

OPLEIDING SOCIAAL WERK

Sociaal – Cultureel Werk

PRAKTIJK(GE)TEST

Praktijktesten als instrument voor Kif Kif
om politiserend te werken

Scriptie van

Jihad VAN PUYMBROECK

tot het behalen van

het diploma Bachelor Sociaal Werk

Academiejaar 2014 – 2015

Voorwoord

Het eerste en niet het onbelangrijkste, mijn voorwoord of beter gezegd mijn dankwoord. Tijdens het schrijven van deze bachelorproef heb ik maanden versleten achter mijn laptop. Het was niet altijd makkelijk, maar gelukkig kon ik rekenen op de steun van sommige mensen.

Bij deze mijn oprecht woord van dank aan...

Mijn lieve collega's op mijn stageplaats Kif Kif. Mijn stagementor Tinne Kenis, die altijd in mij geloofde. Haar steun en kritische blik tijdens mijn stage en het schrijven van deze bachelorproef was motiverend. Sukran Bulut, die me altijd wijze raad gaf wanneer ik het moeilijk had. Als ik stresserend op het bureau aan kwam, kon zij mij terug tot rust brengen. Karin Joossens, voor het nalezen van mijn bachelorproef. Ik heb veel aan haar gehad. Zonder hen was mijn stage niet compleet.

Mijn stage- en scriptiebegeleider Veerle Matthijs. Graag wil ik mijn begeleider bedanken voor haar oprechte interesse die ze altijd toonde tijdens de stage- en scriptiebijeenkomsten. Haar gedrevenheid en passie voor verandering zullen altijd in mijn gedachte blijven.

Mijn ouders en vriendinnen voor de steun tijdens het schrijven van deze bachelorproef. Bij hen kon ik altijd tot rust komen en ontspannen om dan met volle kracht terug te beginnen aan mijn bachelorproef.

Aan allen, een welgemeende dank jullie wel!

Inhoudsopgave

INLEIDING	1
1 KIF KIF.....	2
1.1 Van website tot beweging.....	2
1.2 Een beweging met een missie	3
1.3 De visie.....	3
1.3.1 Democratisch.....	3
1.3.2 Gelijkheid en antiracistisch	4
1.3.3 Links en solidair	4
1.3.4 Progressiviteit en vrijheid	5
1.3.5 Pluralistisch en intercultureel	5
1.3.6 Anti-essentialistisch	6
1.3.7 (Zelf)kritisch.....	6
1.4 Activiteiten	6
1.5 Interne organisatie	8
1.6 Doelgroep	8
2 POLITISEREND WERKEN	9
2.1 De rol van het middenveld.....	10
2.1.1 Het middenveld.....	10
2.1.2 De maatschappelijke taken van het middenveld	11
2.1.3 Politieke ruimte.....	12
2.2 Politiseren	13
2.2.1 De kunst van het (on)mogelijke	13
2.2.2 Kritisch sociaal werk als kunst van het (on)mogelijke.....	14
2.2.3 Depolitiseren	15
2.2.4 Repolitisering.....	16
2.3 Politiserend werken door Kif Kif	16
3 PRAKTIJKTESTEN	18
3.1 Wat zijn praktijktesten?	18
3.2 Geschiedenis van praktijktesten	21
3.2.1 Ontstaan	21
3.2.2 Europese beleidscontext.....	22
3.2.3 Belgische beleidscontext	22
3.3 Functies en instrumentarium van praktijktesten	23
3.3.1 Academische praktijktest.....	24
3.3.2 Juridische praktijktest.....	26
3.3.3 Andere vormen van praktijktesten.....	27
3.4 (Politieke) stand van zaken in België op 26 mei 2015.....	28
3.4.1 Vlaamse partijstandpunten	29

3.4.2	<i>Commissie Werk: discriminatie op de arbeidsmarkt</i>	30
3.4.3	<i>Op federaal niveau</i>	31
3.5	Praktijktesten door Kif Kif	32
3.5.1	<i>Discriminatiebarometer</i>	32
3.5.2	<i>Uitzendkantoren</i>	33
3.5.3	<i>Dienstenchequebedrijven</i>	34
3.5.4	<i>Lokale Politie Antwerpen</i>	34
3.5.5	<i>Platform #praktijktestenu</i>	36
4	AANBEVELINGEN	39
4.1	Kif Kif	39
4.1.1	<i>Expertise rond praktijktesten delen</i>	39
4.1.2	<i>Praktijktesten uitvoeren met slachtoffers van discriminatie</i>	39
4.1.3	<i>Discriminatiebarometer updaten</i>	40
4.1.4	<i>Juridische praktijktest uitvoeren</i>	40
4.1.5	<i>Het schrijversprofiel uitbreiden</i>	41
4.2	Beleid	41
4.2.1	<i>Praktijktest als opsporingsbevoegdheid voor de inspectiediensten</i>	42
4.2.2	<i>Wettelijke regelgeving voor praktijktest als bewijslast</i>	42
5	CONCLUSIE	44
	LITERATUURLIJST	46

Inleiding

“Het lijkt altijd onmogelijk tot het gerealiseerd is”, zei Nelson Mandela. Afschaffing van kinderarbeid en invoering van het leerplicht waren voor velen ondenkbaar, toch gebeurde het. Vrouwenstemrecht en vrouwelijke volksvertegenwoordigers, het was voor sommigen in een andere tijd onmogelijk. Hoe dan ook zijn deze maatregelen genomen. Het leken utopische verlangens, maar ze zijn allemaal werkelijkheid geworden. Deze kwesties waren een keerpunt in onze maatschappij.

Anno 2015 staan we voor andere uitdagingen en één daarvan is de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Volgens het Departement Werk & Sociale Economie (2015) is in Vlaanderen de werkzaamheidsgraad voor personen met een niet-Europese herkomst (46,8%) beduidend lager dan personen met een Belgische herkomst (71,8%).

Een van de verklaringen voor deze cijfers is de discriminatie op de arbeidsmarkt. Er zijn al genoeg onderzoeken en rapporten gepubliceerd die aantonen dat discriminatie structureel is ingebed. Het kan zo niet blijven duren. Noem mij een idealist, maar ik geloof dat er een oplossing is. Ik geloof niet dat alleen de beleidsmakers beslissingen nemen, maar dat wij als burgers ook een stem hebben en het beleid mee kunnen vormen. Het is niet altijd makkelijk om onze stem te laten horen en daarvoor dienen sociale organisaties om deze stem (meer) kracht bij te zetten.

Daarom luidt mijn probleemstelling: “Hoe kunnen praktijktesten een instrument zijn voor Kif Kif om politiserend werken?”.

In het eerste hoofdstuk van deze bachelorproef bespreek ik de organisatiecontext van Kif Kif, de beweging waar ik stage loop. Daarna schets ik in het tweede hoofdstuk de theorie van politiserend werken en op welke manier Kif Kif deze theorie toepast. Vervolgens sta ik in hoofdstuk drie stil bij het begrip praktijktest en hoe dit in zijn werk gaat. In het vierde hoofdstuk geef ik enkele aanbevelingen aan Kif Kif en de huidige beleidsmakers. Ik sluit af met een conclusie, waar ik een antwoord geef op mijn probleemstelling.

1 Kif Kif

Vooraleer er een theoretisch verdieping en antwoord op de probleemstelling komt, start deze bachelorproef met een organisatiecontext van Kif Kif. Dit is belangrijk om de volgende hoofdstukken beter in een geheel te plaatsen. Eerst komen de ontstaansgeschiedenis, missie en visie van deze beweging aan bod. Daarop volgen de activiteiten om ten slotte stil te staan bij de interne organisatie en de doelgroep van Kif Kif.

Kif Kif is erkend als sociale-culturele beweging volgens het decreet van 'Sociaal – cultureel volwassenwerk' van 4 april 2003. Deze sector valt onder de bevoegdheid van Vlaams Minister van Cultuur Sven Gatz (Historiek, z.d.).

1.1 Van website tot beweging

Kif Kif is bottom up ontstaan door de pioniers Dany Neudt en Tariq Fraihi. In 2000 komt het hevige mediadebat rond het integratiebeleid op gang. Fraihi schrijft daarover zijn eerste opiniestuk. Hij richt een internetpagina op waar zijn opiniestukken verschijnen en mensen terecht kunnen voor een overzicht van interviews en artikels over integratie en multiculturalisme. Neudt is op dat moment nog een student aan de Universiteit in Gent (Kif Kif, 19 december 2013).

Na de aanslagen van 9/11 in 2001 wilt Neudt (en andere medestudenten op de universiteit) iets doen rond interculturaliteit. De diversiteitskloof in de samenleving wordt groter. Deze kloof geeft bij Neudt de aanleiding tot de oprichting van Radiks, wat in het Latijn wortel betekent. De organisatie gaat op zoek naar de wortel van de problemen. Radiks is een initiatief om meer allochtone jongeren naar het hoger onderwijs te leiden. Pas bij de oprichting van dit initiatief leren Neudt en Fraihi elkaar kennen (Kif Kif, 19 december 2013).

Fraihi en Neudt bundelen hun krachten waarbij Kif Kif ontstaat, een beweging die mensen een stem wil geven en dat is tot op vandaag nog zo. Kif Kif betekent in het Arabisch gelijkheid, gelijkheid tussen mensen onderling en iedereen een stem geven. De internetpagina die Fraihi heeft opgericht, wordt in 2003 een webpagina die zijn tijd ver vooruit was. Naast interviews, opiniestukken, recensies en reportages vindt er veel interactie plaats op de website waar online reacties komen op de gepubliceerde artikels. Na meer dan 10 jaar is de beweging een belangrijke actor geworden in het maatschappelijk debat (Kif Kif, 19 december 2013).

1.2 Een beweging met een missie

Kif Kif heeft een duidelijke missie:

Kif Kif is een interculturele beweging die strijdt voor gelijkheid en tegen racisme en die meebouwt aan een solidaire, democratische en interculturele samenleving. Via kritische, sensibiliserende, interactieve en educatieve initiatieven geeft Kif Kif mensen de instrumenten om een andere stem te laten horen in het maatschappelijk debat over de interculturele samenleving. De beweging steunt op die manier actief individuen en groepen die uitgesloten worden van grondrechten of gediscrimineerd worden en versterkt hen om op te komen voor hun rechten.

(Visie & werking, z.d., al. 1)

Uit deze missie stelt Kif Kif vier algemene doelstellingen voorop:

- woord maken: Kif Kif wil mensen de instrumenten in handen geven zodat ze hun stem kunnen laten horen in het maatschappelijk debat.
- woord geven: Kif Kif wil mensen de ruimte bieden op haar site, in cahiers, boeken en op debatten om hun stem te laten horen in het maatschappelijk debat.
- woord nemen: Kif Kif intervenueert op geregelde tijdstippen in het maatschappelijk debat.
- woord doorgeven: Kif Kif stelt haar expertise inzake interculturaliteit ter beschikking van andere organisaties en creëert zo een multiplicatoreffect.

(Visie & werking, z.d., al. 2)

1.3 De visie

Aan de basis van de werking van Kif Kif liggen verschillende uitgangspunten. Elk uitgangspunt wordt hieronder uitgewerkt.

1.3.1 *Democratisch*

De democratie is voor Kif Kif van groot belang. De beweging kiest voor een inclusieve visie op de democratie en niet louter gericht op het politieke domein. Binnen deze ruime definiëring van het begrip democratie zet de beweging dialoog, debat en diepgang voorop. Een democratie zonder diepgaand intellectueel debat, is een democratie die ten dode opgeschreven is. Het is de taak van een sterk middenveld om op te komen voor de democratie en alle mensen te betrekken in deze democratie. De burgers moeten toegang krijgen tot alle facetten en niveaus van de maatschappij. Bovendien wil Kif Kif een nieuw inclusief burgerschapsconcept uitwerken, dat niet vasthangt aan afkomst, maar dat iedereen die op het grondgebied woont insluit. Dit wil zeggen dat de organisatie streeft naar een uitbreiding en vervolmaking van de democratie (Visie & werking, z.d.).

Een week voor de verkiezingen in mei 2014 lanceert Kif Kif een sociale-media actie, genaamd #ikstemNIETblanco. Deze actie kwam er naar aanleiding van een filmpje waarin het internetfenomeen Bear Grills van Antwerpen vertelt dat hij blanco gaat stemmen. Bear Grills van Antwerpen is een jongeman van Marokkaanse afkomst die op Facebook vooral invloed heeft op allochtone jongeren. Onder het motto #ikstemNIETblanco roepen verschillende mensen op om bewust te stemmen (Kif Kif, 22 mei 2014).

1.3.2 *Gelijkheid en antiracistisch*

Kif Kif is uitgesproken antiracistisch en wil elke vorm van racisme ontmaskeren en bespreken. Voor de beweging is racisme geen reeks individuele attitudes, maar een ideologie van maatschappelijke ongelijkheid die berust op een vooronderstelde afwijkende groepsidentiteit. Ideologieën worden weerspiegeld in de gedragingen van mensen. Ze komen voor in het onderwijs, de media, op de werkvloer en in de samenleving in haar geheel en hebben zo zeer duidelijke materiële gevolgen. Kif Kif besteedt daarom uitgebreid aandacht aan alle aspecten van racisme ongeacht wie ze propageert. Als het nodig is, stelt de beweging ook wanpraktijken aan de kaak (Visie & werking, z.d.).

Een mooi voorbeeld is dat de beweging zelf praktijktesten uitvoert. Op die manier probeert het discriminatie op de arbeidsmarkt aan het licht te brengen. In hoofdstuk 3 zal dit uitgebreid aan bod komen.

1.3.3 *Links en solidair*

De organisatie is openlijk links en hecht veel belang aan grensoverschrijdende solidariteit. Daarom komen het huidige economische wereldsysteem, de onrechtvaardigheid en de alternatieven hiervoor bij Kif Kif aan bod. Door de toenemende internationale ongelijkheden, denkt de organisatie na over rechtvaardige en democratische alternatieven voor het huidige economische wereldsysteem (Visie & werking, z.d.).

Kif Kif besteedt veel aandacht aan onderwerpen als migratie, globalisering, armoede en oorlog. De socio-economische positie is voor de beweging cruciaal voor de maatschappelijke plaats die het individu inneemt of toebedeeld krijgt. Daarnaast concentreert de beweging zich op de socio-culturele achtergrond als uitsluitend mechanisme (Visie & werking, z.d.).

Kif Kif heeft een eigen website die verschillende thema's aan bod laten komen. Deze thema's werkt de beweging uit tot dossiers die ze aanvullen met artikels en interviews. Een van de dossiers is 'De mens achter de migrant', waarin interviews zijn afgenomen met nieuwkomers die hun nieuw leven beginnen in België (De mens achter de migrant, z.d.).

1.3.4 *Progressiviteit en vrijheid*

De beweging zal niet lijdzaam toekijken hoe alles bij het oude blijft: Kif Kif durft standpunten in te nemen, gericht op vooruitgang en vernieuwing zodat iedereen een gelijkwaardige plaats in een rechtvaardige samenleving krijgt. Kif Kif strijdt tegen elk ideeëngoed dat ongelijkheid propageert, zij op basis van afkomst, geloof, gender, ... Binnen het kader van de rechtstaat moeten mensen in alle vrijheid hun eigen keuzes kunnen maken (Visie & werking, z.d.).

Een recent voorbeeld is de opschudding rond de lange rokken in de middelbare school Ursulinen Mechelen. Enkele moslimmeisjes zijn tegengehouden aan de schoolpoort, omdat ze een lange rok dragen. Ze worden verplicht om hun rok op te rollen. Kif Kif heeft dit aan het licht gebracht, omdat het de vrijheid van deze meisjes aantast. Het verbod op lange rokken staat alleszins niet in het schoolreglement (El Aabedy & Joossens, 30 maart 2015).

1.3.5 *Pluralistisch en intercultureel*

Kif Kif stelt zich pluralistisch en intercultureel op en staat open voor eventuele samenwerking met andere democratische verenigingen. De beweging richt zich niet tot een welbepaalde etnisch-culturele groep. Daarnaast wilt Kif Kif de leden van de verschillende gemeenschappen met elkaar in contact brengen. Kif Kif komt op voor een interculturele samenleving. Dit houdt ook in dat de beweging zich verzet tegen elke stem tegen interculturaliteit (Visie & werking, z.d.).

Alloctonen Politiek Internet (API) 3.0 is een geslaagd Europees project van Kif Kif. De beweging heeft dit project opgezet samen met Maroc.nl en Platform Alloctonen Jeugdwerking (PAJ), naar aanleiding van de vorige verkiezingen in mei 2014. API 3.0 is een jongerenproject waar Vlaamse en Nederlandse allochtone jongeren via internet hun stem laten horen in en over het politiek landschap. Dit project heeft voor dialoog gezorgd tussen allochtone jongeren, hun gemeenschap en politici (Voortgangsrapport 2014 – Jaarplan 2015, 2014).

1.3.6 *Anti-essentialistisch*

Een anti-essentialistische visie op cultuur en identiteiten is zeer belangrijk voor de beweging. Een essentialistische visie op cultuur verbergt de heterogeniteit, de diversiteit van de samenleving en binnen groepen. Hierdoor wordt de realiteit niet alleen onrecht aangedaan, het zorgt voor een wij-zij verhaal en is de voedingsbodem voor stereotypen en racisme (Visie & werking, z.d.).

Een dossier op de website dat mooi aansluit bij de anti-essentialistische visie is 'Levensbeschouwing & Superdiversiteit'. In dit dossier zijn religieuze personen geïnterviewd en wil Kif Kif duidelijk maken dat superdiversiteit zich niet enkel manifesteert binnen nationaliteit of afkomst. Het komt ook tot uiting in verschillende religies en daarbovenop nog verschillen binnen één religie (Van Campenhout, 12 februari 2015).

1.3.7 *(Zelf)kritisch*

Kif Kif (re)ageert als dat nodig is op de samenleving of bepaalde actoren wanneer basiswaarden en principes in het gedrang komen. De beweging klaagt zaken aan, doet ook voorstellen, neemt initiatief voor verandering en beschouwt kritiek als een noodzakelijke activiteit in elke democratie (Visie & werking, z.d.).

Wie kritisch is voor anderen, moet ook kritisch zijn voor zichzelf. Daarom staat de beweging geregeld stil bij de missie, visie, de doelstellingen, de werking, de capaciteiten en de attitude van de organisatie (Visie & werking, z.d.).

'Kif Kif doorgelicht' is een dossier waarin verschillende mensen uit het middenveld, vrijwilligers en belangrijke actoren in het maatschappelijk debat zijn bevroegd over de werking van Kif Kif. Hoe hebben ze Kif Kif zien groeien? Wat kan er beter? Wat moet zeker behouden blijven? Enkele vragen waar de beweging bij stil staat (Kif Kif doorgelicht, z.d.).

1.4 Activiteiten

Kif Kif probeert zijn missie en doelstellingen op twee manieren te bereiken, namelijk virtueel en fysiek.

De website kifkif.be is het belangrijkste instrument om woord te geven. Het is onderverdeeld in twee thema's, namelijk actualiteit en cultuur. Actua is de meest gelezen rubriek op de website en van groot belang voor de organisatie. De beweging

speelt in op actuele gebeurtenissen en kijkt kritisch naar de mainstream media. De reacties verschijnen in artikels en opiniestukken op de website. Daarnaast bestaan er dossiers bij de actuarubriek. Deze dossiers zijn een bundeling van artikels, interviews, opiniestukken, enz. over een bepaald thema. Een van de dossiers is 'Zo kan het ook', waarin er voorbeelden van de superdiversiteit in het straatbeeld, op school, op de werkvloer, enz. in de kijker worden gebracht (Zo kan het ook!, z.d.).

In de Cultrubriek verschijnen recensies en interviews. Er wordt maandelijks een activiteitenlijst geplaatst, waaraan vrijwilligers kunnen deelnemen en achteraf iets over kunnen schrijven. Kif Kif gaat op zoek naar activiteiten die niet behoren tot het cultureel canon met standaardproductie, maar streeft een aanbod na waarin verschillende stemmen met alle mogelijke identiteiten aan het woord komen (Voortgangsrapport 2014 – Jaarplan 2015, 2014).

Naast de website is Kif Kif fysiek aanwezig. Het organiseert debatten, lezingen, vormingen en workshops. Via deze instrumenten wil de beweging woord maken. De mensen moeten hun stem kunnen laten horen in het debat dat in handen is van de mainstream media, een plaats waar nuance en complexiteit geen plaats meer heeft. Net die nuance en complexiteit vindt Kif Kif belangrijk. Het is echter geen manier om de grote massa te bereiken. Kif Kif biedt een draagvlak om een kleine groep geïnteresseerden te bereiken, te informeren en te emanciperen (Voortgangsrapport 2014 – Jaarplan 2015, 2014).

Kif Kif organiseert regelmatig een workshop Journalistiek. Via een oproep op de website, kan iedereen er gratis aan deelnemen. In 2014 hebben 55 deelnemers een workshop Journalistiek gevolgd. De beweging wil via journalistiek mensen de tools in handen geven om zelf nieuws te maken dat voor hen belangrijk is. In 2014 zijn er vier workshops georganiseerd. De workshop bestaat uit 4 sessies van ongeveer 2 uur en richt zich op schriftelijke vaardigheden en interviewtechnieken. Degene die de workshop geeft is meestal een journalist(e) van andere etnische afkomst. Via deze workshops wilt Kif Kif de deelnemers warm maken om zelfs eens iets te schrijven voor de website. Het is meestal een grote drempel vooraleer iemand durft te schrijven, daarom dat deze workshop zeker helpt (Voortgangsrapport 2014 – Jaarplan 2015, 2014).

Daarnaast zijn er workshops Mediawatch. Kif Kif focust zich op de stereotype beeldvorming die vanuit de mainstream media komt. Deze workshop schenkt aandacht aan het medialandschap en de werking ervan. De media voedt de publieke opinie, daarom vindt Kif Kif het belangrijk dat de media 'gescreend' wordt in hoe zij omgaan

met berichtgevingen omtrent racisme, discriminatie, minderheden,... De workshop Mediawatch geeft mensen een instrument om dit te kunnen. Op langere termijn wilt Kif Kif dat via deze workshops mensen meer bewust worden over de berichtgevingen via mainstreammedia en daar tevens iets over kunnen schrijven op de website (Voortgangsrapport 2013 – Jaarplan 2014, 2013).

1.5 Interne organisatie

De interne organisatie vertrekt van onderuit: Kif Kif is een vrijwilligersorganisatie, want zonder vrijwilligers staat de beweging nergens. Er verschijnen wekelijks talrijke artikels op de website die door de vrijwilligers zijn geschreven.

Verder beschikt de beweging over een vrijwillige Kif Kif jongerenredactie. Die bestaat uit een groep van zes jongeren. Zij startten als vrijwilliger of stagiaire en nemen nu de taak van redactie op zich. De jongerenredactie komt driewekelijks samen en denkt na over het uitvoeren van nieuwe ideeën vanuit Kif Kif. Dit kan gaan over nieuwe onderwerpen die op de website aan bod kunnen komen tot nieuwe workshops of acties (Voortgangsrapport 2014 – Jaarplan 2015, 2014).

Kif Kif heeft twee bezoldigde werkkrachten. Eén medewerker is verantwoordelijk voor de website. Zij begeleidt de vrijwilligers, leest hun artikels na en plaatst ze op de website. Tevens organiseert zij jaarlijks ongeveer 10 workshops vanuit Kif Kif. Daarnaast is er de coördinator die zich bezighoudt met subsidieaanvragen en de werking van Kif Kif begeleidt. De coördinator is ook de financieel medewerker. Vanaf september 2015 heeft Kif Kif een woordvoerder die het aanspreekpunt wordt van de organisatie in communicatie met de massamedia (Voortgangsrapport 2014 – Jaarplan 2015, 2014).

1.6 Doelgroep

De doelgroep waarop Kif Kif focust zijn individuen of groepen die uitgesloten worden van grondrechten of gediscrimineerd worden. Hierbij wil de organisatie hen een platform geven om hun stem te laten horen, via de website, workshops en/of debatten.

Virtueel probeert de beweging met de website een breed mogelijk publiek te bereiken door dagelijks actuele artikels te publiceren. Indirect probeert Kif Kif de lezers te informeren om op een kritische manier met mediaberichtgeving om te gaan en hen te informeren over thema's zoals discriminatie.

Naast de lezers zijn er de vrijwilligers die dagelijks artikels schrijven op de website van Kif Kif. Zij behoren ook tot de doelgroep. Het gros van de vrijwilligers is tussen 18 en 35 jaar. Er is geen vast profiel van de schrijvers op de website, maar het zijn vooral hoogopgeleiden met een migratieachtergrond. Daarnaast verschijnen er artikels van politici, hoogopgeleide autochtonen, mensen uit het middenveld, enz. Het profiel is dus heel divers en daar kiest Kif Kif bewust voor om zoveel mogelijk verschillende stemmen te laten horen. De actieve schrijvers behoren tot de opiniemakers van de website. Ze hebben een eigen profiel waar al hun bijdragen staan gebundeld (Voortgangsrapport 2014 – Jaarplan 2015, 2014).

Naargelang het thema trekken de workshops verschillende mensen aan. Kif Kif hanteert geen voorwaarden om aan de workshops deel te nemen, iedereen die zich herkent in de visie en missie van de organisatie is meer dan welkom (Voortgangsrapport 2014 – Jaarplan 2015, 2014).

Met de missie, visie en doelstellingen van Kif Kif in het achterhoofd werpt deze bachelorproef een nieuwe blik op de strijd voor praktijktesten door middel van politiserend werken.

2 Politiserend werken

Veel mensen gaan er vanuit dat enkel de beleidsmakers aan politiek doen. De gewone burger brengt zijn stem uit bij de verkiezingen en daar blijft het bij. Politiek is voor de meeste een ver-van-mijn-bedshow. Het middenveld kan hier verandering in brengen door politiserend te werken.

Ten eerste bespreekt dit hoofdstuk de rol van het middenveld. Het definieert het middenveld en haar taken. Daarna volgt er een situering van het middenveld in de politieke ruimte. Ten tweede zal het gaan over politiseren. Dit deel bekijkt de politiek als kunst van het (on)mogelijke. Verder komt Payne aan bod met zijn visie over het kritisch sociaal werk, dat mooi aansluit bij het onderwerp politiserend werken. Aansluitend daarop volgen de andere vormen van politiseren, namelijk depolitiseren en depolitiseren. Ten slotte sluit dit hoofdstuk af met een blik op politiserend werken door Kif Kif.

2.1 De rol van het middenveld

“There is no alternative”, deze slagzin van Margaret Thatcher heeft zich als een vast denkpatroon in onze maatschappij geworteld. De rol van het middenveld staat onder druk en zit in een hoek waar klappen vallen.

Het neoliberalisme vanaf de jaren 80 was de start van een aanval op het middenveld. De burgermanifesten van Guy Verhofstadt haalden hard uit naar het middenveld, omdat het in de weg stond tussen de burger en de politiek. Het kritische middenveld vormde een dam tegen zijn neoliberale dromen (Maly, 2013).

Beleidsmakers kiezen steeds vaker voor het primaat van de politiek, waar ze vanuit gaan dat zij mogen beslissen omdat zij verkozen zijn. Hierdoor neemt de politiek langzaam de sturing van het middenveld over. Het zet zich vast in de interne politieke besluitvorming, waar tegenspraak niet in het plaatje past. (Lauwers, 2013).

“There are thousands of alternatives”, zoals Susan George voorhoudt, als het middenveld politiserend werkt.

2.1.1 *Het middenveld*

Het middenveld is een breed containerbegrip. Afhankelijk van de literatuur, krijgt het telkens een andere definitie. Om geen verwarring te voorkomen volgt hier de definitie van de Verenigde Verenigingen:

Het middenveld is een gedifferentieerd en dynamisch geheel van organisaties, bewegingen en activiteiten, die door burgers wordt beheerd en die een autonome positie innemen tussen private sfeer, de markt en de overheid. (Verenigde Verenigingen z.d., zoals geparafraseerd in Van Bouchaute, Timbre-mont & Pruyt 2013, p.152)

Het dynamische en gedifferentieerde karakter slaat op de organisatievormen die verschillend zijn naargelang de types, thema's en doelgroepen. Het middenveld is een eenheid in verscheidenheid.

Zowel professionele - als burgerorganisaties omvatten het middenveld. Professionele organisaties zijn meestal non-profit of non-gouvernementeel. Burgerorganisaties, het woord zegt het zelf, worden gedragen door de burgers. Zij vallen niet onder een bevoegdheid van de overheid (Geldof, 2015).

Beiden vertegenwoordigen verschillende groepen, meningen en belangen. Verder komen ze op voor de belangen en waarden van hun leden of van groepen in de samenleving. Het middenveld kan dus niet bestaan zonder hun leden die zich vrijwillig organiseren (Geldof, 2015).

Tenslotte neemt het middenveld deel aan het democratisch proces. Het zet de verzoeken van mensen op de politieke agenda, inspireert het beleid en geeft mee vorm aan werkbare oplossingen (Truyens, 2013). Dat brengt ons naar het volgende deel die de maatschappelijke taken van het middenveld bespreekt.

2.1.2 De maatschappelijke taken van het middenveld

Volgens de Verenigde Verenigingen (3 maart 2011) werkt het middenveld aan drie maatschappelijke opdrachten:

- Sociale opdracht
- Democratische opdracht
- Politieke opdracht

De sociale opdracht richt zich op het verenigen van mensen. Het middenveld emancipeert mensen om voor hun belangen op te komen en draagt bij tot het sociaal kapitaal van de gemeenschap. Maatschappelijke betrokkenheid en sociale cohesie zijn van groot belang bij de sociale opdracht (Van Bouchaute, et al., 2013).

Daarbij geeft het middenveld mensen een geïnformeerde stem, waarmee ze kunnen wegen op het beleid van overheden en andere maatschappelijke actoren (Truyens, 2013). De middenveldorganisaties zorgen voor leerprocessen bij mensen over zichzelf, over de samenleving, over hun eigen belangen en die van anderen. De democratische opdracht stimuleert het publieke debat (Van Bouchaute, et al., 2013).

Tenslotte realiseert de politieke opdracht een effectieve invloed van de burger op het beleid. Het middenveld neemt deel aan het proces rond de vorming van het beleid. Het draagt bij tot een draagvlak voor een nieuw beleid of het afvoeren van een bepaald beleid. Deze opdracht bepaalt in grote mate wat er op de politieke agenda komt (Geldof, 2015).

“Het middenveld mag geen instrument zijn van de overheid, het is een instrument van de democratie”, aldus Lauwers (2013, p.65). Deze maatschappelijke taken geeft het middenveld de ruimte om dicht bij de mensen te werken, debat te organiseren en voeding te geven aan het besluitvormingsproces. Een veelgemaakte fout is het politiserend werken vernauwen tot een politieke opdracht, terwijl het een wisselwerking is van de drie (Truyens, 2013).

2.1.3 Politieke ruimte

Als mensen nadenken over waar het middenveld zich positioneert, dan vormt er zich spontaan een schema in het hoofd waarin ze een onderscheid maken tussen enerzijds ‘het middenveld’ en anderzijds ‘de politiek’. Het middenveld dient dan als brugfunctie tussen de burgers en de politiek. De rol van het middenveld wordt dan gemakkelijk een verhaal van beleidsbeïnvloeding door ‘het middenveld’ naar ‘de politiek’ (Van Bouchaute, 2013).

Mouffe (2005, p.27) definieert de politieke ruimte als “een ruimte van tegenstellingen en tegenstanders”. Het gaat om een strijd over de inrichting van de samenleving, waar conflicten essentieel zijn in politieke processen. Deze strijd breekt de politieke consensus open en dat vormt een basis voor de democratie als open proces.

Het middenveld stelt verschillende discours op over de wenselijke richting die de samenleving moet uitgaan. Gelijkgezinde middenveldorganisaties dragen een gezamenlijk visie uit, dat wil niet zeggen dat heel het middenveld er achterstaat. Enerzijds kan het discours bestaan uit tegenstrijdige visies vergeleken met het beleid, anderzijds zijn er delen in het middenveld die het beleid steunen. De verschillende discours bouwen een (tegen)macht op om de samenleving in de wenselijke richting te doen veranderen (Van Bouchaute, 2013).

Middenveldorganisaties zijn meer dan een spreekbuis of signaalgever voor groepen in de samenleving (Van Bouchaute, 2013). De verleiding van professionals om voor de doelgroep te gaan denken en spreken is soms groot. De potentie om te handelen in de politieke ruimte ligt in de eerste plaats bij de doelgroep. Hierin spelen professionals een belangrijke rol om mensen te ondersteunen in hun ontwikkeling tot politieke subjecten (Oosterlynck, 2013).

Er is nood om een nieuwe bril op te zetten waar we het middenveld niet als apart beschouwen, maar het zien als een deel van de politieke ruimte. Als het middenveld een fundament wil zijn binnen de politieke ruimte, dan moet men zich niet beschouwen als een verlengstuk van de overheid (Van Bouchaute, 2013). Het middenveld neemt daardoor de rol op als waakhond van de democratie en kijkt of het beleid ten goede komt van alle burgers. Als dat niet zo is, dan verzet het middenveld zich tegen het beleid die de onvoorwaardelijke rechten in het gedrang brengen (Maly, 2013).

2.2 Politiseren

Het vorige deel benadrukt de betrokkenheid van het middenveld in een politieke ruimte. Vanuit dit alternatief denkkader komt het politiserend werken binnen die ruimte onder de aandacht. Als eerste staat dit subhoofdstuk stil bij de definiëring van politiseren, gevolgd door de mogelijkheden van politiserend werken voor het middenveld. Tenslotte eindigt dit deel met een aantal factoren om tendensen van depolitisering en repolitisering te begrijpen.

Allereerste een korte definitie om te starten. Van Bouchaute (2013, p.18) gebruikt de definitie uit De Cambridge Dictionary. "Politicize: to make something or someone political, or more involved in or conscious of political matters."

Kwesties politiseren als ze onderwerp worden van politieke discussie en besluitvorming. Zo is discriminatie op de arbeidsmarkt ten aanzien van mensen met andere etnische origine momenteel gepolitiseerd. Door de antiracistische strijd worden er praktijktesten geëist om gelijkheid te bevorderen. Mensen of organisaties worden gepolitiseerd als ze politiek bewust worden en/of betrokken raken bij gepolitiseerde kwesties. Zo bekijken gepolitiseerde personen van andere etnische origine hun positie in de samenleving niet langer als een persoonlijke aangelegenheid, maar als een kwestie die de politiek aangaat (Van Bouchaute, 2013).

2.2.1 De kunst van het (on)mogelijke

Het standpunt van Prof. Dr. Billiet (9 maart 2013, p.61) is duidelijk: "Het middenveld is politiek, of zal niet zijn". Politisering is geen verhaal van het middenveld naar de politiek. As het middenveld politiek wil zijn, moeten we eerst weten wat 'politiek' is. Debruyne en Van Bouchaute (2014) maken een onderscheid tussen 'de politiek' en 'het politieke'.

“De politiek als de kunst van het mogelijke, is het beheren van de maatschappelijke orde binnen de bestaande kaders en sociale verhoudingen”, aldus Debruyne en Van Bouchaute (2014, p.22). Dit is de meest gebruikte invulling van de politiek, ook in het middenveld. De kunst van het mogelijke gaat over de politiek als instituut waar het parlement, de gemeenteraad, adviesraden, enz. onder vallen. Maar ook conventen tussen de overheid en middenveldorganisaties. Het bestaande beleid wordt niet in vraag gesteld, er worden methoden en technieken ingezet om het efficiënt en effectief te beïnvloeden. Desondanks blijven de structurele uitsluitingsmechanismen bestaan en houdt een heersende sociale verhouding stand (Debruyne & Van Bouchaute, 2014).

Er is ook een andere invalshoek mogelijk, namelijk ‘het politieke’ als de kunst van het onmogelijke. Deze benadering verstoort de bestaande maatschappelijke orde en sociale verhoudingen. De kunst van het onmogelijke gaat over de politiek als motor voor verandering. Politiserend werken functioneert niet enkel binnen het bestaande kader, maar verandert dat kader ook zelf. Het middenveld werkt politiserend door de maatschappelijke orde en uitsluitingsmechanismen niet te aanvaarden (Debruyne & Van Bouchaute, 2014).

2.2.2 *Kritisch sociaal werk als kunst van het (on)mogelijke*

‘Het politieke’ sluit aan bij de visie van Payne (2005) betreffende het structureel sociaal werk. Het sociaal werk is niet gericht op het in stand houden van de heersende sociale orde. De bestaande structurele mechanismen worden fundamenteel in vraag gesteld en worden beschouwd als oorzaak van sociale problemen.

Onder het structureel sociaal werk, valt het kritisch sociaal werk. Het is een wisselwerking tussen de politiek en ‘het politieke’. Het middenveld maakt deel uit van de heersende sociale orde, maar probeert ook die orde te veranderen (Payne, 2005).

Veel mensen beschouwen de heersende sociale orde als iets onveranderlijks en dat de ongelijkheid er nu eenmaal bij hoort. Als professionals in het middenveld vertrekken vanuit een kritisch sociaal werk, kunnen ze een doelgroep bewust maken van structurele oorzaken van individuele problemen. Dit ontwikkelt een kritisch bewustzijn bij de burger en zorgt ervoor dat ze zich kunnen ontwikkelen als politieke subjecten in de politieke ruimte (Payne, 2005).

2.2.3 Depolitiseren

Naast politiseren kan er ook een omgekeerd proces plaatsvinden, namelijk depolitiseren. Dit houdt in dat het middenveld van 'het politieke' verschuift naar 'de politiek' binnen het bestaande kader. Er zijn verschillende verklaringen voor processen van depolitisering (Debruyne & Van Bouchaute, 2013).

Ten eerste kan er een depolitisering zijn van het middenveld door de overheid. Dit zien we wanneer de taakbepaling van het middenveld wordt verschoven naar sociale cohesie. Middenveldorganisaties moeten vooral de samenleving verzoeten en streven naar een maatschappelijke harmonie. Dit wordt in de hand gewerkt door een consensusgerichte politiek. Als middenveldorganisaties een consensus bereiken met het beleid, is het moeilijk om een politiserende rol op te nemen. Consensus wordt aanvaard als uitgangspunt, los van sociale strijd om eerst tegenkracht op te bouwen. Dit versterkt depolitisering, door het middenveld in te schakelen als uitvoerder. Deze instrumentalisering verkleint de autonomie van organisaties in het bepalen van taken en projecten (Van Bouchaute, 2013).

Naast depolitisering vanuit de overheid, kan dit proces zich ook afspelen in het middenveld zelf. Organisaties gaan zich beschouwen als verantwoordelijke partner. Er ontstaat een inhoudelijke zelfcensuur, waar organisaties zich gaan opstellen als beheerder in plaats van als partijdige belangenverdediger. Dit zorgt er voor dat het beleid verder kan doen, zonder kritisch toezien van het middenveld. Daarnaast is er de invoering van managementtechnologie met de focus op SMART-doelstellingen, projectplannen en resultaten. Bij deze technologie ontbreekt de mogelijkheid van verzet van het bestaande kader. Het middenveld zit dan vastgeroest in het managementsdenken (Van Bouchaute, 2013).

Tenslotte is er een mogelijkheid van depolitisering door het middenveld. Om burgers te politiseren, vertrekt het middenveld best vanuit hun leefwereld. Dat vraagt een bottom-up strategie in het achterhalen van noden en belangen, die te verzamelen en daarna samen met de mensen en groepen strijden voor verandering. Hier wringt het schoentje. Het geloof in het potentieel van burgers en groepen die zich omvormen tot politieke subjecten staat onder druk. Wanneer middenveldorganisaties initiatieven opzetten en een link naar de strijd voor noodzakelijke structurele verandering afwezig blijft, dan werken ze depolitisierend (Van Bouchaute, 2013).

2.2.4 Repolitisering

Ondanks deze tendenzen van depolitisering is er tevens een sleutel tot repolitisering van middenveldorganisaties die de kunst van het onmogelijke terug willen beoefenen. Tot de dag van vandaag zijn er diverse pogingen gewaagd.

Via bestaande netwerken met middenveldorganisaties is er een interne repolitisering mogelijk (Debruyne & Van Bouchaute, 2014). Zo heeft Kif Kif tijdens de vorige federale verkiezingen een Europees project gestart, genaamd Alloctonen Politiek Internet (API) 3.0. Belgische en Nederlandse jongeren van andere etnische origine zetten de beleidsmakers onder druk met het hardnekkige probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt (Voortgangsrapport 2014 – Jaarplan 2015).

Verder zijn er nieuwe actievormen en organisaties ontstaan, denk maar aan Movement X dat strijdt voor gelijkwaardigheid in onze maatschappij (Movement X, z.d.). Het stimuleert de politisering van de burgerrechtenbeweging (Debruyne & Van Bouchaute, 2014).

Daarnaast zijn er directe acties die redelijk los staan van bestaande organisaties in het middenveld (Debruyne & Van Bouchaute, 2014). Een mooi voorbeeld is Ringland, waarbij burgers en professionelen uit diverse vakgebieden een concept hebben uitgewerkt voor een overkapping van de Antwerpse ring (Ringland in 't kort, z.d.).

Tenslotte zijn er nieuwe netwerken tussen het erkende middenveld en informele burgerorganisaties die repolitiserende praktijken opzetten (Debruyne & Van Bouchaute, 2014). Hart Boven Hard is een mooi voorbeeld van een nieuw netwerk waar een verzet is tegen het geplande beleid van de Vlaamse en Federale regering (Hart Boven Hard, z.d.).

2.3 Politiserend werken door Kif Kif

Kif Kif is een beweging die behoort tot het middenveld. De non – profit organisatie is vooral bezig met de democratische opdracht van het middenveld. Dit is te merken door de doelstellingen die Kif Kif opstelt. Zowel woord maken als woord geven vallen onder de democratische opdracht. Kif Kif probeert via de website en de workshops een geïnformeerde stem te geven aan de mensen. Verder zijn de workshops een belangrijk leerproces voor de deelnemers, denk maar aan Mediawatch. De beweging biedt via de website een platform aan burgers om te wegen op het beleid of andere maatschappelijke actoren zoals de media.

Verder staat Kif Kif bekend als antiracistische beweging. Dat is zichtbaar in de politieke opdracht van het middenveld. Op de website verschijnen er regelmatig opiniestukken over het beleid, soms al eens een open brief gericht naar een van de beleidsmakers. Deze artikels voeren het huidige beleid af. Kif Kif probeert een draagvlak te creëren voor een nieuw beleid waar racisme en discriminatie als uitsluitingsmechanisme geen deel van uitmaken.

Kif Kif beweegt in de politieke ruimte en gaat politiserend te werk. In de eerste plaats door de website, die als spreekbuis dient om mensen hun stem te laten horen. De beweging spreekt niet of denkt niet voor de mensen, maar laat hen zelf hun verhaal doen. Verder zorgen de workshops ervoor dat burgers zich kunnen vormen tot politieke subjecten. De workshop Mediawatch maakt de deelnemers bewust van de stereotye beeldvorming in de media.

Indirect is de website op zich een vorm van politiserend werken. Dagelijks bezoeken er mensen de website en geraken ze zo geïnformeerd over het huidige beleid en maatschappelijke thema's. Door het lezen van opiniestukken leren de lezers nieuwe en/of andere meningen kennen, op die manier vormen ze hun eigen standpunten. Daarnaast maakt Kif Kif gebruik van sociale media. De beweging heeft een facebookpagina, een twitter- en instagramaccount. Op die manier wilt Kif Kif drempelverlagend werken en actief bij het virtuele publiek komen.

Het is niet altijd makkelijk om de kunst van het onmogelijke te beoefenen. Recent is Kif Kif aan het repolitiseren via een nieuw netwerk tussen erkende middenveldorganisaties en informele burgerorganisaties. Samen met Samenlevingsopbouw Antwerpen stad, Hand in Hand, Minderhedenforum, Movement X en uit de Marge starten Kif Kif een nieuw platform genaamd #praktijktestennu. Dit nieuw platform bundelt zijn krachten om de bestaande maatschappelijke orde te doorbreken, meer hierover volgt in het subhoofdstuk 'Praktijktesten door Kif Kif'.

Discriminatie is een structureel uitsluitingsmechanisme en praktijktesten zijn een instrument om dit te bestrijden. Wat precies praktijktesten zijn en hoe het in zijn werk komt uitgebreid aan bod in het volgende hoofdstuk.

3 Praktijktesten

"Ik zocht bijna twee maanden naar een woonplaats in Gent. Bijna vijf dagen op vijf. De moed zakte me in mijn schoenen. Op een bepaald moment had ik een zeer positief gesprek met een huiseigenaar: hij praatte mijn streekdialect, we lachten om dezelfde grappen en in mijn stamcafé had hij wat uren gesleten. De zaak werd beklonken en we spraken af. ik was opgelucht, tevreden en ik keek er naar uit. Ik vertrok goedge-mutst naar mijn afspraak: eindelijk mijn stekje! Ik wandel de desbetreffende straat in. Ik ben op tijd, meer dan op tijd. Ik nader en hij heeft enkel oog voor de straat-hoeken, de occasionele auto die passeert en de fietser die hem achteloos voorbij rijdt. Ik stop voor hem. Ineens zie ik zijn blik en houding veranderen. Ineens was het niet meer een beklonken zaak, ineens bedacht hij zich. Ineens mocht ik mijn gege-vens achterlaten in geval van. Ineens was het appartement niet meer vrij. Ineens had ik door dat ik op geen enkel moment mijn naam, Aziz, aan de telefoon vermeld had." (Daily Racism, 1 april 2015, z.p)

"Ik ging naar een interimkantoor voor een job als chauffeur. De consulente belde met de baas van een firma. Alles ging goed tot die baas naar mijn nationaliteit vroeg. Toen hing de consultant op en deelde mee dat de job niet voor mij was."
(Kif Kif, 2012, p.12)

Bovenstaande getuigen hadden het gevoel onrechtvaardig behandeld te worden. Het woord 'discriminatie' hier gebruiken is gevaarlijk, want hoe kan iemand weten dat ze effectief gediscrimineerd werden? Misschien was het appartement echt niet meer vrij of had iemand anders de job al ingenomen? Daarom zijn praktijktesten een geschikt instrument om vast te stellen of er sprake is van discriminatie of niet.

Allereerst begint dit hoofdstuk met een woordje uitleg bij de betekenis van het begrip 'praktijktest'. Een algemeen begrippenkader en een duiding over de antidiscrimina-tiewetgeving zijn essentieel. Vervolgens komt de historiek van de praktijktesten aan bod. Dit deel licht het ontstaan toe en geeft een situering weer van de Belgische - en Europese context. Verder gaat dit hoofdstuk dieper in op de functies en het instru-mentarium van praktijktesten. Er is een onderscheid tussen juridische, academische en andere soorten praktijktesten. Daarna zal het gaan over de politieke stand van zaken in België omtrent praktijktesten. Tenslotte sluit dit hoofdstuk af met de prak-tijkervaring van Kif Kif.

3.1 Wat zijn praktijktesten?

Een praktijktest is een instrument om strafbaar gedrag empirisch vast te stellen. Deze testen onderzoeken alleen wat al voorhanden is. Testpersonen voeren een prak-tijktest uit en nemen het gedrag waar in de praktijk en in het dagelijks leven (Kher-bache, 27 maart 2015).

Dit instrument wordt in talloze sectoren gebruikt. Zo maakt de Nationale Loterij gebruik van praktijktesten bij haar verkooppunten om na te gaan of er loterijproducten verkocht worden aan minderjarigen. De verkooppunten die betrappt worden, krijgen een sanctie. Zelfs het Federaal Voedselagentschap organiseert jaarlijks praktijktesten op het terrein en kijkt na of de voedselproductie in bedrijven goed verloopt. Bedrijven die niet in orde zijn, krijgen bindende aanbevelingen. Als het dan nog niet correct gebeurt, vallen er sancties (De Block & Handichi, 2015).

Deze bachelorproef spitst zich toe op praktijktesten in het kader van het vaststellen van discriminatie. In dit geval dient een praktijktest om discriminerend gedrag empirisch vast te stellen. Bij een dergelijke test onderzoeken testpersonen of er in een bepaald domein van het dagelijks leven werkelijk wordt gediscrimineerd, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt (Kif Kif & Liga voor de Mensenrechten, 2008).

Alvorens dieper in te gaan op praktijktesten, is het belangrijk om te weten wat discriminatie inhoudt. In het algemeen verstaat men onder discriminatie: "het ongelijk behandelen van mensen of groepen van mensen op basis van persoons- of groepskenmerken die in de desbetreffende situatie niet ter zake doen" (Dinsbach & van Bon, 2012, p.9).

Discriminatie heeft te maken met het gedrag en niet de gedachten of de opvattingen over bepaalde groepen. Hierin spelen praktijktesten een belangrijke rol, om aan te tonen of er een verschil is in gedrag tegenover een bepaalde persoon of groep (Dinsbach & van Bon, 2012).

Naast discriminatie speelt racisme een belangrijke rol in het ongelijk behandelen van mensen. Deze bachelorproef hanteert een definitie van het European Network Against Racism (ENAR):

"Racism is an ideological construct that assigns a certain race and/or ethnic group to a position of power over others on the basis of physical and cultural attributes, as well as economic wealth, involving hierarchical relations where the 'superior race' exercises domination and control over others" (Nwabuzo, 2013, p.7)

Racisme is de combinatie van vooroordelen en discriminatie gebaseerd op een ideologie van ongelijkheid. Het heeft betrekking op een houding, waarbij mensen op basis van biologische of genetische kenmerken ingedeeld worden in 'rassen'. Op de dag van vandaag spreken we over een zogenaamd ras. Een 'ras' is verbonden aan een mythe van een superieur en zuiver ras, het bestaan van verschillende mensenrassen wordt niet meer aanvaard (Interfederaal Gelijkekansencentrum, z.d.).

In artikel 10 van de Belgische Grondwet staat uitdrukkelijk dat alle Belgen gelijk zijn voor de wet. Aansluitend daarbij staat in Artikel 11 van de Grondwet dat alle rechten en vrijheden zonder discriminatie moeten verzekerd worden (Borghs, 2003).

In 2000 zijn er nieuwe Europese richtlijnen tot stand gekomen die discriminatie op basis van godsdienst of levensbeschouwelijke overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid verbiedt. Deze richtlijnen hebben als doel om gelijke behandeling te garanderen in het kader van arbeid, tewerkstelling en beroepsopleiding. In België zijn deze richtlijnen omgevormd in een nationale wetgeving met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. (De Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, z.d.). Het volgende subhoofdstuk zal specifiek ingaan op deze richtlijnen.

De algemene antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, laat elke burger toe om op te treden tegen discriminatie. Deze wet heeft betrekking op discriminaties die verband houden met in de wet opgesomde discriminatiegronden. De oude wet van 25 februari 2003 werd uitgebreid en sinds 2007 is discriminatie wettelijk verboden op basis van zeer verschillende gronden: leeftijd, zogenaamd ras, nationale of etnische afstamming, huidskleur, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, en sociale afkomst (De Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, z.d.).

De wet van 2007 was nodig om de Europese richtlijnen om te zetten en de bestaande wetgevingen samen te voegen (De Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, z.d.). De reeds bestaande wetgevingen zijn de antiracismewet en de wet gelijkheid man-vrouw. De antiracismewet van 30 juli 1981 straft discriminaties gebaseerd op het zogenaamde ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming. Daarnaast is er de wet gelijkheid man-vrouw van 7 mei 1999, die enkel betrekking heeft op discriminaties gebaseerd op het geslacht die zich voordoen in de arbeidssfeer (Borghs, 2003).

3.2 Geschiedenis van praktijktesten

Naast de uitleg van wat praktijktesten zijn en hoe het werkt, is het belangrijk om de historische achtergrond van praktijktesten te kennen. Dit subhoofdstuk begint bij het begin en bespreekt hoe praktijktesten zijn ontstaan en wie de 'founding fathers' zijn. Vervolgens licht het praktijktesten toe binnen de Europese beleidscontext. Tenslotte sluit dit deel af met hoe praktijktesten het Belgisch (politiek) landschap hebben beïnvloed.

3.2.1 *Ontstaan*

Amerikaanse private en publieke huisvestingsmaatschappijen startten in 1960 met de eerste praktijktesten. Ze kregen veel klachten van zwarte of Spaanse klanten tot wie de toegang tot een huis of appartement werd ontzegd. Om zeker te zijn dat hun klachten authentiek waren, stuurden ze een blanke persoon naar diezelfde woning. Op die manier hadden de huisvestingsmaatschappijen een krachtig bewijs van discriminatie (Rorive, 2009).

In 1970 volgt Europa met de eerste praktijktesten. Dit gebeurde in Nederland door gestationeerde Afro-Amerikaanse mariniers die systematisch in horecazaken werden geweigerd. Ze besloten om blanken naar diezelfde zaken te sturen waaruit bleek dat 90% van de blanken wel binnen mocht (El Bouchttaoui, 2006).

De Afro – Amerikaanse mariniers en de huisvestingsmaatschappijen voerden amateuristische praktijktesten uit. Howard University wou discriminatie aantonen bij taxi-bedrijven in de regio. Dit deden ze aan de hand van academische praktijktesten. Ze stelden een team samen van zwarte en witte testpersonen die op elkaar afgestemd waren en voerden 292 testen uit bij taxibedrijven. De resultaten toonde aan dat 20% van de taxi's niet stopten voor een zwarte testpersonen, in vergelijking met 3% van de blanke testpersonen (Rorive, 2009).

Ten slotte mag International Labour Organisation (ILO) niet ontbreken. Dat is een gespecialiseerde arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties die sinds de jaren 90 academische praktijktesten uitvoert op de arbeidsmarkt in West-Europa, waaronder België (Dinsbach & van Bon, 2012).

3.2.2 Europese beleidscontext

De afgelopen 40 jaar is er een uitgebreide Europese wetgeving opgesteld ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot loon, arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid. In de vroege jaren 90 besloot de Europese Unie (EU) discriminatie aan te pakken op een aantal nieuwe gronden. Dit zorgde voor een nieuw artikel in het Verdrag Tot Oprichting Van De Europese Gemeenschap. Naast de bestaande wetgeving trof dit nieuwe artikel een bestrijding van discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, leeftijd, handicap en seksuele geaardheid (Rorive, 2009).

Het nieuwe artikel leidde tot de uitvaardiging twee Europese richtlijnen door de Raad van de EU. De eerste richtlijn is toegespitst op een gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming. Dit wil zeggen dat discriminatie, intimidatie en opdracht tot discriminatie verboden is op grond van ras of etnische afstamming. Deze richtlijn is van toepassing op arbeid, onderwijs, sociale zekerheid, gezondheidszorg, huisvesting en toegang tot goederen en diensten. De tweede richtlijn is meer specifiek en focust zich op discriminatie in arbeid en beroep. In vergelijking met de eerste richtlijn richt de tweede zich op een verbod op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid (Werkgelegenheid & Sociale zaken, 2004).

3.2.3 Belgische beleidscontext

De strijd voor praktijktesten is een verhaal dat de laatste decennia meermaals in de spotlight heeft gestaan. De antidiscriminatiewet van 2003 bevatte een duidelijke verwijzing naar praktijktesten. Een Koninklijk Besluit (KB) kon de concrete uitvoering en voorwaarden van deze testen vastleggen, alleen is dat er nooit van gekomen (Callewaert, 23 februari 2015).

Christian Dupont (PS) was Minister van Gelijke Kansen tijdens de regering Verhofstadt II van 2004 tot 2007. Hij heeft verschillende malen een KB - ontwerp ingediend om de antidiscriminatiewet te concretiseren. Tevergeefs, heeft hij binnen deze regering geen consensus gevonden (Callewaert, 23 februari 2015).

In 2007 werden praktijktesten terug een hot-item. Een jongeman van Marokkaanse afkomst werd eind 2003 geweigerd in een bekende Gentse dancing, terwijl zijn autochtone vriendin wel de toegang kreeg. Hij diende een klacht in en kreeg drie jaar later te horen dat de klacht geseponeerd werd, wegens gebrek aan bewijs. De zaak eindigde niet, want de man sleepte de toenmalige premier Guy Verhofstadt (Open VLD) en Minister Dupont voor de rechter (Van den Broeck & Buelens, 24 oktober 2007).

Rechtbank van eerste aanleg sprak volgende vonnis uit:

“Door gedurende vier jaar na te laten wettelijk vereiste uitvoeringsmaatregelen te treffen die de rechtszoekende een daadwerkelijk rechtsmiddel voor een nationale instantie konden verschaffen, was de Belgische staat wel degelijk op foutieve wijze nalatig.” (Discriminatie Eindvonnis op tegenspraak, 2007, p.8)

Het vonnis van 18 september 2007 veroordeelde de Belgische staat, omdat de federale regering praktijktesten nooit in een KB had gegoten, terwijl praktijktesten voorzien waren in de antidiscriminatiewet van 2003 (Van den Broeck & Buelens, 24 oktober 2007).

Uiteindelijk schrapte de regering onder leiding van Verhofstadt de praktijktesten uit de wet, omdat het nooit in een KB was gegoten. Ondertussen is er sinds 2007 een nieuwe antidiscriminatiewet in werking, die niet langer een verwijzing bevat naar praktijktesten (Van den Broek & Buelens, 2007). Het is wel mogelijk om dergelijke testen uit te voeren, alleen staan die niet uitdrukkelijk vermeld in de wettekst. Volgens El Bouchtaoui (2006) is de antidiscriminatiewet een lege doos zonder praktijktesten.

Acht jaar later is er nog altijd geen wettelijke regeling voor praktijktesten, maar heerst er op dit ogenblik terug een hevig debat. Meer hierover in het deel '(Politieke) stand van zaken in België'.

3.3 Functies en instrumentarium van praktijktesten

Afhankelijk van de doeleinden, zijn er verschillende soorten praktijktesten. Dit subhoofdstuk bespreekt de academische – en juridische praktijktest. Tenslotte komen er nog andere vormen van praktijktesten aan bod.

3.3.1 *Academische praktijktest*

“Driss, een Belgische man van Marokkaanse afkomst was dolenthousiast over een huuradvertentie: niet te duur en precies in de wijk waar hij al lang naar een woning zocht. Maar toen hij belde, kreeg hij te horen dat het appartement helaas net verhuurd was. Toen zijn collega Hans op vraag van Driss vijf minuten later belde naar de verhuurder en wel nog een afspraak kon maken, werd duidelijk dat deze huisbaas liever geen Driss als huurder had.” (De Block & Handichi, 2015, p.125)

Zonder dat Driss het door heeft, heeft hij samen met zijn collega een praktijktest uitgevoerd. Alleen komt er meer bij kijken. We bespreken uitgebreid de methodologie van een vergelijkende praktijktest, de meest voorkomende manier om een academische praktijktest uit te voeren.

Het is belangrijk om een praktijktest goed georganiseerd te laten verlopen. Er zijn enkele randvoorwaarden waar een goede praktijktest aan moet voldoen, anders is het een amateuristische praktijktest (Kif Kif & Liga voor de Mensenrechten, 2008).

Ten eerste moet er testteam zijn. Een testverantwoordelijke stelt het team aan en begeleidt het verloop van de praktijktesten. Testpersonen moeten voldoen aan enkele voorwaarden om in aanmerking te komen. Ze mogen geen strafblad hebben en mogen geen enkele band hebben met iemand die te maken heeft met de praktijktest. Dit kan een vermeende slachtoffer, vermeende dader of bepaald domein zijn (Kif Kif & Liga voor de Mensenrechten, 2008).

Het testteam bestaat uit twee groepen testafnemers. Als eerste is er een experimentele groep, die drager is van een bepaalde discriminatiegrond. De tweede groep is de controlegroep, die geen drager is van dat kenmerk. De twee groepen worden zo gekozen dat ze vrijwel dezelfde kenmerken hebben, zoals dezelfde kleding, curriculum vitae, taal enz. Het enige verschil is de aangevoerde discriminatiegrond, op die manier is het mogelijk om na te gaan of mensen met een bepaalde eigenschap minder gunstig behandeld worden dan zij die deze eigenschap niet bezitten (El Bouchtaoui, 2006).

Ten tweede volgt er een voorbereiding. De testpersonen krijgen een theoretische en praktische opleiding. De theoretische opleiding houdt in dat ze een inleiding krijgen over de antidiscriminatiewet, in het bijzonder over het bewijs van discriminatiezaken. Daarnaast is het belangrijk dat ze de bedoeling van een praktijktest begrijpen. Tijdens de praktische opleiding bespreken de testpersonen samen met de testverantwoordelijke wat ze zullen zeggen en doen, en hoe ze zich zullen gedragen. Dit is

gemakkelijk te oefenen met een rollenspel, zodat de testpersonen weten wat ze zich kunnen verwachten (Kif Kif & Liga voor de Mensenrechten, 2008).

Een praktijktest staat of valt met de goede selectie en goede uitvoering van de testers. Het is van grootste belang om de uitvoering van een praktijktest grondig voor te bereiden (Kif Kif & Liga voor de Mensenrechten, 2008).

Wanneer de selectie en voorbereiding zijn afgerond, kan het testteam beginnen met de praktijktest. Het is belangrijk om te weten hoe een vergelijkende praktijktesten in zijn werk gaat. Hieronder volgt een praktijktest bij een uitzendkantoor ter illustratie.

Bij de uitvoering van de test biedt eerst een persoon van de experimentele groep zich aan. Stel dat een 20-jarige man met een donkere huidskleur zich aanmeldt bij een interimbureau. De testpersoon gedraagt zich alsof hij werkelijk geïnteresseerd is in een job. Korte tijd later komt er een 20-jarige blanke man van de controlegroep bij het interimbureau. Het cv van beide heren komt overeen, met enkele kleine verschillen, zodat het niet zou opvallen. Beide heren melden zich aan voor dezelfde job. Het is belangrijk om dit meerdere keren met andere testpersonen te herhalen, zodat toeval vermeden wordt. De praktijktest wordt verschillende malen op verschillende tijdstippen uitgevoerd met de testgroep (Kif Kif, Liga voor de Mensenrechten, 2008).

Wanneer de praktijktest meerdere malen is uitgevoerd, kan er een conclusie worden getrokken. Als de testpersonen met een donkere huidskleur minder positieve antwoorden krijgen in tegenstelling tot de testpersonen met een blanke huidskleur, dan is er sprake van discriminatie (Kif Kif, Liga voor de Mensenrechten, 2008).

Een academische praktijktest wordt toegepast om het probleem van discriminatie in kaart te brengen en te onderzoeken. Het zijn grootschalige praktijktesten in allerlei sectoren. De uitvoering hiervan gebeurt meestal door universiteiten, studiediensten of sociale organisaties. (Hand in Hand, 22 februari 2011). Deze testen dienen als onderzoeksmateriaal en hebben een maatschappelijke impact. Academische praktijktesten richten zich op collectieve kwesties. Ze onthullen het bestaan van discriminatie als structureel probleem (Rorive, 2009).

Als er in een sector zoals uitzendkantoren discriminatie wordt vastgesteld, dan weet de sector dat zij een probleem heeft. Academische praktijktesten kunnen er voor zorgen dat sectoren hun leden sensibiliseren en hen informeren over de wettelijke problemen van discriminatie (Kherbache, 27 maart 2015). Sensibiliseren is niet vol-

doende. Academische praktijktesten monitoren de antidiscriminatiewetgeving. Wanneer de resultaten negatief zijn, wil dat zeggen dat deze wet niet wordt nageleefd (Arriijn, Feld & Nayer, 1998).

Een zorgvuldig uitgevoerde academische praktijktest biedt zeer geloofwaardige informatie om een gericht beleid te voeren. Daarom volgen er na onderzoek en analyse van de resultaten meestal enkele aanbevelingen die als doel hebben om nieuwe politieke maatregelen te verwezenlijken en de overheid te alarmeren over systematische discriminatie (Kherbache, 27 maart 2015).

Een praktijktest kan in verschillende sectoren en aan de hand van verschillende discriminatiegronden worden uitgevoerd. Het is de meest zuivere methode om vast te stellen of discriminatie plaatsvindt. Kortom, het is evidence-based (Dinsbach & van Bon, 2012).

3.3.2 *Juridische praktijktest*

Bij een rechtszaak is het voldoende om feiten aan te dragen die een vermoeden van discriminatie wekken. Een praktijktest kan een terecht vermoeden aantonen, in dat geval gaat het om een juridische praktijktest wanneer het bij een rechtszaak wordt geïmplementeerd. In vergelijking met een academische praktijktest richt een juridische praktijktest zich op individuele kwesties (De Prins, Sottiaux & Vrielink, 2005).

“*Praesumptio innocentiae*”, niemand is schuldig totdat tegendeel bewezen is. De eiser of degene die beweert gediscrimineerd te zijn, moet zelf de nodige bewijzen aanvoeren. In juridische termen spreekt men over een verdeling van de bewijslast, dit wil zeggen dat een van de partijen bewijsmateriaal moet voorleggen. In de antidiscriminatiewetgeving is het aan de eiser om het bewijs te leveren (De Prins, et al., 2005).

Een praktijktest is de efficiëntste manier om bewijs op tafel te krijgen. Wanneer het slachtoffer van een discriminerende handeling een juridische praktijktest uitvoert, is het aan de (vermoedelijke) dader of verweerder om te bewijzen dat er geen discriminatie is. Men spreekt hier over een omkering van de bewijslast, het is aan de verweerder om aan te tonen dat er geen discriminatie plaatsvond (De Prins et al., 2005).

Maar hier wringt het schoentje. Volgens El Omari (21 januari 2007) is de terminologie ‘omkering van de bewijslast’ onjuist gehanteerd. In de rechtsleer heeft men er al herhaaldelijk op gewezen dat voorafgaande regeling geen omkering van de bewijslast

inhoudt. De initiële bewijslast ligt nog steeds bij het slachtoffer, want hij/zij moet eerst een praktijktest uitvoeren én dan pas is het aan de verweerder om het tegendeel te bewijzen.

Slachtoffers van discriminatie moeten zich verantwoorden en niet de dader. Ze staan er grotendeels alleen voor om een vermoeden van discriminatie aan te tonen, in de praktijk is het bijna onmogelijk. Hoe kan iemand aantonen dat er discriminatie in het spel is als het appartement dat hij/zij wil huren iedere keer *nét* verhuurd blijkt te zijn? Hoe kan een werkzoekende bewijzen dat hij/zij niet is uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek omwille discriminerende motieven (De Block & Handichi, 2015)?

Praktijktesten op initiatief van het slachtoffer zijn vaak zonder een vastgelegd scenario, zonder garanties voor de privacy, zonder opgeleide testpersonen, zonder testverantwoordelijke en zonder transparantie. De vaststellingen na deze praktijktest kunnen een begin van het bewijs vormen, maar hebben niet veel meer waarde dan een bewering. Onder het huidige recht ontbreekt er een rechtszeker en doeltreffend middel om discriminatie aan te tonen (Kherbache, 27 maart 2015).

Er is nood aan een combinatie van een juridische en gouvernementele regeling voor praktijktesten. De regels waaraan een praktijktest moet voldoen, moeten wettelijk worden vastgelegd. Nu is dat niet het geval. Daarnaast is het belangrijk om personen aan te duiden die bevoegd zijn om deze testen uit te voeren, zodat het slachtoffer er niet alleen voor staat. Zoals het Federaal Voedselagentschap controles uitvoert, hoort er ook een inspectie controle op discriminatie te verrichten. Een reglementering is dus een essentiële voorwaarde om discriminatie daadwerkelijk te kunnen bestrijden (El Omari, 21 januari 2007).

3.3.3 *Andere vormen van praktijktesten*

De methodologie van de praktijktest in het voorbeeld van het uitzendkantoor is volgens de vakjargon een 'vergelijkende praktijktest'. Dit is de voornaamste manier om een praktijktest uit te voeren (Rorive, 2006).

Een andere methode is 'mystery shopping', waarbij de testpersoon een fictieve klant speelt. De testpersoon stelt een discriminerende vraag en stelt vast of een organisatie ingaat op de vraag of niet (Verhaeghe, 29 april 2015). Het VRT-programma VOLT voerde in 2010 mystery shopping uit bij verschillende uitzendkantoren. Ze deden zich voor als restaurantuitbaters, op zoek naar werknemers en stelden de vraag om geen

allochtonen te selecteren. Het eindresultaat was hallucinant, zes op de acht uitzendkantoren gingen in op hun vraag (Spaes, 2015).

Verder bestaat er ook 'mystery calling', met andere woorden een telefonische praktijktest. Bij deze methode zijn de testpersonen niet fysiek aanwezig, maar gebeurt de test telefonisch. De methodologie blijft hetzelfde, alleen is de vorm anders. Minderhedenforum voerde recent een onderzoek uit bij dienstenchequebedrijven via mystery calling. De testpersoon deed zich voor als potentiële klant op zoek naar een poetshulp, met als voorwaarde dat het geen allochtoon mocht zijn. Twee van de drie bedrijven willigden het discriminatieverzoek in (Spaes, 2015).

Een laatste vorm zijn de online-praktijktesten, die worden vooral toegepast op de arbeids- en woonmarkt. Het testteam genereert fictieve namen en e-mailadressen, met een verschil in naam als discriminatiegrond. Dan gaan ze in op openstaande job - of woonadvertenties. Met het fictieve e-mailadres sturen ze hun cv op of vragen ze naar de beschikbare woning. Het bestaan van discriminatie wordt dan gemeten door het al dan niet antwoorden op de mails. Als er een voorkeur is naar de controlegroep door een hoger percentage positief beantwoorde mails, dan kunnen we een conclusie trekken (Van den Broeck, Heylen & Winters, 2013).

3.4 (Politieke) stand van zaken in België op 26 mei 2015

Op 23 februari 2015 kopte elke krant "Twee op de drie dienstenchequebedrijven discrimineren" (Paelinck, 23 februari 2015, z.p.). Minderhedenforum voerde mystery calling uit bij 251 dienstenchequebedrijven. 62,5% van de bedrijven ging in op de vraag om geen allochtone poetshulp te sturen (Spaes, 2015).

Een van de aanbevelingen van Minderhedenforum is de handhaving van de antidiscriminatiewet. Het is aan de overheid om te controleren dat antidiscriminatiewetgeving wordt nageleefd en praktijktesten spelen hier een belangrijke rol in, aldus Spaas (2015).

Het politiek én publiek debat komt terug op gang en de reacties zijn verdeeld.

3.4.1 Vlaamse partijstandpunten

Vlaams Minister van Werk Philippe Muyters (N-VA) veroordeelt discriminatie sterk, maar is geen voorstander van praktijktesten. Volgens hem is het een instrument van uitlokking en is dat niet de taak van een overheid. Muyters vertrouwt op de zelfregulering van de sector, die discriminatie controleert in de eigen bedrijven of sector (Temmerman, Rommers & El Mabrouk, 23 februari 2015).

Minderhedenforum betwist de uitspraak van Muyters over uitlokking. De financiële inspectie, de economische inspectie en de Nationale Loterij maken gebruik van praktijktesten om de naleving van de wetgeving te controleren. Hier heeft de Raad van State nooit bezwaren tegen geformuleerd (Segers, 23 februari 2015).

In tegenstelling tot Muyters, geloven de coalitiepartners CD&V en Open VLD wél in praktijktesten. Ze zijn voorstander van praktijktesten en zien dit als een essentieel sluitstuk in een antidiscriminatiebeleid (Truyts, 25 februari 2015).

De oppositiepartij S.PA volgt de mening van CD&V en Open VLD. Vlaams Parlements-lid Yasmine Kherbache (SP.A) diende een voorstel van decreet in dat praktijktesten mogelijk moet maken op Vlaams niveau. Kherbache wil de Vlaamse sociaalrechtelijke inspectie en de wooninspectie de expliciete bevoegdheid geven om praktijktesten uit te voeren. Deze inspecties kunnen dan proactief discriminatie opsporen en vaststellen. Deze werking zal voor een preventieve handhaving van het discriminatieverbod zorgen (Kherbache, 27 maart 2015).

Een recente evolutie in het kader van radicalisering is de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. Op 20 mei 2015 hebben alle Vlaamse partijen, behalve Vlaams Belang, een resolutie goedgekeurd die de strijd tegen radicalisering moet aanpakken. Discriminatie op de arbeidsmarkt maakt daar integraal deel van uit. In de resolutie staat vermeld dat de nodige instrumenten op poten worden gezet om uitsluiting op de arbeidsmarkt aan te pakken. Welke instrumenten dat concreet zullen zijn, is nog onbekend. Praktijktesten zijn alleszins niet in de resolutie opgenomen (Wauters, 20 mei 2015).

3.4.2 Commissie Werk: discriminatie op de arbeidsmarkt

Na het hele actualiteitsdebat vond er op 30 april 2015 een hoorzitting plaats in het Vlaams Parlement rond discriminatie op de arbeidsmarkt. Er waren talrijke gastsprekers aanwezig bij deze hoorzitting, onder andere de werkgeversorganisaties Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) en het Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA). Daarnaast waren Wouter Van Bellingen van het Minderdenforum en Jozef de Witte van het Interfederaal Gelijkekansencentrum gastsprekers tijdens deze hoorzitting.

De werkgeversorganisaties vinden de invoering van praktijktesten door de overheid geen goed idee. Tijdens de hoorzitting halen ze enkele juridische en praktische bezwaren aan zoals een verbod op uitlokking en dat het onmogelijk is dat de inspecties massaal controleren. VOKA en UNIZO zijn eerder voorstander van praktijktesten in het kader van zelfregulering. Ze geven als voorbeeld Federgon, de koepel van interimkantoren dat zelf praktijktesten uitvoert in de uitzendsectoren (Teughels & Deitersen, 2015).

Minderhedenforum benadrukt het belang van praktijktesten georganiseerd door de overheid. Het argument van uitlokking, dat de werkgeversorganisaties aanhaalden, wordt ontkracht door Minderhedenforum. In discriminatiezaken gaat het niet over uitlokking, maar over gevallen van structurele discriminatie. Dat wil zeggen dat een praktijktest niet zorgt voor het ontstaan van een discriminatiegedachte bij een dader, maar dat die gedachte er al is vòòr een praktijktest (Bellingen & Lahlali, 2015).

Jozef de Witte doet een krachtig en kort pleidooi aan de Vlaamse parlementsleden om hun verantwoordelijkheid te nemen en de uitvoering van hun wetten te testen. "Er is een antidiscriminatiewet, maar we controleren niet of deze wet wordt toegepast. De pakkans is 0, waarom zou je je dan houden aan die wet?", aldus de Witte (persoonlijke communicatie, 30 april 2015).

Tussen de parlementsleden woedt de discussie verder over het nut van praktijktesten:

Hofkens (N-VA): "Praktijktesten werken niet zoals een flitscamera. Een flitscamera werkt met binaire vaststelling. Je rijdt een kilometer te snel en wordt geflitst. Bij discriminatie ligt dat veel complexer."

Bart Van Malderen (SP.A): "De beste flitspaal is er een die werkt, maar niet flitst omdat de mensen hun gedrag hebben aangepast."

(persoonlijke communicatie, 30 april 2015)

Het is duidelijk dat tijdens deze hoorzitting (nog) geen consensus is gevonden. Het debat is terug geopend en nu is het aan de Vlaamse parlementsleden om met een oplossing te komen. Of is het weer wachten op een antwoord tot er een nieuw onderzoek verschijnt?

3.4.3 Op federaal niveau

Federaal Minister van Werk Kris Peeters (CD&V) liet weten dat praktijktesten een bijkomend instrument kunnen zijn om discriminatie op te sporen binnen arbeidsrelaties. Mits ze voldoen aan strikte voorwaarden, kan een systeem van mystery calls helpen (Peeters, 2015).

Op federaal vlak is de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) belast met de handhaving van de federale antidiscriminatiewetten. Sinds 2002 is er nul keer strafrechtelijk opgetreden door de inspectie TSW (Van Bellingen & Lahlali, 2015).

Dit toont aan dat de strijd tegen discriminatie een topprioriteit moet worden bij de inspectiediensten. Er is nood om de inspectie de nodige opsporingsbevoegdheden en instrumenten te geven zoals praktijktesten, aldus Van Bellingen en Lahlali (2015).

De federale meerderheidspartijen N-VA, CD&V, Open VLD en MR hebben een akkoord bereikt over een resolutie in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. In de eerste plaats willen de meerderheidspartijen inzetten op zelfregulering. Het is aan de sociale partners, zoals de uitzendsector, om zelf instrumenten te ontwikkelen en om na te gaan of er sprake is van discriminatie. Ten tweede verwijst deze resolutie naar de overheid, die bijkomende instrumenten ter beschikking moet hebben om discriminatie vast te stellen en aan te pakken (Voorstel van resolutie betreffende de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, 2015).

Het is een eerste stap in de juiste richting, met de resolutie erkent de meerderheid voor het eerst dat er zich een ernstig probleem stelt met de van de antidiscriminatie wetgeving. Het signaal dat de meerderheid geeft is alvast sterk, nu is het nog wachten op de goedkeuring door het federaal parlement (resolutie bestrijding discriminatie: 'duidelijk signaal aan samenleving', z.d.).

3.5 Praktijktesten door Kif Kif

Velen herinneren zich de ophefmakende zaak met Adecco die de code BBB (Blanc Blue Belge) hanteerde om aan te duiden dat een opdrachtgever geen allochtone sollicitanten wou aannemen. Kif Kif, de socialistische vakbond ABVV en SOS Racisme dienen in 2001 een gerechtelijke klacht in tegen Adecco. Na 14 jaar is het uitzendkantoor veroordeeld wegens discriminerende praktijken tegenover werkzoekenden van een vreemde origine (Kif Kif, 2012).

Het VRT-programma Volt voerde in 2010 een undercoverreportage uit bij uitzendkantoren en stelt vast dat zes van de acht inging op discriminerende vragen. Voormalig coördinator Ico Maly was te gast bij het programma (Kif Kif, 2012).

Deze gevallen hebben er voor gezorgd dat Kif Kif het heft in eigen handen heeft genomen. In 2008 brengt Kif Kif samen met de Liga voor de Mensenrechten een brochure uit met een handleiding om praktijktesten zelf te realiseren. Het geeft een tool aan burgers om wanpraktijken aan het licht te brengen en politiserend te werken. Kif Kif past de handleiding toe en begint in 2012 zelf met eerste eigen praktijktesten. (Kif Kif & Liga voor de Mensenrechten, 2008).

De volgende subhoofdstukken bespreken de expertise van Kif Kif op het vlak van praktijktesten, met eerst aandacht voor hun discriminatiebarometer. Vervolgens komen de verschillende praktijktesten aan bod die de beweging in interimbureaus, dienstenchequebedrijven en bij de politie uitvoerde.

3.5.1 Discriminatiebarometer

Kif Kif bindt de strijd met discriminatie aan met een discriminatiebarometer. Dat is een testonderzoek met praktijktesten dat na gaat of er sprake is van discriminatie en hoe dit zich ontplooit. Het heeft tot doel om een eerste staalkaart te bieden van discriminatiepraktijken in verschillende sectoren. Kif Kif (2012) wil via deze barometer niet alleen discriminatie in kaart brengen, het pleit ook voor een methodiek van praktijktesten als een onderdeel van een structureel antidiscriminatiebeleid. De discriminatiebarometer is een eerste opzet om in de toekomst praktijktesten op systematische wijze door te voeren.

De beweging wil aantonen dan praktijktesten een aangewezen middel zijn om op een structurele manier discriminatie te observeren, registreren en indien nodig te sanctioneren (Kif Kif, 2012).

Discriminatie gebeurt op verschillende gronden en sectoren. Kif Kif (2012) focust zich op discriminatie ten aanzien van etnisch culturele minderheden en onderzoekt de structurele uitsluiting van personen met een niet-Belgische origine op de arbeidsmarkt.

3.5.2 Uitzendkantoren

In 2012 voerde Kif Kif een tweedelig onderzoek uit bij uitzendkantoren. Dit onderzoek was de eerste discriminatiebarometer die de organisatie publiceerde. In het eerste deel gebruikte Kif Kif online praktijktesten en in het tweede deel werd beroep gedaan op vergelijkende praktijktesten (Kif Kif, 2012).

De organisatie reageerde op een aantal bestaande vacatures met acht fictieve profielen. Die profielen hadden een gelijkaardig CV, maar een verschillende naam. De helft van de kandidaten kreeg een Vlaams klinkende naam, de andere helft een Arabisch klinkende naam (Kif Kif, 2012).

De selectie van de vacatures gebeurde op basis van de plaats van tewerkstelling, die moest binnen de provincie Antwerpen liggen. Daarnaast moesten de vacatures inhoudelijk gericht zijn op administratieve functies. Uiteindelijk werden er 47 vacatures geselecteerd waarop acht fictieve kandidaten online solliciteerden. De fictieve kandidaten solliciteerden 384 keer met een gelijke verdeling tussen het aantal sollicitaties met Vlaams klinkende naam en die met een Arabisch klinkende (Kif Kif, 2012).

De resultaten stelden duidelijk discriminatie vast. 29 personen met een Vlaams klinkende naam werden uitgenodigd, in tegenstelling tot 13 kandidaten met een Arabisch klinkende naam die een positief antwoord kregen. Dit wil zeggen dat iemand alleen op basis van zijn/haar naam, meer of minder kansen krijgt om in aanmerking te komen voor een job (Kif Kif, 2012).

In het tweede luik voerde Kif Kif (2012) een vergelijkende praktijktest uit op kleine schaal. Het testteam bestond uit zes testpersonen. Drie van hen met een Vlaamse origine, twee van Arabische origine en één iemand van Zuid-Amerikaanse origine.

De zes testpersonen zijn langs vier uitzendkantoren gegaan. Uit deze praktijktest is een duidelijke indicatie van discriminatie op grond van afkomst. Van de twee testpersonen met Arabische origine, kon één ervan zich inschrijven bij één uitzendkantoor. Terwijl de persoon met Zuid-Amerikaanse achtergrond ook een andere afkomst heeft, kon hij zich twee keer inschrijven zoals de testpersonen met Vlaamse origine.

Kif Kif (2012) vraagt zich af of dit te maken heeft met de dominante perceptie over moslims in België.

Opmerkelijk is dat bij één van de kantoren waar zowel de testpersoon van Vlaamse als van Arabische achtergrond zich kon inschrijven, ze elk een ander verhaal te horen kregen. Degene met Arabische origine kreeg te horen dat hij zich wel kon inschrijven, maar dat er met zijn profiel geen vooruitzichten waren op werk. Terwijl de testpersoon met Vlaamse roots te horen kreeg dat ze hem dezelfde week zouden opbellen. Beide testpersonen hadden hetzelfde profiel en meldden zich een kwartier na elkaar aan bij het uitzendkantoor (Kif Kif, 2012).

Kif Kif (2012) voerde een beperkt onderzoek uit bij Antwerpse uitzendkantoren. Ook al zijn deze praktijktesten kleinschalig, het geeft toch duidelijke indicaties weer van discriminatie.

3.5.3 Dienstenchequebedrijven

Bij het publiceren van De Discriminatiebarometer is er tevens een onderzoek gedaan bij dienstenchequebedrijven. Via mystery shopping bezocht Kif Kif (2012) vier verschillende kantoren. De testpersoon deed zich voor als een klant die op zoek was naar huishoudhulp. Telkens stelde de testpersoon de vraag of het mogelijk was om niet iemand van een andere origine te sturen.

Twee van de vier kantoren gingen volledig in op de discriminerende vraag. De resultaten liggen in lijn met het onderzoek van Minderhedenforum eerder dit voorjaar. Het kleinschalig onderzoek van Kif Kif dateert van 2012. Kortom, na drie jaar is er weinig veranderd (Kif Kif, 2012).

3.5.4 Lokale Politie Antwerpen

Kif Kif heeft een nieuw dossier geopend op de website, namelijk Diversiteitsbarometer Politie. Dit dossier focust zich op jongeren die onredelijk zijn behandeld door het Antwerps politiekorps. Deze jongeren laten hun stem horen en getuigen over hun slechte ervaringen met de politie. Niet alleen de jongeren komen aan het woord, Kif Kif kiest ervoor om enkele stemmen binnen het politiekorps te belichten (Van Puymbroeck, 11 maart 2015). Naast deze getuigenissen en interviews op de website, besluit Kif Kif om praktijktesten te organiseren bij de Lokale Politie Antwerpen (LPA).

Het testteam bestaat uit acht jongens met een gemiddelde leeftijd van 21 jaar. Zowel de experimentele groep als de controlegroep bestaan uit een groep van vier jongens. Alleen hebben de jongens van de experimentele groep een andere etnische afkomst. Het idee is om elke groep op een bepaald tijdstip te laten 'hangen' op een bepaalde locatie. Het is de bedoeling om te onderzoeken of de politie sneller stopt voor een groepje 'hang'jongeren van andere etnische afkomst in tegenstelling tot het groepje zonder zichtbaar andere etnische afkomst.

Er zijn in totaal vier testen uitgevoerd. Deze testen kunnen niet vallen onder een praktijktest, omdat er een andere methodologie is toegepast en er geen rekening is gehouden met de randvoorwaarden. In het vakjargon, spreekt men hier over een participatieve observatiesteekproef.

Beide groepen hebben tweemaal van 20uur tot 22uur 'gehangen' op het Franshalplein in Antwerpen, dit zonder enig resultaat. Deze steekproeven waren te afhankelijk van externe factoren, zoals het weer. Daarnaast was het wachten tot de politie ging opdagen, waardoor de kans groot was dat er zich toeval afspeelde. Men kon niet op voorhand weten of de politie langs dit pleintje ging patrouilleren. Het was moeilijk om dit op een afgebakende manier coördineren. Tenslotte wist men niet op voorhand welke politieagent in dienst was. De kans was klein dat de jongeren de steekproef konden herhalen met dezelfde politieagent.

Er is nagedacht om op een andere manier discriminatie te onderzoeken bij LPA. Uiteindelijk is Kif Kif gestart met een vergelijkende praktijktest. De testverantwoordelijke is de coördinator van Kif Kif en het testteam bestaat uit twee vrouwen van ongeveer 21 jaar. De ene testpersoon draagt een hoofddoek, de andere niet. De praktijktest gaat als volgt: beide testpersonen melden zich aan bij een Antwerps politiebureau en stellen een van de volgende vragen:

- Ik zou graag een rommelmarkt willen organiseren, wat moet ik hier voor in orde krijgen?
- Mijn geldbeugel is gestolen, kan ik een aangifte doen?
- Ik zou graag flyers willen uitdelen, zijn er bepaalde zaken waar ik rekening mee moet houden?
- De laatste maand belt iemand mij regelmatig met een onbekende nummer, wat kan ik hier aan doen?

De praktijktest onderzoekt of er een verschil is in tijdsduur bij de testpersonen wanneer ze een vraag stellen. Dat wil zeggen dat de testpersonen meten hoelang ze worden geholpen. Als er een verschil is tijdsduur van de behandeling, kan dit een indicatie zijn dat de agenten zich verschillend gedragen omwille de afkomst. Deze

praktijktest gebeurt op kleine schaal, maar zijn daarom niet minder relevant om een vermoeden van discriminatie te registreren.

Kif Kif heeft deze praktijktest uitgevoerd met twee testpersonen die elk in vijf politiebureaus zijn langsgegaan. De testpersoon met hoofddoek gaat altijd als eerste binnen bij het politiekantoor. Twee uur later gaat de testpersoon zonder hoofddoek langs met dezelfde vraag. Als ze kort achter elkaar gaan dan is de kans groot dat ze door de mand vallen, daarom is er tussen elke praktijktest een interval van twee uur.

In vier van de vijf politiekantoren zijn beide testpersonen even lang en op dezelfde manier geholpen. Bij de informatieve vragen rond de rommelmarkt en de flyers kregen ze enkele documenten mee. Verder waren de politieagenten behulpzaam wanneer de testpersonen een aangifte deden voor hun gestolen geldbeugel. De testpersoon met hoofddoek is geholpen door een politieagente van andere origine, ze hebben samen het aangifteformulier ingevuld. Bij één politiekantoor verliep het anders toen de testpersonen langs gingen in verband met de onbekende nummer. De testpersoon met hoofddoek kreeg te horen dat ze van telefoonnummer moest veranderen als het haar stoorde, na 1 minuut stond ze al buiten. In tegenstelling tot de testpersoon zonder hoofddoek die ongeveer 10 minuten in het politiekantoor zat en de politieagent haar verschillende adviezen gaf.

3.5.5 Platform #praktijktestennu

“Stop discriminatie, praktijktesten nu!”, met deze kreet is het platform #praktijktestennu ontstaan. Kif Kif, Samenlevingsopbouw Antwerpen stad, Hand in Hand, Movement X, Minderhedenforum en Uit de Marge repolitiseren en gaan de strijd aan om praktijktesten op de politieke agenda te krijgen (Kif Kif, 23 april 2015).

Het platform is ontstaan naar aanleiding van het recent onderzoek door Minderhedenforum bij dienstenchequebedrijven. Het (politiek) debat rond praktijktesten staat op een keerpunt en dit is het moment om de knoop door te hakken. Het platform bevindt zich in de politieke ruimte en verzet zich tegen het huidige beleid waar geen krachtige handhaving is van de antidiscriminatiewet.

Het zijn niet enkel de professionals van deze organisaties die in actie komen in de politieke ruimte. De doelgroep, namelijk de werkzoekenden, spelen een essentiële rol in die politieke ruimte. Werkzoekenden stellen zich dagelijks de vraag of ze niet worden aangenomen omwille hun naam/afkomst/leeftijd/enz. of omdat ze niet geschikt zijn voor de job. Een praktijktest kan een antwoord geven op hun vraag. Het platform #praktijktestennu politiseert de werkzoekenden door hen mee te betrekken bij de verschillende acties.

Het platform #praktijktestennu startte met een spandoekenactie waar werkzoekenden de straat op gingen met de slogan 'Stop discriminatie, praktijktesten nu!'. De spandoeken verschenen langs bruggen over de autostraten in Antwerpen, Gent, Mechelen en Leuven. Talloze auto's claxonnerden, of ze het nu eens waren of niet dat laat men in het midden. De boodschap verspreidde zich doorheen Vlaanderen, door de mensen die er het meeste nood aan hebben.

Het blijft niet bij één actie, kort daarna richt het platform #praktijktestennu een eventpagina op Facebook op naar aanleiding van de hoorzitting omtrent discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze hoorzitting is inhoudelijk besproken in een van de vorige deelhoofdstukken. Deze eventpagina heeft als doel om mensen enerzijds te informeren, anderzijds te mobiliseren. Een praktijktest is momenteel een gepolitiseerde kwestie en niet iedereen is mee met wat het precies is. De eventpagina informeert de mensen door uit te leggen wat een praktijktest precies is en welke standpunten de politieke partijen innemen. Via deze actie is de hashtag #praktijktestennu ontstaan. De oproep op de eventpagina om mensen te mobiliseren volgt hieronder:

Volg mee met de livestream en tweet mee of gebruik je Facebook met #praktijktestennu !

Maak de politici duidelijk waarom praktijktesten een must zijn bij het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het is niet aan de politici alleen om te beslissen wat er moet gebeuren.

Laten we het Vlaams Parlement, Twitter en Facebook overnemen!

(Hoorzitting Vlaams Parlement: discriminatie op de arbeidsmarkt, 24 april 2015, z.p.)

Het event moedigde mensen aan om hun mening of reactie mee te delen via de hashtag #praktijktestennu. Op deze manier waren ze betrokken met het onderwerp en via dit event konden de mensen zich ontwikkelen tot politieke subjecten in de politieke ruimte.

Vanuit het platform #praktijktestennu woonden een tiental professionals uit de verschillende organisaties de hoorzitting bij. Door een oproep van het event kwamen er ongeveer vijf individuen opdagen. De politici tijdens de hoorzitting merkten dat er veel bezoekers aanwezig waren. Het platform gaf op die manier een duidelijk signaal.

Het was vooral virtueel een groot succes, dat was te merken door het gebruik van de hashtag #praktijktesttenu. Op twitter is de hashtag zoveel keer gebruikt dat het voor enkele uren een trend was, dat houdt in dat het in top 5 staat van meest gebruikte hashtags in België.

Het platform zet al snel een nieuwe concrete actie op, want op 28 mei is er een nieuwe hoorzitting rond discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze hoorzitting zal meer bepaald gaan over de juridische kant van praktijktesten. Het bestaande event wordt geüpdatet en behoudt dezelfde oproep. Alleen zijn de organisaties van het platform het eens dat er deze keer meer mensen aanwezig moeten zijn op de hoorzitting. De eventpagina zal er meer aandacht aan besteden.

Verder geeft de eventpagina meer informatie mee. Het platform heeft de verschillende politieke partijen en vakbonden gecontacteerd met de vraag of ze hun recentste standpunt over praktijktesten kunnen meedelen. Deze standpunten komen online op de eventpagina. Een week voor de hoorzitting zullen er enkele stellingen verschijnen op de eventpagina gelijk als 'Praktijktesten zijn minder wenselijk dan zelfregulering'. Mensen kunnen reageren op de stelling en hun mening delen en/of de meningen van anderen lezen. Daarnaast zijn de verschillende stellingen verstuurd naar sociologen en juristen, zoals Nadia Fadil en Abderrahim Lahlali, zodat hun antwoorden ook verschijnen op de eventpagina. De stellingen en de reacties creëren een soort van virtuele politieke ruimte.

Na 28 mei plant het platform een nieuwe actie, namelijk een massa-mailactie. De actie ziet er als volgt uit: eenzelfde brief zal naar alle Vlaamse parlementsleden verstuurd worden, waarin de vraag wordt gesteld om praktijktesten in de wet te verankeren en dit te laten uitvoeren door de bevoegde inspectiedienst. De actie is nog niet concreet opgezet. Het is nog afwachten na de eerstvolgende hoorzitting en plenaire vergadering.

Ondertussen is de hashtag #praktijktestennu een zichtbaar gegeven op sociale media en dat zal zo blijven tot er effectief iets verandert.

4 Aanbevelingen

Dit hoofdstuk formuleert enkele aanbevelingen die zich focussen op praktijktesten, politiserend werken en de wisselwerking hiervan. Als eerste richt dit hoofdstuk zich naar Kif Kif. Daarna sluit dit hoofdstuk af met enkele aanbevelingen naar de huidige beleidsmakers in de Vlaamse regering.

4.1 Kif Kif

Kif Kif is een tweedelijnsorganisatie en dat is zichtbaar in de werking. Hieronder zijn vijf aanbevelingen uitgewerkt voor Kif Kif om een politiserende en sterke rol op te nemen in het middenveld.

4.1.1 *Expertise rond praktijktesten delen*

Kif Kif heeft een expertise in praktijktesten, dat is duidelijk aan bod gekomen in de vorige hoofdstukken. Kif Kif is een kleine organisatie en bestaat uit twee medewerkers. Het is niet makkelijk om alleen praktijktesten op te starten, want dat kost veel tijd en moeite.

Om deze expertise niet te verliezen is het een goed idee om samen te werken met andere sociale organisaties, zoals Samenlevingsopbouw, Jeugd en Stad (JES), Vereniging voor Ontwikkeling & Emancipatie van Moslims (VOEM), enz. Zo kan Kif Kif voldoen aan de doelstelling 'woord doorgeven'. Door samen te werken met andere organisaties deelt Kif Kif zijn expertise én verdelen ze onderling de werkkraft.

4.1.2 *Praktijktesten uitvoeren met slachtoffers van discriminatie*

Als Kif Kif op zoek gaat naar nieuwe samenwerkingsverbanden voor praktijktesten, moet de beweging zich richten naar eerstelijnsorganisatie. Hierboven zijn enkele eerstelijnsorganisaties vermeld, waarbij een samenwerking mogelijk is. Deze organisaties komen gewoonlijk in aanraking met kwetsbare groepen, daarenboven zijn deze groepen meestal in contact gekomen met discriminatie. Aangezien deze mensen behoren tot de doelgroep van Kif Kif, zou het mooi zijn om samen met hen deze praktijktesten uit te voeren.

Mensen die gediscrimineerd zijn, staan daar meestal niet bij stil en maken de automatische reflex dat het te maken heeft met hun persoonlijk falen. Discriminatie gebeurt vaak indirect en onderhuids, waardoor het niet altijd opvalt. Praktijktesten zijn

momenteel gepolitiseerde kwesties en door de doelgroep te betrekken, geraken ze er zich van bewust dat discriminatie een structureel probleem is. Op die manier kan Kif Kif politiserend te werk gaan en de doelgroep ondersteunen om zich te ontwikkelen tot politieke subjecten.

4.1.3 *Discriminatiebarometer updaten*

Kif Kif heeft een discriminatiebarometer gepubliceerd, maar deze is nooit geactualiseerd en bijgewerkt. De strijd tegen discriminatie is niet iets dat stopt na één onderzoek. Wanneer Kif Kif kan samenwerken met andere organisaties, is er de mogelijkheid om een nieuwe discriminatiebarometer uit te brengen. Zoals in de vorige opmerking is vermeld, zou Kif Kif het best samenwerken met eerstelijnsorganisaties

Praktijktesten worden niet enkel toegepast op de arbeidsmarkt, maar in vele andere sectoren. Kif Kif kan nadenken om bij andere sectoren praktijktesten uit te voeren zoals in de horeca, de woningmarkt, het onderwijs en het openbaar vervoer.

Het zou interessant zijn om samen te werken met enkele regionale instituten van Samenlevingsopbouw of JES, aangezien zij in de grootsteden werkingen opzetten. Op die manier gebeuren praktijktesten op grotere schaal en kunnen ook verschillende sectoren onder de loep worden genomen.

4.1.4 *Juridische praktijktest uitvoeren*

Samen met de Liga voor de Mensenrechten heeft Kif Kif een handleiding opgesteld, zodat individuen of organisaties zelf een juridische praktijktest kunnen uitvoeren. Nu dat praktijktesten momenteel een politiserende kwestie zijn, is het moment geschikt om te onderzoeken of Kif Kif bij het vaststellen van discriminatie geen rechtszaak kan openen.

Kif Kif weet aan welke voorwaarden een juridische praktijktest moet voldoen. Daarnaast kan het documenten in handen krijgen van andere landen waar zo'n soort rechtszaken reeds plaats vonden. Kif Kif heeft de knowhow om een juridische praktijktest uit te voeren en zich dan als burgerlijke partij te stellen.

Op die manier neemt Kif Kif een politiserende rol op. Het wacht niet tot dat de beleidsmakers discriminatie aanpakken en bestraffen. Kif Kif kan zelf deze wandaad bestraffen door een rechtszaak te starten. Juridische stappen kunnen een samenleving veranderen en hervormen.

4.1.5 *Het schrijversprofiel uitbreiden*

De website is een van de belangrijkste troeven van Kif Kif. De beweging biedt een platform aan mensen om hun stem te laten horen. Het schrijversprofiel is reeds divers, maar het kan beter. Nu zijn het vooral hoogopgeleiden en mensen die goed zijn in taal en schrijven.

Kif Kif wilt individuen en groepen steunen die uitgesloten worden van grondrechten of gediscrimineerd worden. Deze individuen en groepen zijn kwetsbaar en vinden het niet vanzelfsprekend om hun stem te laten horen en op te komen voor hun rechten. Ze hebben meestal geen vlotte pen en dan is het een grote drempel om iets te schrijven. Kif Kif probeert deze drempel te verkleinen door workshops te geven, maar de deelnemers bestaan grotendeels uit hoogopgeleiden.

Als Kif Kif een nog bredere doelgroep wilt bereiken, moet het nadenken om de workshops op een andere manier aan te kondigen. Een optie kan zijn om een workshop te organiseren met andere organisaties, zoals Jeugd en Stad (JES), Betonne Jeugd, enz.

Daarnaast kan Kif Kif nadenken naar alternatieve manieren om mensen hun stem te laten horen. Een videoblog, iets met beeld en klank, kan voor vele mensen laagdrempelig en meer toegankelijk zijn. Op die manier komen degene die minder goed zijn in schrijven ook aan het woord. De website heeft een rubriek genaamd Kif Kif TV, er is dus een mogelijkheid.

4.2 Beleid

De kunst van het onmogelijke is geslaagd als het bestaande kader verandert. Discriminatie is een structureel uitsluitingsmechanisme en zonder enige maatregel zal dit zo blijven. Hieronder zijn twee aanbevelingen uitgewerkt voor de beleidsmakers in de Vlaamse regering om het probleem van discriminatie aan te pakken.

4.2.1 *Praktijktest als opsporingsbevoegdheid voor de inspectiediensten*

In deze bachelorproef is reeds ter sprake gekomen dat praktijktesten geen nieuw gegeven zijn in andere sectoren. De Voedselinspectie of Nationale Loterij krijgen de bevoegdheid om praktijktesten uit te voeren. Opmerkelijk is dat geen enkele Vlaamse inspectie expliciet bevoegd is om praktijktesten uit te voeren om discriminatie op te sporen en vast te tellen.

De handhaving van de antidiscriminatiewetgeving mag niet uitbesteed worden aan sectororganisaties door zelfregulering. Het is de verantwoordelijkheid van de Vlaamse regering om toe te zien op de handhaving van deze wetgeving.

Sensibilisering omtrent discriminatie is een optie, maar is niet voldoende voor een effectief handhavingsbeleid. De mogelijkheid om praktijktesten te laten uitvoeren door de sociaalrechtelijke inspectie kan bijdragen tot de doeltreffendheid van de antidiscriminatiewetgeving. Nu is de toepassing van deze wetgeving een dode letter, omdat er een gebrek is aan een repressieve en proactieve handhaving.

De tijd is aangebroken om discriminatie en de straffeloosheid hierrond effectief aan te pakken. De Vlaamse regering moet de sociaalrechtelijke inspectie de nodige opsporingsbevoegdheden geven en zonder praktijktesten lukt dit niet.

Wanneer inspectiediensten de bevoegdheid krijgen om praktijktesten uit te voeren, wil dit niet zeggen dat sociale organisaties zoals Kif Kif geen praktijktesten meer organiseren. Als praktijktesten geïnstitutionaliseerd worden, is er een risico dat middenveldorganisaties gedepolitiseerd geraken. Daarom is het belangrijk dat middenveldorganisaties de taak als waakhond van de democratie blijven opnemen en zelf ook praktijktesten kunnen uitvoeren.

4.2.2 *Wettelijke regelgeving voor praktijktest als bewijslast*

In het derde hoofdstuk is uitgelegd dat een KB over praktijktesten is geschrapt uit de antidiscriminatiewetgeving, met als gevolg dat er geen wettelijke regelgeving is voor praktijktesten. Doordat praktijktesten niet geregeld zijn in de wet, maakt dit het extra zo moeilijk om bewijs te leveren.

Wanneer een slachtoffer van discriminatie een individuele klacht indient, zonder praktijktest, is het vaak onvoldoende om de rechter te overtuigen. Voor het slachtoffer is het zeer moeilijk om via de juiste procedure een praktijktest uit te voeren.

De Vlaamse regering moet een duidelijk signaal geven dat discriminatie niet een probleem is tussen individuen, maar een maatschappelijk probleem met ernstige sociale gevolgen. Praktijktesten moeten wettelijk geregeld zijn in de wetgeving en daarenboven moet er iemand bevoegd zijn om deze praktijktesten uit te voeren, zodat slachtoffers er niet alleen voor staan.

Wanneer middenveldorganisaties zoals Kif Kif praktijktesten uitvoeren, hebben ze meestal als doel om discriminatie te registreren en signaleren. Als er een wettelijke regelgeving is, kunnen middenveldorganisaties een praktijktest als juridisch instrument gebruiken. Op die manier gaan middenveldorganisaties makkelijker een rechtszaak beginnen. Nu dienen praktijktesten eerder ter signalering en via een wettelijke regelgeving kunnen praktijktesten een effectief instrument zijn om te bestraffen.

5 Conclusie

Mijn bachelorproef sluit ik af met een antwoord op mijn onderzoeksvraag: 'Hoe kunnen praktijktesten een instrument zijn voor Kif Kif om politiserend te werken?'.

De praktijktest werkt op zich politiserend. Dit instrument brengt discriminatie als uitsluitingsmechanisme in kaart. Een praktijktest om discriminatie op de arbeidsmarkt, woonmarkt enz. te onderzoeken heeft als doel om dit aan het licht te brengen en de bestaande maatschappelijke orde te doorbreken.

Wanneer Kif Kif praktijktesten uitvoert werkt het politiserend. Deze praktijktesten gebeuren op kleinschalige basis en de resultaten die hieruit volgen zijn een indicatie van discriminatie. Deze indicaties maken van discriminatie een gepolitiseerde kwestie.

Samen met gelijkgezinde organisatie probeert Kif Kif praktijktesten op de politieke agenda te krijgen. Dit is een manier van politiserend werken, meer bepaald repolitiseren. Samen vormen ze één draagvlak om de maatschappij in een wenselijke richting te doen veranderen, deze wenselijke richting is het bestraffen en verbannen van discriminatie. Het platform #praktijktestennu zet de beleidsmakers onder druk door verschillende acties uit te voeren zodat ze stappen ondernemen in de wenselijke richting.

Kif Kif werkt niet alleen politiserend naar de beleidsmaker toe, maar gaat ook politiserend aan de slag met de doelgroep. Door praktijktesten als instrument te gebruiken geraken de testpersonen bewust en betrokken bij het probleem omtrent discriminatie.

Vanuit mijn stage heb ik de kans gekregen om praktijktesten te organiseren bij LPA. Ik ben begonnen met enkele steekproeven met 8 jongeren. Ondanks het feit dat deze steekproeven geen aanwezige discriminatie bij LPA hebben blootgelegd, zijn deze jongeren gepolitiseerd. Ze deelden hun negatieve ervaringen van de politie en wilden dit aan het licht brengen. Ze hebben gehandeld in die politieke ruimte aangezien ze de bestaande sociale orde waar de politie discriminerend optreedt, wilden doorbreken. Hierdoor kan een instrument als praktijktesten politiserend werken voor de doelgroep.

De arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-Europese herkomst is laag. De oorzaken zijn divers, maar discriminatie speelt een grote rol. Dit arbeidspotentieel geraakt verloren door de vooroordelen en discriminatie van werkgevers. Hierdoor ontstaat een etnische kloof op de arbeidsmarkt. Praktijktesten kunnen deze systematische onderbenutting weerhouden en bestraffen.

"There are too many idiots in this world. And having said it, I have the burden of proving it." (Fanon, 2008, p.1)

Literatuurlijst

- Arrijn, P., Feld, S. & Nayer, A. (1998). *Discrimination in acces to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium* [onderzoeksrapport]. Brussel: International Labour Organisation.
- Belling, W. & Lahali, M. (2015). *Hoorzitting "discriminatie op de arbeidsmarkt"* [powerpoint]. Brussel: Minderhedenforum.
- Billiet, J. (9 maart 2013). Hoe cruciaal is het sociale kapitaal. *De Standaard*, p. 61.
- Borghs, P. (2003). *De Antidiscriminatiewet: Handleiding bij de Wet ter Bestrijding van Discriminatie*. Antwerpen: Garant.
- Callewaert, C. (23 februari 2015). Al twaalf jaar boycot tegen praktijktests, Geraadpleegd op 20 april 2015, via <http://www.dewereldmorgen.be/artikel/2015/02/23/al-twaalf-jaar-boycot-tegen-praktijktests>
- Daily Racism*. (1 april 2015) Geraadpleegd op 1 mei 2015, via <https://www.facebook.com/pages/Daily-Racism/406742619487273?fref=ts>
- De Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007*. (z.d.) Geraadpleegd op 5 mei 2015, via <http://www.diversiteit.be/de-antidiscriminatiewet-van-10-mei-2007>
- De Block, D. & Handichi Y. (2015). De praktijktest. In Mertens, P. (red.), *De miljonairstaks en zeven andere briljante ideeën om de samenleving te veranderen* (pp. 125-140). Berchem: EPO vzw.
- Debruyne, P. & Van Bouchaute, B. (2014). De bestaande orde verstoren: Over de politieke opdracht van het middenveld. *Oikos*, 69(2), pp. 19-31.
- Departement Werk en Sociale Economie. (2015). *Herkomstmonitor 2015: Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens*. Brussel: Dirk Vanderpoorten.
- De mens achter de migrant*. (z.d.) Geraadpleegd op 24 mei 2015, via <http://www.kifkif.be/actua/dossiers/de-mens-achter-de-migrant>
- De Prins, D., Sottiaux, S. & Vrieling, J. (2005). *Handboek: Discriminatierecht*. Mechelen: Wolters Kluwer
- Dinsbach, W. & van Bon, S. (2012). *Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland* [onderzoeksrapport]. Rotterdam: Art.1, kenniscentrum discriminatie Nederland.
- El Aabedy, N. & Joossens, K. (30 maart 2015) *Wanhoopskreet van moslima's uit Ursulinen Mechelen: nu ook verbod op 'lange kleding'!*. Geraadpleegd op 8 mei 2015, via <http://www.kifkif.be/actua/wanhoopskreet-van-moslima%E2%80%99s-uit-ursulinen-mechelen-nu-ook-verbod-op-%E2%80%98lange-kleding%E2%80%99>

- El Bouchttaoui, A. (21 maart 2006). *De praktijktest*. Geraadpleegd op 20 april 2015, via http://www.indymedia.be/files/ANTie_discriminatie_Bijlage_Praktijktest.pdf
- El Omari, M. (21 januari 2007). [Opinie] *"Omkering van de bewijslast" helemaal geen stap voorwaarts*. Geraadpleegd op 25 april 2015, via <http://www.indymedia.be/index.html%3Fq=node%252F6805.html>
- Fanon, F. (2008). *Black skin, white masks*. Londen: Pluto Press.
- Geldof, D. (2014). *Van Signalering naar Politisering. Beleidskaders voor Sociaal Werk* [cursus]. Antwerpen: Karel de Grote Hogeschool.
- Hart boven hard*. (z.d.) Geraadpleegd op 5 mei 2015, via <http://www.hartbovenhard.be>
- Hand in Hand. (22 februari 2011). *'Er is weinig bereidheid om discriminatie te erkennen'*, geraadpleegd op 25 april, via <http://multicultuurcampagne.be/waarom/%E2%80%98er-weinig-bereidheid-om-discriminatie-te-erkennen%E2%80%99>
- Historiek*. (z.d.) Geraadpleegd op 4 april 2015, via http://www.sociaalcultureel.be/volwassenen/bewegingen_historiek.aspx
- Hoorzitting Vlaams Parlement: discriminatie op de arbeidsmarkt*. (24 april 2015) Geraadpleegd op 19 mei 2015, via <https://www.facebook.com/events/557962177679696/>
- Interfederaal Gelijkekansencentrum (z.d.) *Wat is racisme?*. Geraadpleegd op 5 mei 2015, via <http://www.diversiteit.be/wat-racisme>
- Kif Kif & Liga voor de Mensenrechten (2008). *Handleiding praktijktest discriminatie* [brochure]. Antwerpen: Kif Kif vzw.
- Kif Kif. (2012). *De Kif Kif discriminatiebarometer [onderzoeksrapport]*. Antwerpen: Kif Kif vzw.
- Kif Kif. (19 december 2013). *Kif Kif doorgelicht: van website tot beweging*. Geraadpleegd op 4 april 2015, via <http://www.kifkif.be/actua/kif-kif-doorgelicht-van-website-tot-beweging>
- Kif Kif. (22 mei 2014). *selfies-actie #ikstemNIETblanco*. Geraadpleegd op 5 april 2015, via <http://www.kifkif.be/actua/selfies-actie-ik-stemnietblanco>
- Kif Kif (23 april 2015). *Wij willen #praktijktestennu !*. Geraadpleegd op 19 mei 2015, via <http://www.kifkif.be/actua/wij-willen-praktijktestennu>
- Kherbache, Y. (27 maart 2015). *Voorstel van decreet van Yasmine Kherbache houdende de praktijktesten*. Geraadpleegd op 30 maart 2015,

- via <http://yasminekherbache.be/yasmine-kherbache-dient-decreet-voor-vlaamse-praktijktesten-in/>
- Lauwers, H. (2013). Een nieuw pact over de maatschappelijke functie van het middenveld. In Schuermans, G. (ed.), *Politieke ruimte* (pp. 61-66). Brugge: die Keure, Professional Publishing.
- Maly, I. (2013). Over neoliberalisme, democratie en de nood aan politisering. In Schuermans, G. (ed.), *Politieke ruimte* (pp. 33-38). Brugge: die Keure, Professional Publishing.
- Mouffe, C. (2005). *Over het politieke*. Kampen: Uitgeverij Klement.
- Movement X*. (z.d.) Geraadpleegd op 1 mei 2015, via <http://www.movementx.org/>
- Oosterlynck, S. (2013). Over politiek: gelijkheid als hypothese. In Schuermans, G. (ed.), *Politieke ruimte* (pp. 45-52). Brugge: die Keure, Professional Publishing.
- Payne, M. (2005). *Modern social work theory*. Groot-Brittannië: Palgrave Macmillan
- Peeters, K. (2015). *Kris Peeters wil actie tegen discriminatie* [overheidspublicatie]. Brussel: Vice-Eersteminister
- Resolutie bestrijding discriminatie: 'duidelijk signaal aan samenleving'*. (z.d.) Geraadpleegd op 8 mei 2015, via <http://www.minderhedenforum.be/actua/detail/resolutie-bestrijding-discriminatie-duidelijk-signaal-aan-samenleving>
- Ringland in 't kort*. (z.d.) Geraadpleegd op 1 mei 2015, via <http://ringland.be/ringland-int-kort/>
- Rorive, I. (2006). *European Anti-Discrimination Law Review* [onderzoeksrapport]. Brussel: Migration Policy Group & Human European Consultancy.
- Rorive, I. (2009). *Proving Discrimination Cases: the Role of Situation Testing* [onderzoeksrapport]. Brussel: Migration Policy Group & Centre for Equal Rights.
- Segers, F. (23 februari 2015). *Muyters wil overleg over discriminatie dienstenchequebedrijven*. Geraadpleegd op 10 april 2015, via <http://dredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/2.37760?eid=1.2248700>
- Spaas, N. (2015). *Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?* [onderzoeksrapport]. Brussel: Hüseyin Aydinli
- Temmerman, J., Rommers, W. & El Mabrouk, F. (23 februari 2015). *Muyters: 'Discriminatie kan niet en moet sterk veroordeeld worden'*. Geraadpleegd op 10 april 2015, via http://www.standaard.be/cnt/dmf20150223_01543714
- Teughels, S. & Deiteren, C. (2015). *Hoorzitting Vlaams Parlement: Discriminatie op de arbeidsmarkt* [powerpoint]. Brussel: Vlaams Netwerk voor Ondernemingen & Unie van Zelfstandige Ondernemers.

- Thiery, W. & Kint, C. (2007). *Discriminatie Eindvonnissen op tegenspraak* [vonnissen]. Brussel: Rechtbank van Eerste Aanleg.
- Truyens, C. (2013). Over middenveldorganisaties en politieke ruimte. In Schuermans, G. (ed.), *Politieke ruimte* (pp. 7-8). Brugge: die Keure, Professional Publishing.
- Truyts, J. (25 februari 2015). *CD&V spreekt zich uit voor praktijktests bij dienstenchequebedrijven*. Geraadpleegd op 10 april 2015, via <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/2.37760?eid=1.2248700>
- Van Bouchaute, B. (2013). (De)politiseren van/in/door het middenveld?. *Demos*, 11, pp. 18-25.
- Van Bouchaute, B. & Debruyne, P. (december 2013). Het middenveld zal politiek zijn, of het zal niet zijn. *De Gids*, pp. 1-5.
- Van Bouchaute, B., Timbremont, C., Pruyt, M. (2013). *POLITICOLOGIE: Politiek en beleid in sociaal perspectief*. Gent: Academia Press.
- Van Campenhout, H. (12 februari 2015). *Levensbeschouwing in tijden van superdiversiteit*. Geraadpleegd op 15 april 2015, via <http://www.kifkif.be/actua/levensbeschouwing-in-tijden-van-superdiversiteit>
- Van den Broeck, M. & Buelens, J. (24 oktober 2007). Overheid veroordeeld voor niet invoeren praktijktest. *De Juristenkrant*, p. 6.
- Van den Broeck, K., Heylen, K. & Winters, S. (11 december 2013). *Onderzoeksrapport II Meten van de discriminatiegraad-Input rapport*. Geraadpleegd op 11 april 2015, via https://steunpuntwonen.be/Documenten/Onderzoek_Werkpakketten/gwo-volume-1-eind.pdf
- Van Puymbroeck, J. (11 maart 2015). *Diversiteitsbarometer Politie > een nieuw dossier op Kif Kif*. Geraadpleegd op 19 mei 2015, via <http://www.kifkif.be/actua/diversiteitsbarometer-politie-een-nieuw-dossier-op-kif-kif>
- Verenigde Verenigingen (3 maart 2011). *Wie zijn we?*. Geraadpleegd op 25 april 2015, via <http://www.deverenigdeverenigingen.be/wie-zijn-we>
- Verhaeghe, P. (29 april 2015). *# praktijktesten nu – maar welke praktijktesten?*. Geraadpleegd op 29 april 2015, via <http://poliargus.be/praktijktesten-nu-maar-welke-praktijktesten/>
- Visie & werking*. (z.d.) Geraadpleegd op 5 april 2015, via <http://www.kifkif.be/over-kif-kif/visie-werking>
- Voortgangsrapport 2013 – Jaarverslag 2015*. (2013) [jaarverslag]. Antwerpen: Kif Kif vzw.
- Voortgangsrapport 2014 – Jaarverslag 2015*. (2014) [jaarverslag]. Antwerpen: Kif Kif vzw.
- Voorstel van resolutie betreffende de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt*

(2015) [overheidspublicatie]. Brussel: Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Wauters, R. (20 mei 2015). Radicalisering stoppen? Dan ook discriminatie.
De Standaard, p. 14.

Werkgelegenheid & Sociale zaken (2004). *Gelijkheid en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie* [overheidspublicatie].
Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschap

Zo kan het ook!. (z.d.) Geraadpleegd op 15 april 2015,
via <http://www.kifkif.be/actua/dossiers/zo-kan-het-ook>

Nwabuzo, O. (2013). *Racist crime in Europe: ENAR Shadow Report 2013-2014*
[onderzoeksrapport]. Brussel: European Network Against Racism