



Handleiding
Praktijktest
Discriminatie

Handleiding **Praktijktest** Discriminatie

INDEX

Inleiding	3
Wat is een praktijktest?	4
Drie levensgebieden: wonen, werken en uitgaan	5
De praktijktest in acht stappen	7
Selectie, opleiding en 'matchen' van de testpersonen	11
5 misverstanden over de praktijktest	14

INLEIDING

In deze brochure bieden *Kif Kif* en de *Liga voor de Mensenrechten* u een kort overzicht van wat de praktijktest precies is, en wat u kan doen om tot zijn praktische realisatie bij te dragen. Deze brochure legt sterk de nadruk op de strenge kwaliteitseisen waaraan goede en bewijskrachtige testen moeten voldoen, waaronder respect voor de privacy. Worden die eisen in acht genomen dan kan de praktijktest een zeer waardevol middel zijn in de juridische strijd tegen discriminatie.

Een initiatief van:
Kif Kif en Liga voor Mensenrechten



WAT IS EEN PRAKTIJKTEST?

→ De praktijktest is een werkwijze die slachtoffers van discriminatie kunnen gebruiken om voor een rechtbank een vermoeden van discriminatie aan te tonen. Bij een dergelijke test onderzoeken testpersonen, of een persoon die zich over discriminatie beklagt in een bepaald domein van het dagelijkse leven ook werkelijk gediscrimineerd is.

In deze brochure beperken wij ons tot discriminaties op de woon- en arbeidsmarkt en in het uitgaansleven.

- De praktijktest wordt mogelijk gemaakt door de antidiscriminatie wetten van 10 mei 2007: de antiracismewet, de wet gelijkheid man/vrouw en de algemene antidiscriminatie wet¹. In elk van die wetten staat eenzelfde wetsartikel uit twee paragrafen, dat er vereenvoudigd als volgt uitziet:

§1. Wanneer een persoon meent het slachtoffer te zijn van discriminatie, kan hij voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoeren die het bestaan van die discriminatie kunnen doen vermoeden. Voert hij dergelijke feiten aan, dan is het aan de mogelijke dader om te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§2. Feiten die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden zijn onder meer, doch niet uitsluitend, (1) gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt, (2) los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen of (3) statistieken.

¹ De verschillende wetten zijn op een overzichtelijke manier terug te vinden op de website van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Surf hiervoor naar <http://www.diversiteit.be/CNTR/NL/legislation/>

Eén van de niet uitdrukkelijk vermelde ‘feiten die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden’ is precies de praktijktest.

→ Kortom: de praktijktest is een wettelijk bewijsmiddel dat een vermoeden van discriminatie kan aantonen bij een rechtbank.

3 LEVENSGEBIEDEN: WONEN, WERKEN EN UITGAAN

Volgens de drie nieuwe antidiscriminatie wetten van 10 mei 2007 is discriminatie verboden op basis van zeer veel verschillende gronden: nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur afkomst of nationale of etnische afstamming, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst. Wij zullen ons in het verdere verloop van deze handleiding toespitsen op discriminatie van zogenaamd *allochtone* burgers, dat wil zeggen op de etnisch-culturele en religieuze discriminatiegronden. Wat voor die gronden geldt, geldt ook voor de andere gronden.

- Discriminatie op basis van etnisch-culturele en religieuze gronden vormt in België een probleem in vele gebieden van het dagelijkse leven. Vooral in drie van die gebieden is een praktijktest zeer nuttig om een vermeende discriminatie te onderzoeken en voor het gerecht een vermoeden van bewijs te creëren.

1. WONEN

Wie een huis of appartement wil huren of kopen en meent geweigerd te worden wegens nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, geloof enz., kan gebruik maken van een praktijktest. Hetzelfde geldt voor wie een hypotheek wil afsluiten en meent ongunstiger voorwaarden te krijgen vanwege bvb. zijn huidskleur.

2. WERKEN

Wie solliciteert voor een job en meent dat hij niet tot een gesprek toegelaten werd/ niet tot een volgende sollicitatieronde toegelaten werd/ niet aangenomen werd vanwege zijn nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geloof enz., kan gebruik maken van een praktijktest.

3. UITGAAN

Wie bij de toegang tot een uitgaansgelegenheid of daarbinnen ongunstig behandeld meent te zijn vanwege zijn nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geloof enz., kan gebruik maken van een praktijktest.



DE PRAKTIJKTEST IN ACHT STAPPEN

Hieronder vindt u een korte beschrijving van de wijze waarop een goed georganiseerde praktijktest verloopt. We behandelen systematisch de opeenvolgende stappen die gezet moeten worden.

■ STAP 1 - Een vermeende inbreuk

Een persoon meent gediscrimineerd te zijn op de woonmarkt, arbeidsmarkt of in een uitgaansgelegenheid. Hij stapt met zijn discriminatieklacht naar een organisatie die testen uitvoert, bijvoorbeeld de Liga voor Mensenrechten en Kif Kif.

■ STAP 2 - Onderzoek van de klacht door de testorganisatie

De organisatie die voor de test instaat (bijvoorbeeld de Liga voor Mensenrechten en Kif Kif) doet een interview met het vermeende slachtoffer en gaat na of er op het eerste zicht sprake is van een discriminatie zoals bedoeld in de drie Belgische antidiscriminatie wetten (*zie hierboven*). Dit eerste interview dient als filter.

■ STAP 3 - Het aanstellen van een testteam

Als er op het eerste gezicht sprake is van discriminatie zoals bedoeld in de wet, wordt een testteam aangeduid dat de discriminatieklacht onderzoekt. Het testteam bestaat uit (1) een testpersoon met een zogenaamd *beschermde kenmerk*² (bijvoorbeeld een donkere huidskleur), (2) een testpersoon zonder dat kenmerk (bijvoorbeeld een persoon met blanke huidskleur) en (3) een toezichthouder die het verloop van de test stuurt en controleert. De beide testpersonen worden zo gekozen en getraind dat zij vrijwel dezelfde kenmerken hebben (zelfde cv's, kleding, houding, taal enz.), afgezien van het beschermde kenmerk. Beide testpersonen hebben dus behalve hun huidskleur

² Zoals hoger al omschreven werd, zijn de door de antidiscriminatie wet beschermde kenmerken: nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur afkomst of nationale of etnische afstamming, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levens-

(of een ander beschermd kenmerk) zoveel mogelijk kenmerken gemeenschappelijk. De testpersonen mogen geen enkele band hebben met het vermeende slachtoffer of met de vermeende dader, noch van familiale, noch van vriendschappelijke aard.

■ **STAP 4 - Het voorbereiden van een testteam**

Vòòr het testteam een woonst/sollicitatie/uitgaansgelegenheid bezoekt, bespreken de teamleden met de toezichthouder precies wat zij zullen zeggen en doen, en hoe zij zich zullen gedragen. Het testteam oefent de situatie samen met de toezichthouder in. Daarbij observeren de testers elkaar grondig, zodat zij elkaars gedragingen en stijl zo exact mogelijk kunnen kopiëren.

■ **STAP 5 - Het uitvoeren van de test**

Bij de uitvoering van de test biedt éérst de persoon met het beschermde kenmerk (donkere huidskleur) zich aan. Korte tijd later presenteert de persoon zonder het beschermde kenmerk (blanke huidskleur) zich. Beide testpersonen gedragen zich alsof zij werkelijk een appartement willen huren/een job willen krijgen/willen uitgaan. De testpersonen stellen zich neutraal en beleefd op, met respect voor de privacy van de geteste persoon. Zij dragen nooit opnameapparatuur en lokken op geen enkele manier een gedraging uit.

■ **STAP 6 - Herhaling van de test**

Testen winnen aan geloofwaardigheid wanneer zij herhaald worden. Blijkt dat verschillende testteams eenzelfde discriminatie vaststellen, dan wordt het voor de geteste persoon zeer moeilijk om de afwezigheid van een discriminatie aan te tonen. Om meerdere testen te kunnen doen is het noodzakelijk dat de testorganisatie kan beschikken over verschillende testteams.

beschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst. In deze handleiding wordt de klemtoon gelegd op de etnisch-culturele en religieuze beschermde kenmerken.

■ **STAP 7 - Na de test**

De testpersonen schrijven onmiddellijk na afloop van de test hun bevindingen op. Zij doen dit op een formulier met aandachtspunten dat hen op voorhand meegegeven is. De eerste en belangrijkste vraag waarop zij antwoord moeten geven, is steeds of zij de woonst / de job / de toegang tot (of gelijke behandeling in) de uitgaansgelegenheid kregen of niet. Verder wordt elk relevant detail van het gesprek genoteerd.

Na het invullen van het formulier gaan de testers terug naar de toezichthouder. Die neemt van beiden een grondig interview af, waarin hij nagaat of zij de juiste zaken gezegd hebben, en of zij een correcte houding aangenomen hebben (onder andere respect voor de privacy). Daarna maakt hij een geïntegreerd verslag en komt daarin tot een besluit.

Als de eerste testpersoon (met donkere huidskleur) geen toegang kreeg tot een appartement/ een job/ een uitgaansgelegenheid en de tweede tester (zonder het beschermd kenmerk) wel die toegang kreeg is de kans groter dat de rechter later een vermoeden van discriminatie zal aannemen. Wel moet daarvoor voldaan zijn aan alle kwaliteitsvereisten en procedureregels.

■ **STAP 8 - De gerechtelijke procedure**

Het hele dossier, met daarin alle documenten van alle gezette stappen, wordt tijdens een eventuele procedure voor de rechter overgemaakt. De rechter oordeelt zelf hoeveel bewijswaarde hij hecht aan de test. Aanvaardt hij dat de test een vermoeden van discriminatie creëert, dan is het aan de geteste persoon om het bestaan van de discriminatie te ontkrachten.

SELECTIE, OPLEIDING EN 'MATCHEN' VAN DE TESTPERSONEN

Niet ieder slachtoffer van discriminatie kan zomaar zelf een praktijktest organiseren. Men kan weliswaar een geïmproviseerd testteam samenstellen bestaande uit familie, vrienden en kennissen. Een dergelijke test heeft echter weinig of geen juridische waarde. De testpersonen zijn ongeloofwaardig omdat zij een band hebben met het slachtoffer, en omdat zij niet geselecteerd en opgeleid zijn om praktijktesten te doen. De kans dat een rechter een dergelijke amateuristische praktijktest als vermoeden van bewijs aanvaardt is zeer gering.

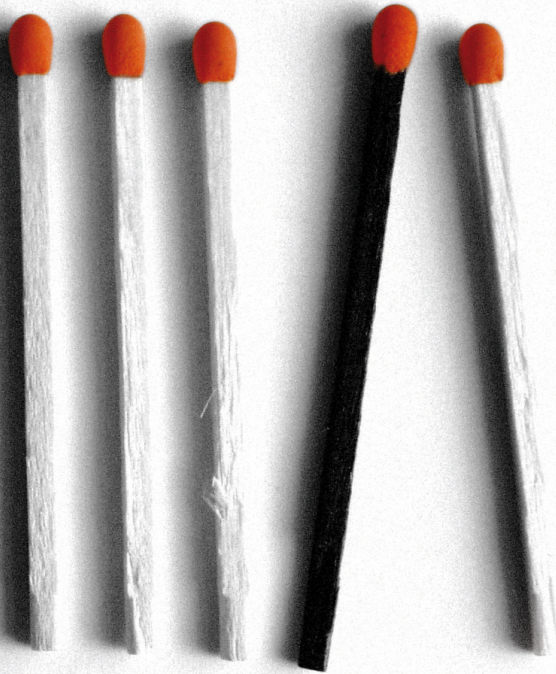
→ De praktijktest staat of valt met de goede selectie en goede kwaliteit van de testers. Het is daarom van het grootste belang om de uitvoering van de praktijktest grondig voor te bereiden.

■ STAP 1 - Selectie van de testpersonen

Testpersonen komen in aanmerking als zij voldoen aan enkele voorwaarden. Zij (1) mogen geen strafblad hebben, (2) moeten in staat zijn om verslag te maken van een test op een logische, leesbare, heldere, objectieve en neutrale wijze en (3) moeten voldoende emotionele afstand kunnen nemen tijdens en na de test.

■ STAP 2 - Opleiding van de testpersonen

Alle personen die de eerste selectie doorstaan, worden toegelaten tot een opleiding voor testpersoon. Eerst krijgen de testpersonen een theoretische opleiding. Daarin worden hen volgende zaken geleerd:



1. De inhoud van de antidiscriminatiewet, en in het bijzonder van de bepalingen over het bewijs in discriminatiezaken.
2. De bedoeling van een praktijktest (gedrag registreren, niet discriminatie ontdekken of uitlokken).
3. Het belang van een neutrale en objectieve houding van de testpersoon.
4. Het belang van respect voor de privacy van de geteste persoon.
5. Een theoretisch draaiboek (procedure) van verschillende mogelijke testen: (1) de test voor woonsituaties, (2) de test voor arbeidsituaties, (3) de test voor uitgaansgelegenheden.

■ STAP 3 - Vormen van testteams ('matchen').

Dit is een zeer belangrijke stap: hier worden personen met een bepaald kenmerk (bijvoorbeeld een donkere huidskleur) samengevoegd met een testpartner zonder dat kenmerk (bijvoorbeeld een blanke huidskleur), zodat zij samen een vast testteam vormen. De samenstelling van een testteam dient zo te gebeuren dat de testpersonen van een team zoveel mogelijk op elkaar lijken, afgezien van het beschermd kenmerk (bijvoorbeeld huidskleur). Zo moeten zij hetzelfde geslacht hebben, een vergelijkbare grootte, taalgebruik, kledingsstijl, opleidingsniveau enz. Hoe meer kenmerken gelijk zijn, hoe beter testpersonen bij elkaar passen ('matchen') in een team.

■ STAP 4 - De praktische opleiding

Tijdens de praktische opleiding moeten de samengestelde testteams de praktijktest 'oefenen'. Daarbij komen drie hoofdsornten testen aan het bod: (1) woontesten (2) jobtesten en (3) uitgaanstesten.

Terwijl het ene teamlid oefent met een (gespeelde) verhuurder / werkgever / discotheekuitbater, kijkt het andere teamlid grondig toe en noteert hij precies wat zijn partner zegt en hoe hij zich gedraagt. Zo kunnen zij elkaars gedrag, houding en stijl overnemen. De lesgever observeert de testpersonen tijdens de oefeningen en stuurt hen bij. Er wordt grote aandacht besteed aan het respect, beleefdheid, neutraliteit en privacybescherming.

Oproep

Als burger kunt u zonder hulp geen kwalitatief hoogstaande praktijktesten uitvoeren, terwijl wij als Liga voor Mensenrechten en Kif Kif, evenmin testen kunnen doen zonder uw hulp. Daarom lanceren de Liga voor Mensenrechten en Kif Kif een oproep aan alle burgers die willen meehelpen bij de bestrijding van discriminatie om zich kandidaat te stellen voor de functie van testpersoon.

Wij verzorgen een gratis opleiding van goed niveau, die u in staat zal stellen mee te werken aan de bestrijding van discriminatie op de woonmarkt, op de arbeidsmarkt en in het uitgaansleven.

Interesse? Neem dan contact op met de initiatiefnemers (liefst per mail):

Kif Kif
Lange Beeldekensstraat 245
2060 Antwerpen
info@kifkif.be
www.kifkif.be

Liga voor de Mensenrechten
J. Van Stopenberghestraat 2
9000 Gent
info@mensenrechten.be
www.mensenrechten.be



5 MISVERSTANDEN OVER DE PRAKTIJKTEST

De praktijktest is controversieel, en roept bij sommigen sterke weerstand op. Veel van die weerstand kan verklaard worden door het feit dat de praktijktest vaak verkeerd begrepen en weergegeven wordt. Daarom volgen nu vijf veel gehoorde misverstanden over de praktijktest.

MISVERSTAND 1 - De praktijktest is een werkwijze om discriminatie uit te lokken of te provoceren.

→ De praktijktest dient om het bestaan van discriminerend gedrag vast te stellen of te bevestigen. Zij registreert alleen maar wat al voorhanden is. Om een overtuigend juridisch dossier te kunnen bouwen is het van het grootste belang geen gedrag uit te lokken.

MISVERSTAND 2 - De praktijktest is een vorm van spionage.

→ De praktijktest gebeurt met respect voor het privé-leven van de persoon die getest wordt. De test beperkt zich strikt tot de vraag of de geteste persoon discrimineert tijdens sollicitaties/ bij het verhuren van woningen/ bij het betreden van discotheken. Zij brengt geen private geheimen van werkgevers of handelaars aan het licht.

MISVERSTAND 3 - Het uitvoeren van de praktijktest leidt altijd tot een veroordeling.

→ De praktijktest heeft als enige bedoeling bij te dragen tot de waarheid met betrekking tot een klacht over discriminatie. Vaak blijkt ook uit een test dat de beweerde discriminatie niet voorhanden was en is.

MISVERSTAND 4 - De praktijktest vormt een doorslaggevend bewijs. Als uit een praktijktest discriminatie blijkt, is de rechtszaak voor de eisende partij gewonnen.

→ De rechter kan uit een praktijktest een vermoeden van discriminatie afleiden, hij is daartoe niet verplicht. De geteste persoon krijgt krachtens de wet steeds de mogelijkheid om het vermoeden te weerleggen.

MISVERSTAND 5 - Iedereen kan een praktijktest uitvoeren

→ Een praktijktest heeft alleen waarde als die uitgevoerd wordt door grondig geselecteerde en opgeleide testpersonen die geen enkele band hebben met het slachtoffer. Bovendien moet zij gebeuren onder professioneel toezicht en met respect voor een aantal procedureregels en kwaliteitseisen.

