

STOP DISCRIMINATIE!

#praktijktestennu

Hoe toon je aan dat er discriminatie speelt als het appartement dat je wil huren iedere keer nét verhuurd blijkt?

Hoe bewijs je als werkzoekende dat ze je niet uitnodigden omwille van discriminerende motieven?

Het platform #praktijktestennu vindt het de hoogste tijd om praktijktesten in te zetten tegen discriminatie. Praktijktesten maken discriminatie zichtbaar. Ze zijn een hulpmiddel om discriminatie effectief te bestrijden.

In deze brochure lees je:

- wat discriminatie is
- waarom, wat en hoe je er iets tegen kan doen
- waarom en hoe praktijktesten kunnen werken

Samenlevingsopbouw Antwerpen, Hand in Hand, Uit de Marge, Movement X, Kif Kif, Minderhedenforum, Ella vzw en De Vlaamse Jeugdraad bundelen hun krachten.

Ze vormen het platform #praktijktestennu. Zo gaan ze de strijd aan tegen discriminatie.



©Walter Busschots

WAT IS DISCRIMINATIE? *

Vreemd genoeg weten veel mensen niet wat discriminatie precies is, ook al maakten ze het al vaak mee.

Daarom hier op een rijtje:

- Er is sprake van discriminatie als jij verschillend behandeld wordt ten opzichte van iemand anders in een vergelijkbare situatie.
- En als dit verschil in behandeling niet objectief en redelijk gerechtvaardigd kan worden.
- Bij discriminatie is er steeds een band met een wettelijk beschermd criterium nodig (in totaal zijn er 19 beschermde persoonskenmerken zoals herkomst, geslacht, sociale afkomst of religie).
- De discriminatie kan direct zijn (jij wordt rechtstreeks gevisieerd) of indirect (jij hebt een groter nadeel dan anderen van een algemene maatregel).

Een voorbeeld van discriminatie:

In een vacature vraagt een selectiebureau dat de kandidaten Nederlands of Frans als moedertaal hebben. Deze vereiste treft meer personen van buitenlandse herkomst. Zij hebben vaak een andere moedertaal. Dit is indirecte discriminatie omdat het mogelijk is dat ze even goed Nederlands of Frans spreken of schrijven.

WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN DISCRIMINATIE?

Discriminatie heeft gevolgen voor het individuele slachtoffer en voor de samenleving als geheel.

Los van je eigen verdienste krijg je als slachtoffer niet de kansen waar je recht op hebt op vlak van werk, inkomen, onderwijs of toegang tot dienstverlening. Door discriminatie voel je je psychisch en sociaal minder goed.

Wanneer discriminatie systematisch gebeurt tegenover bepaalde groepen (zoals etnisch-culturele minderheden, vrouwen of holebi's) dan krijg je een samenleving met structurele ongelijkheden zoals de huidige. Een samenleving waarin niet iedereen kan participeren en gelijke kansen heeft.

Zo'n samenleving is onveilig voor iedereen en in het bijzonder voor de gediscrimineerde groepen.

IS DIT EEN GEVAL VAN DISCRIMINATIE OF NIET?

Soms is discriminatie erg duidelijk. Zoals wanneer je solliciteert met een zwarte huidskleur en de werkgever zegt: "Ik wil geen zwarte in mijn bedrijf."

Vaak gebeurt discriminatie subtieler en indirect. Gelukkig is er soms ook geen sprake van discriminatie.

Om discriminatie echt te bestrijden volstaat het niet om te 'zeggen' dat je slachtoffer bent van discriminatie. Er is meer nodig.

ZELF ACTIE ONDERNEMEN?

Actie voor jezelf

Het laat zien dat je meer bent dan een slachtoffer of een getuige. Je trekt een grens.

Actie voor anderen

Jouw actie kan voor anderen een hart onder de riem zijn waardoor zij ook reageren. Acties kunnen discriminatie tegengaan. Enkel wanneer je discriminatie systematisch meldt (dus ook zonder klacht) krijgt de samenleving zicht op de grootte van het probleem.

De overheid werkt volgens het motto 'meten is weten': wat niet gemeten of geteld wordt, bestaat voor haar niet. Wanneer niemand discriminatie meldt, dan is het voor de overheid alsof er niet gediscrimineerd wordt. Dan zijn er ook geen instrumenten (zoals praktijktesten) nodig om discriminatie aan te pakken.



Hoe actie ondernemen?

Om discriminatie aan te pakken, kan je volgende stappen ondernemen.

- Neem eens een kijkje op websites als www.unia.be om je te informeren.
- Verzamel materiële bewijzen en nuttige informatie (zoals geschreven getuigenissen, contactgegevens van getuigen, kopieën van e-mails, sms-berichten, boodschappen op het antwoordapparaat of een medisch getuigschrift met aanduiding van eventuele fysische gevolgen).
- Vraag (juridisch) advies, daarvoor kan je terecht bij Unia regio Antwerpen, een advocaat, inspectie- of bemiddelingsdiensten of je vakbond.
- Dien een klacht in op www.unia.be of via je vakbond.
- Stap naar de politie en laat een proces verbaal opmaken.
- Neem deel aan acties van het platform #praktijktestennu

Het blijft lastig om 'een vermoeden van discriminatie' te bewijzen. De overheid is nodig om burgers te beschermen tegen discriminatie.

KAN DE OVERHEID ACTIE ONDERNEMEN TEGEN DISCRIMINATIE?

Ja, want discriminatie is een strafbaar feit.

Wij hebben in België een sterke wetgeving om discriminatie te bestraffen, omdat het onze samenleving onveilig maakt en

in strijd is met de mensenrechten.

Al jaren stellen we vast dat de regelgeving onvoldoende toegepast wordt door de overheid. Overheidsacties beperken zich vaak tot sensibilisering. Nochtans zien we dat overheidsinspecties er op andere terreinen wel in slagen om de regelgeving toe te passen zoals op het vlak van voedselveiligheid of fraudebestrijding.

Een van de redenen dat de antidiscriminatie-regelgeving moeilijk toegepast wordt, is dat overheidsinspecties geen instrumenten zoals praktijktesten mogen inzetten.

WAT ZIJN PRAKTIJKTESTEN?

Praktijktesten dienen om discriminerend gedrag vast te stellen. Met praktijktesten kan je onderzoeken of er in een bepaald domein van de samenleving gediscrimineerd wordt, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt. Praktijktesten zijn een middel om een vermoeden van discriminatie te bewijzen.

De makkelijkste manier om praktijktesten uit te leggen is aan de hand van een voorbeeld:

Stel dat een 20-jarige man met een donkere huidskleur genaamd Mohamed zich aanmeldt bij een interimkantoor. Korte tijd later komt er een 20-jarige blanke man die Tom heet bij het interimkantoor. Het cv van beide heren komt overeen, met enkele kleine verschillen die niet relevant zijn voor de job. Beide heren melden zich aan voor dezelfde job en gedragen zich allebei gemotiveerd.

Als Mohamed het antwoord krijgt dat de vacature reeds is ingevuld of dat hij niet het gepaste profiel heeft in tegenstelling tot Tom die wel een positief antwoord krijgt, dan is er sprake van discriminatie.

WIE MAG EEN PRAKTIJKTEST DOEN?

Praktijktesten op vlak van discriminatie gebeuren nu al door verschillende actoren, maar niet door overheidsinspecties. Er zijn sociale organisaties, privébedrijven, individuele burgers en onderzoekers van universiteiten die praktijktesten doen.

Dit is nodig omdat er zo maatschappelijke aandacht voor de problematiek van discriminatie komt. Bovendien zorgen academische praktijktesten van universiteiten voor een wetenschappelijke onderbouwing van het probleem.

Maar zolang overheidsinspecties geen praktijktesten mogen doen, blijft dit onvoldoende om discriminatie stevig aan te pakken. Dat blijkt uit de resultaten van de huidige praktijktesten.

WAAROM MOGEN OVERHEIDSINSPECTIES GEEN PRAKTIJKTESTEN INZETTEN?

De overheidsinspecties hebben een regelgevend kader nodig dat hen toelaat om praktijktesten in te zetten. Maar de politieke meerderheid in Vlaanderen en België wil dit niet. En dat is al langer zo.

Vandaag zijn er moedige politici van de meerderheid nodig die de opdracht geven om een regelgevend kader te maken. Zo kunnen overheidsinspecties morgen de huidige wetgeving rond discriminatie toepassen met praktijktesten.

AANBEVELING VAN HET PLATFORM #PRAKTIJKTESTENNU IN EEN NOTENDOP:

- Maak een regelgevend kader zodat overheidsinspecties praktijktesten kunnen inzetten in de strijd tegen discriminatie.
- Want...met praktijktesten kan de overheid discriminatie systematisch opsporen en de huidige regelgeving toepassen in het belang van iedereen.

* Bron: Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum | www.unia.be

MEER INFORMATIE NODIG? WIL JE MEEWERKEN?

- contacteer het platform #praktijktestennu op de Facebookpagina Praktijktesten Nu
- mail naar Hakim Benichou | hakim.benichou@samenlevingsopbouw.be
- neem een kijkje op de website www.jobdiscriminatie.be/praktijktestennu-o