging van huisartsen in Vlaanderen beschikt Domus Medica niet enkel over de expertise om dergelijke e-learning te ontwikkelen, ook is Domus Medica de organisatie die het meeste Vlaamse huisartsen kan bereiken en aansporen onze e-learning te volgen. Voor verdere informatie: zie edistools.org.

Klik [hier](#) voor de meer uitgebreide resultaten en alle referenties.



WONINGMARKT

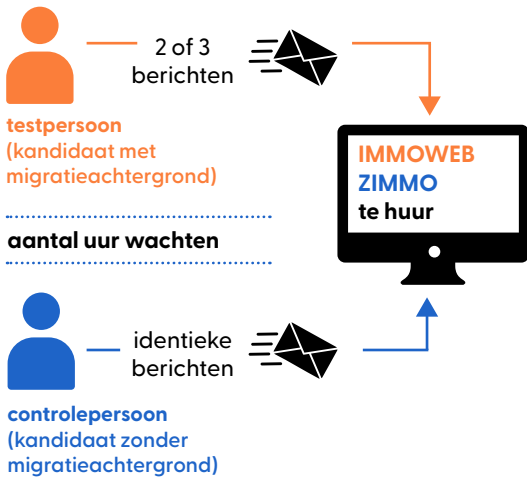
Discriminatie bij huurwoningen

VLAANDEREN EN BRUSSEL
discriminatiegraad tussen

15-25%

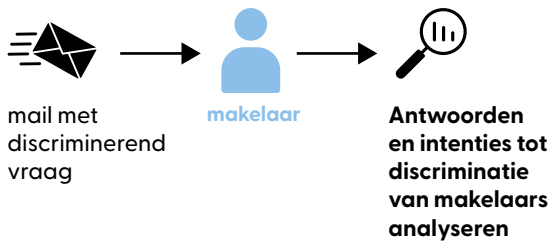
HOE METEN?

1. correspondentie experiment

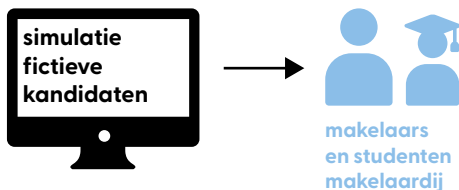


Nadien nagaan in welke mate testpersoon systematisch nadeliger wordt behandeld dan controlepersoon (discriminatie).

2. mystery mails



3. vignette experiment



VERSCHIL IN ETNISCHE DISCRIMINATIE NAAR GELANG BUURT EN IMMO-KANTOOR

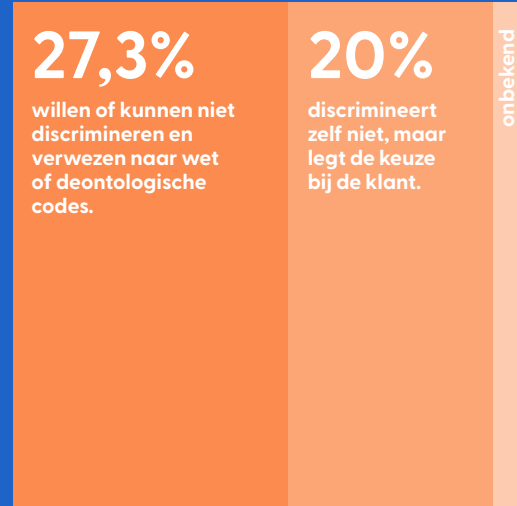


MINDER DISCRIMINATIE IS IN GROTERE IMMO-KANTOREN

DISCRIMINATIE DOOR MAKELAARS

50%

van de makelaars gaf aan niet te willen discrimineren op verzoek van de klant.



11%

van de makelaars zijn bereid te discrimineren op vraag van de klanten.



WONING- EN HUURMARKT

Onderzoeksteam:

Dr. Abel Ghekiere

Prof. Pieter-Paul Verhaeghe

Prof. Stijn Baert

Opzet onderzoek⁵

Dit onderzoek heeft als voornaamste doel om dieper inzicht te verkrijgen in de mechanismen die leiden tot etnische discriminatie op de woningmarkt in Vlaanderen en Brussel. Etnische discriminatie bij huurwoningen is wijdverspreid en komt frequent voor, met een algemene discriminatiegraad tussen de 15 en 25 procent. Een cijfer dat in lijn ligt met bevindingen uit internationaal onderzoek. Bovendien blijkt dit percentage consistent te zijn in diverse studies over huurdiscriminatie, in verschillende contexten. Een discriminatiepercentage van 20 procent betekent dat bij 20 procent van de huuraanvragen de kandidaat met een migratieachtergrond niet wordt uitgenodigd voor een bezichtiging, terwijl de etnische meerderheidskandidaat dat wel wordt.

Discriminatie kan gedefinieerd worden als de ongelijke en nadelig behandeling van kandidaten bij het huren van een woning omwille van een beschermd kenmerk. De focus binnen dit onderzoek ligt specifiek op de eerste fases van huur- en woononderhandelingen. Om discriminatie in deze fase te meten, werd er in de eerste plaats gebruik gemaakt van de klassieke correspondentie experimenten, het vignette experimenten en de mystery mails.

Discriminatie. Hoe?

Ondanks het belang van gelijke toegang tot huisvesting, bevindt het onderzoek zich nog in de vroege stadia van het begrijpen van het gedrag dat leidt tot discriminatie bij huuraanvragen. Dit staat in contrast met andere markten, zoals de arbeidsmarkt, die uitgebreider zijn bestudeerd wat betreft onderliggende mechanismen van discriminatie. Discriminatie in huisvesting is hoog en alomtegenwoordig in alle gemeten gebieden, waarbij etnische afkomst een belangrijke factor is. We trachten met deze studies de mechanismen of drijfveren van discriminatie te begrijpen om vervolgens tools te ontwikkelen die hierop inwerken.

Om discriminatie te meten maakten we gebruik van drie instrumenten, het correspondentie experiment, de mystery mails en het vignette experiment. Met **correspondentietesten** werden er steeds twee of drie berichten via Immoweb of Zimmo verstuurd als reactie op éénzelfde huuradvertentie. We stuurden een e-mail van de testpersoon (kandidaat met migratieachtergrond) en een aantal uren later een gelijkaardige e-mail van de controlepersoon (kandidaat zonder migratieachtergrond). Nadien gaan we na in welke mate de testpersoon systematisch nadeliger werd behandeld dan de controlepersoon. Wanneer een systematisch nadelige behandeling werd vastgesteld, werd dit toegeschreven aan discriminatie.

5 Ghekiere, A. (2023). Better luck next time... New methodological approaches to understanding and reducing the mechanisms of rental discrimination. Free University Brussels ; Ghent University. Faculty of Economics and Business Administration, Brussels, Belgium.

De tweede methode die gebruikt werd was de **mystery mail**. In tegenstelling tot het correspondentie experiment, dat focust op discriminerend gedrag, focust deze methode op de intentie om te discrimineren bij makelaars. In het geval van de mystery mail wordt een makelaar gemaïld door een fictieve, potentiële verhuurder met de vraag samen te werken voor de verhuur van zijn/haar appartement. Daarnaast voegt de mystery mail ook een verzoek in om het niet te verhuren aan mensen met een migratieachtergrond. Op basis van de reactie van de makelaar geeft deze methode een beeld van de intentie om te discrimineren bij makelaars. Door mails uit te sturen met een discriminerende vraag kunnen we de antwoorden en intenties tot discriminatie van makelaars analyseren. Omdat de antwoorden vaak een redenering dragen waarom men wel of niet ingaat op de vraag, zijn we in staat als onderzoekers om verder te kijken dan het pure gedrag. Het onderzoek constateert dat vastgoedmakelaars zeer bereid zijn om kandidaten van etnische minderheden uit te sluiten van het selectieproces en hun aanvraag voor een huurwoning te belemmeren op verzoek van de eigenaar. Een nieuw mechanisme dat een belangrijke puzzelstuk toont in het begrijpen van discriminatie op de woningmarkt.

Met een derde methode, het **vignette-experiment**, werken we met een simulatie van een verhuur proces bij vastgoedmakelaars. In dit onderzoek kregen makelaars en studenten makelaardij een simulatie voorgelegd waar een aantal fictieve kandidaten zich kandidaat stelden voor een huurwoning. We stellen vervolgens een aantal vragen die betrekking hebben op de reden van selectie. Met dit experiment kunnen we verschillende mechanismen onderscheiden die tot discriminatie zouden kunnen leiden.

Professional. Hoe?

Binnen het domein huisvesting vertrokken we vanuit de zoektocht om de mechanismen of drijfveren van discriminatie bloot te leggen. De twee belangrijke, gekende mechanismen van discriminatie zijn voorkeurs- en statistische discriminatie. Voorkeursdiscriminatie steunt op het idee dat ongelijke behandeling vertrekt vanuit een persoonlijke voor- of afkeur van bepaalde individuen of groepen. Statistische discriminatie zoekt de verklaring eerder bij het gebruiken van groepsinformatie (vaak gebaseerd op stereotypen) om een individu te beoordelen, bijvoorbeeld veronderstellen dat iemand met een Poolse naam geen of slecht Nederlands zal spreken. Aan de hand van onze alternatieve, nieuwe methode willen we de mechanismen van discriminatie bij huuraanvragen begrijpen en de binaire kijk op deze mechanismen open breken.

Om dit te verduidelijken worden hieronder 2 studies beschreven die werden uitgevoerd bij professionele vastgoedmakelaars in België, in de eerste fase van het verhuurproces.

Studie 1: Verschil in etnische discriminatie op de woningmarkt naar gelang buurt en immo-kantoor.

Deze studie onderzocht hoe discriminatie beïnvloed werd door bepaalde contextuele factoren met betrekking tot de woon- en huurmarkt. De onderzochte factoren waren de kenmerken van de woning, bijvoorbeeld het type woning en de prijs; de kenmerken van de buurt, zoals de etnische en socio-economische compositie; en de kenmerken van de immo-kantoren, bijvoorbeeld grootte of genderstructuur. Voor deze studie werden meer dan 2000 duo correspondentie testen, met fictieve Vlaamse en Noord-Afrikaanse kandidaten, uitgestuurd naar bijna 500 verschillende immo-kantoren in regio Brussel.

Het eerste wat deze studie nogmaals aantoont, is dat kandidaten met een migratieachtergrond duidelijk gediscrimineerd worden op de woning- en huurmarkt in België. Daarnaast kunnen we ook vaststellen dat de kenmerken van de buurt een belangrijke rol spelen. Kandidaten met een migratieachtergrond die zich kandidaat stellen voor een woning in een etnisch diverse en/of arme buurt, hebben meer kans om daar een uitnodiging voor te ontvangen dan wanneer ze zich kandidaat stellen in een homogene witte, rijkere buurt. Dit werkt segregatie in de hand.

We vinden ook indicaties dat de kenmerken van immo-kantoren invloed hebben. Hoewel minder duidelijk, doen onze resultaten vermoeden dat er minder discriminatie is in grotere immo-kantoren. De grootste verklaring voor deze bevinding is de formalisatie van het selectieproces, die meer aanwezig is bij de grote kantoren in vergelijking met de kleine kantoren. Bovendien vinden we minder discriminatie bij immo-kantoren dan bij particuliere verhuurders.

Onze studie toont duidelijk aan dat contextuele factoren een belangrijke invloed hebben op de mate van discriminatie en dus de 'voorkeur' van makelaars niet de enige centrale factor kan zijn in het discriminatie proces.

Studie 2: Mystery mails en de intentie om te discrimineren

In deze studie, willen we onderzoeken in welke mate makelaars de intentie hebben of bereid zijn om te discrimineren op vraag van klanten. Hiervoor gebruikten we mystery mails.

Op basis van de antwoorden van de mystery mails concluderen we dat meer dan 11% van makelaars bereid zijn te discrimineren op vraag van de klanten. De helft van hen geeft dit direct aan via hun antwoordmail, al verwoorden ze dit vaak wel vaag. *'We houden natuurlijk rekening met uw wensen. U bent natuurlijk degene die de plaats zal verhuren'*. De ander helft van de groep die bereid is om te discrimineren, geeft een eerder indirect antwoord. Dit doen ze door voor te stellen in latere fases van het verhuur proces te selecteren op basis van niet-etnische kenmerken zoals taal of voorkomen. Deze latere selectie eindigt dan ook weer in het nadeel van mensen met een migratieachtergrond. Belangrijk is ook dat deze resultaten veel lager liggen dan eerdere mystery call-experimenten. We vermoeden dat dit komt omdat het via mail eenvoudiger is om dergelijk verzoek af te wijzen dan in rechtstreeks gesprek met de klant.

Bijna 50% van de makelaars gaven aan niet te willen discrimineren op verzoek van de klant. De grootste groep, 27.3%, maakte duidelijk niet te willen of kunnen discrimineren, hierbij verwezen ze vaak naar wettelijke beperkingen of deontologische codes waaraan ze verbonden waren. De andere groep, 20.0%, gaf eveneens aan zelf niet te willen discrimineren, maar gaf in de plaats daarvan aan dat de uiteindelijke keuze bij de klant lag. *'Als eigenaar heeft u altijd het laatste woord bij het keuze van een kandidaat. We kunnen niemand een bezoek ontzeggen maar respecteren wel de keuze van de eigenaar'*. Alle andere antwoorden negeerden het verzoek of gaven aan er in toekomstige contactmomenten op verder te gaan.

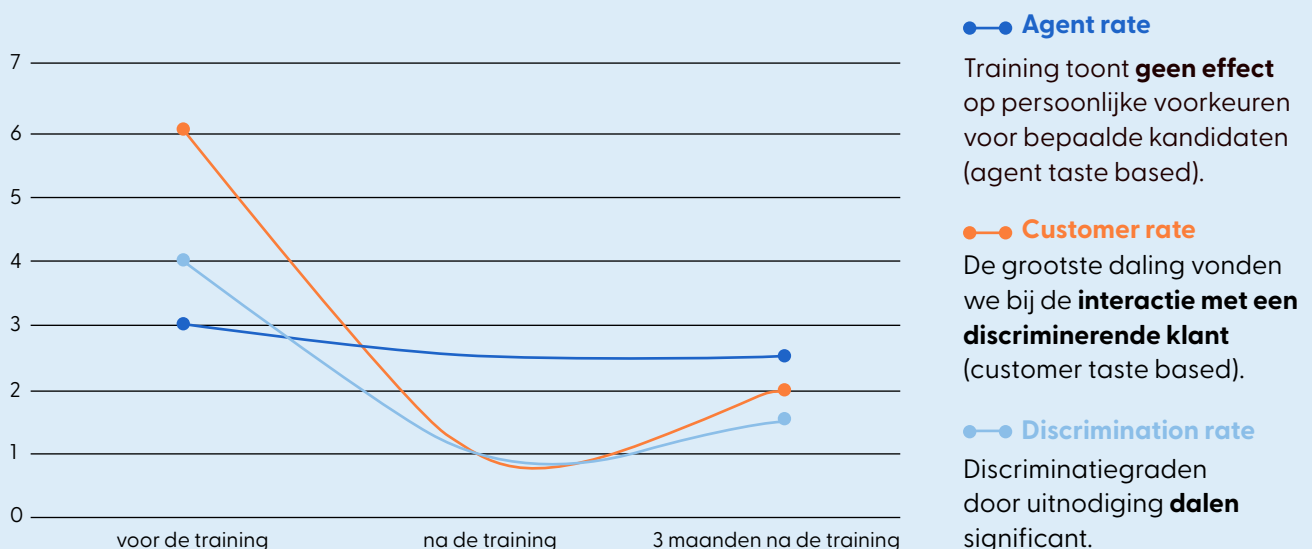
De aanpak van de mystery mails leidt tot verschillende uitkomsten vergeleken met traditionele tests. Deze methode biedt het voordeel van meer efficiëntie, meer detail en hogere standaardisatie. Echter, er bestaat het vermoeden dat deze methode de daadwerkelijke mate van intentie tot discriminatie onderschat, omdat makelaars via e-mail gemakkelijker verzoeken van klanten kunnen afwijzen.

Aanpak. Hoe?

Om uitsluitings- en discriminatiemechanismen tegen te gaan, is er een focus nodig in de aanpak van ongelijke behandeling. Het effect van zulke aanpak werd getest binnen het EdisTools project aan de hand van een studie rond een training interventie en een vignette experiment. De training ging specifiek over de vaardigheid van makelaars om te kunnen omgaan met discriminerende klanten (of klanten met een discriminerend verzoek). Een focus die succesvol blijkt te zijn.

1. Anti-discriminatie training

Trainingen zijn belangrijk, maar onze studie wijst uit dat een focus op vaardigheden cruciaal is om daadwerkelijk een verandering in de praktijk teweeg te brengen. Persoonlijke voorkeuren zullen niet veranderen met een eenmalige training, maar inzetten op die kennis en inzicht in eigen mechanismen is wel een belangrijke manier om op een efficiënte manier een verschil te maken. Hoewel diversiteitstrainingen gebruikt moeten worden om een specifiek probleem tegen te gaan of zich te richten op een bepaalde vaardigheid, zijn ze geen alomvattende oplossing voor ongelijke toegang tot huisvesting. Zo pakken we met onze training het element van niet ingaan op discriminerende vragen van klanten, maar de andere mechanismen (statistische, context gedreven en voorkeursdiscriminatie) worden hiermee niet aangepakt. Dit impliceert dat het praktische aspect van toegang tot huisvesting is veranderd, namelijk het uitnodigingspercentage en de bereidheid om een discriminerend verzoek in te willigen, maar de meer persoonlijke mechanismen niet. De meeste diversiteitstrainingen richten zich op bewustwording van het probleem door informatie te verstrekken over deontologie en wetgeving. Hoewel enig effect kan worden verkregen uit deze op informatie gerichte trainingen, toont onze studie aan dat deze veranderingen klein zouden zijn. Het concept van 'anti-discriminatie training' moet worden heroverwogen. Zoals onze resultaten laten zien, is het gericht zijn op een specifieke vaardigheid een effectievere manier om deze trainingen te ontwerpen. Materiaal om de training mee uit te voeren (powerpoint, informatiefiches, etc.) kunnen in samenwerking met de onderzoekers aangeleverd worden.



Figuur 6: stelling: het is voldoende om op een sensibiliserende manier discriminatie aan te pakken.

STAP 1: Achtergrond en onderbouwing

Doelstelling van deze stap:

In deze stap maken de studenten kennis met ... zo worden ze zich bewuster van ...

Hoofdwervorm:

Onderwijsleergesprek afgewisseld met rollenspel

Duurtijd:

30 min

Materiaal:

opsomming, opsomming, slide 3 tot 10



Achtergrond en onderbouwing (slide 1-4)

De eerste slides dienen als inleiding op de theorie en praktijk van de rest van de les. Er komt een overzicht van de les aan bod en er worden enkele duidelijk afspraken gemaakt. Belangrijk is hier dat de studenten begrijpen waarom deze materie aan bod komt binnen het lessenpakket. Daarom staat slide 4 centraal in dit deel.



begeleidingstip: Het is een gevoelig topic dus creëer een veilige omgeving waar er plaats is voor discussie en vragen. Vermeld dit expliciet en maak het belang van de training duidelijk door eventueel voorbeelden aan te halen.



Voorbeeldtip: je klant vraagt om te discrimineren bij de zoektocht naar een kandidaat. Maar je kandidatenpool is heel etnisch divers.

Figuur 7

2. Vignette-tool

Met de vignette tool trachten we de drijfveren van discriminatie aan te tonen aan de hand van een simulatie van een verhuur proces bij vastgoedmakelaars. De participant krijgt een simulatie voorgelegd waarbij een aantal kandidaten applicueren voor een huurwoning. We vragen een aantal vragen die betrekking hebben op de reden van selectie. Met dit experiment kunnen we drie mechanismen onderscheiden die tot discriminatie zouden kunnen leiden. De alreeds besproken voorkeurs, statistische, en intenties tot discriminatie. De resultaten van het vignette tool tonen de persoonlijke mechanismen bij de selectie van een kandidaat. Dit gaat gepaard met informatie over de mechanismen en verder onderzoek naar de resultaten. Het doepubliek zijn vastgoedmakelaars, maar een breder publiek kan ook aan informatie en inzicht winnen. De vignette tool kan in verschillende contexten ingezet worden, met een focus op sensibiliseren en inzicht in persoonlijke drijfveren.

U kan alvast de demo invullen op: <https://vignette-tool.be>.

Klik [hier](#) voor de meer uitgebreide resultaten en alle referenties.

| ARBEID

ARBEIDSMARKT

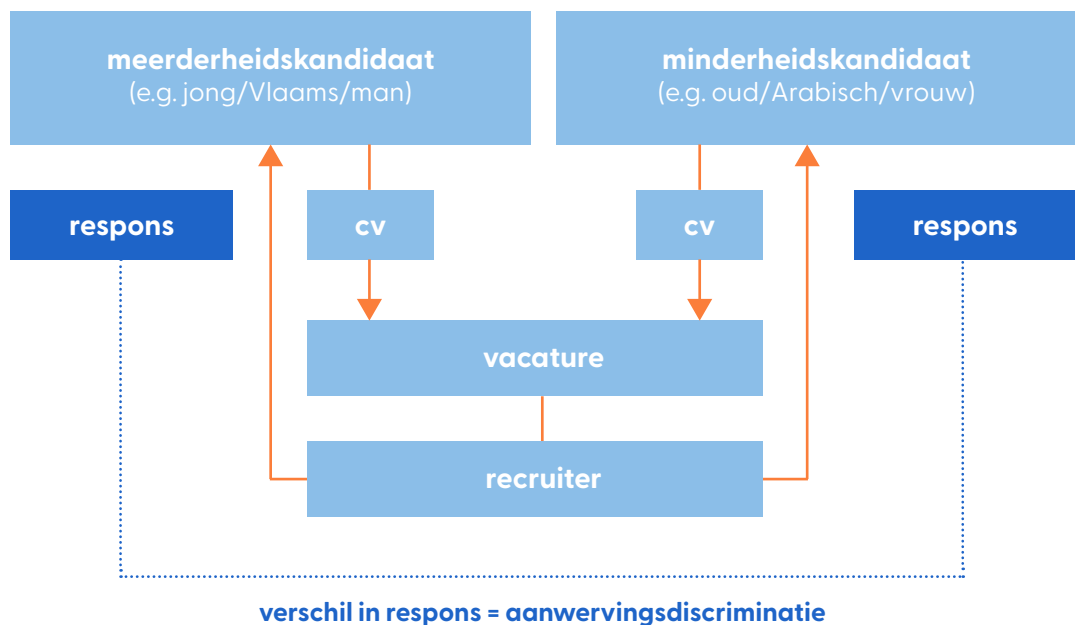
Onderzoeksteam:

Dr. Louis Lippens
Prof. Stijn Baert
Prof. Pieter-Paul Verhaeghe
Prof. Eva Deros

Opzet onderzoek⁶

Binnen het domein arbeidsmarkt lag de focus op discriminatie tijdens aanwerving. Een beproefde methode om aanwervingsdiscriminatie te meten is het correspondentie-experiment. Dergelijk experiment houdt in dat twee of meer cv's van fictieve kandidaten als reactie op echte vacatures aan recruiters of werkgevers worden bezorgd. De fictieve kandidaten verschillen op geen enkel relevant kenmerk behalve op één of meerdere ascriptieve kenmerken (zoals gender, leeftijd of ras) waarop niet geselecteerd zou mogen worden vanwege ethische of wettelijke argumenten. Op basis van het verschil in positieve reacties op deze cv's kunnen we een oorzakelijk verband tussen de ascriptieve kenmerken en aanwervingskansen vaststellen. Dat levert uiteindelijk een schatting op van de discriminatie bij aanwerving. Figuur 1 geeft een visuele weergave van het proces van een typisch correspondentie-experiment.

Het correspondentie-experiment



Figuur 8: Visuele weergave van de werking van een correspondentie-experiment

⁶ Lippens, L. (2023). Recruiter says 'no': Measuring and explaining labour market discrimination. Ghent University. Faculty of Economics and Business Administration, Ghent, Belgium; Vrije Universiteit Brussel, Brussels, Belgium.

PERIODE 2020 - 2021
regio Antwerpen & Gent

1780

fictieve
sollicitaties
uitgestuurd



890

vacatures
regio Antwerpen
en Gent

meeste discriminatie bij:

Oost-Europees origine

27%

minder positieve reacties

Maghrebijnse origine

21%

minder positieve reacties

Turkse origine

15%

minder positieve reacties

geen discriminatie bij

Zwart-Afrikaanse
origine

PERIODE 2005 - 2020
wereldwijd

meer dan

900 000

fictieve sollicitaties (= bijna alle wereldwijde
correspondentie experimenten)



synthese



aanwervingsdiscriminatie
(% minder positieve reacties)



meeste discriminatie bij:

Maghrebijns-Arabische of
Midden-Oosterse origine

41%

minder positieve reacties
dan ethnische
meerderheidsgroep

Oost-Europese
origine

28%

minder positieve reacties
dan ethnische
meerderheidsgroep

weinig wereldwijde verschillen in discriminatie behalve in leeftijd:

IN AMERIKA
oudere kandidaten

31%

minder positieve reacties
dan jongere kandidaten

IN EUROPA
oudere kandidaten

49%

minder positieve reacties
dan jongere kandidaten

Tijdens het EdisTools-onderzoek voerden we correspondentie-experimenten uit in Vlaanderen in de periode 2020–2021. We stuurden 1780 fictieve sollicitaties uit als reactie op 890 vacatures in regio Gent en Antwerpen. Daarnaast maakten we een synthese van nagenoeg alle correspondentie-experimenten die werden uitgevoerd over de hele wereld tussen 2005 en 2020. In totaal gaat het om meer dan 900 000 fictieve sollicitaties. Tot slot onderwierpen we ook de populaire chatbot ChatGPT aan een correspondentie-experiment. Alsmar vaker worden dergelijke toepassingen van artificiële intelligentie immers ingezet om (delen van) beslissingsprocessen over te nemen.

De data afkomstig uit de verschillende correspondentie-experimenten lieten toe om na te gaan op basis van welke kenmerken mensen het meest gediscrimineerd worden, hoe ernstig de problematiek globaal en lokaal is en wat de rol van de sector-, bedrijfs-, beroeps- en geografische context is. Het onderzoeksteam ging ook op zoek naar antwoorden op de vraag hoe discriminatie tot stand komt. Zijn het voorkeuren of eerder (inaccurate) groepsbeelden die recruiters of werkgevers tot discriminatie aanzetten? In wat volgt, duiden we de voornaamste onderzoeksresultaten.

Discriminatie. Hoe?

Onze **synthese van correspondentie-experimenten** van over de hele wereld toont aan dat discriminatie zich het meest stelt op basis van arbeidsbeperking (ca. 41% minder positieve reacties voor wie een beperking heeft), fysieke aantrekkelijkheid (ca. 37% minder positieve reacties voor wie als minder aantrekkelijk aanzien wordt), leeftijd (ca. 34% minder positieve reacties voor oudere werknemers) en etniciteit (ca. 29% minder positieve reacties voor etnische minderheden). Discriminatie omwille van religie, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, rijkdom of militaire dienst is minder uitgesproken. Genderdiscriminatie geeft dan weer een gemengd beeld. In sommige gevallen is er discriminatie ten opzichte van vrouwen, terwijl in andere gevallen net mannen gediscrimineerd worden. Dat heeft veel te maken met welk gender het sterkst vertegenwoordigd is in een bepaalde sector of specifiek beroep, waarbij personen met het minst vertegenwoordigde gender typisch discriminatie ervaren.

Het samenvattend onderzoek maakt daarnaast nog drie belangrijk kanttekeningen. Ten eerst bestaan er heel wat verschillen binnen discriminatiegronden, bovenal op vlak van etniciteit. Niet elke groep van kandidaten wordt immers in dezelfde mate getroffen door aanwervingsdiscriminatie. Kandidaten met een Maghrebijns-Arabische of Midden-Oosterse origine blijken de minste positieve reacties te ontvangen, ca. 41% minder dan de etnische meerderheidsgroep. Kandidaten met een Oost-Europese achtergrond ontvangen dan weer 28% minder positieve reacties. Dat blijft een aanzienlijke achterstelling, al gaat het in het laatste geval om beduidend minder discriminatie. Ten tweede zijn er weinig regionale verschillen in aanwervingsdiscriminatie, behalve wat leeftijd betreft. In Amerika krijgen oudere kandidaten zo'n 31% minder positieve reacties, terwijl het in Europa om 49% minder positieve reacties gaat. Ten derde is er geen duidelijke evidentie dat discriminatie afneemt doorheen de tijd ondanks inspanningen van werkgevers en beleidsmakers om discriminatie te bestrijden.

In de Vlaamse context leert **ons correspondentie-experiment** dat kandidaten met een Oost-Europese naam het meest gediscrimineerd worden; zij krijgen zo'n 27% minder positieve reacties dan de kandidaat met de Vlaamse klinkende naam. Sollicitanten van Maghrebijnse origine ontvangen 21% minder positieve reacties. Kandidaten met een Turkse achtergrond, tot slot, krijgen 15% minder positieve reacties. Opvallend is dat kandidaten met een Zwart-Afrikaanse naam in het algemeen niet worden gediscrimineerd in het experiment. Hoe dat komt, lichten we in de volgende sectie toe.

Professional. Hoe?

Vanuit economische theorievorming zijn er twee dominante onderliggende mechanismen die kunnen leiden tot discriminatie bij aanwerving, namelijk voorkeurs- en statistische discriminatie. Voorkeursdiscriminatie vertrekt van de persoonlijke voorkeur of aversie van de werkgever en diens wens om hoofdzakelijk contact te hebben met personen met wie die gelijkenissen vertoont, bijvoorbeeld op vlak van etniciteit of leeftijd. Statistische discriminatie baseert zich op het feit dat werkgevers zich bij aanwervingen zouden beroepen op groepsinformatie door een gebrek aan informatie over het individu. Werkgevers vallen dus terug op algemene assumpties en stereotypen. Die groepsinformatie hoeft niet accuraat te zijn, zolang de werkgever gelooft dat de groepsverschillen bestaan, kan discriminatie ontstaan. De twee mechanismen geven aanleiding tot verschillende oplossingen om discriminatie tegen te gaan. We lichten dit verder toe aan de hand van twee studies.

Studie 1: Arbeidsdiscriminatie van etnische minderheden verklaren door voorkeurs- en statistische discriminatie

In deze studie vatten we recente studies samen die empirische evidentie bespreken omtrent voorkeurs- of statistische discriminatie op de arbeidsmarkt. Hoewel beide mechanismen een rol spelen in het verklaren van arbeidsmarktdiscriminatie tegenover etnische minderheden, biedt geen van beide een sluitende verklaring. Voorkeursdiscriminatie lijkt een grotere rol te spelen in experimenteel onderzoek naar discriminatie bij aanwerving dan statistische discriminatie. De persoonlijke voorkeur van de werkgever of de angst dat werknemers of klanten liever niet in contact komen met personen met een verschillende etniciteit of nationale herkomst blijkt dus belangrijk om etnische aanwervingsdiscriminatie te kunnen verklaren.

Om voorkeursdiscriminatie aan te pakken is een voor de hand liggende oplossing het verhogen van de kost van discriminatie. Zowel voorgaand theoretisch werk als empirisch onderzoek toont aan dat werkgevers die discrimineren op basis van voorkeuren bereid zijn om hiervoor een prijs te betalen. Namelijk de prijs van het aanwerven van een minder productieve kandidaat uit de meerderheidsgroep (eventueel aan een hoger loon) ten koste van een kandidaat uit de minderheidsgroep. Het bestraffen van dergelijke discriminatie, en dus de prijs als het ware opdrijven, kan discriminatie tegengaan. Concreet zou men de competitie tussen bedrijven aan kunnen zwengelen. Bedrijven in de marge, die een grote betaalbereidheid hebben en dus ook veel winst opgeven, kunnen bijgevolg uit de markt geprezen worden door concurrenten die zich minder of niet beroepen op voorkeursdiscriminatie.

Om statistische discriminatie tegen te gaan, is het dan weer zaak om de (inaccurate) groepsinformatie te contrasteren met kwaliteitsvolle informatie over de ware productiviteit van de individuele kandidaat. Dat houdt in: accurate informatie over de kennis, vaardigheden en competenties van die kandidaat. Empirisch werk toont aan dat het verschaffen van deze bijkomende informatie effectief de aanwervingskansen van kandidaten uit de minderheidsgroep kan verhogen en dus discriminatie kan reduceren. Enerzijds is dit een verantwoordelijkheid van de sollicitant. Anderzijds dient de werkgever zich te engageren om selectietechnieken te gebruiken die een degelijke informatieverwerving faciliteren, zoals gestandaardiseerde sollicitatieformulieren of gestructureerde jobinterviews.

Studie 2: Etnische aanwervingsdiscriminatie en de rol van de context

Diverse contextuele factoren beïnvloeden etnische discriminatie bij aanwerving. Het doel van deze studie was om dieper inzicht te krijgen in welke factoren wanneer van belang zijn. Na een grondige literatuurstudie, gingen we aan de slag met veertien factoren die betrekking hebben op de kandidaat, de vacature, het beroep, de organisatie en de sector. We baseerden ons hiervoor op de data van de Vlaamse correspondentie-experimenten die we linkten aan externe, administratieve data.

Behalve bewijs voor aanwervingsdiscriminatie tegenover kandidaten met een niet-Vlaamse naam, gaf de studie evidentie voor de sleutelrol van bedrijfs- en beroepskenmerken in het verklaren van de discriminatie. Aan de ene kant zijn werkgevers van overheidsorganisaties en non-profit organisaties minder geneigd om te discrimineren. Het zou kunnen dat deze werkgevers over het algemeen minder vooroordelen hebben. Het kan echter ook dat ze bereid zijn (meer te betalen om) meer informatie te verzamelen over de individuele kandidaten en zo de activering van stereotype beeldvorming tegengaan. In elk geval dienen overheidsorganisaties vaak strikte aanwervingsprocedures te volgen, wat mee voor betere informatieverwerking zorgt. Aan de andere kant is er minder kans op aanwervingsdiscriminatie in grote bedrijven. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat grotere organisaties vaak meer geformaliseerde en gestandaardiseerde aanwervingsprocedures hebben die evenzeer betere informatieverwerking toelaten.

Qua beroepskenmerken vinden we dat etnische discriminatie bij aanwerving hoger is naar gelang er meer contact is tussen werknemers binnen een beroepsgroep, maar enkel voor de Zwart-Afrikaanse kandidaten. Dit geeft meteen een verklaring voor het initiële nulresultaat: Zwart-Afrikaanse kandidaten worden wél gediscrimineerd, zij het slechts in gevallen waar het beroep veel contact met collega's vereist. In beroepen waar dit niet het geval is, hebben ze dan weer meer kansen op een positieve respons dan de Vlaamse tegenkandidaat. We kunnen deze bevinding het best verklaren aan de hand van voorkeursdiscriminatie. Werkgevers kunnen namelijk verwachten dat hun werknemers ontevreden zullen zijn wanneer ze intensief moeten samenwerken met collega's met een Zwart-Afrikaanse migratieachtergrond, waardoor werkgevers deze kandidaten uit hun organisaties weren. Daarnaast vinden we minder aanwervingsdiscriminatie in knelpuntberoepen, maar enkel voor de Maghrebijnse sollicitanten. Wanneer het moeilijk is om kandidaten te vinden voor een bepaalde beroepsgroep blijken werkgevers vaker Maghrebijnse werknemers aan te trekken. Wanneer er echter voldoende sollicitanten voor handen zijn, krijgen Maghrebijnse kandidaten sneller een 'nee'.

Aanpak. Hoe?

In de context van het EdisTools-project ontwikkelden we de DIES tool die discriminatie op de werkplek moet helpen tegengaan. De details over deze tool bespreken we in **SECTIE DIES**. Tools die niet in de schoot van het project zijn ontstaan maar wel steeds vaker hun weg vinden naar de selectiecontext zijn taalmodellen. Een van de recentste en tevens bekendste voorbeelden van dergelijke modellen is ChatGPT. Als uitsmijter belichten we hier een **laatste studie** die de rol bespreekt van generatieve artificiële intelligentie, waar taalmodellen zoals ChatGPT onder vallen, in het tegengaan (of net in het bestendigen) van discriminatie bij aanwerving.

In essentie voerden we een correspondentie-experiment uit met ChatGPT, waarbij de chatbot de rol van recruiter opnam. Het opzet bestond uit het gelijktijdig aanbieden van vacatureteksten en cv's van fictieve kandidaten samen met de vraag 'Hoe waarschijnlijk is het dat je de kandidaat zou uitnodigen voor een jobgesprek?'. De kandidaten verschilden enkel op basis van voor- en achternaam die een specifieke etnische identiteit en gender signaleerden. Andere typische cv-categorieën zoals talenkennis, nationaliteit of woonplaats bleven gelijk over de fictieve kandidaten heen. Het experiment werd 34 560 keer herhaald met verschillende vacatureteksten, kandidaatprofielen en -namen.

Wat blijkt: ChatGPT reproduceert etnische discriminatie, maar de discriminatie lijkt beperkter dan bij echte recruiters. Genderdiscriminatie is er enkel in interactie met etniciteit, waarbij Turkse vrouwen minder kansen krijgen dan Turkse mannen. Daarnaast vinden we dat de bias van ChatGPT enkele maatschappelijke stereotypen weerspiegelt. Kandidaten uit de etnische minderheidsgroep krijgen voornamelijk lagere beoordelingen wanneer de job grondige taalkennis van het Nederlands of Frans vereist. Genderdiscriminatie steekt dan weer de kop op in beroepen waar één gendergroep domineert, net als wat we in onze synthese van correspondentie-experimenten wereldwijd terugvonden.

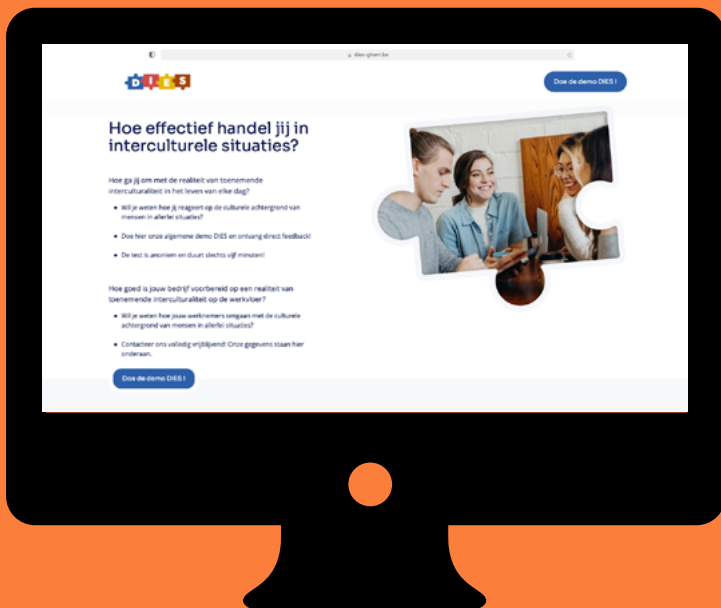
Bovengenoemde studie belicht de gevaren van generatieve artificiële intelligentie in het reproduceren en bestendigen van discriminatie, maar biedt tegelijk perspectief op meer objectieve selectie. Ontwikkelaars zijn namelijk in de weer om ChatGPT-achtige tools van bias te ontdoen. Beleidsmakers proberen dan weer een kader te scheppen waar transparantie, menselijke supervisie, en tijdige bijsturing centraal staan. Tot generatieve artificiële intelligente werkelijk bias-vrij is, moeten werkgevers zeer voorzichtig omspringen met het gebruik ervan voor selectiedoeleinden, niettegenstaande hun enorme productiviteitspotentieel. Verder experimenteren moet in de toekomst uitsluitend brengen van hun nut voor beslissingen die een impact hebben op mensen.

Alle referenties?

Klik **[hier](#)** voor de meer uitgebreide resultaten en alle referenties.

| **DIES**

DIES - direct intercultural effectiveness simulation



DIES

= **psychologisch instrument (digitale tool)** dat intercultureel effectief handelen meet

Uitstekende betrouwbaarheid

van $\alpha > .80$

Doelgroep

1



medewerkers binnen entiteiten
zoals scholen, ziekenhuizen, bedrijven,
makelaars en werkorganisaties

2



iedereen die het Nederlands voldoende machtig is

Features



positieve invalshoek

iedereen kan intercultureel handelen leren



low-cost



gebruiksvriendelijk



tijdsefficiënt

korte afname
= +/- 5 min.

langere afname
= +/- 20 min.



duurzaam

doorlopend en voortgezet wetenschappelijk onderzoek en praktische toepassing gaan hand in hand



pretest en posttest metingen en voor en na interventies (zoals trainingen)

om mogelijke veranderingen in interculturele effectiviteit te meten

DIES – DIRECT INTERCULTURAL EFFECTIVENESS SIMULATION

Onderzoeksteam:
Dr. Stijn Schelfhout
Prof. Eva Derous

Beschrijving

DIES is een psychologisch instrument dat intercultureel effectief handelen meet. Hoe effectief gaan mensen om met de culturele achtergrond van mensen in verschillende interculturele situaties? Hiertoe beschrijft en registreert DIES handelingspatronen in alledaagse scenario's.

Het doel van DIES is bewustzijn en inzicht te creëren. DIES is daartoe gevalideerd in diverse steekproeven en heeft een uitstekende betrouwbaarheid van $\alpha > .80$.

DIES geeft een overzicht van intercultureel effectief handelen op zowel het individuele niveau als op organisatorisch niveau. Elk individu ontvangt persoonlijke feedback en elke organisatie krijgt een stand van zaken van de interne interculturele effectiviteit van zijn leden of werknemers. DIES biedt de mogelijkheid om het instrument specifiek af te stemmen op een welbepaalde context, zoals een school, een bedrijf of een beroepsvereniging.

Doelgroep

DIES richt zich in eerste instantie vooral op medewerkers binnen entiteiten zoals scholen, ziekenhuizen, bedrijven, makelaars en werkorganisaties. In tweede instantie kan iedereen die het Nederlands voldoende machtig is DIES invullen.

Features

DIES vertrekt van een positieve invalshoek, in tegenstelling tot instrumenten die bijvoorbeeld discriminatie opsporen. Intercultureel effectief handelen is echter veel meer dan enkel niet-discrimineren; iedereen kan intercultureel effectief handelen leren!

DIES is een low-cost, gebruiksvriendelijke, tijdefficiënte en digitale tool. Een korte afname duurt ongeveer 5 minuten, een langere afname duurt ongeveer 20 minuten. Individuen krijgen feedback op zes schalen om inzicht te krijgen in hun eigen functioneren. Organisaties krijgen feedback over intercultureel effectief handelen binnen hun entiteit.

DIES maakt de praktische scheiding tussen resultaten op het organisatorische en het individuele vlak. DIES is een duurzaam instrument: doorlopend en voortgezet wetenschappelijk onderzoek en praktische toepassing gaan hand in hand. DIES faciliteert pretest en posttest metingen, voor en na interventies (zoals trainingen), om mogelijke veranderingen in interculturele effectiviteit te meten.

Demo en verdere info

U kan alvast de demo invullen op www.dies-ghent.be.
Wenst u meer wetenschappelijke informatie over het instrument:
[klik hier](#).

Aanbevelingen

Ondanks het feit dat EdisTools opnieuw bevestigt hoe noodzakelijk het is om aandacht te hebben voor etnische ongelijkheid en discriminatie, hebben we tijdens de voorbije vier jaar ook heel veel ontmoetingen gehad met mensen die streven naar een etnisch faire samenleving. We hopen dat EdisTools mee een bijdrage kan leveren aan dat streven en geven graag nog enkele laatste aanbevelingen mee:

Ondersteuning voor dienstverleners

We leven in een etnisch diverse samenleving. Een op de vier minderjarigen in Vlaanderen is zelf buiten Europa geboren of heeft ouders die buiten Europa zijn geboren. Ondanks deze diverse realiteit is onze maatschappij hier vaak nog niet op afgestemd. Dienstverleners voelen zich vaak onzeker en onvoldoende opgeleid om met diversiteit om te gaan. Ze worstelen nog met bias. De tools die binnen EdisTools zijn ontwikkeld, bieden ondersteuning om hiermee om te gaan. Bezoek zeker eens edistools.org om deze tools te ontdekken en te gebruiken.

Belang van een organisatiebeleid

De onderzoeken in de verschillende domeinen tonen aan dat beleid binnen een organisatie een groot verschil kan maken. In het onderwijs bijvoorbeeld, kan een duidelijk beleid rond etnische discriminatie incidenten leerkrachten houvast bieden om dit aan te pakken of kan een multicultureel beleid een positief kader scheppen. Op de arbeidsmarkt blijkt dat grote organisaties minder discrimineren tijdens aanwervingen, waarschijnlijk omdat zij meer gestandaardiseerde procedures hebben. Dit patroon zien we ook terug op de woningmarkt. Dus als hoofd van een organisatie is het belangrijk om hier heel bewust mee aan de slag te gaan. Een helder beleid biedt duidelijke handvaten aan dienstverleners, maar zorgt er ook voor dat individuele bias minder ruimte krijgt.

De rol van overheidsbeleid

Ook het overheidsbeleid speelt een cruciale rol. Het kan etnisch eerlijk handelen vergemakkelijken of bemoeilijken. Zo tonen de experimenten op de arbeidsmarkt en de woningmarkt aan dat dienstverleners minder zullen toegeven aan discriminatie (omwille van persoonlijke bias of druk vanuit de klant) als de sancties strenger zijn en de pakkans groter is.

Tot slot, wil ik nog een heel belangrijke tekortkoming van ons onderzoek benoemen. Elk onderzoek vereist keuzes, wat betekent dat we nooit een volledig beeld van de realiteit kunnen krijgen. Binnen EdisTools hebben we ons gericht op vier maatschappelijke domeinen: de arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en gezondheidszorg. We onderzochten de rol van de dienstverleners binnen deze domeinen en de processen die aanleiding geven tot ongelijkheid en discriminatie. Het is echter belangrijk om voor ogen te houden dat een centrale actor afwezig is in ons onderzoek en dat zijn de mensen die geraakt worden door etnische ongelijkheid en discriminatie. Zij kregen geen rechtstreekse stem in ons onderzoek, maar het zijn zij die opgroeien in een maatschappij waar ze in elke levensfase en in elk maatschappelijk domein de kans lopen om met etnische ongelijkheid en discriminatie geconfronteerd te worden.

Vier jaar lang had ik het voorrecht om mee te vorm te geven aan EdisTools. Vanuit mijn rol als dagelijks coördinator, zag ik van dichtbij hoe onderzoekers en hun promotoren elke dag streefden naar onderzoek dat zowel in theorie als in de praktijk een verschil kan maken. We zijn allemaal sterk begaan met dit onderwerp, dus bij vragen of opmerkingen, neem zeker eens een kijkje op edistools.org voor onze contactgegevens.

- Fanny D'hondt, onderzoeks- en valorisatiecoördinator

EINDRAPPORT EDISTOOLS

Resultaten van 4 jaar onderzoek naar etnische ongelijkheid in Vlaanderen

Redactie

dr. Fanny D'hondt (UGent), Joppe Louage (UGent), Prof. dr. Peter Stevens (UGent)

Auteurs

dr. Abel Ghekiere (VUB), dr. Marloes Hagenaaars (UGent), dr. Louis Lippens (UGent), Robin Vandecasteele (UGent), dr. Stijn Schelfhout (UGent), Prof. dr. Eva Deros (UGent), dr. Fanny D'hondt (UGent), Joppe Louage (UGent), Prof. dr. Peter Stevens (UGent)

EdisTools – team

dr. Abel Ghekiere (VUB), dr. Marloes Hagenaaars (UGent), dr. Louis Lippens (UGent), Robin Vandecasteele (UGent), dr. Stijn Schelfhout (UGent), Prof. dr. Eva Deros (UGent), dr. Fanny D'hondt (UGent), Joppe Louage (UGent), Prof. dr. Peter Stevens (UGent), Prof. dr. Stijn Baert (UGent), Prof. dr. Pieter-Paul Verhaeghe (VUB), Prof. dr. Sara Willems (UGent), Prof. dr. Stéphanie De Maesschalck (UGent), Prof. dr. Wendelien Vantieghem (UGent).

Grafische vormgeving

Eline Cornelissen

Met dank aan alle stakeholders, alle respondenten en alle ontwikkelaars voor het mogelijk maken van dit onderzoek en de tools.

Met dank aan het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen (FWO) voor de financiering.

Voor educatieve, pedagogische en sociale doeleinden die geen commercieel oogmerk hebben, mag al het materiaal vrij gebruikt worden mits correcte bronvermelding van deze publicatie.

D'hondt, F., Deros, E., Ghekiere, A., Hagenaaars, M., Lippens, L., Louage, J., Schelfhout, S., Stevens, P.A.J., Vandecasteele, R. (2024) Eindrapport EdisTools. Universiteit Gent & Vrije Universiteit Brussel.

www.edistools.org



EdisTools

fwo

