

Centraal Expertencomité Discriminatie

Eindrapport

Finale versie 09-12-2020

INHOUDSTABEL

1.	Context van de opdracht.....	4
2.	Doel van de opdracht.....	5
3.	Executive summary.....	6
4.	Kadering van de reflectie	12
4.1	Begrip discriminatie in dit rapport.....	12
4.2	De oorzaken van discriminatie	13
4.2.1	Perspectieven vanuit de economie	13
4.2.2	Perspectieven vanuit de sociologie en de sociale psychologie	13
4.2.3	Vertaald naar de arbeidsmarkt	15
4.2.4	Vertaald naar de woningmarkt.....	15
5.	Antwoorden op de kernvragen.....	17
5.1	De wetenschappelijk gekende methodes	17
5.2	Valabele wetenschappelijke methodes per finaliteit.....	19
5.2.1	Monitoren van discriminatie op geaggregeerd niveau.....	20
5.2.1.1.	Voor -en nadelen per methode voor het monitoren van discriminatie op geaggregeerd niveau.....	20
5.2.1.2.	Praktische, juridische en ethische randvoorwaarden voor het monitoren van discriminatie op geaggregeerd niveau	22
5.2.1.3.	Conclusies valabele methodes voor monitoring van discriminatie op geaggregeerd niveau	25
5.2.1.4.	Conclusies valabele methodes binnen het domein Wonen (private huurmarkt en sociale huisvesting) ..	26
5.2.1.5.	Conclusies valabele methodes binnen het domein Werk.....	28
5.2.1.6.	Conclusies valabele methodes binnen het domein VO als werkgever.....	30
5.2.1.7.	Conclusies valabele methodes binnen het domein Lokale besturen	31
5.2.2	Sensibiliseren.....	32
5.2.2.1.	Voor -en nadelen per methode voor het sensibiliseren	35
5.2.2.2.	Praktische, juridische en ethische randvoorwaarden voor het sensibiliseren	35
5.2.2.3.	Conclusies valabele methodes om te sensibiliseren	36
5.2.2.4.	Conclusies valabele methodes binnen het domein Wonen (private huurmarkt en sociale huisvesting) ..	39
5.2.2.5.	Conclusies valabele methodes binnen het domein Werk.....	40
5.2.2.6.	Conclusies valabele methodes binnen het domein VO als werkgever.....	41
5.2.2.7.	Conclusies valabele methodes binnen het domein Lokale besturen	42
5.3	Mogelijke onderzoeksvragen ter kennisverdieping.....	43
6.	Bibliografie	44

1. Context van de opdracht

Recent werden er een aantal initiatieven aangekondigd om discriminatie in kaart te brengen, de monitoring hiervan verder te zetten en/of aangepaste maatregelen te nemen. De minister van Wonen kondigde aan om opnieuw een Woonsurvey door het steunpunt Wonen te organiseren en neemt beleidsinitiatieven met de immosector. De minister van Werk kondigde aan een nulmeting te willen organiseren (en bestelde daartoe een onderzoeksoopdracht) en neemt deze problematiek op binnen de sectorconvenants. Ook de minister van Binnenlands beleid en Bestuurszaken kondigde aan een monitoringssysteem te willen ontwikkelen voor de Vlaamse overheid en de lokale besturen.

Doordat er verschillende initiatieven worden genomen, wenst de Vlaamse Regering een gemeenschappelijk forum op te richten, waar informatie en expertise over verschillende mogelijke systemen kan worden uitgewisseld. Dit kan tevens de coherentie en afstemming tussen verschillende systemen bevorderen, waarbij op zoek kan gegaan worden naar onderliggende mechanismen of beweegredenen die leiden tot een ongelijke behandeling of uitsluiting.

Dit gemeenschappelijk forum werd opgericht in de vorm van een **Centraal Expertencomit e**. Dit Expertencomit e werd samengesteld uit academici die een gedegen expertise en gespecialiseerde kennis hebben inzake het wetenschappelijk in kaart brengen, analyseren, monitoren en/of bestrijden van discriminatie of uitsluiting.

Concreet maken volgende experts deel uit van het Expertencomit e:

- **Stijn Baert**
- **Miet Lamberts**
- **Stefan Sottiaux**
- **Alain Van Hiel**
- **Pieter-Paul Verhaeghe**
- **Diederik Vermeir**
- **Jana Verstraete**
- **Sien Winters**

2. Doel van de opdracht

Het Centraal Expertencomité heeft de opdracht gekregen van de Vlaamse Overheid (VO) om **ervaringen en initiatieven over verschillende systemen uit te wisselen en concrete antwoorden te formuleren** op de volgende vier vragen:

V1) Welke valabele **methoden** zijn er om discriminatie op te sporen en te monitoren, waarbij rekening wordt gehouden met de specificiteit van de verschillende domeinen (Wonen, Werk, VO als werkgever)? De bedoeling is dat er op een onafhankelijke, effectieve en academische wijze kan gemonitord worden wat de **aard** en het **volume** van de discriminatie op geaggregeerd niveau is.

V2) Welke methoden kunnen ook als **sensibiliserend** instrument ingezet worden?

V3) Met welke methoden kunnen **lokale besturen** aan de slag, compatibel aan het Vlaamse instrumentarium voor wonen, arbeidsmarkt en de VO, en wat zijn hier de randvoorwaarden?

V4) Welke gerichte **onderzoeksvragen** kunnen geformuleerd worden ter verdieping van de kennis over de strijd tegen discriminatie (bv. wat zijn onderliggende mechanismen die leiden tot een ongelijke behandeling of uitsluiting)?

Op basis van de resultaten van het Centraal Expertencomité zal o.a. een sensibiliserende nulmeting bij de Vlaamse overheid worden toegepast om binnen de respectievelijke diensten een zicht te krijgen op de aard en de grootteorde van discriminatie bij personeelsaangelegenheden (bv. bij aanwerving).

In lijn met deze doelstelling, hebben de experts, met uitzondering van Stefan Sottiaux (wat vooraf ook zo was afgesproken), een paper geschreven op basis van hun expertise en onderzoeken tot op vandaag. Een synthese van dit werk vormde de inhoud van een tussentijds rapport dat midden oktober is afgeleverd. Daaropvolgend werden er vanaf de tweede helft van oktober reflectiemomenten georganiseerd met het Expertencomité. Dit om de bespreking en het debat rond de 4 kernvragen te voorzien en concluderende antwoorden te formuleren. Deze terugkoppeling is opgenomen in dit eindrapport.

De adviezen in dit eindrapport zijn dus gebaseerd op enerzijds de individuele papers van de experts alsook de onderlinge besprekingen tijdens de reflectiemomenten. Dit eindrapport formuleert antwoorden specifiek binnen de contouren die zijn gevraagd door de opdrachtgever. Binnen deze contouren worden dus geen adviezen gegeven voor de volledige handhavingscyclus – nl. voor monitoren en sensibiliseren wel, maar bestraffen wordt buiten beschouwing gelaten.

3. Executive summary

Recent werden diverse initiatieven aangekondigd om discriminatie in kaart te brengen, de monitoring hiervan verder te zetten en/of aangepaste maatregelen te nemen. Doordat er verschillende initiatieven worden genomen, wenste de Vlaamse Regering een gemeenschappelijk forum op te richten, waar informatie en expertise over verschillende mogelijke systemen kan worden uitgewisseld. Dit gemeenschappelijk forum werd opgericht in de vorm van een **Centraal Expertencomité**, samengesteld uit academici die een gedegen expertise en gespecialiseerde kennis hebben inzake het wetenschappelijk monitoren, verklaren en/of bestrijden van discriminatie of uitsluiting. Concreet werden hen **4 vragen** voorgelegd omtrent discriminatie, dewelke in dit rapport zijn uitgewerkt.

De experts begrijpen discriminatie in de eerste plaats als gesteld discriminatoir gedrag, zoals gedefinieerd in het Gelijkekansendecreet. Intentie of attitude tot discrimineren valt buiten de scope van dit rapport. Voor de volledige begripsdefinitie verwijzen we naar sectie 4.1. Verder zijn voor een goed begrip van de antwoorden op de kernvragen, de voornaamste oorzaken van discriminatie in dit rapport opgenomen, dit vanuit economisch, sociologisch en sociaalpsychologisch perspectief. Deze worden toegelicht in sectie 4.2. Vooraleer de kernvragen te beantwoorden, geven we in onderstaande tabel een overzicht en beknopte omschrijving van de wetenschappelijke methodieken die in beschouwing werden genomen bij deze reflectie. Een meer gedetailleerde toelichting van deze methodieken kan teruggevonden worden in sectie 5.1.

Wetenschappelijke methodes	Omschrijving
Praktijktesten	Praktijktesten vergelijken of een test- en een controleprofiel op eenzelfde dan wel ongelijke manier worden behandeld. Ze zijn op alle kenmerken die relevant zijn voor een selectie gelijk behalve wat betreft het specifieke discriminatiekenmerk waarop men test, bijvoorbeeld etniciteit, leeftijd of geslacht. Praktijktesten worden opgedeeld in situatietesten en correspondentietesten als er respectievelijk wel of geen persoonlijk contact is (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017). Correspondentietests houden in dat enkel via correspondentie (dus schriftelijk of via mail) getest wordt.
Mystery shopping	De term mystery shopping omvat discriminatietesten waarbij de tester een discriminerende vraag stelt aan een dienstverlenende instantie (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017). Mystery shopping waarbij persoonlijk contact is (telefonisch of face-to-face), noemt men mystery calls of mystery visits en kunnen beschouwd worden als een vorm van audit test. Mystery shopping zonder persoonlijk contact, noemen we mystery mails (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017).
Statistische decompositiemethode	Dit houdt in om statistische gegevens over de positie van leden van een bepaalde maatschappelijke groep – waarvoor vermoed wordt dat er discriminatie speelt – te vergelijken met die van een andere groep. Door het effect van andere verklaringsvariabelen te controleren (bijvoorbeeld inkomen of opleidingsniveau) kan het overgebleven groepsverschil aan discriminatie te wijten zijn.
Survey	
<i>Surveyonderzoek</i>	Bij surveyonderzoek wordt bij een groot aantal respondenten informatie verzameld via systematische bevraging . Een survey geeft doorgaans een momentopname, aangezien op één bepaald moment of in één bepaalde periode de bevraging wordt georganiseerd (Baarda & de Goede, 2006). In casu gaat het om het in grote getale systematisch bevragen van respondenten. In tegenstelling tot heel wat andere methoden, worden actoren van de aanbodzijde van de markt dus rechtstreeks bevraagd.
<i>Victim research</i>	Via een algemene bevraging van de bevolking (surveys) of via een gerichte bevraging van groepen waarvan bekend is dat zij worden geconfronteerd met discriminatie (kwalitatief), brengt men discriminatie in kaart.
<i>Vignetten</i>	Vignetten worden gebruikt om hypothetische situaties of personen gecontroleerd te beschrijven en respondenten via deze beschrijving de informatie te verschaffen die noodzakelijk is om hun keuze/verwacht gedrag op te baseren (Hughes & Huby, 2004; Groenez e.a., 2018)). De beschrijving wordt typisch gevolgd met vragen over verwacht gedrag (vaak onder de vorm van likert schalen of checklists), waarbij ook gepolst kan worden naar de argumentatie voor het verwacht gedrag.
Kwalitatieve analyses	Kwalitatieve bevragingen (interviews, focusgroepen) van verschillende actoren op de private huurmarkt als op de arbeidsmarkt (eveneens mogelijk bij de instanties die hen vertegenwoordigen of ondersteunen).
Studie van meldingen, klachten en procedures	Gebruiken van administratieve data rond meldingen, klachten en procedures (vb. meldingen bij Unia, gerechtelijke dossiers, tuchtprocedures, ...)

Tabel 1: Korte omschrijving van de wetenschappelijke methodes

Vraag 1: Valabele methoden voor monitoring

De Vlaamse Regering wil op een onafhankelijke, effectieve en academische wijze kunnen monitoren wat de aard en het volume van de discriminatie is op geaggregeerd niveau en dit binnen de domeinen Wonen en Werk (met specifieke aandacht voor de Vlaamse Overheid (VO) als werkgever en de rol van lokale besturen). Daarom werd het Expertencomité de vraag voorgelegd welke **valabele methoden** er zijn om discriminatie te **monitoren**, waarbij rekening wordt gehouden met de specificiteit van de verschillende voornoemde domeinen.

Om als valabele methode voor monitoring weerhouden te worden, dient de methode aldus de aard en het volume van discriminatie op geaggregeerd niveau te kunnen monitoren op een betrouwbare en valide manier, waarbij monitoren gedefinieerd wordt door experts als een proces van herhaaldelijk meten op een systematische en zelfde manier. Bijkomend zien de experts diverse **randvoorwaarden van praktische, juridische en ethische aard**. Zo houdt een goede methodiek in dat er dient gestreefd te worden naar een meting in alle fases van een proces (hetzij verhuur of aanwerving). Als dat niet zo is, kan discriminatie zich verleggen naar een andere fase en vertekent dit de resultaten naar monitoring. Verder is ook een voldoende steekproefomvang van belang in functie van validiteit van de resultaten. Om resultaten op verschillende momenten te kunnen vergelijken over de tijd en conclusies te trekken omtrent de evolutie van discriminatie dient zowel de monitoringsmethodiek, de grond voor discriminatie als het marktsegment identiek te zijn. Maar ook dan kan een vastgesteld verschil in meetresultaten niet zomaar worden toegeschreven aan gevoerd beleid of gevoerde acties. Monitoring is dus geen beleidsevaluatie. Hiervoor is een specifieke onderzoeksopzet nodig waarin gecontroleerd wordt op externe factoren. Vanuit juridisch perspectief zijn er randvoorwaarden ten gevolge van privacy. Een publieke actor kan dit grondrecht, dat in het gedrang kan komen bij bepaalde vormen van monitoring, enkel inperken wanneer hiertoe een wettelijke basis is. Verder wordt ook aangegeven dat de schade (overlast) voor de onderzochte minimaal dient te zijn. Tot slot zijn er ook ethische randvoorwaarden, die er vooral op wijzen dat betrokken partijen bij academisch onderzoek minstens na afloop van het onderzoek geïnformeerd dienen te worden over hun deelname.

Rekening houdend met deze randvoorwaarden, was er binnen het Expertencomité eensgezindheid over het feit dat **correspondentietesten en mystery shopping** objectieve, kwantitatieve en de **meest valabele methodes** zijn voor het monitoren (herhaaldelijk meten) van discriminatoir gedrag. Enige nuances per domein werden aangeduid.

Wat **WONEN** betreft, en de *private huurmarkt* in het bijzonder, wordt een onderscheid gemaakt tussen éénmalig versus herhaaldelijk meten. Bij éénmalige meting worden beide types praktijktesten (correspondentietesten en situatietesten) en mystery shopping beschouwd als valabele methodes, met dien verstande dat mystery shopping in de private huurmarkt enkel kan worden toegepast bij organisaties met een dienstverlenende relatie, met name vastgoedmakelaars, en niet bij particuliere verhuurders. Bij herhaaldelijk meten of monitoren (waarbij de resultaten in de tijd vergelijkbaar moeten zijn) zijn er bijkomende methodologische kwaliteitsvereisten waardoor enkel de correspondentietesten, mogelijks in combinatie met mystery calls, als de meest valabele methoden naar voor worden geschoven. De uitvoering van de correspondentietesten en mystery shopping gebeurt best door de overheid, academische instellingen of marktonderzoeksbureaus in opdracht van de overheid. Idealiter wordt alles geleid door een divers samengestelde stuurgroep.

Wat de *sociale huisvesting* betreft, lijkt het gebruik van deze testen voor monitoring voor het meten van directe discriminatie niet nodig, aangezien de toewijzing van woningen reeds strikt gereguleerd is en hierop ook toezicht wordt uitgevoerd door de Vlaamse overheid.

De conclusies met betrekking tot monitoring voor het domein **WERK** liggen in lijn met deze voor de private huurmarkt. Voor een éénmalige meting zijn zowel correspondentietesten als mystery shopping valabele methodes, waarbij mystery shopping enkel kan toegepast worden in de arbeidsmarkt bij sectoren/bedrijven met een dienstverlenende relatie (zoals uitzendkantoren en dienstenchequebedrijven). Voor herhaaldelijk meten of monitoren wordt in de academische wereld gekozen voor correspondentietesten als de meest valabele methode voor het meten van discriminatoir gedrag (weliswaar beperkt tot de eerste fase van de selectieprocedure) over de tijd. De afhankelijkheid

van het aantal beschikbare vacatures zorgt er echter voor dat de correspondentietesten op de arbeidsmarkt soms minder tijdsefficiënt zijn uit te voeren. De methodologie van correspondentietesten op de arbeidsmarkt is ook meer uitdagend dan deze op de woningmarkt. De actoren voor het uitvoeren van correspondentietesten en mystery shopping op de arbeidsmarkt situeren zich op sectoraal niveau.

Wanneer we de conclusies voor het domein Werk vertalen voor de **VLAAMSE OVERHEID ALS WERKGEVER**, is de meest valabele methode voor herhaaldelijke meting ook correspondentietesten. Er zijn evenwel enkele additionele technische hordes die genomen dienen te worden, eigen aan de sterk uitgewerkte en vaak getrapte selectieprocedure binnen de Vlaamse overheid. Mystery shopping wordt voor de Vlaamse Overheid als werkgever niet als bruikbare methode beschouwd.

Bijkomend aan bovenstaande kan de **statistische decompositiemethode** voor bepaalde marktsegmenten gebruikt worden als valabele monitoring methode, evenwel met bijkomende randvoorwaarden en nuances. We bespreken in de volgende paragrafen wat dit kan betekenen voor beleidsdomeinen WONEN, WERK en de VO als werkgever.

Binnen het domein **WONEN** zien de experts mogelijkheden om de statistische decompositiemethode te gebruiken als monitoringsmethodiek voor de sociale huisvesting (maar dus niet voor de private huurmarkt), en dit voor het meten van indirecte discriminatie. Voor de sociale huisvesting zijn er immers uitgebreide data beschikbaar over kandidaat-huurders waardoor deze methode kan gebruikt worden en in de praktijk ook in diverse onderzoeken reeds werd toegepast (Heylen 2018, Mallants 2018). We beklemtonen evenwel dat het hier gaat over indirecte discriminatie. Vermoedelijke verklaringen voor discriminatie zijn hier dus niet te vinden bij discriminerend gedrag van de verhuurders, maar bij een mismatch tussen vraag en aanbod (bv. voor gezinsgrootte) of bij de toewijzingsregels voor sociale woningen (bv. lokale bindingseisen). Statistische decompositiemethode is een minder valabele methode voor het monitoren van discriminatoir gedrag voor de private huurmarkt onder meer omwille van een gebrek aan data en mogelijkheden om te controleren voor relevante kenmerken. Het probleem van deze statistische decompositiemethode is dat er nooit voor alle relevante factoren gecontroleerd kan worden, waardoor discriminatie niet adequaat kan worden gemeten.

Voor het domein **WERK** lijkt deze methode in de praktijk tevens moeilijk toe te passen onder meer omwille van een gebrek aan data. De experts merken echter wel op dat er mogelijkheden zijn met moderne technieken van artificiële intelligentie. Wanneer op een bepaald niveau grote hoeveelheden ('big data'), uniforme en gedetailleerde gegevens beschikbaar zijn over de dossiers van sollicitanten en deze gekoppeld kunnen worden aan informatie over het proces en werkgeversbeslissingen, dan zou het theoretisch mogelijk moeten zijn om na te gaan of bepaalde discriminatiegronden een invloed hebben op aanwervingsbeslissingen (Pearl, 2009). Belangrijke randvoorwaarden zijn dan evenwel validiteit (kan in het gedrang komen wanneer bijgehouden sollicitatiedossiers de realiteit onvoldoende capturen) en een oplossing vinden voor de GDPR-wetgeving (deze is immers beperkend inzake welke gegevens mogen bijgehouden worden omtrent sollicitanten en werknemers). Indien hieraan voldaan lijkt deze techniek een interessante piste om binnen de Vlaamse sectoren grote bedrijven te ondersteunen bij zelfregulering. Voor de zuivere monitoring van discriminatie op een geaggregeerd of sectorniveau, lijkt deze methode niet aan de orde aangezien op dat niveau niet snel op een uniforme manier voor alle relevante kandidaatskenmerken (zoals motivatie) zal kunnen gecontroleerd worden.

Voor de **VLAAMSE OVERHEID ALS WERKGEVER** gelden dezelfde conclusies als bij WERK. Evenwel heeft de Vlaamse Overheid het voordeel dat er veel beschikbare data is over de kandidaten en de vaak uniforme sollicitatieprocedure waarvoor men kan controleren (data die niet altijd voorhanden zijn over de aanwerving door private werkgevers). Zo beschikt de Vlaamse Overheid over gedetailleerde informatie over de cv's en motivatiebrieven en de kandidaten beantwoorden bij hun sollicitatie vaak ook vragen over hun afkomst, geslacht, geboortjaar en de eventuele aanwezigheid van een handicap of chronische ziekte. Indien deze laatste zaken niet worden ingevuld, dan zou men ook nog steeds gebruik kunnen maken van de rijksregisternummers van de kandidaten en deze (geanonimiseerd) linken aan afkomst, geslacht en leeftijd. Echter, ook hier zullen zaken als motivatie niet gecaptureerd worden, zodat de volledige controle van alle relevante variabelen toch moeilijk wordt en dit ook hier eerder een instrument voor zelfregulering dan een instrument voor objectieve monitoring lijkt.

Naast bovenstaande methodes bestaan er nog andere methodes die echter niet valabel zijn om discriminatie (als gestelde handeling of gedrag) op een onafhankelijke, effectieve en academische wijze te monitoren op geaggregeerd niveau. **Surveys en kwalitatieve analyses** voldoen niet omdat sociale wenselijkheid niet kan worden uitgesloten (het is onduidelijk in hoeverre intenties en attitudes zich vertalen in gedrag, of er worden alleen percepties bevroegd). Dit geldt ook voor **vignette-experimenten** (laboratoriumexperimenten) die evenwel geschikt zijn om een inzicht te bieden in de mechanismen onderliggend aan discriminatie. Voor de **studie van meldingen, klachten en procedures** stellen we vast dat administratieve data een onderschatting van de omvang van discriminatie weergeven en daarom niet dienen om de discriminatiegraad te monitoren. Via deze methode kan niet het volume van discriminatie worden gemeten, maar het vertelt wel iets over de aard ervan.

Vraag 2: Methodes die tevens als sensibiliserend element ingezet kunnen worden

De tweede vraag die werd gesteld, peilde naar methoden die (ook) als sensibiliserend instrument ingezet kunnen worden. Vooraleer in te gaan op het antwoord op deze vraag, merken de experts op dat de beschikbare wetenschappelijke evidentie over de effectiviteit van sensibiliseringsinstrumenten tegen discriminatie minder uitgebreid is dan deze voor monitoring. Er is reeds veel onderzoek uitgevoerd naar het monitoren van discriminatie op de arbeids- en woningmarkt, maar beduidend minder naar terugdringen van discriminatie. Bijkomend is het belangrijk om in deze een onderscheid te maken tussen een sectorale versus individuele aanpak. Anders dan bij monitoren op geaggregeerd niveau, is bij sensibilisering de individuele actor een mogelijk doel. Verder zijn de praktische, juridische en ethische randvoorwaarden die relevant zijn voor monitoring tevens van toepassing bij sensibiliseren, aangevuld met specifieke bemerkingen ten gevolge van de individuele aanpak.

Voor een goed begrip van sensibiliseren verwijzen de experts naar een ruimer kader van overtuigen (compliance) en afschrikking (deterrence). Binnen het kader van deze opdracht leggen we vooral de focus op het 'compliance' luik, maar de experts pleiten wel voor een globale aanpak waar 'deterrence' ook onderdeel van is. Compliance is effectiever wanneer er een stok achter de deur is, maar deterrence is onredelijk en zelfs contraproductief wanneer er onvoldoende wordt ondersteund en gesensibiliseerd. Een ondersteunende en sensibiliserende aanpak, die berust op vrijwilligheid, kan voor sommigen voldoende zijn om discriminatie tegen te gaan, terwijl bij anderen vervolging en bestraffing is aangewezen om tot een gedragswijziging te komen.

De experts geven aan dat **iedere objectieve, betrouwbare en valabele methode die er in slaagt om discriminerend gedrag te meten en te monitoren, sterk sensibiliserend kan ingezet worden**. Objectieve en betrouwbare monitoring, die zo zuiver mogelijk discriminerend gedrag in kaart brengt, kan op zich reeds een sterk sensibiliserende waarde hebben. Belangrijk is toch wel de objectiviteit en betrouwbaarheid van de gehanteerde methode, dit om te vermijden dat de bevindingen niet aanvaard worden omdat er twijfels zijn over de ingezette methode. In die optiek hebben de **objectieve** meetinstrumenten van gesteld gedrag (**correspondentietesten en mystery shopping**) een voordeel ten opzichte van de meer subjectieve instrumenten. Bijkomend voordeel van correspondentietesten is dat deze techniek sensibilisering toelaat op zowel sectoraal als individueel niveau. Correspondentietesten en mystery shopping dienen dus niet alleen om discriminatie te meten en te monitoren, maar ook om discriminatie tegen te gaan zonder evenwel te sanctioneren.

Het **voorzien van opvolgmetingen** kan op zich ook sterk sensibiliserend werken, vooral om snel en doelgericht werk te maken van acties die tegemoet komen aan de oorzaken van discriminatie op individueel, organisatie- en/of sectorniveau.

Naast de aandacht voor een objectieve en betrouwbare monitoring kan het sensibiliserend effect impliciet versterkt worden door **intergroep contact**. Dit kan verder versterkt worden door aandacht te hebben voor **communicatie**, zowel bewustmakend (in dialoog gaan omtrent bevindingen van monitoring) als controlerend (correspondentietesten aankondigen en nadien uitvoeren), **ondersteunend** (training, individuele begeleiding, ...) als **mogelijk zelfs sanctionerend**. Dit laatste is vooral aangewezen bij bewuste en herhaalde vormen van

discriminatie. Aangezien sanctionering evenwel buiten de scope van deze opdracht valt, wordt hier niet verder op ingegaan.

Hoewel experts aangeven dat vooral correspondentietesten en mystery shopping het best worden ingezet, kunnen ook andere methodes gebruikt worden vanuit voornamelijk sensibiliserend oogpunt, zoals statistische decompositiemethode, vignette-experimenten, surveys en kwalitatieve analyses (zie ook eerder). Deze zijn aanvullend van belang omdat deze methodes net dat bieden wat kwantitatieve meetmethoden zoals correspondentietesten niet toelaten, namelijk meer inzicht verschaffen in de ruimere context en de achterliggende mechanismen. Deze bevindingen kunnen meegenomen worden indien men effectieve remediërende acties verder vorm wenst te geven.

Bovenstaande conclusies zijn geldig zowel voor het domein WONEN, WERK en VLAAMSE OVERHEID ALS WERKGEVER. Vanuit het domein WERK wordt gepleit voor een brede, **procesmatige aanpak**, waar het objectief monitoren van discriminerend gedrag aan de hand van (in het bijzonder) correspondentietesten onderdeel uitmaakt. Het doel van dit proces is ervoor zorgen dat discriminatie op de arbeidsmarkt vermindert en idealiter verdwijnt. Monitoring is dus geen doel op zich maar een middel om te sensibiliseren en discriminatie op de arbeidsmarkt terug te dringen. De procesmatige aanpak stelt voor dat sectoren – en bij uitbreiding organisaties – wanneer ze de stap zetten naar de monitoring van discriminatie, dit benaderen vanuit een **methodiek van risicomanagement**. Hierbij wordt gestart vanuit een bredere risicoanalyse, waar de nulmeting van discriminerend gedrag een onderdeel van is, waarbij vervolgens de bevindingen worden vertaald naar een actieplan, en een periode van zelfregulering met acties en maatregelen. Maatregelen en acties worden geïmplementeerd, geëvalueerd via opvolgmetingen en eventueel bijgestuurd. Deze verschillende stappen worden momenteel verder uitgewerkt en gedocumenteerd in opdracht van de Vlaamse Minister van Werk (Baert e.a., to be published).

Wat VLAAMSE OVERHEID ALS WERKGEVER betreft, raden experts aan dat de VO als werkgever een voorbeeldfunctie uitoefent in het terugdringen van discriminatie op de werkvloer, en dit voor de andere sectoren en voor lokale besturen als werkgever. Zoals ook wordt gesteld in de conclusies voor monitoring binnen dit domein, concluderen we dat correspondentietesten bij de Vlaamse overheid mogelijk zijn, maar er zijn wel een aantal technische hordes naast de kwalitatieve voorwaarden voor het opzetten van correspondentietesten. Tot slot zijn de aanwervingsprocessen bij de VO meer geformaliseerd, waardoor er in principe meer data over de kandidaten en de sollicitatieprocedure zouden kunnen worden geanalyseerd. Hoewel het gebruik van **statistische decompositiemethode** voor het meten van discriminatie een minder valabele methode is, kan deze methode - **wanneer gecombineerd met de mogelijkheden die artificiële intelligentie biedt** om grote datasets te analyseren – wellicht ingezet worden in een sensibiliserende fase.

Vraag 3: Methodes en randvoorwaarden voor lokale besturen

Als derde vraag werd gesteld met welke methoden lokale besturen aan de slag kunnen, compatibel aan het Vlaamse instrumentarium voor wonen, arbeidsmarkt en de VO, en wat hierbij de randvoorwaarden zijn.

Het Expertencomité oordeelt dat de **conclusies naar methodieken op Vlaams niveau tevens gelden voor lokale besturen**. De **voornaamste kanttekening** situeert zich op niveau van de randvoorwaarden. Er wordt vooral gewezen op de uitdagingen die er zijn op vlak van **steekproefgrootte**. In die optiek wordt **gepleit voor een geclusterde aanpak bij lokale besturen** om aan deze randvoorwaarde te voldoen.

Met betrekking tot monitoring worden voor lokale besturen correspondentietesten en mystery calls tevens als de meest valabele methodes voor het herhaaldelijk meten van discriminatie beschouwd. Dezelfde beperkingen en randvoorwaarden gelden voor dit domein, echter zijn er op vlak van steekproefomvang meer uitdagingen gezien de kleine markt.

Verder geven de experts de aanbeveling om de lokale besturen te ondersteunen die met deze instrumenten een stap verder willen gaan in de strijd tegen discriminatie. Dit kan zowel met Vlaamse ambtenaren als met financiële middelen zijn. De VVSG kan hier ook een belangrijke coördinerende rol spelen. Voor de arbeidsmarkt zijn er reeds stappen ondernomen door de Vlaamse minister van Werk om sectorale monitoring en

sensibilisering te organiseren, maar de nood aan Vlaamse ondersteuning is vooral hoog bij de strijd tegen discriminatie op de woningmarkt. Verschillende actoren kunnen een rol krijgen bij het uitrollen van correspondentietesten en mystery shopping in de private huurmarkt.

Met betrekking tot sensibiliseren gelden dezelfde conclusies als op Vlaams niveau, weliswaar genuanceerd. Correspondentietesten en mystery calls zijn de meest valabele methodieken, maar ook de inzet van andere methodes zoals vignette-experimenten, surveys en kwalitatieve analyses, zijn aanvullend van groot belang omdat deze methodes net dat bieden wat wat kwantitatieve meetmethoden zoals correspondentietesten niet toelaten, namelijk meer inzicht verschaffen in de ruimere context en de achterliggende mechanismen. Bovendien kunnen lokale besturen deze methoden hanteren indien voor de finaliteit sensibiliseren correspondentietesten en mystery shopping niet mogelijk zijn omwille van problemen met schaalgrootte, al lijkt het in eerste instantie beter zich met verschillende gemeenten te clusteren om tot een voldoende schaalgrootte voor objectieve nulmeting te komen.

Vraag 4: Bijkomende onderzoeksvragen

Tot slot werd ook gevraagd naar mogelijke gerichte bijkomende onderzoeksvragen ter verdieping van de kennis over de strijd tegen discriminatie. Deze worden toegelicht in sectie 5.3. We geven hier de voornaamste mee.

Zoals reeds aangegeven is reeds veel onderzoek uitgevoerd naar het monitoren van discriminatie op de arbeids- en woningmarkt, maar beduidend minder naar **sensibiliseren** rond en terugdringen van discriminatie. De experts zien vooral verdere onderzoeksmogelijkheden met betrekking tot het begrijpen van **onderliggende mechanismen** die leiden tot een ongelijke behandeling of uitsluiting, alsook welke interventies, **acties en instrumenten aangewezen zijn om deze oorzaken aan te pakken**. Het is van belang om de mechanismen achter discriminatie bloot te leggen alsook de mechanismen die spelen achter succesvolle antidiscriminatiepraktijken.

4. Kadering van de reflectie

4.1 Begrip discriminatie in dit rapport

“Discriminatie” is een begrip dat niet steeds hetzelfde betekent. De **meeste experts** hanteren een eerder strikte en welafgebakende definitie waarbij **discriminatie gerelateerd wordt aan gedrag**, terwijl er vanuit de gedragspsychologie een ruimere definitie gehanteerd wordt.

In het **recht** kan er enkel sprake zijn van discriminatie als de achterstelling niet objectief en redelijk kan worden verantwoord. Daarbij baseren de experts zich op het **Gelijkekansendecreet**. Op basis van artikel 20, 6° is er sprake van directe discriminatie als *“iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van een of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende, beschermde kenmerken, tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn”* (art. 16 §1). Naast directe discriminatie, verbiedt het Gelijkekansendecreet ook indirecte discriminatie, waarvan de definitie als volgt luidt: *“Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handwijze personen met een werkelijk of vermeend, eigen of bij associatie toegekend beschermd kenmerk in vergelijking met andere personen kan benadelen. Dit opnieuw behoudens de situatie waarin voor het verschil in behandeling een rechtvaardiging bestaat”* (art. 16§2).

In de **psychologie** is de definitie **ruimer**, en komt het erop neer dat **vanaf wanneer men zich verschillend gedraagt tegenover mensen van een andere groep, enkel en alleen maar omwille van dit ene verschil**, men over discriminatie spreekt. Het woord ‘discrimineren’ - onderscheid maken tussen – wordt letterlijk toegepast op sociale groepen. Psychologen zijn van nature geïnteresseerd in de ‘mindset’: wat maakt dat iemand zus of zo denkt, er zo over voelt? (Allport, 1985; Van Hiel & Roets, 2017). Natuurlijk is het niet verboden of illegaal om slecht te denken over andere mensen. Alleen is het zo dat wanneer die slechte gedachten er niet zijn, er ook geen discriminatie kan ontstaan. Vandaar dat het bestuderen van die mindset zo belangrijk is. Bovendien stelt de psychologische benadering dat discriminatie zowel bewust als onbewust tot stand komen (Greenwald, Poehlman, Uhlmann, & Banaji, 2009).

In het vervolg van deze studie wordt uitgegaan van de juridische definitie van discriminatie. Binnen het kader van deze opdracht, definiëren experts directe discriminatie dus als een **nadelige en niet te rechtvaardigen behandeling** van mensen omwille van hun etnisch-culturele afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap of een ander beschermd kenmerk **en is het sanctioneerbaar**. Discriminatie gaat dan om **gedrag** en niet om attitudes, persoonlijkheidskenmerken, gevoelens of gedachten. Juridisch gezien valt een niet te rechtvaardigen behandeling veelal onder directe vorm van discriminatie, maar niets belet dat onrechtmatige gedragingen zich ook kunnen stellen in de vorm van indirecte discriminatie. In de verdere bespreking komen we ook terug op de tweede vorm, en meer specifiek toegepast op maatregelen binnen de sociale huisvesting.

Dit is een zeer belangrijke begripsafbakening van het concept discriminatie, omdat deze definiëring ook bepaalt welke methodes al dan niet adequaat zijn om discriminatie te meten. Het discriminerende gedrag wordt bovendien het best **objectief gemeten** en niet subjectief aan slachtoffers, daders of omstaanders bevestigd. Hierbij is het van belang om het onderscheid te maken tussen het monitoren van discriminerend gedrag dat gesteld wordt (op geaggregeerd niveau) of het monitoren van de oorzaken en gevolgen van (verondersteld) discriminerend gedrag. In essentie dient de uitgewerkte methode effectief gedrag te meten, en resultaten op een geaggregeerd niveau op te leveren.

In wat volgt leren we een **aantal subcategorieën van discriminatie naar onderliggend mechanisme** beter kennen. Directe en indirecte discriminatie, alsook smaakgebaseerde en statistische discriminatie (inclusief de diverse varianten binnen deze typologie) komen in dat deel aan bod.

4.2 De oorzaken van discriminatie

4.2.1 Perspectieven vanuit de economie

Binnen de economische wetenschappen wordt discriminatie verklaard door de in Sectie 4.1 vernoemde theorieën van de smaakgebaseerde en statistische discriminatie. Deze theorieën werden neergelegd in de economische artikels van Becker (1957) en Arrow (1973).

We spreken over **smaakgebaseerde discriminatie** wanneer die voortkomt uit een persoonlijke voor- of afkeur tegenover een bepaalde groep (Guryan & Charles, 2013; Sunstein, 1997 in Loopmans et al., 2014, p. 157). Smaakgebaseerde discriminatie komt bijvoorbeeld voor wanneer het weigeren van kandidaat-werknemers of kandidaat-huurders is ingegeven door seksisme, homofobie, racisme, of een afkeer van een specifieke bevolkingsgroep (bijvoorbeeld Maghrebijnse of Bulgaarse bevolking). In het basiswerk van Becker (1957) wordt uitgelegd dat voorkeursdiscriminatie niet kan overleven in hoogcompetitieve markten: economische agenten die handelen naar irrationele voorkeuren in plaats van naar winstmaximaliserende keuzes zullen uit de markt gedreven worden.

Bij **statistische discriminatie** baseren economische agenten, zoals werkgevers, verhuurders en makelaars, zich op gemiddelde groepskenmerken die ze aan andere economische agenten, zoals kandidaat-werknemers en kandidaat-huurder, verbinden en dewelke leiden tot een negatieve risico-inschatting van deze laatsten (Guryan & Charles, 2013; Loopmans et al., 2014; Massey & Blank, 2007; Verstraete & Verhaeghe, 2019). Zo kan een verhuurder bijvoorbeeld een alleenstaande moeder discrimineren vanuit de inschatting dat zij een grotere kans heeft om in een financieel kwetsbare situatie te verkeren. Het individu wordt benadeeld op basis van de groep waartoe deze behoort. Statistische discriminatie wordt vaak gerelateerd aan schaarste aan tijd in hoofd van beslissingsnemers: zij voorspellen zaken die ze niet kunnen observeren omtrent anderen op basis van de informatie die ze voorhanden hebben. Statistische discriminatie kan zodoende winstmaximaliserend zijn – de beschikbare informatie wordt gebruikt – en rationeel lijken, het blijft discriminatie en het benadeelt kwetsbare groepen (Massey & Blank, 2007).

Deze theorieën hebben belangrijke beleidsimplicaties. Beide mechanismen vragen om een andere beleidsaanpak (Lippens en coauteurs, 2020). Voorkeursdiscriminatie werkt in principe winstverlagend, zodat men verwacht dat dit afneemt wanneer de competitie in de sector toeneemt. Wanneer de prijs voor dergelijke vorm van discriminatie wordt verhoogd, moet het discriminatoir gedrag afnemen. Dit laatste wordt ook in veldonderzoek bevestigd. Statistische discriminatie zou logischerwijs moeten milderder wanneer bijkomende, betrouwbare informatie over de productiviteit van de individuele werknemer of de kapitaalkrachtigheid van de individuele huurder aan de beslissingsnemer wordt verschaft.

Aan deze theorieën wordt ook veelvuldig gerefereerd in de sociologie en sociale psychologie, zij het dat ze daar minder dominant zijn dan in de economische wetenschappen. Dat brengt ons bij het volgende deel.

4.2.2 Perspectieven vanuit de sociologie en de sociale psychologie

Op een 'dieper' niveau zijn alle individuen vatbaar voor **vooroordelen**. De boodschap dat iedereen de wortels van vooroordelen in zich heeft, wordt vaak op ongeloof onthaald. Sommige mensen zijn er stellig van overtuigd dat ze op geen enkele manier vooroordelen vertonen. Dit kan echter nooit met honderd procent zekerheid beweerde worden. Telkens iemand een verband legt tussen een sociale groep en een negatief attribuut, wordt het pad tussen deze twee concepten in de hersenen versterkt. Bovendien is het niet nodig om dit verband zelf te leggen, ook wanneer men dit hoort van anderen, via de media of via culturele beeldvorming, wordt die onderlinge samenhang versterkt. Hoewel deze associaties in onze hersenen bestaan, wil dat niet zeggen dat mensen ook bewust aangeven dat ze dergelijke associaties maken. Als je het op de man of vrouw afvraagt, getuigen veel mensen niet van negatieve houdingen tegenover sociale groepen. Ze zouden deze vraag zelfs ongepast vinden. Ondanks dit kunnen mensen 'onbewust' vooroordelen (Dovidio, Evans, & Tyler, 1986; Dovidio, Kawakami, Johnson, Johnson, & Howard, 1997; Van Hiel, 2016). Op zich zijn vooroordelen 'slechts' hersenconstructies, maar uiteraard kunnen ze leiden tot discriminatie. Natuurlijk is het niet verboden of illegaal

om slecht te denken over andere mensen. Alleen is het zo dat wanneer die slechte gedachten er niet zijn, er ook geen discriminatie kan ontstaan.

Wat ligt aan de grondslag van vooroordelen en discriminatie? Hier is heel wat onderzoek over gebeurd, in experimenten met ad-hoc groepen die toevallig samengesteld werden, en surveys vooral bij etnisch-culturele minderheidsgroepen. De vaststelling is dat de louter aanwezigheid van een andere groep – als deze als groep geëtiketteerd wordt en dus een groepsnaam krijgt – op zich een voldoende basis is voor discriminatie. Er bestaat in de mens de inherente neiging om de eigen groep en de andere groepen van elkaar te onderscheiden, en bovendien een eerder negatieve houding tegenover die andere groep te ontwikkelen. Dit wordt verklaard door het menselijke informatieverwerkingsysteem dat de neiging heeft om stimuli (en mensen) te categoriseren (zie, Tajfel, Billig, Bundy, & Flament, 1971), alsook door evolutionaire verklaringen waarin de voorkeur voor de eigen groep beschouwd wordt als functioneel voor de overleving.

Hieruit volgt dat vooroordelen en discriminatie fenomenen zijn die gelden in het overgrote deel van culturen en historische perioden, en ook in het hier en het nu. Interessant is daarom om verder te kijken naar wat ervoor zorgt dat vooroordelen bevorderd dan wel getemperd worden, en heel belangrijk hierbij blijkt telkens weer segregatie en contact te zijn.

Ook dit onderwerp werd meestal uit het oogpunt van etnisch-culturele diversiteit bekeken. In etnisch gesegregeerde regio's is er een verminderd sociaal vertrouwen, heerst er meer politieke desinteresse, en is er een lager niveau van tevredenheid en minder gepercipieerde levenskwaliteit. Segregatie leidt vaak tot een terugtrekbeweging uit de maatschappij en uit het sociale netwerk (Putnam, 2007; Uslaner 2012; van der Meer & Tolsma, 2014).

Sociaalpsychologisch onderzoek naar **contact** (gebaseerd op Allport, 1954; zie Pettigrew en Tropp, 2006, 2011) toont daarentegen aan dat ontmoetingen tussen bevolkingsgroepen inderdaad tot een vermindering van vooroordelen leidt. Dit contact voldoet best aan vier voorwaarden wat in feite toetsstenen vormen om contact vorm te geven.

1. Het contact moet plaatshebben in een context waarin beide groepen dezelfde status genieten.
2. Het contact moet persoonlijke interacties tussen de leden van beide groepen mogelijk maken.
3. Leden van beide groepen spannen zich samen in voor gedeelde, bovengeschatte doeleinden.
4. Sociale normen en autoriteiten ondersteunen het interetnische en er bestaat in het algemeen een positieve oriëntatie naar dit soort contact.

Ook wanneer de voorwaarden niet voldaan zijn, heeft (positief) contact positieve effecten (Pettigrew en Tropp, 2006, 2011). De voorwaarden die door Allport werden geformuleerd, zijn niet noodzakelijk om positieve effecten vanwege contact te verkrijgen, maar ze versterken het effect wel. Natuurlijk kan het ook zo zijn dat de voorwaarden in hoge mate geschonden worden, waardoor er geen positief contact mogelijk is, maar in plaats hiervan het contact als negatief ervaren wordt. In het laatste geval zullen de vooroordelen eerder stijgen dan dalen, een fenomeen dat het meest uitgesproken is bij mensen die al bevooroordeeld zijn (Dhont & Van Hiel, 2009; Hodson, 2008).

Segregatie leidt tot weinig contact tussen bevolkingsgroepen, wat er voor zorgt dat we 'elkaar niet leren kennen' en ze de voordelen van contact niet kunnen oogsten. Het geldt echter evenzeer dat in niet-gesegregeerde buurten contact tussen bevolkingsgroepen minder is dan het contact binnen de groepen (bijvoorbeeld, Dixon & Durrheim, 2003; Schmid, Al Ramiah, & Hewstone, 2014). Ten slotte is het ook goed aan te merken dat contact niet enkel een verschil kan maken in etnische vooroordelen en discriminatie, maar ook voor andere achtergestelde en kansengroepen.

Samenvattend kunnen we concluderen dat vooroordelen en discriminatie universeel zijn, maar ook dat deze fenomenen minder voorkomen in samenlevingen die minder segregatie vertonen en meer sociaal contact tussen bevolkingsgroepen kennen.

4.2.3 Vertaald naar de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt is in het bijzonder binnen de economische en psychologische wetenschappelijke literatuur gemeten en verklaard, al komt het onderwerp ook aan bod in de sociologische literatuur¹.

Economisch onderzoek omvat bijdragen over vier aspecten van deze discriminatie, namelijk ongelijke behandeling bij aanwerving, lonen, promoties en ontslag. Dit onderzoek laat zich leiden door de theoretische modellen van smaakgebaseerde en statistische discriminatie om discriminatie te verklaren.

Smaakgebaseerde discriminatie verblindt werkgevers voor de (werkelijke) geldelijke kosten die verbonden zijn aan het inhuren van een minderheidswerknemer. Volgens deze theorie zullen werkgevers die discrimineren, door het "onnut" dat ze ervaren door een interactie met een minderheidswerknemer, handelen alsof de kosten van het inhuren van deze werknemer hoger zijn dan de werkelijke kosten. Analoog hieraan kunnen bevooroordeelde collega's doen alsof het loon dat ze van hun werkgever krijgen een fractie lager ligt als ze met een minderheidswerknemer moeten omgaan. Ten slotte kunnen klanten doen alsof de prijs van het goed dat ze willen kopen in dat geval een fractie hoger ligt. Als gevolg hiervan zal, ongeacht of de afkeer voor samenwerking bij de werkgever zelf ("werkgeversdiscriminatie"), bij haar/zijn werknemers ("werknemersdiscriminatie") of bij haar/zijn klanten ("klantendiscriminatie") ligt, de kans verkleinen dat de minderheidswerknemer wordt aangenomen (Baert, 2014; Becker, 1957; Drydakis, 2014).

Statistische discriminatie doet zich voor wanneer werkgevers, als een tijdsefficiënte en winstmaximaliserende reactie op lage informatie en onzekerheid over de werkelijke productiviteit van individuele sollicitanten, rekening houden met hun perceptie van de relatieve productiviteitsgerelateerde kenmerken van minderheden als groep (gebaseerd op informatie die mogelijk onvolmaakt is) om de productiviteit van een bepaalde sollicitant uit een minderheidsgroep te voorspellen (Arrow, 1973; Baert, 2014).

Psychologisch onderzoek richt zich vooral op drie aspecten van discriminatie op de arbeidsmarkt, namelijk de negatieve impact van selectieprocedures, de reacties van sollicitanten op discriminatie en het oordeelsvermogen van rekruteerders/beslissers (Derous & Ryan 2016). Psychologische verklaringen voor discriminatie op de arbeidsmarkt berusten vooral op (a) discriminerende houdingen die ofwel flagrant ofwel subtieler van aard zijn (Altemeyer 1996; Greenwald e.a. 1998), (b) persoonlijkheidsmodellen die relatief stabiele kenmerken of impliciet kenmerkenbeleid benadrukken (Van Oudenhoven & Van der Zee 2002), en (c) cognitieve informatieverwerkingsmodellen (Derous & Ryan 2016).

4.2.4 Vertaald naar de woningmarkt

Ook in de woningmarkt is het (h)erkennen van de verschillende **bewegredenen** achter discriminatoir gedrag belangrijk. Ten eerste brengt het de nodige nuance in het debat: ook al is discriminerend gedrag onwenselijk, niet elke verhuurder of makelaar die discrimineert is een immoreel persoon (Verstraete & Moris, 2019, p. 17). Ten tweede vragen verschillende motieven om een andere aanpak en reactie van het beleid.

Om te begrijpen hoe discriminatie op de woningmarkt, in het bijzonder de huurmarkt, ontstaat, schetsen we kort (en sterk vereenvoudigd) hoe deze markt functioneert. Essentieel om dit te begrijpen, is dat een woning een investeringsgoed is. Een huurwoning verwerven of in bezit houden, is een investeringsbeslissing waarvan de investeerder een rendement verwacht dat min of meer vergelijkbaar is met het rendement op andere beleggingen. Is dit rendement te laag, dan zal de eigenaar overwegen om de woning te verkopen en te beleggen in een ander product. Aan de vraagzijde op de huurmarkt weten we dat er een grote groep van huishoudens is met een laag inkomen voor wie een eigen woning verwerven uitgesloten is. We vinden in deze groep een groot aandeel kwetsbare profielen: alleenstaanden, eenoudergezinnen, personen die leven van een vervangingsinkomen. De vrije markt schiet tekort in het aanbieden van woningen die voor deze groep wel

¹ We verwijzen o.a. naar publicaties van sociologen Dr. S. Michael Gaddis (<http://stevenmichaelgaddis.com/publications/>) en Devah Pager (<https://scholar.harvard.edu/pager/publications>)

betaalbaar zijn, omdat zelfs met een minimale kwaliteit een betaalbare prijs betekent dat er onvoldoende rendement zal zijn.

Discriminerend gedrag wordt in deze context uitgelokt door een tekort aan goede woningen die betaalbaar zijn voor huishoudens met een laag inkomen (Verstraete & Moris, 2019). Dergelijke situatie is comfortabel voor verhuurders en het is mogelijk dat dan de inherente wens om te kiezen voor de eigen groep een grotere rol kan spelen dan wanneer dit niet zo is. Daarbovenop is er voor de verhuurders in dergelijke situatie een incentive om huurders te selecteren waarvan het inkomen het minst onzeker is. Mogelijk speelt hier de kennis dat bepaalde groepen minder kansen hebben op de arbeidsmarkt of gemakkelijker hun werk verliezen, een rol. De verhuurder neemt de vlucht vooruit en probeert zoveel als mogelijk zekerheid te verkrijgen door risicoprofielen te vermijden. Dat hieruit discriminatie voortvloeit, wordt niet altijd bewust beleefd.

Smaak gerelateerde discriminatie op de huurwoningmarkt komt voor wanneer een particuliere verhuurder of vastgoedmakelaar een inherente afkeer heeft van een bepaalde groep van huurders (bv. personen van vreemde origine of personen met een handicap). In theorie is deze vorm van discriminatie irrationeel in een competitieve markt. In de praktijk is de huurwoningmarkt echter niet competitief vanuit het perspectief van de verhuurder omdat ze wordt gekenmerkt door schaarste. Dit heeft als gevolg dat marktinterne financiële prikkels hier onvoldoende zijn om smaak gerelateerde discriminatie aan te pakken. Vanuit een economische logica zou enkel een externe bestraffing hier aangewezen zijn om dit mechanisme financieel af te straffen.

Statistische discriminatie onder verhuurders is vanuit de psychologie gezien een moeilijk oplosbaar probleem. Verhuurders hebben nauwelijks persoonlijke informatie over de huurder, en men kan de persoon enkel maar beoordelen op basis van stereotypen en algemene denkbepelden over de sociale groep waartoe de huurder behoort. Zodra die individuele informatie beschikbaar is, boeten stereotypen en andere vooropgezette meningen in aan relevantie en impact (Fiske et al., 1999; Locksley et al., 1980). **Onwetendheid** en een gebrek aan kennis over de huurder spelen hierbij dus een grote rol.

Verder kan discriminerend gedrag ook worden uitgelokt door **de werking van specifieke beleidsinstrumenten** (Verstraete & Moris, 2019). Het wel functioneren van beleidsinstrumenten is essentieel om verhuurders te overtuigen om kandidaat-huurders die een vorm van overheidssteun krijgen te aanvaarden. Onderzoek in Vlaanderen toonde aan dat de **OCMW-huurwaarborg** een nieuwe grond voor non-selectie en discriminatie werd (Loopmans et al., 2014; Verstraete & Moris, 2019). De weigerachtige houding ten aanzien van een OCMW-huurwaarborg die bij heel wat verhuurders en makelaars is terug te vinden en de eventuele discriminatie die daaruit voortkomt, is een goed voorbeeld om de verscheidenheid aan motieven die kunnen schuilen achter discriminatoir handelen te illustreren.

Tot slot is een situatie van een grote vraag in verhouding tot het beschikbare aanbod, een mogelijke voedingsbodem voor **misbruik en duidelijk bewuste discriminatie**. Dit is te meer het geval indien het gaat over kandidaat-huurders die zich in een zwakke situatie bevinden, bijvoorbeeld omdat ze de taal niet kennen of onvoldoende kennis hebben van hun rechten, en de verhuurder hier misbruik van maakt.

De oorzaak van de huurdiscriminatie is in vele gevallen te vinden in dezelfde problematiek, namelijk de eigenheid van de problematiek aan de onderkant van de huurmarkt. Voor het bepalen van de gewenste aanpak is het nodig onderscheid te maken in oorzaken.

In dit deel 4 duiden de experts hun afbakening van het begrip discriminatie voor deze opdracht alsook de onderliggende mechanismen van discriminatie binnen deze afbakening. We concluderen dat discriminatie gaat over **gedrag** en niet over attitudes, persoonlijkheidskenmerken, gevoelens of gedachten. Daarbij kunnen verschillende mechanismen aan de basis liggen van discriminerend gedrag, namelijk directe of indirecte discriminatie alsook smaakgebaseerde of statistische discriminatie.

In het volgende deel worden eerst de **verschillende wetenschappelijke methodieken** om discriminatie te meten omschreven om daarna te bespreken in functie van de van kernvragen 1 tot en met 3 en af te sluiten met onderzoeksvragen in functie van kernvraag 4.

5. Antwoorden op de kernvragen

5.1 De wetenschappelijk gekende methodes

Welke wetenschappelijke methodes bestaan en zijn eventueel reeds toegepast om discriminatie te monitoren en/of gebruikt om te sensibiliseren? De tabel hieronder schetst de verschillende methodes die de experts onderscheiden, met een omschrijving en duiding van de mogelijke objectieven.

Wetenschappelijke methodes	Omschrijving
<p>Praktijktesten</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Praktijktesten vergelijken of een test- en een controleprofiel op eenzelfde dan wel ongelijke manier worden behandeld. Beide profielen worden aan elkaar 'gematcht' of gekoppeld. Ze zijn op alle kenmerken die relevant zijn voor een selectie gelijk - zij het op de huurmarkt voor een verhuurder of op de arbeidsmarkt voor een werkgever - behalve wat betreft het specifieke discriminatiekenmerk waarop men test, bijvoorbeeld etniciteit, leeftijd of geslacht.</p> <p>Praktijktesten worden opgedeeld in situatietesten en correspondentietesten als er respectievelijk wel of geen persoonlijk contact is (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017). Situatietesten kunnen verder worden opgedeeld tussen situatietesten waarbij het persoonlijk contact beperkt blijft tot telefonisch contact enerzijds, of situaties waarbij de tester face-to-face in contact treedt met de geteste anderzijds. In het eerste geval bellen gematchte kandidaat-huurders een verhuurder op. In het tweede geval nemen de test- en controleprofielen bijvoorbeeld deel aan een plaatsbezoek. Correspondentietests houden in dat enkel via correspondentie (dus schriftelijk of via mail) getest wordt en bieden zo een alternatief voor audit-tests (zie mystery shopping). Wanneer we spreken over de discriminatie die we vaststellen via correspondentietesten, dan doelen we op discriminatie in strikte zin, i.e. ongelijke behandeling van verder gelijkaardige kandidaten op basis van een kenmerk waarop niet mag gediscrimineerd worden volgens de wet.</p> <p>Mogelijke objectieven:</p> <p>Praktijktesten meten discriminerend gedrag. Praktijktesten kunnen zowel academisch, sensibiliserend als juridisch worden ingezet. Methodologisch zijn er weinig verschillen tussen deze type testen, maar de finaliteit is fundamenteel anders. Al naargelang de finaliteit (monitoren – sensibiliseren – bestraffen) gelden specifieke methodologische en juridische aandachtspunten (Verstraete et al., 2017). In deel 5.2 komen we terug op monitoren en sensibiliseren; bestraffen als finaliteit is buiten scope van deze opdracht.</p> <p>Enkele praktijkcases binnen de Belgische woon-en arbeidsmarkt:</p> <p>WONEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • In de Gentse huurwoningmarkt gebeurden de sensibiliserende praktijktesten ter controle op geaggregeerd niveau en de juridische praktijktesten op individueel niveau • Diversiteitsbarometer Huisvesting • Huizenmarkt (Van der Bracht en coauteurs, 2015) <p>WERK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar het selectiegedrag van werkgevers in België • In Vlaanderen, om het effect van andere CV-kenmerken te meten: Zoals het effect van langdurige werkloosheid en ondertewerking (Baert en Verhaest, 2019), vrijwilligerswerk (Baert en Vujić, 2016; Baert en Vujić, 2018), eerdere ervaring als jobstudent (Baert en coauteurs, 2016c), eerdere ervaring bij het leger dan wel in een privébedrijf (Baert en Balcaen, 2013), studentenleiderschap en graad van verdienste (Baert en Verhaest, 2018), en Facebookprofiel gelinkt aan de naam van de kandidaat (Baert, 2018a).
<p>Mystery shopping</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>De term mystery shopping omvat discriminatietesten waarbij de tester een discriminerende vraag stelt aan een dienstverlenende instantie (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017). Op de private huurmarkt wil dit concreet zeggen dat de plaats wordt ingenomen van een eigenaar die zijn pand wil verhuren en aan een vastgoedmakelaar vraagt die taak op zich te nemen, maar aan die opdracht een discriminerende vraag koppelt. Mystery shopping waarbij persoonlijk contact is (telefonisch of face-to-face), noemt men mystery calls of mystery visits en kunnen beschouwd worden als een vorm van audit test. Bij 'audit'-tests worden werkzoekenden of acteurs nauwgezet geselecteerd en opgeleid om vb. een rol als werkzoekende te spelen. Mystery shopping zonder persoonlijk contact, noemen we mystery mails (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017).</p>

	<p>Mogelijke objectieven:</p> <p>Mystery shopping meet een intentie tot discriminatie, geen discriminerend gedrag. De geteste organisatie kan wel zeggen dat ze gaat discrimineren om een bepaalde klant binnen te halen, maar het nadien toch niet doen. Dit is weinig waarschijnlijk, omdat de organisatie dan de klant gaat verliezen. Niettemin is het onderscheid tussen intenties en daadwerkelijk gedrag juridisch wel belangrijk.</p> <p>Mystery shopping kan zowel academisch, sensibiliserend als juridisch worden ingezet. Methodologisch zijn er weinig verschillen tussen deze type testen, maar de finaliteit is fundamenteel anders. In deel 5.2 komen we terug op monitoren en sensibiliseren; bestraffen als finaliteit is buiten scope van deze opdracht.</p> <p>Enkele praktijkcases binnen de Belgische woon-en arbeidsmarkt:</p> <p>WERK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Federgon bij uitzendkantoren (2012, 2013) • Minderhedenforum vzw bij dienstenchequebedrijven (Spaas 2015)
Statistische decompositiemethode	<p>Omschrijving:</p> <p>Dit houdt in om statistische gegevens over de positie van leden van een bepaalde maatschappelijke groep – waarvoor vermoed wordt dat er discriminatie speelt – te vergelijken met die van een andere groep. Door het effect van andere verklaringsvariabelen te controleren (bijvoorbeeld inkomen of opleidingsniveau) kan het overgebleven groepsverschil aan discriminatie te wijten zijn.</p> <p>Mogelijke objectieven:</p> <p>Vaak wordt opgeworpen om in te zetten op verregaande statistische analyses en datamining om discriminerend gedrag te monitoren in de huurmarkt (private of sociale) en arbeidsmarkt. Hierbij kan administratieve data, datamining of in het kader van arbeid officiële arbeidsmarktdata worden gebruikt.</p>
Survey	
<i>Surveyonderzoek</i>	<p>Omschrijving:</p> <p>Bij surveyonderzoek wordt bij een groot aantal respondenten informatie verzameld via systematische bevraging. Een survey geeft doorgaans een momentopname, aangezien op één bepaald moment of in één bepaalde periode de bevraging wordt georganiseerd (Baarda & de Goede, 2006). In casu gaat het om het in grote getale systematisch bevragen van respondenten (particuliere verhuurders en/of vastgoedmakelaars voor woonmarkt / werkgevers voor arbeidsmarkt). In tegenstelling tot heel wat andere methoden, worden actoren van de aanbodzijde van de markt dus rechtstreeks bevraged over toegankelijkheid en discriminatie.</p> <p>Mogelijke objectieven:</p> <p>Surveyonderzoek kan verschillende betrachtingen hebben. Het kan pogen om attitudes op te sporen (bijvoorbeeld houding ten aanzien van etnisch culturele minderheden, gender-stereotiepe ideeën nagaan, enzovoort). Verder kunnen surveys peilen naar intenties (tegenover welke groepen kandidaat-huurders zouden zij welke houding aannemen?), net als naar hun (zelf gerapporteerde) gedragingen (op welke manier gaat men met bepaalde situaties om in de verhuurpraktijk?). Het gaat daarbij dus niet over het werkelijke gedrag, maar om het gedrag gerapporteerd door de respondent.</p> <p>Enkele praktijkcases binnen de Belgische woon-en arbeidsmarkt:</p> <p>WONEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Woonsurvey (2005) • Grote woononderzoek (2013)
<i>Victim research</i>	<p>Omschrijving:</p> <p>Via een algemene bevraging van de bevolking (surveys) of via een gerichte bevraging van groepen waarvan bekend is dat zij worden geconfronteerd met discriminatie (kwalitatief), brengt men discriminatie in kaart.</p> <p>Mogelijke objectieven:</p> <p>Deze methode meet de perceptie van discriminatie en niet discriminatie zelf</p>
<i>Vignetten</i>	<p>Omschrijving:</p> <p>In de gedragswetenschappen zijn vignetten een gehanteerde techniek in de studie naar de basis (argumenten) van complexe beslissingen (Kanninen, 2007; Louviere, Hensher, & Swait, 2000). Vignetten worden gebruikt om hypothetische situaties of personen gecontroleerd te beschrijven en respondenten via deze beschrijving de informatie te verschaffen die noodzakelijk is om hun keuze/verwacht gedrag op te baseren (Hughes & Huby, 2004; Groenez e.a., 2018)). De beschrijving wordt typisch gevolgd met vragen over verwacht gedrag (vaak onder de vorm van likert schalen of checklists), waarbij ook gepolst kan worden naar de argumentatie voor het verwacht gedrag.</p> <p>Mogelijke objectieven:</p>

	<p>Vignetten meten (gesimuleerd) gedrag in plaats van attitudes. Vignetten worden vaak gebruikt wanneer het niet praktisch of niet haalbaar is om werkelijk gedrag te bestuderen. Zeker rond gevoelige onderwerpen, kan werken met vignetten een meerwaarde zijn; vignetten laten respondenten toe hun eigen perceptie weer te geven, zonder direct persoonlijk betrokken te worden. In principe kunnen sociaal wenselijke antwoorden vermeden worden omdat het gaat over hypothetische situaties waarbij geen gevaar van statusverlies dreigt wanneer men eerlijke antwoorden geeft (Alexander & Becker, 1978). Toch kan sociaal wenselijk gedrag hier niet volledig uitgesloten worden.</p>
Kwalitatieve analyses	<p>Omschrijving: Kwalitatieve bevragingen (interviews, focusgroepen) van verschillende actoren op de private huurmarkt als op de arbeidsmarkt (eveneens mogelijk bij de instanties die hen vertegenwoordigen of ondersteunen).</p> <p>Mogelijke objectieven: Diepere of meer inzichten verwerven of genuanceerde conclusies trekken die niet door kwantitatieve methodes kunnen verkregen worden.</p> <p>Praktijkcases binnen de Belgische woon-en arbeidsmarkt: WONEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversiteitsbarometer Huisvesting: interviews en focusgroepen • Lokale onderzoeken in Mechelen en Gent
Studie van meldingen, klachten en procedures	<p>Omschrijving: Gebruiken van administratieve data rond meldingen, klachten en procedures (vb. meldingen bij Unia, gerechtelijke dossiers, tuchtprocedures, ...)</p> <p>Mogelijke objectieven: In kaart brengen van gedrag op basis van objectieve data. Insteken rond intentie en attitude mogelijks te achterhalen bij diepere analyse van de geïdentificeerde dossiers.</p> <p>Enkele praktijkcases binnen de Vlaamse of Belgische woon-en arbeidsmarkt: WONEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unia (jaarlijks verslag met meldingen discriminatie naar discriminatiegrond + aantal rechtszaken) • Gerechtelijke procedure • Klacht bij het BIV

Tabel 2: Gedetailleerde omschrijving van de wetenschappelijke methodes

In wat volgt worden deze methodes besproken in het kader van de kernvragen 1 tot en met 3 die gesteld zijn door de opdrachtgever. Het volgende deel bespreekt deze drie vragen in functie van de twee finaliteiten: monitoren en sensibiliseren en formuleert conclusies voor alle domeinen (Wonen, Werk, VO als werkgever, Lokale besturen).

5.2 Valabele wetenschappelijke methodes per finaliteit

In het kader van de opdracht, bespreken we in dit deel de methodes met betrekking tot de kernvragen 1 tot 3 in functie van de twee finaliteiten – nl. monitoren en sensibiliseren – in de volgende wijze:

- Inleiding over de scope van finaliteit;
- Toelichting van de voor -en nadelen per methode;
- Toelichting van de randvoorwaarden en beperkingen gegeven de finaliteit voor de methodes;
- Conclusies van de meest valabele methodes per domein (Wonen, Werk, VO als werkgever en Lokale Besturen)

5.2.1 Monitoren van discriminatie op geaggregeerd niveau

Zoals in de begripsafbakening voor discriminatie wordt aangehaald (zie 4.1), wordt er binnen deze opdracht gekeken naar methodes om effectief gedrag te meten, en resultaten op een geaggregeerd niveau op te leveren. Monitoren wordt daarbij gedefinieerd door experten als herhaaldelijk meten, waarbij:

- Eenmalig meten: Voor een eenmalige meting zijn de vereisten aan de methodologie veel minder strikt dan wanneer het gaat over herhaaldelijk meten.
- Herhaaldelijk meten of monitoren²: Wanneer we willen zien hoe discriminatie evolueert in de tijd, brengt dit bijkomende methodologische kwaliteitsvereisten met zich mee.

In de context van deze opdracht verstaat men onder monitoring dus herhaaldelijk meten en gaat men vooral vanuit dat laatste perspectief de meest valabele methodes bespreken. Evalueren, m.a.w. door een herhaaldelijke meting de impact op een beleidsmaatregel analyseren, wordt hier buiten beschouwing gelaten. Methodologisch gaat dit namelijk nog een stap verder en wordt ons inziens niet gevraagd door de opdrachtgever.

In wat volgt worden per methode de drie luiken besproken, zoals toegelicht in de inleiding van 5.2.

5.2.1.1. Voor -en nadelen per methode voor het monitoren van discriminatie op geaggregeerd niveau

Methodes	Voordelen	Nadelen
Praktijktesten	<p>Metten discriminerend gedrag op een objectieve manier.</p> <p>Voor het monitoren van de discriminatiegraad op de private huurmarkt, volstaat het om slechts eenmaal te testen per verhuurder of vastgoedmakelaar (met correspondentietesten of situatietesten).</p>	<p>Bij praktijktesten kan het element toeval spelen. Wanneer men de resultaten echter voor de volledige sector samen bekijkt of meerdere testen uitvoert in het geval van een individuele benadering, wordt dit element door het grote aantal testen uitgefilterd.</p>
Correspondentietesten	<p>Breed toepasbaar, meet direct discriminerend gedrag en quasi alle discriminatiegronden zijn meetbaar</p> <p>Hoge betrouwbaarheid: als geschreven variant van de praktijktesten kunnen deze zeer goed worden gestandaardiseerd</p> <p>Deze methode geeft hoge validiteit in vergelijking met andere methodes.</p> <p>Woonmarkt: Toepasbaar bij makelaars én particuliere verhuurders (in tegenstelling tot mystery shopping).</p> <p>Arbeidsmarkt: Toepasbaar bij alle bedrijven en interimkantoren (in tegenstelling tot mystery shopping).</p>	<p>Meet de eerste fase van het verhuur/aanwervingsproces</p> <p>Belangrijke randvoorwaarde is te voldoen aan minimale steekproefgrootte (voldoende groot aantal verhuuraanbiedingen / vacatures) om uitspraken te kunnen doen</p> <p>In tegenstelling tot de woningmarkt zijn correspondentietesten op de arbeidsmarkt meer uitdagend om uit te voeren. Men dient immers uitgebreide cv's en motivatiebrieven op maat van de sector en de specifieke vacature op te stellen, te standaardiseren en vergelijkbaar te maken tussen testen en controlepersonen.</p>
Situatietesten	<p>Latere fasen in het verhuur/aanwervingsproces kunnen worden getest.</p>	<p>Steeds minder toegepast wegens nadelen door direct persoonlijk contact op testresultaten, tijdsintensief en kostelijk.</p>

² "Het verzamelen van informatie in de context van het beleid en het beheer, over geselecteerde aspecten of factoren." / ... / Monitoring als proces gebeurt op een systematische manier en is doorlopend aan de hand van periodieke metingen of registraties." Bron: De Peuter, B. (2011), Hoofdstuk 4. Prestatiemanagement. In: Bouckaert, G., Hondégem A., Voets, J., Op de Beeck, S., Cautaut, E., Handboek overheidsmanagement, Van den Broele, Brugge.

Mystery shopping	<p>1 test biedt inzicht over het volledige verhuurproces</p> <p>Indirecte meetmethode van discriminatie tijdens de latere fases van het verhuur/aanwervingsproces.</p> <p>Efficiënte methode, ook tijdsefficiënt: het volstaat om slechts eenmaal contact op te nemen om zicht te krijgen op discriminatoire intenties</p>	<p>Meet niet het discriminerend gedrag, enkel intenties</p> <p>In het geval van de woonmarkt, kan het alleen worden toegepast bij vastgoedmakelaars en niet bij particuliere verhuurders.</p> <p>In het geval van de arbeidsmarkt, kan het alleen bij bedrijven/ sectoren met dienstverlenende relatie worden toegepast</p>
Mystery calls & visits	Mystery calls voldoen aan de vereisten rond validiteit	<p>Sommige discriminatiegronden zijn moeilijker te testen (bv. seksuele oriëntatie of handicap)</p> <p>Mystery visits worden steeds minder gebruikt door gelijke nadelen als bij situatietesten</p>
Mystery mails	Minder tijdsintensief dan persoonlijk contact.	Steeds minder of zelden gebruikt doordat het vrijwel onmogelijk is om extra aan te dringen op discriminatie in het geval van een e-mail met een discriminerende vraag
Statistische decompositie-methode	Objectieve monitoringsmethode (op voorwaarde van beschikbare data).	In de praktijk botst deze methode meestal op een gebrek aan data
Survey Surveyonderzoek	<p>Onderzoek mogelijk op grote schaal</p> <p>Methode mogelijk voor het peilen naar attitude, intentie en gerapporteerde perceptie van gedrag</p> <p>Surveys kunnen herhaaldelijk worden uitgevoerd waarbij dezelfde vragen worden opgenomen (identificeren van verschuivingen en evoluties)</p>	<p>Bij gevoelige surveys bestaat het risico dat resultaten vertekend zijn en er een onderrapportering is van het onderzochte fenomeen (invullen rekening houdend met sociale wenselijkheid / angst voor negatieve gevolgen voor gegeven antwoorden)</p> <p>De non-respons is vaak selectief met vertekening tot gevolg</p> <p>Een subjectieve meting</p>
Victim research	Verdiepen van kennis over de verschijningsvormen van discriminatie en de manier waarop slachtoffers reageren op discriminatie ervaringen (Veenman, 2010)	Meet de perceptie van discriminatie maar niet discriminatie zelf (Massey & Blank, 2007)
Vignetten	<p>Een goedkope manier voor een benaderende toepassing van experimenten om gedrag te bestuderen (Caro et al., 2011)</p> <p>Kan gebruikt worden voor gevoelige onderwerpen</p>	<p>Sociaal wenselijk gedrag hier niet volledig uitgesloten (1) het gaat om gesimuleerd gedrag in hypothetische situaties waardoor validiteit minder hoger is; (2) het blijft een subjectieve inschatting van de respondent; en (3) de non-respons is doorgaans ook selectief</p>
Kwalitatieve analyses	Laat toe genuanceerde, diepgaande inzichten te verwerven die minder mogelijk zijn met kwantitatieve meetmethodes	<p>Tijdsintensief</p> <p>Risico op sociaal wenselijke antwoorden</p> <p>Verskil in openheid wat betreft het delen van hun houding (met enquêteurs) al naargelang de discriminatiegrond (meer open wanneer kandidaat-huurders een beroep doen op overheidssteun/ meer gesloten bij etnische minderheden)</p> <p>Moelijk om tendensen doorheen de tijd in kaart te brengen</p>
Studie van meldingen, klachten, procedures	Kwalitatieve analyse van de bedoelde dossiers levert informatie op over het profiel van de overtreder, de verschijningsvorm van discriminatie, bewijselementen in procedures (Roscigno et al. 2009)	Er blijft een aanzienlijk deel van de discriminatoire praktijken buiten schot van de analyse.

Tabel 3: Voor -en nadelen per wetenschappelijke methode

5.2.1.2. Praktische, juridische en ethische randvoorwaarden voor het monitoren van discriminatie op geaggregeerd niveau

Gebruik van de testen

Een goede methodiek houdt in dat in alle fasen van het verhuur – of aanwervingsproces worden gemeten. Als dat niet zo is, kan discriminatie zich verleggen naar een andere fase. In dit geval moet dit steeds duidelijk worden vermeld bij de resultaten.

- Het inzetten van praktijktesten kan er toe leiden dat discriminatie opschuift in het proces (Verhaeghe et al., 2020; Verstraete & Verhaeghe, 2019). Dit levert beperkingen voor monitoring. Men kan namelijk met de correspondentietesten minder discriminatie vaststellen in de eerste fase, terwijl de discriminatie zich heeft verlegd naar een latere fase in het verhuurproces of aanwervingsproces. Maar wanneer bijvoorbeeld alle kandidaat-huurders een kans krijgen om een huurwoning te bezichtigen, kan dit mogelijks bepaalde vooroordelen en stereotiepe denkbeelden doorbreken (zie verder contacthypothese in 5.2.2 'sensibiliseren'). Bovendien valt voor de verhuurder of vastgoedmakelaar het (economisch) voordeel van discriminatie weg doordat er sowieso tijd moet geïnvesteerd worden in een bezichtiging voor alle kandidaat-huurders om de risico op detectie te verkleinen.
- Het bekend zijn/maken van het onderzoek kan de resultaten beïnvloeden (en speelt dus meer op het lokale niveau dan op een hoger niveau).

Steekproefomvang

De steekproefomvang moet voldoende hoog zijn. Als vuistregel wordt vaak het criterium van minimum 200 gepaarde correspondentietesten (of 400 niet-gepaarde testen) genomen op de arbeids- en woningmarkt³. Dit aantal is afhankelijk van de hoogte van de non-respons (hoe meer non-respons, hoe meer testen nodig), de hoogte van de discriminatiegraad (hoe meer discriminatie, hoe minder testen nodig) en de statistische zekerheid waarmee men conclusies wil trekken (hoe meer zekerheid, hoe meer testen nodig).

- Voor de **woningmarkt op lokaal niveau** is dit een belangrijk aandachtspunt. Zeker als men herhaaldelijk wil meten, dan moeten er voldoende testen gebeuren om betrouwbare uitspraken te kunnen doen en evoluties te kunnen testen. Op gemeenteniveau is de omvang mogelijks te klein, bijvoorbeeld omdat dan (bijna) alle verhuringen moeten worden getest. Samenwerking, bijvoorbeeld om een meting uit te voeren op bovengemeentelijk niveau naar het voorbeeld van Limburg, kan aangewezen zijn. De Vlaamse overheid kan hier een rol spelen om lokale besturen te ondersteunen een meting te doen op een bovengemeentelijk niveau en zo samenwerking te stimuleren.
- Ook binnen de **arbeidsmarkt** is steekproefomvang een aandachtspunt. Bij het uitrollen van correspondentie-experimenten op sectorniveau is er nood aan voldoende vacatures per sector en per discriminatiegrond in de periode van het experiment. Het succes van deze methode is dus **afhankelijk van het aantal beschikbare vacatures**. Dit kan aanleiding geven tot prioritering dan wel lukrake bepaling van te testen discriminatiegronden in kleinere sectoren of sectoren met weinig of geen vacatures. Deze afhankelijkheid maakt de methode dan ook minder tijdsefficiënt. Bij herhaaldelijk monitoren is het bijkomende aandachtspunt dat conjuncturele effecten (zoals de impact van COVID-19) kunnen spelen op de beschikbare vacatures.

³ Verhaeghe, Pieter-Paul & Van der Bracht, Koen, 2020. "How many correspondence tests are enough to detect discrimination among single agents? A longitudinal study on the Belgian real estate market," GLO Discussion Paper Series 678, Global Labor Organization (GLO).

Vergelijkbaarheid in de tijd voor herhaaldelijke meten

Indien er twee meetmomenten vergeleken willen worden (om een evolutie te zien) is het belangrijk dat **zowel de methodiek als het marktsegment identiek** zijn. Vergelijking van meetresultaten kan alleen maar als de meting volgens identiek dezelfde methode gebeurt, bv zelfde deel van de markt, zelfde manier om verhuurders te benaderen, zelfde operationalisering van de discriminatiegrond (bv handicap)

- Methodiek: Hoe beter men een methode constant kan houden, hoe beter de vergelijkbaarheid is van de resultaten. De vraag is dan hoe de methode constant houden. Bij het gebruik van mystery calls, is het constant houden van de methode over de tijd echter een grote uitdaging gezien die methode minder standaardiseerbaar is. Aanvullend zijn in tegenstelling tot de woningmarkt correspondentietesten **op de arbeidsmarkt meer uitdagend om uit te voeren**. Men dient immers uitgebreide cv's en motivatiebrieven op maat van de sector en de specifieke vacature op te stellen, te standaardiseren en vergelijkbaar te maken tussen test- en controlepersonen.
- Marktsegment: **Conjuncturele effecten** (bv. impact COVID-19) en evoluties van marktsegmenten hebben een directe impact op de vergelijkbaarheid. Dit geldt zowel voor de woonmarkt als de arbeidsmarkt. Evoluties zien we bijvoorbeeld in het gebruik van immosites, waar Immoweb marktaandeel aan het verliezen is. De keuze van de doelgroepen voor bepaalde sites maakt dat er een verschil is in het niveau van discriminatie tussen de platformen.

Monitoring is geen beleidsevaluatie

Indien de meetmethode constant kan worden gehouden en er een verschil in discriminatie wordt vastgesteld tussen het eerste en het tweede tijdstip van meting, kan men dit niet zomaar toeschrijven aan gevoerd beleid of gevoerde acties (zoals het organiseren van een meting). Het kan daarvan wel een indicatie zijn, maar om van een oorzakelijk verband te spreken tussen de afname van vastgestelde discriminatie en een beleid of actie, zou meer nodig zijn dan enkel meting. Het gunstige resultaat kan immers het gevolg zijn van het verplaatsen van de discriminatie naar een andere fase van het verhuur- of aanwervingsproces (zie hoger) of van wijzigingen in de context. Beleidsevaluatie (het toeschrijven van de wijziging aan het beleid of de actie) vraagt een onderzoeksopzet waarin gecontroleerd wordt voor deze externe factoren.

Wettelijk kader

Privacy

Het recht op eerbiediging van het **privéleven** is verankerd in Europese en internationale mensenrechtenverdragen, de Grondwet, GDPR-regelgeving en diverse privaatrechtelijke en strafrechtelijke bepalingen. Luidens artikel 22 van de Grondwet veronderstelt een inmenging in de privacy steeds een tussenkomst van de formele wetgever ('bij wet voorzien'). Hoewel het recht op eerbiediging van het privéleven niet noodzakelijk een hindernis vormt voor de uitvoering van praktijktesten (Van Der Sype & Vedder, 2017), dient de decreetgever de essentiële aspecten van de praktijktest in een nauwkeurig wettelijk kader uit te werken. De afdeling Wetgeving van de Raad van State heeft er reeds meermaals op gewezen dat het aan de wetgever is om te voorzien in een raamwerk voor praktijktests. In dat raamwerk moeten de essentiële beginselen i.v.m. de uitvoering van de tests duidelijk en nauwkeurig worden uiteengezet (bv. Wie mag de tests uitvoeren? Welke waarborgen zijn er voor het recht op eerbiediging van het privéleven van de geteste persoon?).⁴ De Raad heeft ook benadrukt dat praktijktests niet gepaard

⁴ R.v.St., afd. wetg., advies nr. 32.967/2 van 4 februari 2002 over een ontwerp van wet "ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding", <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/32967.pdf#search=32.967,19>; advies nr. 42.399/1 van 13 maart 2007, *Parl. St. Kamer* 2006-2007, nr. 51-2720/8, 9-10. Zie ook Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie, *Eerste evaluatieverslag*, februari 2017, 93.

mogen gaan met uitlokking of deloyale handelingen.⁵ Praktijktests mogen er dus enkel toe strekken bestaand(e) discriminerend(e) gedrag(spatronen) vast te stellen. Bovendien kan uit een praktijktest – zoals uit elk bewijsmiddel onder de discriminatiereggeving – slechts een *vermoeden* van discriminatie worden afgeleid; de geteste persoon krijgt krachtens het decreet de mogelijkheid om het vermoeden te weerleggen (art. 36 Gelijkekansendecreet). Het is daarom van belang dat een duidelijk en nauwkeurig decretaal kader wordt uitgewerkt, met respect voor de grondrechten van de geteste persoon, zodat er geen twijfel kan bestaan over de bewijskracht van praktijktests in gerechtelijke procedures.⁶

Daarnaast is er bij de uitvoering van praktijktesten ook aandacht nodig voor de GDPR-regels bij verwerking van persoonsgegevens. Experts gaan hier niet verder op in gezien beperkte expertise.

Schade

Soms wordt het argument geopperd dat een discriminatietest de betrokken actoren schade toebrengt. Schade kan verwijzen naar overlast door het extra maar onnodige werk dat zij krijgen. De overlast mag bijgevolg niet te hoog liggen. Dit kan door het aantal tests niet hoger dan nodig te houden, door gericht te testen (bijvoorbeeld na klachten), door de test zelf beknopt te houden en door de test te beperken tot het moment van contactname (aangezien het effectief aangaan van een afspraak tot plaatsbezoek of een sollicitatie veel tijdrovender is). Naast de tijdsinvestering kan schade ook verwijzen naar de gevolgen die de geteste persoon of organisatie kan ondervinden door een discriminatietest. Dit bezwaar speelt bij wetenschappelijk onderzoek. Daarom houdt men de identiteit van de betrokkene steeds verborgen om geen schade te berokkenen. Ook binnen een compliance aanpak, wanneer men de sector wil sensibiliseren maar verhuurders/makelaars niet individueel wil opvolgen, kan men de identiteit verborgen houden om schade op niveau van een individuele actor te voorkomen. Indien de tests daarentegen worden ingezet op individueel niveau (sensibiliserend of bestraffend) dan is het net de bedoeling om verhuurders en makelaars te confronteren met de testresultaten, om hun gedrag aan te passen.

Specifiek voor vastgoedmakelaars kan bovendien de notie van oneerlijke concurrentie opwegen tegen de schade die men ondervindt. Makelaars die niet willen discrimineren op vraag van eigenaars, ondervinden immers concurrentienadeel - het verliezen van een klant door correct te handelen - tegenover makelaars die daar wel toe bereid zijn. Het zullen vooral discriminerende makelaars zijn die de bovengenoemde vormen van schade ondervinden.

⁵ R.v.St., afd. wetg., advies nr. 32.967/2 van 4 februari 2002 over een ontwerp van wet "ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding", <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/32967.pdf#search=32.967,19>; advies nr. 42.399/1 van 13 maart 2007, *Parl. St.* Kamer 2006-2007, nr. 51-2720/8, 9.

⁶ Zie ook E. Cloots, J. Vrieling en S. Sottiaux, *Evaluatie Gelijkekansendecreet*, Agentschap Binnenlands Bestuur, 2020, nr. 45.

Ethische kwesties

Experten ervaren dat dit steeds meer belang krijgt binnen academisch onderzoek. Vandaag vragen vele ethische commissies een motivering te geven alvorens zulke methodes uit te voeren. In deze context zijn er ook richtlijnen van de EU om te toetsen naar

- De afwezigheid van informed consent:
 - De persoon of instantie die aan een test wordt onderworpen, is hier niet van op de hoogte en heeft bijgevolg niet ingestemd met deelname aan de testen. In wetenschappelijk onderzoek wordt het gebruik van discriminatietesten echter verdedigd omdat het de enige manier is om op objectieve en betrouwbare wijze discriminerend gedrag op te sporen en vast te stellen. De aanbodzijde van de markt op de hoogte brengen van het feit dat zij getest zullen worden, zou de tests minder betrouwbaar maken (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017; Verhaeghe et al., 2017).
 - Een tweede ethisch bezwaar tegen discriminatietests luidt dat de geteste actoren misleid worden doordat testpersonen zich voordoen als kandidaat-huurder (of kandidaat-werknemer) terwijl men dat eigenlijk niet is. Het tegenargument in onderzoek luidt hier dat het slechts een kleine kost is in de strijd tegen discriminatie (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017).
- De afwezigheid van selectieve bias is een groot methodologisch voordeel, maar het is wel nodig om de respondent te informeren over zijn/haar deelname aan een onderzoek na het experiment.

5.2.1.3. Conclusies valabele methodes voor monitoring van discriminatie op geaggregeerd niveau

Praktijktesten (correspondentietesten) & mystery shopping

Correspondentietesten en mystery shopping zijn **objectieve, kwantitatieve en de meest valabele methodes** voor het monitoren (herhaaldelijk meten) van discriminatoir gedrag. We verwijzen naar de conclusies per domein voor de specifieke aanbevelingen.

Statistische decompositiemethode

Statistische decompositiemethode is **een minder valabele methode** voor het monitoren van discriminatoir gedrag voor de private huurmarkt maar kan een mogelijke methode zijn voor het meten van indirecte discriminatie op de sociale huurmarkt. We verwijzen naar de conclusies per domein voor de specifieke aanbevelingen.

We concluderen dat deze methode wel **aanvullend aan objectieve metingen kan overwogen worden om meer inzicht te verwerven** in de bredere context, wat toelaat om gerichte acties te ondernemen. Vastgestelde kloven kunnen zo een signaalfunctie vervullen.

Overige methodes

Surveys en kwalitatieve analyses beantwoorden niet aan de gestelde verwachtingen voor objectieve monitoring van discriminatoir gedrag. Sociale wenselijkheid kan niet uitgesloten worden, het is onduidelijk in hoeverre intenties en attitudes zich vertalen in gedrag of er worden alleen percepties bevestigd.

Voor de **studie van meldingen, klachten en procedures** stellen we vast dat administratieve data een onderschatting van de omvang van discriminatie weergeven (bijvoorbeeld omwille problemen bij de toegang tot justitie) en daarom niet dienen om de discriminatiegraad te monitoren. Via deze methode kan **niet het volume van discriminatie worden gemeten, maar het vertelt wel iets over de aard ervan**. In dat opzicht biedt deze methode een signaalwaarde. Bovendien kan het, in tegenstelling tot

correspondentietesten en mystery shopping, over latere fasen van het aanwervings- of verhuurproces gaan.

We concluderen dat deze overige methodes **niet dienen om de discriminatiegraad te monitoren** en gaan er niet dieper op in per domein. Deze methodes kunnen wel **aanvullend aan objectieve metingen overwogen worden** om meer inzicht te verwerven in de achterliggende mechanismen en verklaringsgronden van discriminatie, wat toelaat om gerichte en effectieve acties te ondernemen, binnen een procesmatig perspectief (we verwijzen naar 'Sensibiliseren' in 5.2.2).

5.2.1.4. Conclusies valabele methodes binnen het domein Wonen (private huurmarkt en sociale huisvesting)

Praktijktesten (correspondentietesten) & mystery shopping

Private huurmarkt

Gegeven de hierboven aangehaalde voor-en nadelen per methode, alsook de methodologische kwaliteitsvereisten en beperkingen, zijn voor een **éénmalige meting beide types praktijktesten en mystery shopping** valabele methodes voor de private huurmarkt. In tegenstelling tot praktijktesten, kan mystery shopping in de private huurmarkt echter enkel bij sectoren/bedrijven met een dienstverlenende relatie worden toegepast, zoals bijvoorbeeld bij vastgoedmakelaars. Bij particuliere verhuurders is het onmogelijk om te vragen of men wil discrimineren.

Voor het **herhaaldelijk meten** zijn er bijkomende methodologische kwaliteitsvereisten die de vergelijkbaarheid in de tijd moeten verzekeren. In dat opzicht wordt in de academische wereld gekozen voor **correspondentietesten** als de meest valabele methode voor het meten van discriminatoir gedrag over de tijd en kan deze methode **eventueel gecombineerd worden met mystery calls**. We concluderen daaruit dat de **meest valabele methode** voor het monitoren van discriminatoir gedrag correspondentietesten zijn, en kunnen gecombineerd worden met mystery calls om het volledige proces te meten in de private huurmarkt.

Correspondentietesten meten direct een ongelijke behandeling van kandidaten die (causaal) kan toegewezen worden aan een discriminatiegrond met een (in vergelijking met de andere methoden) hogere validiteit en betrouwbaarheid en dat voor quasi alle discriminatiegronden en bij zowel makelaars als particuliere verhuurders. Ze zijn bovendien methodologisch eenvoudig en tijdsefficiënt uit te voeren op de woningmarkt, maar hebben wel het nadeel dat voldoende advertenties moeten beschikbaar zijn, zodat er grenzen zijn aan wat mogelijk is op gemeentelijk niveau. Het belangrijkste nadeel van correspondentietesten is dat ze enkel discriminatie tijdens de eerste fase van het verhuurproces meten. Dit nadeel kan bij makelaars echter opgevangen worden door het gebruik van **mystery calls** die op een indirecte manier ook discriminatie tijdens de latere fasen van het verhuurproces in kaart kunnen brengen. Mystery shopping zou als methode alleen echter niet voldoen om discriminatie te monitoren omwille van haar talrijke nadelen, waaronder de lagere standaardisatie en het feit dat de methode niet bruikbaar is bij particuliere verhuurders. Wanneer op herhaaldelijke tijdstippen (monitoring) discriminatie wordt gemeten met correspondentietesten gecombineerd met mystery calls is deze laatste methode dan ook onderworpen aan deze beperkingen.

De uitvoering van de correspondentietesten en mystery shopping gebeurt best door de overheid, academische instellingen of marktonderzoeksbureaus. De opdracht kan zowel gegeven worden door de overheid als door lokale besturen. Verschillende lokale besturen hebben de afgelopen jaren het initiatief genomen om discriminatie in hun gemeente in kaart te brengen. Daarvoor werkten zij samen met academici en – in sommige gemeenten – met lokale middenveldorganisaties of vrijwilligers. Een kanttekening is dat de grootte van de huurmarkt – zeker bij kleinere gemeenten - het uitvoeren van correspondentietesten bemoeilijkt. Het is tijds- en kostenefficiënter om deze discriminatietesten op een grotere schaal te organiseren, bijvoorbeeld door samen te werken met andere steden en gemeenten of

door een Vlaams plan met correspondentietesten en mystery shopping uit te rollen (Verhaeghe et al., 2020, p. 72).

Idealiter wordt alles geleid door een divers samengestelde stuurgroep. Verstraete et al. (2017) stellen voor om een breed samengesteld comité op te richten dat correspondentietesten uitbesteedt en waarbij die testen zijn ingebed in een gebalanceerde aanpak met aandacht voor monitoring en sensibilisering.

Bij het onderzoek kunnen mogelijks ook andere actoren een rol opnemen:

- Ledenorganisaties
 - Wanneer men het uitvoeren of uitbesteden van correspondentietesten overlaat aan sectororganisaties (bijvoorbeeld CIB Vlaanderen, Verenigde Eigenaars, Eigenaarsbond) die steunen op vrijwillig lidmaatschap, zal steeds maar een deel van de actoren op de private huurmarkt bereikt worden. Vooral voor het marktsegment van particuliere verhuurders is er geen overkoepelend orgaan dat ervoor kan zorgen dat alle verhuurders gecapteerd worden. De ledenorganisaties dekken slechts een erg beperkt deel van de markt.
 - CIB Vlaanderen was in het verleden (2017) bereid na te denken over hoe mystery shopping kan worden uitgerold, mits de finaliteit beperkt is tot monitoring en sensibilisering. De organisatie zou dan een rol kunnen opnemen in sensibiliserende acties die volgen op testrondes. Ze stelde wel als voorwaarde dat ook metingen bij particuliere eigenaars (die zonder bemiddeling verhuren) zouden worden uitgevoerd. Bij geen enkele organisaties aan de aanbodzijde van de private huurmarkt is echter enig draagvlak voor correspondentietesten (Verstraete et al., 2017).
 - De ledenorganisaties zouden betrokken kunnen worden bij sensibiliserende acties die volgen op correspondentietesten en/of mystery shopping. Maar ook hiervoor bestaat geen draagvlak (Verstraete et al., 2017). Voor het uitrollen van sensibiliserende programma's, kan er worden samengewerkt met andere actoren, zoals beroepsorganisaties, Unia, opleidingsinstanties, enzovoort.
- Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars
 - Het beroep van vastgoedmakelaar is gereguleerd. Het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars (BIV) gaat na of de beroepsgroep zijn wettelijke en tuchtrechtelijke verplichtingen respecteert. Voor het marktsegment van vastgoedmakelaars zou het BIV kunnen worden aangeduid om de leiding te nemen om correspondentietesten en/of mystery shopping uit te voeren of uit te besteden. Op die manier zou het hele segment van vastgoedmakelaars worden gecapteerd, aangezien iedere vastgoedmakelaar verplicht moet aansluiten bij het BIV. Deze organisatie was in het verleden (2017) echter niet bereid om met de genoemde methodes aan de slag te gaan. Bovendien behoort het BIV tot het federale bevoegdheidsdomein (minister van Middenstand).

Sociale huisvesting

Daar de toewijzing van sociale huurwoningen strikt gereguleerd is en op de toepassing ervan ook al toezicht wordt uitgeoefend door de Vlaamse overheid, is het gebruik van deze testen voor monitoring niet nodig. Dit betekent echter niet dat discriminatie niet kan optreden in deze markt, maar de oorzaken zijn gesitueerd in een institutionele context waardoor er risico's bestaan op indirecte discriminatie. De voornaamste risico's liggen in het indirecte discriminerende effect van bepaalde maatregelen (zoals lokale binding) of een onvoldoende aansluiting van het woningaanbod bij de woonbehoeften (zoals bv. een te kort aan woningen voor grote gezinnen).

Statistische decompositiemethode

In de praktijk lijkt het onmogelijk om deze methode toe te passen in de private huurmarkt, onder meer omwille van een gebrek aan data en mogelijkheden om te controleren voor relevante kenmerken van de huurder, verhuurder en de context. Het probleem van deze statistische decompositiemethode is dat er nooit voor alle relevante factoren gecontroleerd kan worden, waardoor discriminatie niet adequaat kan worden gemeten. Daardoor blijft de mogelijkheid bestaan dat de ongelijkheden die toegeschreven worden aan discriminatie eigenlijk door andere, ongemeten oorzaken kunnen verklaard worden. Tot slot wordt deze methode niet tot zelden gebruikt om discriminatie op de woningmarkt te meten.

Voor de sociale huisvesting zijn er uitgebreide data beschikbaar over kandidaat-huurders en biedt deze methode wel mogelijkheden om indirecte discriminatie te meten. Een toepassing vinden we in Heylen (2018), die hiervoor gebruik maakt van duuranalyse. Er worden dan hazardfuncties opgesteld die weergeven wat de kans op instroom is in de sociale huur, naar duur op de wachtlijst. Zo stelt Heylen vast dat de kans op toewijzing van een woning (voor de periode 2015-2016) significant afneemt per bijkomend lid van het huishouden voor huishoudens vanaf 5 personen. Wat nationaliteit betreft blijkt de instroomkans tijdens de eerste 2 jaar op de wachtlijst hoger te zijn voor Belgen dan voor niet-Belgen, terwijl na 4,5 jaar op de wachtlijst de instroomkans groter wordt voor de niet-Belgen. Dit soort analyses kan verder verfijnd worden, waarbij de grens aan de mogelijkheden bepaald wordt door wat er aan administratieve data beschikbaar is. Zo zou bijvoorbeeld met de huidige data ook een onderscheid naar land van herkomst mogelijk zijn. Een bivariate analyse van Mallants (2018) lijkt alvast te suggereren dat de kans op toewijzing van een woning minder groot is voor kandidaat-huurders met een nationaliteit uit het Midden-Oosten. Zoals wordt toegelicht in de sectie hierboven over sociale huisvesting, gaat het hier over indirecte (en niet directe) discriminatie, waarvoor vermoedelijke verklaringen te vinden zijn niet bij discriminerend gedrag van de verhuurders, maar bij een mismatch tussen vraag en aanbod (voor gezinsgrootte) of het opleggen van lokale bindingseisen bij de toewijzing van sociale woningen (voor nationaliteit).

5.2.1.5. Conclusies valabele methodes binnen het domein Werk

Correspondentietesten & mystery shopping

Gegeven de hierboven aangehaalde voor- en nadelen per methode, alsook de methodologische kwaliteitsvereisten en beperkingen, zijn voor een **éénmalige meting** correspondentietesten en mystery shopping valabele methodes. In tegenstelling tot correspondentietesten, kan mystery shopping in de arbeidsmarkt echter enkel bij sectoren/bedrijven met een dienstverlenende relatie worden toegepast, zoals bijvoorbeeld uitzendkantoren of dienstenchequebedrijven. Bij bedrijven die hun eigen rekrutering organiseren is het onmogelijk om te vragen of men wil discrimineren.

Voor het **herhaaldelijk meten** zijn er echter bijkomende methodologische kwaliteitsvereisten die de vergelijkbaarheid in de tijd moeten verzekeren. In dat opzicht wordt in de academische wereld gekozen voor correspondentietesten als de meest valabele methode voor het meten van discriminatoir gedrag over de tijd en kan het gecombineerd worden met mystery calls (maar niet voor alle sectoren/bedrijven). We concluderen daaruit dat de **meest valabele methodes** voor het monitoren van discriminatoir gedrag correspondentietesten zijn, en kunnen gecombineerd worden met mystery calls om het volledige proces te meten.

Net zoals bij de woningmarkt meten de **correspondentietesten** op de arbeidsmarkt direct en op een causale manier discriminerend gedrag met een hoge validiteit en betrouwbaarheid en dat voor quasi alle discriminatiegronden en bij alle bedrijven en interimkantoren met voldoende vacatures. De afhankelijkheid van het aantal beschikbare vacatures zorgt er echter voor dat de correspondentietesten op de arbeidsmarkt soms minder tijdsefficiënt zijn uit te voeren. De methodologie van correspondentietesten op de arbeidsmarkt is ook meer uitdagend dan deze op de woningmarkt. Er is evenwel een **uitzondering in de gelijkschakeling** tussen de in **correspondentie-**

experimenten gemeten ongelijke behandeling en discriminatie voor de discriminatiegrond “functiebeperking”. Wanneer een kandidaat met een functiebeperking niet en een kandidaat zonder beperking wel worden uitgenodigd voor een jobgesprek voor een baan waarvoor zij op basis van de functieomschrijving in het vacaturebericht even productief kunnen worden geacht, dan kan dat mogelijk toch op objectieve gronden gebeuren. Werkgevers kunnen over informatie beschikken die niet in het vacaturebericht staat, maar wel het functioneren met een fysieke beperking die rolstoelgebruik noodzaakt, doofheid (of slechthorendheid), blind (of slechthoortendheid) of autisme bemoeilijken (Baert, 2016).

Mystery shopping is voor de arbeidsmarkt niet in alle sectoren of bij alle bedrijven toepasbaar, is moeilijker te standaardiseren, meet enkel de intentie tot discriminatie en de resultaten zijn afhankelijk van de samenstelling van het werknemersbestand in een sector. Hierdoor is mystery shopping minder tot niet bruikbaar om discriminatie te monitoren en te vergelijken tussen verschillende sectoren. De methode zou eventueel wel beperkt inzetbaar zijn als monitoringsinstrument in een beperkt aantal sectoren waar: men een discriminerende vraag kan stellen als klant (criterium 1) en voldoende werknemers uit de doelgroep zijn tewerkgesteld (criterium 2).

De **actoren** voor het uitvoeren van correspondentietesten en mystery shopping op de arbeidsmarkt situeren zich op **sectoraal niveau**. In de resolutie betreffende de bestrijding van discriminatie en racisme in de samenleving, die op 10 juni 2020 aangenomen werd door het Vlaams parlement, wordt o.a. wat het tegengaan van racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt betreft, aan de Vlaamse regering gevraagd om verder in te zetten op zelfregulering door de sectoren. Voor werk en sociale economie werd daartoe de beslissing genomen binnen de Vlaamse regering (12 juni 2020) om verder versterkt in te zetten op de ingeslagen weg van **sensibilisering en zelfregulering door de sectoren**. Sectoren worden in het kader van de **sectorconvenants** hiertoe ondersteund. De Vlaamse overheid zet het sectoraal beleid in als facilitator voor de sectorale doorvertaling van het werkgelegenheids-, activerings- en competentiebeleid waarbij de **sectorale sociale partners** zich engageren om de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid mee gestalte te geven.

In het kader van de **vrijwillige sectorconvenants 2021-2022** werken de sectoren systemen van zelfregulering uit. Er werd een **onafhankelijk en academisch monitoringsysteem** uitgewerkt dat discriminatie –sectoraal- op geaggregeerd niveau beoogt in kaart te brengen, waarbij een **nulmeting en opvolgmeting op sectoraal niveau aan de hand van correspondentietesten** voorgesteld worden (Baert e.a., to be published). Het voorgestelde systeem omhelst een procesmatige aanpak -risicoanalyse met een nulmeting, vertaling in acties en een opvolgmeting- en wordt gebruikt om sensibiliserend te werken en waar nodig acties uit te werken die daadwerkelijk het verschil maken op het terrein. Bij het afsluiten van de sectorconvenants engageren de **sectorale sociale partners** zich om o.a. deze **nulmeting aan de hand van correspondentietesten** uit te voeren.

Er werden hierbij een aantal **kwaliteitscriteria** geformuleerd. Zelfregulering heeft een aantal voordelen (draagvlak, kennis van de context) maar houdt immers ook een aantal risico's in. Daarom werden door de onderzoekers die het monitoringsysteem ontwikkelden, een aantal kwaliteitscriteria naar voor geschoven nl. (1) onafhankelijke testen: objectiviteit vraagt scheiding tussen tester en geteste organisatie (eventueel door uitbesteding aan een externe partner), (2) methodologische betrouwbaarheid bij de uitvoering van de testen, (3) transparante rapportering over de methodologie en de (geanonimiseerde) resultaten, (4) begeleiding door een stuurgroep van het monitoringsproces en (5) coördinatie van de monitoring over de sectoren heen.

Statistische decompositiemethode

Ook voor de arbeidsmarkt lijkt deze methode in de praktijk onmogelijk toe te passen omwille van dezelfde voornoemde redenen in het domein Wonen. Bijvoorbeeld: motivatie en gepercipieerde betrouwbaarheid zijn zaken waar werkgevers vaak naar peilen tijdens het sollicitatieproces – en mee rekening kunnen houden zonder te discrimineren – maar deze zijn niet zichtbaar in administratieve gegevens.

Een limietsituatie van dit werken met administratieve gegevens wordt geboden door moderne technieken van **artificiële intelligentie**. Wanneer op een bepaald niveau grote hoeveelheden ('big data'), uniforme en gedetailleerde gegevens beschikbaar zijn over de dossiers van sollicitanten (en werknemers) en deze gekoppeld kunnen worden aan werkgeversbeslissingen, dan zou het theoretisch mogelijk moeten zijn om na te gaan of bepaalde discriminatiegronden een invloed hebben op aanwervingsbeslissingen (Pearl, 2009). Een recent onderzoeksartikel geeft zelfs aan dat het middels artificiële intelligentie mogelijk moet zijn mechanismen onderliggend aan discriminatie ('beslissingsmotoren') te detecteren en bij te sturen (Nabi en Shpitsner, 2018). Een probleem met deze techniek is tot op heden evenwel dat dergelijke data nog niet op grote schaal beschikbaar zijn en vermoedelijk nooit op een uniforme manier beschikbaar zullen worden op sectorniveau, laat staan op het niveau van het Vlaamse Gewest. De **validiteit** van de analyse kan bovendien in het gedrang komen wanneer bijgehouden sollicitatiedossiers de realiteit onvoldoende capteren (bijvoorbeeld doordat ze een sociaal wenselijke weerspiegeling van de werkelijkheid vormen). Bovendien is de **GDPR-wetgeving** beperkend inzake welke gegevens mogen bijgehouden worden omtrent sollicitanten en werknemers – bijvoorbeeld seksuele voorkeur en politieke voorkeur zouden zo kunnen wegvallen als te testen discriminatiegronden. Desalniettemin lijkt deze techniek een interessante piste om binnen de Vlaamse sectoren grote bedrijven te ondersteunen bij zelfregulering.

5.2.1.6. Conclusies valabele methodes binnen het domein VO als werkgever

Correspondentietesten & mystery shopping

Wanneer we de conclusies voor het domein Werk vertalen voor de VO als werkgever, is de meest valabele methode voor herhaaldelijke meting ook **correspondentietesten** mits er wordt gelet op de praktische, juridische en ethische randvoorwaarden zoals hierboven toegelicht. Er kunnen bijvoorbeeld online twee kandidatenprofielen worden aangemaakt, waarbij de kandidaten zeer gelijkwaardig zijn met uitzondering van de discriminatiegrond.

De CV's zijn zo uitgewerkt dat:

1. CV's en sollicitatiebrieven die naar eenzelfde vacature worden gestuurd op de zogenaamde "productieve" kenmerken of vacaturevereisten (zoals opleiding en werkervaring) in principe niet verschillen;
2. Terwijl ze wel variëren op de persoonskenmerken (X) waarvan we de invloed willen kennen (vb. leeftijd, geslacht, herkomst, beperking,...).

Nadien kan er worden nagegaan of beide kandidatenprofielen al dan niet gelijk werden behandeld bij hun sollicitatie voor een bepaalde vacature. Bij deze procedure bij de Vlaamse overheid zijn er evenwel een aantal technische moeilijkheden. Ten eerste vraagt men (soms) het rijksregisternummer bij het aanmaken van een kandidatenprofiel. Dit zou betekenen dat men minstens twee (fictieve?) rijksregisternummers – één voor het testprofiel en één voor het controleprofiel – zou moeten kunnen krijgen ten einde de testen te kunnen uitvoeren. Ten tweede vraagt men soms ook de resultaten van gespecialiseerde testen. Men zou hier bijgevolg met de organisator van die testen (vb. Selor) moeten kunnen samenwerken om zo een (fictief) certificaat voor die testen (vb. taalattest) te kunnen voorleggen.

We concluderen dat correspondentietesten **bij de Vlaamse overheid in principe dus mogelijk**, maar er zijn wel een aantal technische hordes die genomen dienen te worden naast de kwalitatieve voorwaarden voor het opzetten van zulke tests.

Mystery shopping wordt door de vernoemde argumenten voor de arbeidsmarkt binnen het domein Werk **niet als bruikbare methode beschouwd**.

Statistische decompositiemethode

Naast de reeds vermelde conclusies voor deze methode in het domein Werk, is er *evenwel het voordeel* bij de Vlaamse overheid dat er **meer beschikbare data zijn over de kandidaten en de sollicitatieprocedure waarvoor men kan controleren** (data die niet voor handen zijn over de aanwerving door private werkgevers). Men heeft gedetailleerde informatie over de cv's en motivatiebrieven en de kandidaten moeten bij hun sollicitatie ook vragen beantwoorden over hun afkomst, geslacht, geboortejaar en of men een handicap of chronische ziekte heeft. Indien deze laatste zaken niet worden ingevuld, dan kan men ook nog steeds gebruik maken van de rijksregisternummers van de kandidaten en deze (geanonimiseerd) linken aan afkomst, geslacht en leeftijd. Een betere controle voor andere drijvers van verschillende aanwervingskansen dan discriminatie is dus mogelijk. Echter, ook hier zullen zaken als motivatie en gepercipieerde betrouwbaarheid niet gecapteerd worden, zodat de volledige meting van alle relevante variabelen weinig realistisch is. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat statistische decompositiemethoden, zeker wanneer ze gecombineerd worden met de mogelijkheden die artificiële intelligentie biedt om grote datasets te analyseren, niet kan ingezet worden in een sensibiliserende fase.

5.2.1.7. Conclusies valabele methodes binnen het domein Lokale besturen

Correspondentietesten & mystery shopping

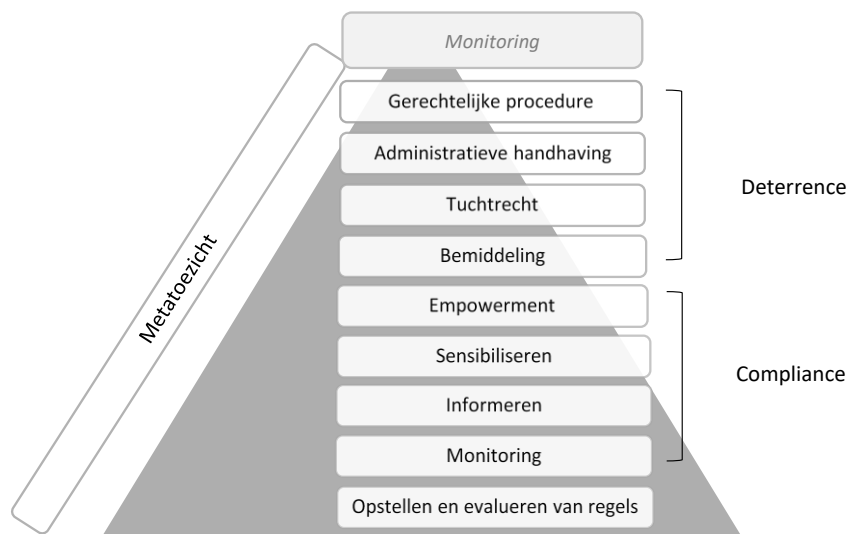
Zoals de conclusies voor het domein Wonen en Werk, zijn ook voor Lokale besturen **correspondentietesten en mystery calls** de meest valabele methodes voor het herhaaldelijk meten van discriminatie. Dezelfde beperkingen en randvoorwaarden gelden voor dit domein, echter zijn er op vlak van steekproefomvang meer uitdagingen gezien de kleine markt. Dit wordt hierboven ook omschreven.

De experts maken de aanbeveling om de lokale besturen te ondersteunen die met deze instrumenten een stap verder willen gaan in de strijd tegen discriminatie. Dit kan zowel met Vlaamse ambtenaren als met financiële middelen zijn. De VVSG kan hier ook een belangrijke coördinerende rol spelen. Voor de arbeidsmarkt zijn er reeds stappen ondernomen door de Vlaamse minister van Werk om sectorale monitoring en sensibilisering te organiseren, maar de nood aan Vlaamse ondersteuning is vooral hoog bij de strijd tegen discriminatie op de woningmarkt. Verschillende actoren kunnen een rol krijgen bij het uitrollen van correspondentietesten en mystery shopping in de private huurmarkt.

5.2.2 Sensibiliseren

Er zijn heel veel instrumenten mogelijk om te sensibiliseren tegen discriminatie op de woning -en arbeidsmarkt. Het is onmogelijk om in dit advies exhaustief in te gaan op de voor- en nadelen van al deze instrumenten gegeven de omvang van de opdracht. Daarom beperken we ons tot de instrumenten die zijn besproken bij deel 5.1 'De wetenschappelijke methodes'. Bovendien is het belangrijk om in deze een onderscheid te maken tussen een sectorale versus individuele aanpak. Anders dan bij monitoren is bij sensibilisering wel degelijk de individuele actor een mogelijk doel. Experts duiden ook dat de beschikbare wetenschappelijke evidentie over de effectiviteit van sensibiliseringsinstrumenten tegen discriminatie minder uitgebreid is. Er is reeds heel veel onderzoek uitgevoerd naar het monitoren van discriminatie op de arbeids- en woningmarkt, maar veel minder onderzoek naar het terugdringen van discriminatie.

Ter inleiding lichten we eerst het kader van sensibilisering toe om dan de link te maken naar de wetenschappelijk methodes en mogelijke manieren om deze te gebruiken om te sensibiliseren.



Figuur 1: Handhavingspiramide
(O.b.v. Verstraete et al., 2017)

Om de naleving van regelgeving, zoals het discriminatieverbod, te verzekeren kunnen verschillende types instrumenten worden ingezet. De literatuur onderscheidt twee dominante paradigma's: enerzijds een model gericht op **afschrikking ('deterrence')**, anderzijds een model gericht op **overtuiging ('compliance')**. Binnen het kader van deze opdracht leggen we voornamelijk de focus op het 'compliance' luik, maar pleiten de experts wel voor een globale aanpak waar het 'deterrence' luik ook onderdeel van is. Internationaal onderzoek pleit voor de combinatie van sensibiliserende en ondersteunende acties ("compliance") met handhaving ("deterrence") (Baldwin & Cave 1999; Verstraete et al. 2017). Compliance is effectiever wanneer er een stok achter de deur is, maar deterrence is onredelijk en zelfs contraproductief wanneer er onvoldoende wordt ondersteund en gesensibiliseerd. Een ondersteunende en sensibiliserende aanpak in het kader van vrijwillige zelfregulering kan voor sommigen voldoende zijn om discriminatie tegen te gaan, terwijl bij anderen vervolging en bestraffing is aangewezen om tot een gedragswijziging te komen.

Formele procedures, zoals het strafrecht of bestuursrechtelijke handhaving, worden echter gezien als een *ultimum remedium*, die slechts toepasbaar zijn indien andere technieken falen. Ook vanuit de gedragspsychologie is men geneigd eerder voorzichtig om te gaan met de mogelijkheid tot straffen. Een expliciet tijdspad dat start met zachte methoden en beroep doet op verantwoordelijkheid, zal minder weerstand oproepen. Bestrafing is geen handig wapen in de strijd om de geesten van de mensen te winnen. Het is eerder een noodzakelijk kwaad en laatste redmiddel. In het gevoerde handhavingsbeleid moet dus een zekere opbouw zitten, waarbij *compliance*-benaderingen het vertrekpunt vormen⁷, zoals bovenstaande piramide voorstelt. In het kader van deze opdracht kijken we dus enkel naar het luik 'compliance' van deze piramide (figuur 1).

⁷ HUTTER, B.M., *Compliance: Regulation and the Environment*, Oxford, Oxford University Press, 1997.

Compliance

In de **compliance-benadering** ligt de focus op het **overtuigen**, verleiden of stimuleren van de burger om spontaan de regelgeving na te leven. Het achterliggende doel is schade te voorkomen en de voorwaarden of oorzaken te veranderen waaronder inbreuken plaatsvinden. De **compliance-benadering** bedient zich veeleer van **intrinsieke nalevingsprikkel**s en wil de responsiviteit voor de regelgeving vergroten⁸. Het gebruik van dwangmaatregelen is niet onmiddellijk aan de orde.

Binnen deze benadering wordt evenwel een verder onderscheid gemaakt naargelang de precieze aanpak, namelijk **de overtuigende of aandringerende aanpak**. In de piramide staan deze twee aanpakken niet expliciet, maar zijn wel in lijn met de filosofie van de trappen in de compliance-benadering. Voor elke aanpak zijn er daarenboven ook verschillende interventies mogelijk. We lichten beide aanpakken toe alsook de mogelijke interventies in relatie tot de wetenschappelijke methodes kort toe.

De overtuigende ('persuasive') aanpak

De overtuigende ('*persuasive*') aanpak focust op het **ondersteunen** van gereguleerde actoren om de regels na te leven. De toezichthouder stelt zich dan op als consulent en kan bijvoorbeeld opleidingen aanbieden, advies verlenen of redeneringen achter de regelgeving uitleggen. Mogelijke types van interventies in dit luik zijn:

- **Intergroep contact:** Veel sociaalpsychologisch onderzoek toont aan dat contact het meest probate middel is om vooroordelen te bekampen en intergroepsrelaties te verbeteren. De **contacthypothese** (Allport, 1954) ligt hiervan aan de basis en wordt toegelicht in 5.2.2.3. Deze vorm van interventie is een impliciete (onbewuste) manier van leren.
- **Communicatie:** Communicatie kan op verschillende manieren, zowel op individueel als sectoraal niveau, worden gebruikt. Zo kan een **monitoring** ook dienen als communicatiemiddel. Daarbinnen zijn er twee mogelijke manieren:
 - **Bewustmaking:** Bij de eerste manier met bewustmaking gaat men op basis van de individuele of geaggregeerde testresultaten het gesprek aan met makelaars, verhuurders of werkgevers over hun selectieprocessen. Via dit gesprek maakt men deze actoren bewust van hun vaak onbewuste vooroordelen en discriminerende handelingen.
 - **Controle:** Bij de tweede manier met controle kondigt men op voorhand de sensibiliserende testen aan. Makelaars, verhuurders en werkgevers weten dan dat ze gecontroleerd kunnen worden, maar weten niet precies wanneer en op welke manier. Men verwijst hierbij naar het zogenaamde 'Hawthorne-effect', waarbij mensen zich anders en doorgaans sociaal wenselijker gaan gedragen als ze weten dat ze worden geobserveerd (Jones 1992; Mangione et al. 2002; Levitt & List 2009; Kohli et al. 2009; Schwartz 2013; Srigley et al. 2014).
- **Ondersteuning:** Ondersteuning in de vorm van training is gericht op het aanleren van makelaars, interimkantoren of bedrijven over hoe ze met discriminerende vragen van klanten kunnen omgaan.

Vanuit de psychologie is er zeker evidentie dat een overtuigende aanpak kan aanslaan, zeker als er aan **twee belangrijke, klassieke wetten** voldaan wordt. Een eerste belangrijke wet van overtuigingstechnieken ligt in het aspect van **bekeringssijver**. Wanneer iemand expliciet aankondigt een ander te willen overtuigen van een bepaald punt, dan loopt het meestal verkeerd af. De persoon die beïnvloed moet worden, graaft zich als het ware in de loopgraaf van het eigen grote gelijk in en verzet zich halsstarrig tegen elke poging tot beïnvloeding. (Brehm & Brehm, 1981; Wood & Quinn, 2003). De tweede wet voor succesvol overtuigen gaat in op de **mate waarin de beïnvloedingspoging kan en moet afwijken van de houding van degene die we willen overtuigen**. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat het beter is om stapsgewijs te werken en niet te extreem uit de hoek te

⁸ VAN STOKKOM, B., *Handhaven: eerst kiezen, dan doen. Sociaalwetenschappelijke mogelijkheden en beperkingen*, Den Haag, Expertisecentrum Rechtshandhaving, 2004, 17-18.

komen. Er moet natuurlijk wel enige afstand met de oorspronkelijke meningen zijn, want als de stapjes te klein worden, verandert er niets (Bochner & Insko, 1966).

De twee klassieke wetten zijn vooral van toepassing op houdingen die belangrijk zijn (Zuwerink & Devine, 1996). Een ironisch gevolg hiervan is dat aangekondigde, groteske pogingen om mensen te overtuigen ertoe kunnen leiden dat mensen juist nog meer overtuigd raken van hun eigen denkbeelden en dat deze zelfs nog extremer worden (Van Hiel, 2016).

De aandringende ('insistent') aanpak

De tweede aanpak binnen de compliance-benadering is meer aandringend (*'insistent'*). De aanpak is nog steeds gebaseerd op vrijwilligheid, maar toezichthouders stellen ook **duidelijke grenzen aan de ruimte voor tolerantie** en geven aan dat ze de druk zullen opvoeren wanneer niet tijdig resultaat wordt bereikt⁹ (bijvoorbeeld vragen voor het verwijderen van een discriminerende vacature). Mogelijke types van interventies in dit luik zijn:

- **Communicatie** in functie van gestelde doelen in opvolgmetingen
- **Ondersteuning** in de vorm van individuele begeleiding met als doel te helpen evolueren tot een gewenst doel

Zoals de piramide (figuur 1) voorstelt, staat monitoring bij de compliance-benadering en bovenaan de piramide. Bovenaan de piramide staat monitoring als een evaluatie-instrument, waar de verschillende dimensies van discriminatie – de grootte van het probleem, haar verschillende verschijningsvormen, enzovoort - doorheen de tijd in kaart worden gebracht om na te gaan of de gehanteerde aanpak het beoogde resultaat behaalt, dan wel moet worden verdergezet en/of bijgestuurd. Dit valt buiten de scope van deze opdracht, zoals reeds toegelicht in de inleiding van 5.2.1 'Monitoren'.

Deterrence

In de **deterrence-benadering** ligt de focus op **afschrikking**, namelijk inbreuken opsporen en te sanctioneren door middel van formele procedures, zoals in het strafrecht. Sanctionerend optreden is in deze visie noodzakelijk om de kosten verbonden aan inbreuken te verhogen en potentiële daders af te schrikken om maatschappelijk ongewenst gedrag te stellen¹⁰. We kunnen dus stellen dat wetten en regels gedragseffecten hebben, omdat we de sancties die eraan verbonden zijn, niet wensen te ervaren. Wetten en regels die door het publiek slechts matig aanvaard worden, veranderen evenwel niet de onderliggende attitudes, normen en mentaliteit, waardoor er in de grond niets aan de psychische basis van discriminatie verandert. Enkel als wetten breed gedragen worden, zijn ze effectief om op lange termijn 'in de diepte' verandering te brengen.

Een (belangrijke) nuance is dat het wijzigen van attitudes, normen en mentaliteit (compliance) in de eerste plaats relevant is vanuit het perspectief van de 'dader'. Dit is te onderscheiden van het perspectief van slachtoffers en het algemeen belang (met ook de maatschappelijke kost die aan discriminatie is verbonden), waar het wijzigen van discriminatoir gedrag de voornaamste bekommernis is.

In wat volgt bespreken we dus vanuit de compliance-benadering de mogelijke valabele **methodes** voor sensibilisering en op welke manier te gebruiken (interventies). De **interventies** verschillen daarbij naargelang de aanpak (overtuigend of aandringend, individueel of sectoraal, manier van communicatie ...). Bovendien zal de keuze of men op niveau van de gehele sector dan wel op niveau van een individu wil sensibiliseren de uitwerking van de test beïnvloeden.

Belangrijk om aan te geven voor de geformuleerde conclusies per domein verder in dit deel, is dat er **geen wetenschappelijke conclusie is over welke instrumenten effectief werken binnen sensibilisering**.

⁹ BALDWIN, R., CAVE, M. & LODGE, M., *Understanding Regulation. Theory, Strategy and practice*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 238-240.

¹⁰ ANKAERT, E., "Handhaving van sociaal recht: een ketenbrede en ketendiepe benadering", *TSR*, 2008, 55.

5.2.2.1. Voor -en nadelen per methode voor het sensibiliseren

In principe kunnen alle methoden die besproken zijn bij monitoring ook ingezet worden voor sensibilisering. Vanuit wetenschappelijk oogpunt is echter niet elke test op standalone basis bruikbaar. De meting moet minstens voldoende sterk zijn om aanvaard te worden. Als deze niet sterk onderbouwd en objectief beschouwd wordt, zal de discussie rond betrouwbaarheid en validiteit de bovenhand halen. Bij het sensibiliseren is anderzijds de vergelijkbaarheid van opeenvolgende metingen over de tijd evenwel minder belangrijk.

In dit opzicht hebben de **kwantitatieve en objectieve** meetinstrumenten een voordeel ten opzichte van de meer kwalitatieve of subjectieve instrumenten. Echter neemt dat niet weg dat de minder objectieve metingen ingezet kunnen worden in combinatie, om meer verdiepende inzichten te bekomen die niet onmiddellijk cijfermatig interpreteerbaar of verkrijgbaar zijn.

Binnen de kwantitatieve en objectieve meetinstrumenten kunnen zowel correspondentietesten als mystery shopping bruikbare methodes zijn voor sensibilisering. Een voordeel van correspondentietesten (bijvoorbeeld ten opzichte van surveymethodes) is dat deze techniek sensibilisering toelaat op zowel sectoraal als individueel niveau. Om deze methodiek op individueel niveau toe te passen, moet het voldoen aan kwaliteitsvereisten op vlak van steekproefomvang die in het volgende deel worden toegelicht. Bovendien gelden dezelfde kwaliteitsvereisten als bij monitoring op vlak van steekproefomvang bij sensibilisering wanneer de methode op sectorniveau wordt toegepast (zie beperkingen toegelicht bij 'Monitoring' in 5.2.1).

5.2.2.2. Praktische, juridische en ethische randvoorwaarden voor het sensibiliseren

Naast de genoemde praktische, juridische en ethische randvoorwaarden toegelicht onder monitoring (zie 5.2.1.2), zijn er in het bijzonder voor sensibiliseren ook nog deze aandachtspunten van belang:

Geaggregeerd of individueel niveau

Sensibiliseren kan zowel op geaggregeerd als op individueel niveau worden georganiseerd. Bij de geaggregeerde sensibilisering gebeurt de bewustmaking, controle en training aan de hand van cijfers op sector- of geografisch niveau, terwijl bij individuele sensibilisering er individuele cijfers gebruikt kunnen worden. In dat laatste geval worden de makelaars, verhuurders, werkgevers en interimkantoren aangesproken op hun individuele testresultaten en niet deze van hun sector, gemeente of regio. De verwachting hierbij is dat individuele sensibilisering effectiever is dan geaggregeerde sensibilisering. Een bewustmakingsgesprek, controle of training zou in deze redenering meer impact hebben op een actor wanneer hij wordt geconfronteerd met zijn persoonlijke testresultaten of wanneer hij individueel kan worden gecontroleerd dan wanneer hij enkel geaggregeerde resultaten krijgt te zien of op geaggregeerd niveau kan worden gecontroleerd. Meer onderzoek is evenwel nodig naar welk niveau van sensibilisering – geaggregeerd of individueel – het meest effectief is in de strijd tegen discriminatie.

Steekproefomvang

Net zoals op sectoraal niveau (zie 5.2.1.2), is er ook op individueel niveau een kwalitatief aandachtspunt wat betreft steekproefomvang. Op individueel niveau zijn er namelijk minimum 10 testen nodig (Verhaeghe & Van der Bracht, 2020).

Aansluitend is de methode op het **niveau van de individuele werkgever** praktisch minder evident. Recente rechtspraak toont aan dat vanuit strikt juridisch oogpunt reeds één correspondentietest volstaat om een vermoeden van discriminatie aan te tonen. Dit blijft evenwel een vermoeden omdat de ongelijke behandeling nog steeds door toeval ingegeven kan zijn. Een simulatiestudie op de Vlaamse woningmarkt toont aan dat minstens 10 testen per individuele actor nodig zijn om een toevallige ongelijke behandeling van systematische discriminatie te kunnen onderscheiden op individueel niveau (Verhaeghe & Van der Bracht 2020). Op de arbeidsmarkt zou dit aantal door een hogere non-respons eventueel meer kunnen zijn.

Juridische kwesties

Het bewijsrecht

In burgerrechtelijke procedures geldt een 'vrij bewijs' voor het aantonen van *gebeurtenissen, louter materiële feiten en rechtsfeiten*. Bij het bewijs van louter feitelijke elementen, zoals discriminatie, betekent dit dat alle geoorloofde¹¹ middelen in principe toegelaten zijn. Ook bestaat in dit stelsel geen hiërarchie tussen bewijsmiddelen, noch is de bewijswaarde wettelijk geregeld. De rechter is vrij om op basis van de aangedragen bewijsstukken zijn oordeel te vormen. Wel moet hij, in lijn met zijn innerlijke overtuiging en eigen inzichten, kunnen worden overtuigd van het bestaan van het aangevoerde feit. Welke zekerheid of overtuigingsgraad daarbij moet worden gehanteerd alvorens een feit bewezen is (de bewijswaarderingmaatstaf of bewijsstandaard), is in het Belgisch recht niet bepaald. Algemeen wordt echter aangenomen dat de rechter over een 'redelijke' zekerheid moet beschikken.

Het Gelijkekansendecreet voegt aan deze regeling toe dat wanneer een schending van het discriminatieverbod wordt ingeroepen en de eiser feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen *vermoeden*, de bewijslast dat er geen discriminatie is ten laste van de verweerder valt. Voor het gebruik van praktijktesten kunnen we hieruit enkele conclusies trekken:

- Om discriminatie met (statistische) zekerheid vast te stellen en als vaststaand feit te bewijzen, moeten in principe meerdere testen worden uitgevoerd. Door de verdeling van de bewijslast is het echter niet noodzakelijk om het bestaan van discriminatie aan te tonen: een vermoeden volstaat. Het is dus niet van belang vanaf hoeveel testen een vaststaand bewijs van discriminatie bestaat, maar vanaf wanneer testen een feit vormen die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden.
- Daartegenover staat dat een transparante en betrouwbare methodologie wel degelijk erg belangrijk is voor de bewijswaardering. Hoe groter de validiteit van de test, hoe groter de juridische bewijswaarde. Daarom moet worden vermeden dat een verschil in behandeling aan andere oorzaken dan het beschermde kenmerk te wijten kan zijn. Dit onder meer door te waken over de vergelijkbaarheid van de testpersoon en het controleprofiel en door zich als testpersoon te gedragen als een normale, willekeurige klant en geen ongewone handelingen te stellen.

5.2.2.3. Conclusies valabele methodes om te sensibiliseren

Praktijktesten (correspondentietesten) & mystery shopping

Praktijktesten en mystery shopping dienen niet alleen om discriminatie te meten, maar ook om discriminatie tegen te gaan zonder evenwel te sanctioneren.

Monitoren van discriminerend gedrag kan daarbij een sterk sensibiliserend effect hebben. Verschillende actoren kunnen door het in beeld brengen van de mate waarin discriminerend gedrag gesteld wordt (binnen de arbeidsmarkt/woonmarkt), aangezet worden om een beleid te voeren dat discriminatie tegengaat.

Iedere objectieve, betrouwbare en valabele methode die er in slaagt om discriminerend gedrag te meten, kan sterk sensibiliserend ingezet worden. Meting en monitoring van discriminerend gedrag betekent immers vaak een 'eye opener'; het gebeurt nog al te vaak dat individuen, organisaties, sectoren zich niet bewust zijn van de mate waarin discriminatie gesteld wordt. Wanneer werkgevers, verhuurders of makelaars bovendien weten dat ze gecontroleerd kunnen worden door middel van praktijktesten of mystery shopping gaat een deel van hen meer bewust en met meer aandacht voor diversiteit in selectieprocessen omgaan, met minder discriminatie tot gevolg. Objectieve en betrouwbare monitoring, die zo zuiver mogelijk discriminerend gedrag in kaart brengt, kan op zich reeds een sterk sensibiliserende waarde hebben. Belangrijk is toch wel de objectiviteit en

¹¹ Voor een bespreking van de voorwaarde van 'geoorlooftheid', met onder meer de thematiek van 'uitlokking', verwijzen eveneens naar de oorspronkelijke studie.

betrouwbaarheid van de gehanteerde methode, dit om te vermijden dat de bevindingen niet aanvaard worden omdat er twijfels zijn over de ingezette methode.

Het **voorzien van opvolgmetingen** kan op zich ook sterk sensibiliserend werken, vooral om snel en doelgericht werk te maken van acties die tegemoet komen aan de oorzaken van discriminatie op individueel, organisatie- en/of sectorniveau (zie verder).

Naast de aandacht voor een objectieve en betrouwbare monitoring kan het sensibiliserend effect **impliciet** aangepakt worden door intergroep contact:

- **Intergroep contact:** Veel sociaalpsychologisch onderzoek toont aan dat contact het meest probate middel is om vooroordelen te bekampen en intergroepsrelaties te verbeteren. Dergelijk onderzoek is niet enkel gebaseerd op grootschalig onderzoek in de vorm van cross-nationale enquêtes, maar er bestaat ook heel wat evidentie die verzameld werd in experimenten, veldexperimenten en longitudinale studies. De **contacthypothese** (Allport, 1954) stelt dat (positief) contact tussen leden van rivaliserende groepen leidt tot een vermindering van stereotypen, vooroordelen en discriminatie. Bovendien voldoet dit contact best aan vier voorwaarden. Ten eerste moet het contact plaatshebben in een context waarin beide groepen dezelfde status genieten. Ten tweede moet het contact persoonlijke interacties tussen de leden van beide groepen mogelijk maken. Ten derde moeten leden van beide groepen zich samen inspannen voor gedeelde, bovengeschatte doeleinden. Ten vierde moeten de sociale normen of de steun van een autoriteit of wet het interetnische contact ondersteunen en moet er in het algemeen een positieve oriëntatie naar dit soort contact bestaan. Op basis van een recente meta-analyse van honderden studies, waarin ongeveer 90.000 deelnemers uit 25 landen betrokken waren, concludeerden Pettigrew en Tropp (2006, 2011) dat (**positief**) **contact** tussen leden van verschillende groepen inderdaad wederzijdse vooroordelen vermindert. Daarbij bleek dat succesvol contact niet altijd aan alle vier de voorwaarden moet voldoen, hoewel er toch een positief verband was tussen het aantal voldane voorwaarden en de mate waarin contact vooroordelen doet dalen. Met andere woorden, de voorwaarden die door Allport werden geformuleerd, zijn niet noodzakelijk om positieve effecten vanwege contact te verkrijgen, maar ze versterken het effect wel. In dat opzicht **kan deze hypothese worden toegepast bij het gebruik van correspondentietesten**, alhoewel niet wordt uitgesloten dat discriminatie kan verschuiven in een latere fase van het verhuur/aanwervingsproces. Natuurlijk kan het ook zo zijn dat de voorwaarden in hoge mate geschonden worden, waardoor er geen positief contact mogelijk is, maar in plaats hiervan het contact als negatief ervaren wordt. In het laatste geval zullen de vooroordelen eerder stijgen dan dalen, een fenomeen dat het meest uitgesproken is bij mensen die al **bevoordeeld zijn** (Dhont & Van Hiel, 2009; Hodson, 2008).

Daarnaast kan het sensibiliserend effect verder versterkt worden door aandacht te hebben voor:

- **Communicatie:** Dit kan op twee manieren, zoals in de inleiding meegedeeld:
 - Bewustmaking:
 - Overtuigend: In gesprek gaan, op individueel of geaggregeerd niveau, over de bevindingen van de monitoring (eventueel met benchmarking). Dat kan door bijvoorbeeld over de resultaten van correspondentietesten of mystery shopping in gesprek te gaan met makelaars, verhuurders en werkgevers met het oog op bewustmaking van soms onbewuste attitudes of selectieprocessen. De resultaten van de academische testen op geaggregeerd niveau kunnen in deze context zelfs worden gebruikt om te sensibiliseren op geaggregeerd niveau.
 - Aandringen: Binnen deze aanpak worden doelen gesteld naar de opvolgmeting toe;
 - Controle: Een andere mogelijkheid is om de correspondentietesten aan te kondigen en ze nadien uit te voeren. (aankondiging leidt tot het gevoel dat men 'gecontroleerd' wordt, namelijk het Hawthorne effect)
- **Ondersteuning** en een procesmatige aanpak: het aanbieden van de bevindingen van de monitoringcijfers op basis van correspondentietesten dient idealiter te gebeuren in een context waarin individu, organisatie, sector ook ondersteund en begeleid kunnen worden om verder inzicht te

verwerven in de mechanismen achter de vastgestelde discriminatie en welke acties kunnen ondernomen worden (cfr. dienstenchequesector). Hierbij pleiten we voor een **structurele verankering van de (juiste) acties en aanpak**, net om te vermijden dat men, éénmaal de monitoring/controle wegvalt, snel hervalt in het oude, ongewenste gedrag;

- Al dan niet **sanctionering**? Op basis van de beschikbare literatuur concludeerden Verhaeghe & Ghekiere (2020) dat de bevindingen alvast niet eenduidig zijn. Zo toont onderzoek naar praktijktesten binnen de woningmarkt aan dat het controleren van makelaars door middel van praktijktesten zonder te sanctioneren, reeds tot een gedragsverandering kan leiden. Vastgoedmakelaars gaan immers minder discrimineren wanneer ze weten dat ze worden gecontroleerd (Hawthorne effect). Maar op de arbeidsmarkt kunnen we evenwel nog niet dezelfde conclusies trekken, daarvoor is meer onderzoek nodig.

Vragen werpen zich dan vooral op met betrekking tot het **niveau waarop de terugkoppeling kan gebeuren**. Indien individuele terugkoppeling mogelijk is, zal het effect het grootst zijn omwille van de gerichte en persoonlijke aanpak. Wanneer individuen rechtstreeks aangesproken kunnen worden op het gesteld gedrag, kan er zeer gericht gemedieerd worden zodat gedragsverandering kan bekomen worden. Indien terugkoppeling op niveau van organisaties mogelijk is (vb. wanneer de resultaten van mystery shopping kunnen teruggekoppeld worden naar de individuele organisatie), kan de individuele organisatie gericht aangesproken worden op haar verantwoordelijkheid. Deze remediërende manier staat evenwel op de grens tussen de compliance (overtuigende) en deterrence (sanctioneren, afschrikken) aanpak en gaan we er verder niet op in.

Hoewel sanctionering (en dus de deterrence-benadering) buiten de scope van deze opdracht valt, kan voor de meer **onbewuste vormen van discriminatie** sensibilisering via een loutere monitoring en ondersteund door de juiste aanpak in communicatie en begeleiding wel een goede aanpak zijn. Ook de mogelijkheid tot meer contact tussen groepen lijkt een mogelijke aanpak. Het uitvoeren van correspondentietesten en de resultaten daarvan bekend maken, kan passen in een informatiestrategie, maar de voor- en nadelen ervan moeten worden afgewogen tegenover andere vormen van informatie. Deze conclusie geldt echter niet voor de bewuste vormen van discriminatie. Daar zijn sanctionerende methoden meer aangewezen.

Zoals in de piramide (figuur 1) wordt voorgesteld, is monitoring de eerste aanbevolen trap binnen de compliance-benadering voor sensibilisering. Daarbij kan een objectieve, betrouwbare, herhaaldelijke meting van discriminerend gedrag enkel gebeuren binnen een opzet van **correspondentietesten en mystery shopping**. Beide methodes laten onder voorwaarden een terugkoppeling toe, zowel op individueel, op organisatie als op sectorniveau. Vanuit de doelstelling om louter sensibiliserend te werken, kan overwogen worden om deze terugkoppeling ook onder voorbehoud van een bepaalde foutenmarge te communiceren (vb. te weinig testen om statistisch betrouwbare uitspraken te doen). Toch zouden we er voor pleiten om dit dan enkel te overwegen wanneer deze monitoring juist gekaderd wordt en deel uitmaakt van een globale, goed onderbouwde methode waarin ook andere methodes en ondersteuning aangeboden worden, zoals hierboven uitvoerig toegelicht.

Overige methodes

Ook de inzet van andere methodes zoals vignette-experimenten, surveys en kwalitatieve analyses, zijn aanvullend van groot belang omdat deze methodes net dat bieden wat praktijktesten niet toelaten, namelijk meer inzicht verschaffen in de ruimere context en de achterliggende mechanismen. Deze bevindingen dienen meegenomen te worden indien men remediërende acties verder vorm wenst te geven. Bovendien kunnen lokale besturen deze methoden hanteren indien voor de finaliteit sensibiliseren correspondentietesten en mystery shopping niet mogelijk zijn omwille van problemen met schaalgrootte (zie beperkingen steekproefomvang in 5.2.1.2), al lijkt het in eerste instantie beter zich met verschillende gemeenten te clusteren om tot een voldoende schaalgrootte voor objectieve nulmeting te komen.

5.2.2.4. Conclusies valabele methodes binnen het domein Wonen (private huurmarkt en sociale huisvesting)

We kunnen de conclusies uit 5.2.2.3 doortrekken voor het domein Wonen, en dit binnen de private huurmarkt gezien deze testen niet nodig geacht worden voor de sociale huisvesting (zie de conclusie bij monitoring onder 5.2.1.4). Gezien correspondentietesten en mystery shopping de enige methodes zijn die op een objectieve manier discriminerend gedrag herhaaldelijk kunnen meten, zijn deze de meest valabele methodes om in te zetten in het kader van sensibilisering. Beide methodes laten onder de gestelde voorwaarden (zie 5.2.1.2 en 5.2.2.2) ook een terugkoppeling toe, zowel op individueel, op organisatie als op sectorniveau. Deze testen kunnen dan op verschillende manieren worden gebruikt. We hernemen kort uit 5.2.2.3 wat er relevant is in het kader van Wonen:

- **Monitoren:** Het louter monitoren van discriminerend gedrag kan een sterk sensibiliserend effect hebben. Verschillende actoren kunnen door het in beeld brengen van de mate waarin discriminerend gedrag gesteld wordt aangezet worden om een beleid te voeren dat discriminatie tegengaat.
- **Intergroep contact:** Veel sociaalpsychologisch onderzoek toont aan dat contact het meest probate middel is om vooroordelen te bekampen en intergroepsrelaties te verbeteren (zie 5.2.1.2.).
- **Communicatie:**
 - **Bewustmaking:** Door louter op basis van de individuele of geaggregeerde testresultaten een gesprek wordt aan te gaan met makelaars of verhuurders, maakt men deze actoren bewust van hun vaak onbewuste vooroordelen en discriminerende handelingen. De assumptie hierbij is dat deze actoren via deze bewustmaking in de toekomst op een meer bewuste manier gaan selecteren en bijgevolg minder gaan discrimineren. Een meer aandringende manier van bewustmaking is om doelen te stellen naar de opvolgmeting toe;
 - **Controle:** Hierbij kondigt men op voorhand de sensibiliserende testen aan. Makelaars, verhuurders en werkgevers weten dan dat ze gecontroleerd kunnen worden, maar weten niet precies wanneer en op welke manier ('Hawthorne-effect', Verhaeghe & Ghekiere (2020)). Bij discriminatietesten zou dit betekenen dat makelaars en verhuurders zouden stoppen met discrimineren als ze weten dat ze worden gecontroleerd door correspondentietesten en mystery calls (Verhaeghe 2017). Op de Gentse woningmarkt bleek dit louter controleren zonder evenwel te sanctioneren te werken om de etnische discriminatie door makelaars op een aantal maanden te doen terugdringen van 26% naar 10% (Van der Bracht, Verhaeghe & Van de Putte 2015). Een recente opvolgmeting toonde bovendien aan dat deze daling structureel was op de lange termijn en een positief spillover effect had naar de particuliere verhuurders (Verhaeghe & Ghekiere 2020).
- **Training:** Training is gericht op het aanleren van makelaars over hoe ze met discriminerende vragen van klanten kunnen omgaan. Deze vorm van sensibilisering sluit sterk aan bij de methode van mystery shopping. De actoren krijgen hierbij bijvoorbeeld eerst een workshop met rollenspel over hoe ze een discriminerende vraag van een klant kunnen ombuigen naar een vorm van professionele selectie. Ze proberen hierbij de klant te overtuigen om niet langer te discrimineren. Tijdens het rollenspel kunnen deze vaardigheden getraind worden via mystery shopping. Nadien kan de techniek ook worden gebruikt in een postmeting om de effectiviteit van de gedragstraining na te gaan.
- **Individueel begeleiden** heeft als doel te begeleiden en te evolueren tot een gewenst doel en kan gezien worden als een meer remediërende aanpak.

Vanuit de doelstelling om louter sensibiliserend te werken, kan overwogen worden om deze terugkoppeling ook onder voorbehoud van een bepaalde foutenmarge te communiceren naar individuele makelaars of verhuurders (vb. te weinig testen om statistisch betrouwbare uitspraken te doen).

Daarenboven zijn de minder objectieve methodes zeker bruikbaar in combinatie met deze testen om meer verdiepende inzichten te bekomen die niet onmiddellijk cijfermatig interpreteerbaar of verkrijgbaar zijn.

De **conclusie** is dus dat correspondentietesten en mystery shopping de meest valabele testen zijn bij sensibilisering. Onderzoek (Verhaeghe & Ghekiere, 2020) toont aan dat voor correspondentietesten, het controleren van makelaars zonder te sanctioneren, reeds ten dele tot een gedragsverandering kan leiden. Een deel van de vastgoedmakelaars gaan immers minder discrimineren wanneer ze weten dat ze worden gecontroleerd (Hawthorne effect). Een kleine minderheid van makelaars blijft evenwel discrimineren ook al worden ze via sensibiliserende correspondentietesten gecontroleerd. Voor die resterende groep van hardleerse makelaars is meer hardere handhaving aangewezen.

5.2.2.5. Conclusies valabele methodes binnen het domein Werk

Binnen Werk kunnen we ook de conclusies doortrekken uit 5.2.2.3. Monitoren van discriminerend gedrag kan een sterk sensibiliserend effect hebben. Verschillende actoren kunnen door het in beeld brengen van de mate waarin discriminerend gedrag gesteld wordt, aangezet worden om een beleid te voeren dat discriminatie tegengaat. Monitoring van discriminerend gedrag kan een positief effect hebben op het proces binnen de sector en/of de organisatie: het tegengaan van discriminatie wordt meer prioritair, er worden acties en maatregelen ondernomen wat na enige tijd kan leiden tot een verandering in cultuur en mindset. Correspondentietesten en mystery calls (voor zover toepasbaar) brengen ook onbewust discriminerend gedrag aan de oppervlakte, wat een 'eye opener' kan zijn, zowel voor individuen als voor organisaties/sectoren. We weten uit eerder onderzoek dat een succesvol beleid om discriminatie tegen te gaan, grotendeels berust op een gedeeld besef dat risico's op discriminatie aanwezig zijn en op een gedragen visie en een gedeelde verantwoordelijkheid binnen de organisatie om deze risico's tegen te gaan. Bewustwording van de risico's is dan ook een eerste stap (Lamberts e.a., 2019).

Er dient verder onderzocht te worden in welke mate het effect van monitoring duurzaam is of niet. Andere studies naar sociaal wenselijk gedrag stellen dat éénmaal de monitoring wegvalt, men snel hervalt in het oude, ongewenste gedrag (Verhaeghe & Ghekiere, 2020). Vandaar willen we benadrukken dat het van belang is om vooral in te zetten op het faciliteren van het vormgeven van een structureel en verankerd antidiscriminatiebeleid op organisatieniveau.

We pleiten sterk voor een bredere, **procesmatige aanpak**, waar het objectief monitoren van discriminerend gedrag aan de hand van (in het bijzonder) correspondentietesten onderdeel vanuit maakt. Het doel van dit proces is ervoor zorgen dat discriminatie op de arbeidsmarkt vermindert en idealiter verdwijnt. Monitoring is dus geen doel op zich maar een middel om discriminatie op de arbeidsmarkt terug te dringen.

De procesmatige aanpak stelt voor dat sectoren – en bij uitbreiding organisaties – wanneer ze de stap zetten naar de monitoring van discriminatie, dit benaderen vanuit een **methodiek van risicomanagement** (vergelijkbaar met, en eventueel aansluitend aan, de methodiek van dynamische risicobeheersing die wettelijk vastgelegd wordt in de welzijnswet inzake preventie op de werkvloer). Hierbij wordt gestart vanuit een bredere risicoanalyse (de bevindingen op basis van de correspondentietesten, gekaderd binnen een bredere analyse van kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren). De bevindingen van de risicoanalyse worden vertaald naar een actieplan, en een periode van zelfregulering met acties en maatregelen. Maatregelen en acties worden geïmplementeerd, geëvalueerd via opvolgmetingen en eventueel bijgestuurd.

Deze verschillende stappen worden momenteel verder uitgewerkt en gedocumenteerd in opdracht van de Vlaamse Minister van Werk (Baert e.a., to be published).

Door de bredere kadering in een proces van risicoanalyse en risicomanagement kunnen we bekomen dat de **sectoren** (en bij uitbreiding organisaties) voldoende informatie hebben om acties uit te werken die daadwerkelijk verschil uitmaken: *'doing the right things' en 'doing things right'*:

- Indien bevindingen op basis van de correspondentietesten aantonen dat problemen zich stellen met betrekking tot bepaalde doelgroepen op het moment van werving en selectie, kunnen vb. stappen gezet worden met betrekking tot het (verder) uitwerken van objectieve en uitgebouwde wervings- en selectieprocedures. Hierdoor worden mogelijke risico's gelinkt aan statistische discriminatie, sterk verminderd (cf. Lamberts e.a., 2012).
- Indien bevindingen op basis van eventuele mystery calls - die desgewenst en indien van toepassing ook deel kunnen uitmaken van de procesmatige aanpak - wijzen op het ingaan op discriminerende vragen van klanten, kan vb. sterker ingezet worden op het bieden van ondersteuning rond hoe omgaan met dergelijke vragen (vb. via training, advies, opvolgmetingen,...).
- Indien de analyse en discussie over de mogelijke andere knipperlichten aantonen dat er mogelijke risico's zijn naar bepaalde doelgroepen toe, op andere momenten in de werksituatie of tijdens de loopbaan,... kan een verder ondersteunend aanbod ingezet worden waarin gefocust wordt op het breder ingrijpen op de oorzaken. Belang is ook om dit breder te kaderen in de organisatie (sterk inzetten op het bevorderen van een antidiscriminatieklimaat binnen de sector en binnen de respectievelijke organisaties).

Na de periode van zelfregulering volgen **opvolgmetingen** die toelaten om de voortgang in de sector op te volgen. Dit dient idealiter gekoppeld te worden aan een meer uitgebreide evaluatie van de ondernomen acties en de situatie, maar hier gaan we niet verder op in gegeven de scope van de opdracht.

5.2.2.6. Conclusies valabele methodes binnen het domein VO als werkgever

De conclusies voor het domein Werk hierboven beschreven zijn ook voor het domein VO als werkgever sterk van toepassing. Om niet in herhaling te vallen, duiden we daarom de bijkomende aandachtspunten voor de VO als werkgever.

Een eerste aandachtspunt of eerder aanbeveling stelt zich over de rol van de VO als werkgever. Experts raden aan dat de VO als werkgever een voorbeeldfunctie uitoefent in het terugdringen van discriminatie op de werkvloer voor de andere sectoren (sectororganisaties) en voor lokale besturen als werkgever.

Een tweede aandachtspunt stelt zich in bepaalde moeilijkheden in het toepassen van correspondentietesten gegeven de formele procedures (vb: invullen rijksregisternummer bij sollicitatie) in de selectie. Zoals ook wordt gesteld in de conclusies voor monitoring binnen dit domein (zie 5.2.1.6), concluderen we dat correspondentietesten **bij de Vlaamse overheid in principe dus mogelijk zijn**, maar er zijn wel een aantal technische hordes naast de kwalitatieve voorwaarden voor het opzetten van zulke tests. Een samenwerking met de organisator van die testen (vb. Selor) om bijvoorbeeld fictieve attesten te bekomen, zou dan aangewezen zijn.

Tot slot zijn de aanwervingsprocessen meer geformaliseerd, waardoor **er in principe meer beschikbare data over de kandidaten en de sollicitatieprocedure** zouden kunnen worden geanalyseerd.

Hoewel het gebruik van statistische decompositiemethode voor het meten van discriminatie een minder valabele methode is, biedt deze methode - wanneer gecombineerd met de mogelijkheden die artificiële intelligentie biedt om grote datasets te analyseren – eventuele mogelijkheden om ingezet te worden in een sensibiliserende fase.

5.2.2.7. Conclusies valabele methodes binnen het domein Lokale besturen

Ook lokale besturen kunnen aan de slag met de concluderende aanbevelingen die gesteld zijn voor Wonen en Werk. De belangrijkste aanbeveling, zoals ook gesteld in de conclusies bij monitoring (zie 5.2.1.7), is dat lokale besturen gezien de schaalgrootte beter samen zouden clusteren voor het uitvoeren van de testen, zeker voor de testen waar de minimum steekproefomvang van belang is om een kwalitatief en betrouwbaar resultaat in de resultaten te bekomen (zie beperking in steekproefomvang onder 5.2.1.2 en 5.2.2.2).

Ook kunnen de lokale besturen aan de slag met het uitvoeren van een **breder risicoanalyse** zoals toegelicht in de conclusies voor het domein Werk hierboven (eventueel vertrekkend vanuit het werk dat reeds verricht werd in het kader van diverscity - www.diverscity.be). Ook hier geldt de eigenheid van de aanwervingsprocedures zoals bij de VO als werkgever (sterk uitgewerkte procedures met aandacht voor sterke objectivering van de verschillende selectiestappen) en gelden dezelfde aandachtspunten. Door het uitvoeren van een risicoanalyse kunnen belangrijke lessen getrokken worden en bepaalde acties hieraan vervolgens gekoppeld worden, zoals ook toegelicht voor het domein Werk. Deze kunnen zowel betrekking hebben op het doorlichten en bijsturen van de wervings- en selectieprocedures, van wat medewerkers doen wanneer ze geconfronteerd worden met discriminerende vragen (vb. dienstencheques binnen de lokale besturen), doorlichten en bijsturen van andere HR-praktijken, inzetten op het versterken van het antidiscriminatieklimaat binnen de lokale besturen.

Bovendien kan binnen de lokale besturen dan nagedacht worden over het uitrollen van bepaalde acties met een eerder experimenteel karakter, waarvan de meerwaarde en randvoorwaarden dan breder onderzocht kunnen worden. Zo denken we vb. aan experimenten rond anoniem solliciteren.

Daarnaast kunnen lokale besturen ook een **belangrijke rol spelen** in het breder tegengaan van discriminatie. Zo zou ook kunnen geëxperimenteerd worden met het verder en breder inzetten op het vooropstellen van een non-discriminatieclausule bij overheidsaanbestedingen (cf. Stad Gent), waarbij bedrijven die goederen of diensten leveren aan de stad, de non-discriminatieclausule dienen te respecteren en aan zelfevaluatie te doen. Wanneer een bedrijf niet tegemoet komt aan de contractueel vastgelegde vereisten, kan de stad overgaan tot handhaving, zo wordt koopkracht van de lokale besturen ingezet als hefboom in de strijd tegen discriminatie op de bredere arbeidsmarkt.

Reeds verschillende lokale besturen in Vlaanderen gingen of hebben de wens om aan de slag te gaan met academische en sensibiliserende praktijktesten en mystery shopping om discriminatie te monitoren en tegen te gaan. De logische aanbeveling is dan ook om de lokale besturen te ondersteunen die met deze instrumenten een stap verder willen gaan in de strijd tegen discriminatie. Het ontsluiten van de best practices en stimulering van samenwerkingsverbanden tussen kleinere gemeenten lijkt hierbij een belangrijk aandachtspunt.

5.3 Mogelijke onderzoeksvragen ter kennisverdieping

Hieronder worden een aantal verdere onderzoeksvragen opgesteld voor bijkomend onderzoek. Het gaat om een niet-exhaustieve lijst met vragen, vooral gericht op het **verzamelen van meer inzicht in het monitoren van en sensibiliseren tegen discriminatie op de woning- en arbeidsmarkt**.

- Welke manieren van sensibiliseren (bewustmaking, controle en training alsook geaggregeerd of individueel) hebben het meeste effect op het terugdringen van discriminatie op de woning- en arbeidsmarkt? Bij een significant effect, is dit enkel een korte termijn effect of heeft het ook een effect op de lange termijn?
- Bij welke groepen van makelaars, verhuurders en werkgevers heeft sensibiliseren een effect, en welke manier van sensibiliseren heeft bij wie het grootste effect?
- Wat is het effect van gedragstesten (sensibiliserend en geaggregeerd) specifiek op de Vlaamse arbeidsmarkt? In welke mate is het effect van gedragstesten duurzaam of niet? (Verhaeghe e.a. 2017). Onderzoeksmatige ondersteuning van de uitrol van monitoring van discriminerend gedrag is aangewezen.
- Is er een verschil in effectiviteit van sensibiliseren tussen de discriminatiegronden?
- Werkt sensibilisering onafhankelijk van handhaving, of versterken ze elkaar net?
- Welk verband is er tussen de testresultaten van correspondentietesten en deze van mystery calling bij makelaars, werkgevers en interimkantoren?
- Wat zijn de onderliggende mechanismen van discriminatie voor verschillende discriminatiegronden op de woning- en arbeidsmarkt in Vlaanderen? Verschillen deze mechanismen naar discriminatiegrond? Welke acties en instrumenten zijn aangewezen om deze oorzaken aan te pakken, met aandacht voor sectorspecifieke aspecten?
- Wie voert de sensibilisering het beste uit op de woning- en arbeidsmarkt? Welke actor is het meest effectief om discriminatie terug te dringen? Is dit de Vlaamse overheid, het lokale bestuur, de sectorfederaties of makelaarsverenigingen of nog andere middenveldorganisaties?
- Wat is de impact van de Covid-19-pandemie op het voorkomen van discriminatie op de woning- en arbeidsmarkt voor verschillende discriminatiegronden?
- Welke factoren op het niveau van een gemeente en lokale besturen hebben een invloed op het voorkomen van discriminatie op de woning- en arbeidsmarkt?
- Is er een grotere vertekening bij surveys in de private huurmarkt inzake etnische discriminatie in vergelijking met surveys omtrent discriminatie op basis van vermogen?
- Welke juridische vragen rijzen er vanuit de GDPR-wetgeving bij de uitvoering van praktijktesten?
- Welke institutionele aspecten van de sociale huisvesting (zoals een gebrekkige match tussen vraag en aanbod, het toepassen van lokale bindingsvoorwaarden bij toewijzing, het voeren van een doelgroepenbeleid bijvoorbeeld via quota) hebben een indirect discriminerend effect?

6. Bibliografie

- Agentschap Wonen-Vlaanderen (2020), *Wegwijs in het sociaal huurstelsel*. Geactualiseerde versie 1.17 (11 september 2020). Wonen-Vlaanderen, Brussel.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2010). Can discrimination in the housing market be reduced by increasing the information about the applicants? *Land Economics*, 86(1), 79–90. <https://doi.org/10.3368/le.86.1.79>
- Albert, R., Escot, L., Fernandez-Cornejo, J. (2011): A field experiment to study sex, age discrimination in the Madrid labour market. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 351–375.
- Alexander, C. & Becker, H. (1978) 'The Use of Vignettes in Survey Research', *Public Opinion Quarterly* 42: 93–104.
- Alexander, M. G., Brewer, M. B. & Livingston, R. W. (2005). Putting stereotype in context: Image theory and interethnic stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 781–794.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Allport, G. W. (1985). The historical background of social psychology. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of social psychology* (3rd ed., Vol. 1, pp. 1-46). New York: Random House.
- Al Ramiah, A., Schmid, K., Hewstone, M. & Floe, C. (2014). Why are all the White (Asian) kids sitting together in the cafeteria? Resegregation and the role of intergroup attributions and norms. *British Journal of Social Psychology*, 54, 100–124.
- Altemeyer, B. (1996). *Authoritarian Spector*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ankaert, E. (2008). *Handhaving van sociaal recht: een ketenbrede en ketendiepe benadering*. TSR.
- Arrow, K. J. (1973): *The Theory of Discrimination*. In Ashenfelter, O., Rees, A. (eds.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Auspurg, K., A. Schneck, T. Hinz (2019). Closed doors everywhere? A meta-analysis of field experiments on ethnic discrimination in rental housing markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45, 95–114.
- Ayres, I. & Braithwaite, J. (1995). *Responsive Regulation. Transcending the Deregulation Debate*. Oxford / New York: Oxford University Press.
- Baarda, D. B., & de Goede, M. P. M. (2006). *Basisboek Methoden en Technieken. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwantitatief onderzoek* (4th ed.). Wolters-Noordhoff.
- Baert, S. (2015): Field Experimental Evidence on Gender Discrimination in Hiring: Biased as Heckman and Siegelman Predicted? *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 9, 2013–25.
- Baert, S. (2016): Wage Subsidies and Hiring Chances for the Disabled: Some Causal Evidence. *European Journal of Health Economics*, 17, 71–86.
- Baert, S. (2018a): Facebook profile picture appearance affects recruiters' first hiring decisions. *New Media & Society*, 20, 1220–1239.
- Baert, S. (2018b): Hiring a gay man, taking a risk? A lab experiment on employment discrimination and risk-aversion. *Journal of Homosexuality*, 65, 1015–1031.
- Baert, S. (2018c): Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. In Gaddis, M. (Ed.): *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. New York: Springer.
- Baert, S., Albanese, A., du Gardein, S., Ovaere, J., Stappers, J. (2017): Does Work Experience Mitigate Discrimination? *Economics Letters*, 155, 35–38.
- Baert, S., Balcaen, P. (2013): The Impact of Military Work Experience on Later Hiring Chances in the Civilian Labour Market. Evidence from a Field Experiment. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 7, 2013–37.
- Baert, S., Cockx, B. (2013): Pure Ethnic Gaps in Educational Attainment and School to Work Transitions. When Do They Arise? *Economics of Education Review*, 36, 276–294.

- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., Vandamme, C. (2015): Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? *Industrial & Labor Relations Review*, 68, 467–500.
- Baert, S., De Meyer, A.-S., Moerman, Y., Omeij, E. (2018): Does Size Matter? Hiring Discrimination and Firm Size. *International Journal of Manpower*, 39, 550–566.
- Baert, S., De Pauw, A.-S. (2014): Is Ethnic Discrimination due to Distaste or Statistics? *Economics Letters*, 125, 270–273.
- Baert, S., De Pauw, A.-S., Deschacht, N. (2016a): Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors? *Industrial & Labor Relations Review*, 69, 714–736.
- Baert, S., De Visschere, S., Schoors, K., Vandenberghe, D., Omeij, E., (2016): First Depressed, Then Discriminated Against? *Social Science & Medicine*, 170, 247–254.
- Baert, S., Decuypere, L. (2014): Better sexy than flexy? A lab experiment assessing the impact of perceived attractiveness and personality traits on hiring decisions. *Applied Economics Letters*, 21, 597–601.
- Baert, S., Heiland, F., Korenman, S. (2016b): Native-Immigrant Gaps in Educational and School-to-Work Transitions in the Second Generation: The Role of Gender and Ethnicity. *Economist*, 164, 159–186.
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., Weytjens, J. (2020): How Do We Think the COVID-19 Crisis Will Affect Our Careers (If Any Remain)? *IZA Discussion Paper Series*, 13164.
- Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., Van Hecke, M. (2016): Getting Grey Hairs in the Labour Market. A Realistic Experiment on Age Discrimination. *Journal of Economic Psychology*, 57, 86–101.
- Baert, S., Omeij, E. (2015): Hiring Discrimination against Pro-Union Applicants: The Role of Union Density and Firm Size. *Economist*, 163, 263–280.
- Baert, S., Rotsaert, O., Verhaest, D., Omeij, E. (2016c): Student Employment and Later Labour Market Success: No Evidence for Higher Employment Chances. *Kyklos*, 69, 401–425.
- Baert, S., Verhaest, D. (2018): Work Hard or Play Hard? Degree Class, Student Leadership and Employment Opportunities. *IZA Discussion Paper Series*, 11971.
- Baert, S., Verhaest, D. (2019): Unemployment or Overeducation: Which is a Worse Signal to Employers? *Economist*, 167, 1–21.
- Baert, S., Verhofstadt, E. (2015): Labour market discrimination against former juvenile delinquents: evidence from a field experiment. *Applied Economics*, 47, 1061–1072.
- Baert, S., Vujić, S. (2016): Immigrant Volunteering: A Way Out of Labour Market Discrimination? *Economics Letters*, 146, 95–98.
- Baert, S., Vujić, S. (2018): Does it Pay to Care? Volunteering and Employment Opportunities, *Journal of Population Economics*, 31, 819–836.
- Baert, S., Lamberts M. & Verhaeghe, P.-P., (to be published), Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten.
- Baldwin, R., Cave, M. (1999). *Understanding regulation. Theory, strategy, and practice*. Oxford: Oxford University Press.
- Baldwin, R., Cave, M. & Lodge, M. (2012). *Understanding Regulation. Theory, Strategy, and Practice*. Oxford: Oxford University Press.
- Banerjee, A., Bertrand, M., Datta, S., Mullainathan, S. (2009): Labor market discrimination in Delhi: Evidence from a field experiment. *Journal of Comparative Economics*, 37, 14–27.
- Becker, G. S. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bertrand, M., Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94, 991–1013.
- Bervoets W. & Loopmans M. (2010), Diversiteit en discriminatie in de sociale huisvesting: een kritische benadering van 'sociale mix'. In opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding. STeR, Brussel.

- Biddle, J. E., Hamermesh, D. S. (2013): Wage discrimination over the business cycle. *IZA Journal of Labor Policy*, 2, 1–19.
- Black, D. A. (1995): Discrimination in an equilibrium search model. *Journal of Labor Economics*, 13, 309–334.
- Blokland-Potters, T. (1998), *Wat stadbewoners bindt. Sociale relaties in een achterstandswijk*. Kampen: Kok Agora.
- Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., Davey, L. M., Stanley, D. J. & Zanna, M. P. (1998). Justice-based opposition to social policies: Is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 653-669.
- Bochner, S. & Insko, C. A. (1966). Communicator discrepancy, source credibility and opinion change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 614-621.
- Böcker, A., Terlouw, A. & Özdemir, E. (2019). Discriminatie bij de verhuur van woningen? Een verkennend onderzoek naar verklaringen en de mogelijke aanpak. Radboud Universiteit.
- Bonnet, F., & Pollard, J. (2020). Tenant selection in the private rental sector of Paris and Geneva. *Housing Studies*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02673037.2020.1769565>
- Booth, A., Leigh, A., Varganova, E. (2012): Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74, 547–573.
- Bosanquet, N., Doeringer, P. B. (1973): Is There A Dual Labour Market In Great Britain? *Economic Journal*, 83, 421–435.
- Bound, J., Brown, C., Mathiowetz, N. (2001): Measurement Error in Survey Data. In Heckman, J. J., Leamer, E. (eds.): *Handbook of Econometrics*. Amsterdam: Elsevier.
- Bourabain, D., Verhaeghe, P-P. Stevens, P. (2020): School of choice or schools' choice? Intersectional correspondence testing on ethnic and class discrimination in the enrolment procedure to Flemish kindergarten. *Race Ethnicity and Education*, 1–21.
- Bovenkerk, F. (1992). *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of 'Race' and 'Ethnic origin'*. Geneva: International Labour Organization.
- Bradburn, N. M., Sudman, S. & Gockel G. L. (1970). *Racial integration in American neighborhoods: A comparative survey*. Chicago: National Opinion Research Corporation.
- BRAT, COSMOPOLIS & METICES (s.d.), *Onderzoek naar de publieke huisvestingsmarkt in België in het kader van de Diversiteitsbarometer*. Executive Summary.
- Brehm, S. S. & Brehm, J. W. (1981). *Psychological reactance: A theory of freedom and control*. New York: Academic Press.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 120, 189-208.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods (4th ed.)*. Oxford University Press.
- Byrne, D. (1997). An overview (and underview) of research and theory within the attraction paradigm. *Journal of Social and Personal Relationships*, 14, 417-431.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., Lamberts, M. (2012): Two Concepts of Discrimination: Inequality of Opportunity versus Unequal Treatment of Equals. *Ecore Discussion Paper Series*, 2012–58.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., Lamberts, M. (2012). *Wie heeft voorrang: jonge Turken, prille grijsaards of aanstaande moeders? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten*, 172 pp. Leuven: HIVA.
- Carlsson, M. (2010): Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First-and Second-generation Immigrants. *Labour*, 24, 263–278.
- Carlsson, M., Fumarco, L., Rooth, D.-O. (2014): Does the design of correspondence studies influence the measurement of discrimination? *IZA Journal of Migration*, 3, 11.
- Carlsson, M., Rooth, D.-A. (2007): Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14, 716–729.

Caro F.G. , Ho, T., McFadden D., Gottlieb A. S., Yee C. ,Chan T. and Winter J. (2010), Using the Internet to Administer More Realistic Vignette Experiments, *Social Science Computer Review* 000(00) 1-18

CGKR (2012). Diversiteitsbarometer Werk. Geraadpleegd van <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/diversiteitsbarometer-werk>

Combes, P.-P., Decreuse, B., Laouénan, M., Trannoy, A. (2016): Customer Discrimination and Employment Outcomes: Theory and Evidence from the French Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 34, 107–160.

Crisisplatform Wonen (2018), Dossier: Huisvesting Crisisplatform Wonen. Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Brussel.

Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.

Dambre, M. & Van Leuven, N. (2015). Huur en de antidiscriminatiewetgeving. In: M. Dambre, B. Hubeau, & S. Stijns (Red.) *Handboek Algemeen Huurrecht*, pp. 121-144, Brugge: Die Keure.

Daniel, W. (1968). *Racial Discrimination in England*. Middlesex: Penguin Books.

De Batselier N. (1994), *Leefbaar wonen in Vlaanderen. Beleidsnota Huisvesting*. Februari 1994.

De Boeck, A. & Samyn, B. (2017). Bewijsrechtelijke vraagstukken rond informatiegaring en –gebruik van mystery shopping-praktijken. In De Boeck, A., Keirsblick, B. & Van Ransbeeck, R. (red.), *Mystery shopping*, pp. 53-76, Antwerpen-Cambridge: Intersentia.

De Cremer, D., & Tyler, T. R. (2005). Managing group behavior: The interplay between procedural justice, sense of self, and cooperation. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 37, pp. 151-218). New York, NY: Academic Press.

Depoorter, B., Van Hiel, A. & Vanneste, S. (2011). Copy backlash. *Southern Californian Law Review*, 84, 1251-1292.

Derous, E., Ryan, A. (2016). By any other name: Discrimination in resume screening. In U. Klehe, & E. Van Hooft (Eds.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford: University Press.

De Weerd, Y., Fonteneau, B., Loose, M., Lamberts, M., Groenez, S., Capéau, B., Martens, A., (2009). Voorstudie ter voorbereiding van een studie over de discriminatiegraad op de arbeidsmarkt. HIVA-CeSO- Leuven

Dhont, K. & Van Hiel, A. (2009). We must not be enemies: Interracial contact and the reduction of prejudice among authoritarians. *Personality and Individual Differences* 46, 172-177.

Dhont, K., Van Hiel, A., Christ, O., Asbrock, F., Hewstone, M., & Onraet, E. (2017). Harmony and hostility in intergroup relations: How the intergroup climate shapes the effects of positive contact on ethnic prejudice. Working paper.

Diependaele M. (2019), *Beleidsnota Wonen 2019-2024*. Vlaams Parlement. 138 (2019-2020) – Nr. 1, 8 november 2019.

Dickens, W. T., Lang, K. (1985): A Test of Dual Labor-Market Theory. *American Economic Review*, 75, 792–805.

Dickinson, D. L., Oaxaca, R. L. (2009): Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis. *Southern Economic Journal*, 76, 16–31.

Dixon, J., & Durrheim, K. (2003). Contact and the ecology of racial division: Some varieties of informal segregation. *British Journal of Social Psychology*, 42, 1-23.

Drydakis, N. (2014): Sexual Orientation Discrimination in the Cypriot Labour Market. Distastes or Uncertainty? *International Journal of Manpower*, 35, 720–744.

Drydakis, N. (2015): Measuring Sexual Orientation Discrimination in the UK's Labour Market; A Field Experiment. *Human Relations*, 68, 1769–1796.

Duyvendack, J. W., & Veldboer, L. (Eds.) (2001). *Meeting Point Nederland: Over samenlevingsopbouw, multiculturaliteit en sociale cohesie*. Amsterdam: Boom.

Federgon (2012). *Jaarverslag 2011*. Brussel: Federgon.

Federgon (2013). *Jaarverslag 2012*. Brussel: Federgon.

- Flage, A. (2018). Ethnic and gender discrimination in the rental housing market: Evidence from a meta-analysis of correspondence tests, 2006–2017. *Journal of Housing Economics*, 41, 251-273.
- Fix, M., Turner, M.A. (1998). *Report Card on Discrimination in America: the Role of Testing*. Washington, DC: Urban Institute Press.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Garboden, P., Rosen, E., Greif, M., DeLuca, S., & Edin, K. (2018). *Urban Landlords and the Housing Choice Voucher Program: A Research Report*.
- Geelhoed, L.A. (1993). Deregulering, herregulering en zelfregulering. In: Ph. Eijlander, P.C. Gilhuis, & J.A.F. Peters (Red.), *Overheid en zelfregulering. Alibi voor vrijblijvendheid of prikkel tot actie?* Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink.
- Goethals, E. (1991-2). *Hoe zwak is de schakel?* RW.
- Greenwald, A., McGhee, D., Schwartz, J. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464–1480.
- Greenwald, A. G., Poehlman, A., Uhlmann, E. & Banaji, M. R. (2009). Understanding and interpreting the Implicit Association Test III : Meta-analysis of predictive validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 17-41.
- Groenez, S., & Lamberts, M. (2018), *Diversiteitsbarometer onderwijs-Vlaamse Gemeenschap*. Technisch rapport post3. HIVA-UNIA
- Gunningham, N. & Grabosky, P. (1998). *Smart Regulation. Designing Environmental Policy*. Oxford: Clarendon Press.
- Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-Based or Statistical Discrimination: the Economics of Discrimination Returns to Its Roots. *The Economic Journal*, 123(572), F417–F432.
- Haidt, J. (2012). *The righteous mind why good people are divided by politics and religion*. New York, NY: Pantheon.
- Hanson, A., Hawley, Z., & Taylor, A. (2011). Subtle discrimination in the rental housing market: Evidence from e-mail correspondence with landlords. *Journal of Housing Economics*, 20(4), 276–284. <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2011.09.003>
- Harrison, D. A., Kravitz, D. A., Mayer, D. M., Leslie, L. M. & Lev-Arey, D. (2006). Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1013-1036.
- Heath, A., Di Stasio (2019). Racial discrimination in Britain, 1969-2017: a meta-analysis of field experiments on racial discrimination in the British labour market. *The British Journal of Sociology*, 70, 1774-1798.
- Heckman, J., Siegelman, P. (1993). The Urban Institute audit studies: Their methods and findings. In: M. Fix, R.J. Struyk (eds.), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America* (pp. 187–258). Washington, DC: Urban Institute Press.
- Heckman, James J. [1998], *Detecting Discrimination*, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, n°2, pp. 101-116.
- Hémet, C. (2015). Diversity and well-being. Local effects and causal approaches. In R. Koopmans, B. Lancee & M. Schaeffer (Eds.), *Social cohesion and immigration in Europe and North America*. New York: Routledge.
- Hessing, D. J. & van Koppen, P. J. (2002). Straffen. In P. J. Van Koppen, D. J. Hessing, H. L. G. J. Merkelbach & H. F. M. Crombag (Eds.), *Het recht van binnen – Psychologie van het recht*, (pp. 947-961). Deventer: Kluwer.
- Heylen, K. & Van den Broeck, K. (2015). Discrimination and selection in the Belgian private rental market. *Housing Studies*, 31 (2), 223-236.
- Heylen, K. (2018), *In en uit de sociale huisvesting. Dynamiek van het huurdersprofiel van 2006 tot 2016*. Steunpunt Wonen, Leuven, 100 p.
- Ho, A. K., Sidanius, J., Pratto, F., Levin, S., Thomsen, L., Kteily, N. & Sheehy-Skeffington, J. (2012). Social dominance orientation: Revisiting the structure and function of a variable predicting social and political attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38, 583-606.
- Hodson, G. (2008). Interracial prison contact: The pros for (social dominant) cons. *British Journal of Social Psychology*, 47, 325-351.

- Hubeau, B., & Vermeir, D. (2015). Een evaluatie van het woninghuurrecht. Deel II. Bevindingen werkgroepen 'Toegang, selectie en discriminatie', 'Procedure en bemiddeling' en 'Huurprijs', resultaten wegingsoefening en aanbevelingen expertencommissie.
- Hughes, R. and Huby, M. (2004) The construction and interpretation of vignettes in social research, *Social Work & Social Sciences Review* 11(1) 2004 pp.36-51
- Huls, N. (2015). Actie en reactie. Een inleiding in de rechtssociologie. Den Haag: Boom Uitgevers.
- Hutter, B.M. (1997). Compliance: Regulation and the Environment. Oxford: Oxford University Press.
- Hutter, B.M. (2006). The Role of Nonstate Actors in Regulation. Discussion Paper No 37. London: London School of Economics and Political Science.
- Interfederaal Gelijkekansencentrum (2014a). Diversiteitsbarometer huisvesting. Brussel: Interfederaal Gelijkekansencentrum.
- Jones, S. (1992). Was There a Hawthorne Effect? *American Journal of Sociology*, 98, 451-485.
- Jowell, R., Prescott-Clarke, P. (1970). Racial discrimination and white-collar workers in Britain. *Race & Class*, 11, 397-417.
- Jurgens, G.T.J.M (2013), Gedogen. In Michiels, F.C.M.A. & Muller, E.R. (Red), Handhaven. Bestuurlijk handhaven in Nederland. Deventer: Kluwer, 2013.
- Kaas, L., Manger, C. (2012): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13, 1-20.
- Kabinet van de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie (1990), OCMW en huisvesting van kansarmen. Verslag van een actie-onderzoek te OCMW-Mechelen.
- Kanninen, B. (Ed.). (2007). Valuing environmental amenities using stated choice studies. New York, NY: Springer Science&Business Media
- Kleinhans, R., Veldboer L. & Duyvendak, J.W. (2000), Integratie door differentiatie? Een onderzoek naar de sociale effecten van gemengd bouwen. Den Haag: Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer.
- Kohli, E. et al. (2009). Variability in the Hawthorne effect with regard to hand hygiene performance in high- and low-performing inpatient care units. *Infection Control and Hospital Epidemiology*, 30, 222-225.
- Kravitz, D. A., & Platania, J. (1993). Attitudes and beliefs about affirmative action: Effects of target and of respondent sex and ethnicity. *Journal of Applied Psychology*, 18, 928-938.
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: A literature review. *Quality and Quantity*, 47(4), 2025-2047. <https://doi.org/10.1007/s11135-011-9640-9>
- Lahey, J. (2008): Age, women, hiring: An experimental study. *Journal of Human Resources*, 43, 30-56.
- Lamberts M. & Eeman L. (2012), De 'gatekeepers' op de arbeidsmarkt, 228 pp. Leuven: HIVA
- Lamberts, M., Vanderstukken, A., De Leebeeck, K., Vermeersch, L. (2020). Antidiscriminatiebeleid op sector- en organisatieniveau. Naar bewustzijn en gedeelde verantwoordelijkheid – rapport en tabellenboek. Leuven: HIVA.
- Lefranc, P. (2016). Transigerend handhaven in het omgevingsrecht: voor elk wat wils. In Billiet, C.M. & Lavrysen, L. (Red), *In de roos: doeltreffende sanctionering van omgevingsrecht*. Brugge: Die Keure.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?: New approaches to the fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange theory* (pp. 27-55). New York: Plenum.
- Levitt S, List J. (2011). Was there really a Hawthorne effect at the Hawthorne plant? An analysis of the original illumination experiments. *American Economic Journal of Applied Economy*, 3, 224-238.
- Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P.-P., Derous, E. (2020): Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. IZA Discussion Paper Series, 13523.
- Lind, E. A. (2001). Thinking critical about justice judgments. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 220-226.

- Loopmans, M., Esam Awuh, H., De Decker, P., Heylen, K., Meeus, B., Minon, C., Moris, M., Perrin, N., Winters, S., Spijkers, F., Teller, J., Vandenbroucke, S., Van Den Broeck, K., & Verstraete, J. (2014). Onderzoek van de private huisvestingsmarkt in het kader van de Diversiteitsbarometer. In I. Gelijkekansencentrum (Ed.), *Diversiteitsbarometer Huisvesting* (pp. 134–245). Interfederaal Geijliekenschapcentrum.
- Louviere, J., Hensher, D., & Swait, J. (2000). *Stated choice methods: Analysis and application*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Lvv (2014), *Die Zwarte Zondag, wat was dat ook alweer?* De Standaard, 26 mei 2019.
- MacDonald, H., Nelson, J., Galster, G., Paradies, Y., Dunn, K., & Dufty-Jones, R. (2016). Rental Discrimination in the Multi-ethnic Metropolis: Evidence from Sydney. *Urban Policy and Research*, 34(4), 373–385. <https://doi.org/10.1080/08111146.2015.1118376>
- Mallants B. (2018), *Wachlijst sociaal wonen: nauwelijks 350 toewijzingen voor 8000 erkende vluchtelingen*. De Gids op Maatschappelijk Gebied, vol. 109(1), pp. 7-15.
- Mangione-Smith, R., et al. (2002). An observational study of antibiotic prescribing behavior and the Hawthorne effect. *Health Services Research*, 37, 1603-1623.
- Mascini, P. & Van Erp, J. (2011). Waarom zijn sommige vormen van rechtshandhaving effectiever dan andere? In Hertogh, M. & Weyers, H. (red.), *Recht van onderop. Antwoorden uit de rechtssociologie*. Nijmegen: Ars Aequi Libri.
- Massey, D. S., & Blank, R. M. (2007). Assessing Racial Discrimination. Methods and Measures. In J. Goering (Ed.), *Fragile Rights Within Cities. Government, Housing, And Fairness* (pp. 61–80). Rowman & Littlefield Publishers.
- May, P.J. & Wood, R.S. (2003). At the Regulatory Front Lines: Inspectors' Enforcement Styles and Regulatory Compliance. *Journal of Public Administration Research and Theory*.
- Michiels, F.C.M.A., Blomberg, A. & Jurgens, G. (2016), *Handhavingsrecht*. Kluwer: Deventer.
- Mortier, R. (2003-04). Hoe sterk is de ketting... twaalf jaar later? *RW*.
- Mulder, L., van Dijk, E., De Cremer, D. & Wilke, H. A. M. (2006). Undermining trust and cooperation: The paradox of sanctioning systems in social dilemmas. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 147-162.
- Mulder, L.B., Verboon, P. & De Cremer, D. (2009). Sanctions and moral judgments: The moderating effect of sanction severity and trust in authorities. *European Journal of Social Psychology*, 39, 255-269.
- Musterd, S. (2000), *Ruimtelijk beleid bevordert maatschappelijke integratie niet*. *Geografie*, 9, 12-13.
- Musterd, S., Ostendorf, W. & De Vos, S. (2003). Neighbourhood effects and social mobility: A longitudinal analysis. *Housing Studies* 18, 877-892.
- Neumark, D. (2012): Detecting discrimination in audit and correspondence studies. *Journal of Human Resources*, 47, 1128–1157.
- Neumark, D. (In press): Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*.
- Neyt, B., Vandenbulcke, S., Baert, S. (2019): Are Men Intimidated by Highly Educated Women? Undercover on Tinder. *Economics of Education Review*, 73, e101914.
- OECD (2008a): *Jobs for Immigrants. Labour Market Integration in France, Belgium, the Netherlands and Portugal*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2008b): *The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity*. In OECD: *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2010): *Sickness, Disability and Work. Breaking the Barriers – A Synthesis of Findings across OECD Countries*. Paris: OECD Publishing.
- Oreopoulos, P. (2011): Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3, 148–171.
- Pager, D., (2007). "The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques and Directions for Future Research". *The Annals of the American Association of Political and Social Science*, Vol. 609, January

- Pager, D. & Shepherd, H. (2008), *The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets*
- Pager, D., Western, B. (2012). Identifying discrimination at work: the use of field experiments. *Journal of Social Issues*, 68, 221-237.
- Paternoster, R., Saltzman, L. E., Waldo, G. P. & Chiricos, T. G. (1983). Perceived risk and social control: Do sanctions really deter? *Law and Society Review*, 17, 557-480.
- Parker, C. P., Bakes, B. B., & Christiansen, N. D. (1997). Support for affirmative action, justice perceptions, and work attitudes: A study of gender and racial-ethnic group differences. *Journal of Applied Psychology*, 82, 376-389.
- Petit, P. (2007): The effects of age, family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14, 371-391.
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 751-783.
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. (2011). *When groups meet: The dynamics of intergroup contact*. New York: Psychology Press.
- Popelier, P., Billiet, C., Deben, L. & Van Aeken, K. (2010). *Heldere handhaving. Naar een sterker hand-havingsbeleid door betere regelgeving en reglementering*. Brussel: Politeia.
- Potoski, M. & Prakash, A. (2011). Voluntary programs, regulatory compliance and the regulation dilemma. In: C. Parker & V. Lehmann Nielsen (Red.), *Explaining Compliance. Business Responses to Regulation*, 245-262. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Rekenhof (2011), *Toezichthouder voor de sociale huisvesting. Verslag van het Rekenhof aan het Vlaams Parlement*. Brussel, april 2011. Vlaams Parlement. Stuk 37-K (2010-2011) – Nr. 1, ingediend op 7 april 2011.
- Quillian, L., Lee, J.J., Honoré, B. (2020). Racial discrimination in the U.S. housing and mortgage lending markets: a quantitative review of trends, 1976-2016. *Race and Social Problems*, 12, 13-28.
- Reich, M., Gordon, D. M., Edwards, R. C. (1973): Dual Labor Markets—A Theory of Labor Market Segmentation. *American Economic Review*, 63, 359-365.
- Reyna, C., Henry, P. J., Korfmacher, W. & Tucker, A. (2005). Examining the principles in principled conservatism: The role of responsibility stereotypes as cues for deservingness in racial policy decisions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 109-128.
- Riach, P.A., Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *The Economic Journal*, 112, 480-518.
- Riach, P. A., Rich, J. (2004): Deceptive field experiments of discrimination: Are they ethical? *Kyklos*, 57, 457-470.
- Rich, J. (2014): *What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted since 2000*. IZA Discussion Paper Series, 8584.
- Rich, J., Fontinha, R., Lansbury, L., Baert, S. (2017): *Do employers discriminate against trade union activists?: An experimental study of Belgium, Poland, Portugal and UK*. Mimeo.
- Rombaut H. (2003), *Het toezicht op de sociale huisvestingsmaatschappijen*. S.e., Gent.
- Rorive, I. & Vanderplancke, V. (2008). Quel dispositif pour prouver la discrimination? In: Bayart, C. & Van Drooghenbroeck, S. (Red.), *De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, 415-461, Brugge: die Keure.
- Rorive, I. (2009). *Proving discrimination cases. The role of Situation Testing*. Brussel: Migration Policy Group & Centre for Equal Rights.
- Roscigno, V. J., Karafin, D. L., & Tester, G. (2009). The complexities and processes of racial housing discrimination. *Social Problems*, 56(1), 49-69. <https://doi.org/10.1525/sp.2009.56.1.49>
- Ross, S., Turner, M. (2005). Housing discrimination in metropolitan America: explaining changes between 1989 and 2000. *Social Problems*, 52, 152-180.
- Ruffle, B., Shtudiner, Z. (2015): Are Good-Looking People More Employable? *Management Science*, 61, 1760-1776.
- Scheithauer, S. et al. (2009). Compliance with hand hygiene on surgical, medical and neurologic intensive care units: direct observation versus calculated disinfectant usage. *American Journal of Infection Control*, 37, 835-841.

- Schuman, H., Steeh, C., Bobo, L., Krysan, M. (2001), *Racial Attitudes in America: Trends and Interpretations*, Cambridge, MA: Harvard Univ. Press. Revised ed.
- Schwartz D, Fischhoff B, Krishnamurti T, Sowell F. (2013). The Hawthorne effect and energy awareness. *Proceedings of the National Academy of Science of the United States of America*, 110, 15242–15246.
- Semyonov, M., Gorodzeisky, A. (2006). The rise of anti-foreigner sentiment in European societies, 1988-2000. *American Sociological Review*, 71, 426-449.
- Sherif, M, Harvey, L. J, White, B. J, Hood, W. R. & Sherif, C. W. (1961). *The Robbers Cave experiment: Intergroup conflict and cooperation*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Short, J. L. & Toffel, M. W. (2010). Making Self-Regulation More than Merely Symbolic: The Critical Role of the Legal Environment. *Admin. Sci. Quart.*, 55 (3), 361-396.
- Smith, H. J., & Pettigrew, T. F. (2015). Advances in relative deprivation theory and research. *Social Justice Research*, 28, 1-6. [Introduction to Special Issue]
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R. & Zanna, M. P. (2008). Meritocracy and opposition to affirmative action: Making concessions in the face of discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 493-509.
- Son Hing, L. S., Chung-Yan, G. A., Hamilton, L. K. & Zanna, M. P. (2008). A two-dimensional model that employs explicit and implicit attitudes to characterize prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 971-987.
- Sottiaux, S. (2008). Het gelijkheidsbeginsel, langs oude paden en nieuwe wegen, *R.W.*, 690-702.
- Sottiaux, S. (2008). De rechtvaardigingsgronden in het federale discriminatierecht. In: Bayart, C. & Van Drooghenbroeck, S. (Red.), *De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, 227-257, Brugge: die Keure.
- Sottiaux, S. (2014), *De praktijktest: much ado about nothing?* *R.W.*
- Sottiaux, S. (2016), *Grondwettelijk recht*. Antwerpen: Intersentia.
- Spaas, N. (2015). *Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?* Brussel: Minderhedenforum.
- Srigley, J., Furness, C., Baker, G., Gardam, M. (2014). Quantification of the Hawthorne effect in hand hygiene compliance monitoring using an electronic monitoring system: a retrospective cohort study. *BMJ Qual Saf*, 23, 974–80.
- Steennot, R. (2017). Mystery shopping in het financieel recht. In De Boeck, A., Keirsblick, B. & Van Ransbeeck, R. (red.), *Mystery shopping*, pp. 77-109, Antwerpen-Cambridge: Intersentia.
- Stephan, W. G., Boniecki, K. A., Ybarra, O., Bettencourt, A., Ervin, K. S., Johnson, L. A., McNatt, P. & Renfro, C. L. (2005). The role of threats in racial attitudes of Blacks and Whites. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1242-1254.
- Stijns, S. & Jansen, S. (2013). De basisbeginselen van het contractenrecht: kroniek van de recentste evoluties, *TBBR/RGDC*, pp. 2-30.
- Tajfel, H, Billig, M. G., Bundy, R. P. & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T. R. (1990). *Why People Obey the Law*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Uitermark J. & Duyvendak, J. W. (2004). *Over insluiting en vermijding. Essays in opdracht van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling. Werkdocument 6*. Den Haag.
- Valcke, B., Van Hiel, A., Onraet, E., & Dierckx, K. (2020). Procedural fairness enacted by societal actors increases social trust and social acceptance among ethnic minority members through the promotion of sense of societal belonging. *Journal of Applied Social Psychology*.
- Van Assche, J., Dhont, K., Van Hiel, A., & Roets, A. (2018). Ethnic Diversity and Support for Populist Parties: The "Right" Road through Political Cynicism and Lack of Trust. *Social Psychology*, 49(3), 182-189.
- Van Belle, E., Di Stasio, V., Caers, R., De Couck, M., Baert, S. (2018): Why Are Employers Put Off by Long Spells of Unemployment? *European Sociological Review*, 34, 694–710.

- Van Bijsterveld, S. C. (2014). Commentaar op artikel 1 van de grondwet. In: E.M.H. Hirsch Ballin en G. Leenknecht (red.), *Artikelsgewijs commentaar op de Grondwet, webeditie 2014* (www.Nederlandrechtsstaat.nl).
- Van Borm, H., Baert, S. (2018): What Drives Hiring Discrimination Against Transgenders? *International Journal of Manpower*, 39, 581–599.
- Van Borm, H., Burn, I., Baert, S. (2019): What Does a Job Candidate's Age Signal to Employers? *IZA Discussion Paper Series*, 12849.
- Van den Bos, K. (2001). Uncertainty management: The influence of uncertainty salience on reactions to perceived procedural fairness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 931-941.
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 34, pp. 1-60). San Diego, CA: Academic.
- Van Den Broeck, K., & Heylen, K. (2015). Differential Treatment of Rental Home Seekers According to their Sociodemographic and Economic Status by Real Estate Agencies in Belgium 1. *European Journal of Homelessness*, 9(2), 39–62.
- Van den Broeck, K. & Winters, S. (2018), *Kosteneffectiviteit en efficiëntie van sociale huisvestingsmaatschappijen en sociale verhuurkantoren*. Leuven: Steunpunt Wonen, 196 p.
- Van der Bracht, K., Verhaeghe, P.-P., & Van de Putte, B. (2015). *Gelijke toegang tot huisvesting voor elke gentenaar: onderzoeksrapport*.
- Van der Bracht, K., Verhaeghe, P.P. (2016a). *Gelijke toegang tot huisvesting voor elke Gentenaar: onderzoeksrapport*. Gent: Vakgroep Sociologie.
- Van der Bracht, K., Coenen, A., Van de Putte, B. (2015): The not-in-my-property syndrome: rental housing market discrimination in two Belgian cities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41, 158–175.
- Van Der Sype, Y. S. & Vedder, A. (2017). Mystery shopping en privacy op het werk. In De Boeck, A., Keirsblick, B. & Van Ransbeeck, R. (red.). *Mystery shopping*, pp. 29-52, Antwerpen-Cambridge: Intersentia.
- Vandromme T. (2015), *De sociale huur als instrument ter verwezenlijking van het grondrecht op wonen*. Universiteit Antwerpen, Antwerpen.
- Van Erp, J. (2007). *Informatie en communicatie in het handhavingsbeleid*. Den Haag: Boom Uitgevers.
- Van Hiel, A. (2016). *Iedereen racist*. Leuven: Lannoo Campus.
- Van Hiel, A., & Roets, A. (2017). *Sociale Psychologie* (2nd Ed.). Gent: Academia Press.
- Vanlerberghe, B. & Rutten, S. (2015), *Vertrouwelijkheid en bewijs*. In: Vanlerberghe, B. & Rutten, S. (Red.), *Het bewijs in het burgerlijk proces*, pp. 143-176, Brugge: Die Keure.
- Van Oevelen, A. & Cauffman, C. (2013). Contractvrijheid en niet-discriminatie in contractuele verhoudingen. In Humblet, P. & Van De Woestyne, I. (red.), *Sociaal en fiscaal recht: 'Elck wat wils'*. Antwerpen: Kluwer.
- Van Oudenhoven, J., & Van der Zee, K. (2002). Predicting multicultural effectiveness of international students: The Multicultural Personality Questionnaire. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 679–694.
- Van Peteghem, C. (2019), *Discriminatie op de (studenten)huurmarkt: (ver)huren in een grijze zone?* In Stokx, R., Tilleman, B., Devillé, K. & Gladinez, T. (red.), *(Ver)huur van Studentenhuisvesting*, pp. 245-288, Antwerpen: Intersentia.
- Van Stokkom, B. (2004). *Handhaven: eerst kiezen, dan doen*. Sociaalwetenschappelijke mogelijkheden en beperkingen. Den Haag: Expertisecentrum Rechtshandhaving.
- Veenman, J. (2010). Measuring labor market discrimination: An overview of methods and their characteristics. *American Behavioral Scientist*, 53(12), 1806–1823. <https://doi.org/10.1177/0002764210368098>
- Verhaeghe, P.P. (2017). *Liever Sandra dan Samira? Over praktijktesten, mystery shopping en discriminatie*. Berchem: Uitgeverij EPO.
- Verhaeghe, P.P. (2017). *Juridische praktijktesten naar discriminatie op de private huurwoningmarkt in Gent: de proactieve fase*. Vakgroep Sociologie, Universiteit Gent.

- Verhaeghe, P.P. (2018). Juridische praktijktesten naar discriminatie op de private huurwoningmarkt in Gent: de reactieve fase. Vakgroep Sociologie, Universiteit Gent.
- Verhaeghe, P.-P. (2018). Etnische discriminatie op de private huurwoningmarkt in Antwerpen. In Vakgroep Sociologie, Interface Demography, Vrije Universiteit Brussel (Issue September).
- Verhaeghe, P.-P., Coenen, A., Demart, S., & Van der Bracht, K. (2017). Discriminatie door vastgoedmakelaars op de private huurwoningmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In DiscrimibruX - Discriminatie door vastgoedmakelaars op de private huurwoningmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. (Issue June).
- Verhaeghe, P.-P., & Van der Bracht, K. (2017), Praktijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? In: Sociologos, Jaargang 2017 – Volume 38 – Nummer 1.
- Verhaeghe, P.-P., Verstraete, J., Vermeir, D., & De Decker, P. (2020). Discriminatie, toegankelijkheid en betaalbaarheid op de huurwoningmarkt in Mechelen.
- Verhaeghe, P.P., Ghekiere, A. (2020). Is de etnische discriminatie op de Gentse woningmarkt structureel gedaald? Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Verhaeghe, P.P., Mastari, L. (2018). Mystery shopping bij makelaars in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Brussel: Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Verhaeghe, P.P., Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? Sociologos, 38, 182-200.
- Verhaeghe, P.P., Van der Bracht, K., Van de Putte, B. (2016). Discrimination of tenants with a visual impairment on the housing market: empirical evidence from correspondence tests. Disability and Health Journal, 9, 234-238.
- Verstraete, J., & Moris, M. (2019). Action–reaction. Survival strategies of tenants and landlords in the private rental sector in Belgium. Housing Studies, 34(4), 588–608. <https://doi.org/10.1080/02673037.2018.1458290>
- Verstraete, J., & Verhaeghe, P.-P. (2019). Ethnic discrimination upon request? Real estate agents' strategies for discriminatory questions of clients. Journal of Housing and the Built Environment, 35(3), 703–721. <https://doi.org/10.1007/s10901-019-09721-8>
- Verstraete, J., Vermeir, D., De Decker, P., Hubeau, B. (2017). Een Vlaams antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt. De mogelijke rol van zelfregulering. Leuven: Steunpunt Wonen.
- Vrieliink, J. & Vandersteen, V. (2011). Access to Justice – A Sociological Study on Cases of Discrimination in the EU – FRA D/SE/10/0/5. National Assessment Reports. Fieldwork Research. Belgium. Brussel: Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie.
- Winters, S., Ceulemans, W., Heylen, K., Pannecoucke, I., Vanderstraeten, L., Van Den Broeck, K., De Decker, P., Ryckewaert, M., & Verbeeck, G. (2015). Wonen in Vlaanderen anno 2013. De bevindingen uit het Grote Woononderzoek 2013 gebundeld. https://steunpuntwonen.be/Documenten_2012-2015/Onderzoek_Werkpakketten/gwo-volume-1-eind.pdf
- Winters S., De Coninck A., Tratsaert K. & Heylen K. (2011), De uitvoering van de basisbegeleidingstaken in de sociale huisvesting, Steunpunt Wonen, Leuven, 139 p.
- Winters S., Elsinga M., Haffner M., Heylen K., Tratsaert K., Van Daalen G. & Van Damme B. (2007), Op weg naar een nieuw Vlaams sociaal huurstelsel. Departement Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed, Woonbeleid, Brussel, 240 p.
- Wood, W., & Quinn, J. M. (2003). Forewarned and forearmed? Two meta-analysis syntheses of forewarnings of influence appeals. Psychological Bulletin, 129, 119-138.
- Wood, M., Hales, J., Purdon, S., Sejersen, T., Hayllar, O. (2009): A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities. DWP Research Reports, 607.
- Yinger, J. (1986). Measuring racial discrimination with fair housing audits: Caught in the act. American Economic Review, 76, 881–893.
- Yinger, J. (1998). Testing for discrimination in housing and related markets. In. M. Fix, M. Austin Turner (eds.), A national report card on discrimination in America: the role of testing. Washington D.C.: The Urban Institute.

Zhou, X., Zhang, J., Song, X. (2013): Gender discrimination in hiring: Evidence from 19,130 resumes in China. Mimeo.

Zschirnt, E. (2016). Measuring hiring discrimination – a history of field experiments in discrimination research. Working paper series #7, NCCR On the Move.

Zschirnt, E., Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990-2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42, 1115-1134.

Zuwerink, J. R., & Devine, P. G. (1996). Attitude importance and resistance to persuasion: It's not just the thought that counts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 931-944.