

CAMPAGNEBRIEF

H A N D I N H A N D

Driemaandelijks • jaargang 23 / 2015 • nr. 2 • april - mei - juni 2015 • Afgiftekantoor: 2099 Antwerpen X

Afzender: Hand in Hand vzw, Sint-Jacobsmarkt 82, 2000 Antwerpen

Campagne

IK BEN GEEN RACIST MAAR

“IK BEN GEEN RACIST MAAR”- CAMPAGNE VEROOorzaakt STORM OP SOCIALE MEDIA

Met de campagne “Ik ben geen racist maar”, die op 27 april 2015 werd gelanceerd, wilde antiracisme-organisatie Hand in Hand op sociale media het debat openen over racisme en mogelijke oplossingen. In dat opzet zijn we duidelijk geslaagd: de campagne zorgde einde april voor duizenden comments op Facebook en Twitter.

Verhalen over racisme en discriminatie domineren alweer het medialandschap. De terugkeer van Syriëstrijders, aanslagen in Parijs en uitspraken van bepaalde politici zorgen voor debatten en discussies rond de termen ‘vrije meningsuiting’, ‘discriminatie’ en ‘racisme’. Racisme wordt daardoor gerealiseerd, soms zelfs genormaliseerd. Hand in Hand wilde met een nieuwe campagne duidelijk maken dat racisme wel degelijk nog elke dag voorkomt, om het zo met z’n allen te bestrijden.

‘IK BEN GEEN RACIST MAAR...’: EEN RACISTISCH FILMPJE DAT PER DISLIKE KORTER WORDT

Vertrekpunt van de campagne was een ogenschijnlijk onbelangrijke zin die we elke dag horen: ‘Ik ben geen racist maar.’ Een voorzichtige opener waarna iemand toch aan een racistisch discours begint. In een

“IK BEN
GEEN
RACIST
MAAR”

filmpje op ikbengeenracistmaar.be zagen we een vrouw hetzelfde doen. Wat volgde was een reeks clichés en veralgemeningen over mensen van vreemde herkomst. Clichés die je regelmatig leest op sociale media, waar mensen dezelfde openingszin gebruiken om zich zowat alles te permitteren. Met één verschil: wie haar onderbrak door te dislikken, kortte het racistische filmpje enkele milliseconden in. Het doel? Met z’n allen massaal dislikken zodat het racistische discours in het filmpje helemaal verdween.

MANIFEST

Je kon én kan nog steeds op de website ook een manifest ondertekenen dat de overheid oproept om meer te ondernemen tegen racisme en discriminatie.

HERKENBAARHEID VEROOorzaakt DEBAT

Dat de monoloog en hetgeen de vrouw zegt voor velen herkenbaar was, werd snel duidelijk. Heel wat mensen duwden op dislike, anderen gingen akkoord met wat de vrouw zei. Voer voor discussie: wat is racisme? Waar begint en waar eindigt het? Wat is een veralgemening? Welke zijn de échte pijnpunten? De campagne was hét gespreksonderwerp op Facebook en Twitter.

RESULTATEN

Op iets meer dan 24 uur tijd behaalde het filmpje maar liefst 35.000 dislikes, waardoor de vrouw haar monoloog ‘Ik ben geen racist maar’ helemaal werd ingekort tot ‘Ik ben geen racist’. Wat nog belangrijker is: alle belangrijke Vlaamse media berichtten over de campagne, wat op hun Facebookpagina’s zorgde voor lange en hevige discussies met duizenden comments. Alleen al het facebook-bericht op de eigen fanpagina “jobdiscriminatie” (van Hand in Hand) werd meer dan 12000 keer gelezen.

Ook op Twitter woedde het debat: de hashtag [#ikbengeenracistmaar](https://twitter.com/ikbengeenracistmaar) was urenlang hét trending topic. Missie meer dan geslaagd.

Hand in Hand gaat deze resultaten gebruiken om de overheid te verzoeken structurele oplossingen tegen racisme te zoeken.



Wat kan je nu nog doen?

1° TEKEN HET MANIFEST

Het filmpje is volledig weggeklikt maar Hand in Hand wil vooral structurele oplossingen tegen racisme. We hebben hiervoor een manifest opgesteld dat de belangrijkste eisen weergeeft. Dat vindt u op www.ikbengeenracist.be of op de achterzijde van de affiche in bijlage. Vele mensen ondertekenden dit al nadat ze het racistische filmpje hadden gedislikt. We willen nu nog meer mensen achter dit manifest krijgen. Surf daarom naar www.ikbengeenracist.be en onderteken mee het manifest.

2° VERSPREID DE AFFICHE "IK BEN GEEN RACIST MAAR"

In bijlage vindt u een A3-affiche. Ze heeft als doel de campagne ook in het straatbeeld mee bekend te maken en wil aanzetten om het manifest te ondertekenen. U kan extra exemplaren (of een digitale versie) bestellen op www.anti-racisme.be of via info@anti-racisme.be. Kleine hoeveelheden affiches zijn gratis zolang de voorraad strekt, we rekenen wel portkosten. De digitale versie kan je ook afdrukken (A4-formaat). Voor grotere aantallen rekenen we een remgeld (zie www.anti-racisme.be).

3° WERK MEE AAN HET GEPLANDE VORMINGSTRAJECT

Na de zomer starten we in een aantal centrumsteden met een educatief traject dat dieper ingaat op het structureel racisme in onze samenleving én wat we hiertegen kunnen doen.

Interesse?

Wil je op de hoogte blijven en/of meewerken? Stuur een mailtje naar info@anti-racisme.be Meer hierover in de volgende Campagnebrief.

Praktijktesten nu!

#Praktijktestenu is een initiatief van verschillende middenveldorganisaties, waaronder Hand in Hand tegen racisme, in de strijd tegen discriminatie. Discriminatie bij dienstenchequebedrijven (zie onderzoek Minderhedenforum) toonden aan dat het hoog tijd was voor meer actie. Daarom pleiten we voor praktijktesten en mystery calls als billijke hulpmiddelen tegen discriminatie.

Discriminatie is niet enkel het probleem van een individu, of is niet alleen een zaak tussen slachtoffer en dader, discriminatie is een maatschappelijk probleem met schadelijke gevolgen voor iedereen. Sensibilisering en zelfregulering zijn noodzakelijk, maar ruim onvoldoende indien er geen sterk handhavingsluik aan gekoppeld is.

Discriminatie kan je terugdringen door de pakkans te vergroten. Als het Federaal voedselagentschap massaal controles mag uitvoeren, dan moet de sociale inspectie dit ook kunnen. Maar daarvoor moeten ze wel de mogelijkheid krijgen.

Zowel in het federaal parlement als in het Vlaamse parlement hebben de afgelopen maanden hoorzittingen plaatsgevonden rond discriminatie op de arbeidsmarkt.

De zwakke schakels in de antidiscriminatie-regelgeving zijn controle en sanctivering door de overheid zelf. Dit omdat de bevoegde toezichtsorganen (bijvoorbeeld de Vlaamse sociale inspectie) moeilijk discriminatie kunnen bestrijden doordat ze geen specifieke opsporingsinstrumenten mogen inzetten zoals praktijktesten.

Uit een in opdracht van de overheid uitgevoerde studie (Eubelius) blijkt dat de overheid (zowel Vlaams als federaal) haar opdracht om zelf discriminatie ten gronde en structureel te kunnen bestrijden, kan helpen waarmaken als er een wettelijk kader wordt gecreëerd zodat praktijktesten en mystery calls door de overheid zelf kunnen worden uitgevoerd.

De bevoegde inspecties zouden dan bewijsmateriaal kunnen verzamelen en discriminerende handelingen vaststellen en gerechtelijk kunnen vervolgen.



Het samenwerkingsverband #praktijktesten zal hier de komende maanden actie blijven voor voeren. We plannen onder meer een massamailing naar alle Vlaamse en federale parlementairen om deze eis kracht bij te zetten. Meer hierover in ons e-zine of de volgende Campagnebrief.

WAT IS HET VERSCHIL TUSSEN MYSTERY SHOPPING EN PRAKTIJKTESTEN?

Bij *mystery shopping* (of *mystery calls*) speelt men een fictieve klant met een discriminerende vraag en gaat men vervolgens na of een organisatie op de discriminerende vraag ingaat of niet. Men vraagt bijvoorbeeld aan een interimkantoor om geen uitzendkracht van vreemde origine te sturen, aan een vastgoedmakelaar om de woning niet de verhuren aan een homokoppel, aan een dienstenchequebedrijf om geen poetshulp met een hoofddoek te sturen, of aan een taxibedrijf om geen vreemde taxichauffeur te sturen.

Bij *praktijktesten* gaat men na of er een ongelijke behandeling is van twee of meerdere quasi-identieke (fictieve) kandidaten. De kandidaten verschillen niet van elkaar op zoveel mogelijk relevante kenmerken, behalve op vlak van de te testen discriminatiegrond(en).

Bijvoorbeeld twee kandidaat-huurders belen een makelaar op met de vraag een woning te kunnen huren of twee sollicitanten sturen quasi-identieke cv's naar een bedrijf, waarbij het ene profiel een Vlaamse naam heeft en het andere een Arabische naam. Wanneer de twee kandidaten vervolgens ongelijk behandeld worden (bijvoorbeeld de kandidaat met een Vlaamse naam wordt uitgenodigd om de woning te bezichtigen of om op sollicitatiegesprek te komen en de andere kandidaat met een Arabische naam

niet), dan wijst deze ongelijke behandeling op een vermoeden van discriminatie.

Praktijktesten zijn een sterk instrument om discriminatie in kaart te brengen, omdat er effectief gedrag vastgesteld wordt. In tegenstelling tot enquêtes waarin er naar eventuele discriminerende handelingen gevraagd wordt, observeert men bij praktijktesten dus rechtstreeks het gedrag. Hierdoor worden de resultaten van praktijktesten niet vertekend door herinneringsproblemen of door sociaal wenselijke antwoorden. Omwille van deze voordelen worden praktijktesten wereldwijd gebruikt voor zowel onderzoeks- als juridische doeleinden.

Eén van de moeilijkheden in de strijd tegen discriminatie is het bewijzen van discriminatie. Hoewel de Belgische wetgeving een verschuiving van de bewijslast stipuleert van het slachtoffer naar de beklaagde bij een 'vermoeden van discriminatie', blijft het nog steeds onduidelijk welke feiten dit vermoeden van discriminatie kunnen bewijzen. Vanuit puur methodologisch oogpunt bestaat het sterkste onderzoeksdesign daarom uit de combinatie van verschillende testen. Men kan bijvoorbeeld *mystery calls* gebruiken om na te gaan of een bedrijf ingaat op discriminerende vragen van klanten, correspondentietesten om te onderzoeken of het bedrijf discrimineert in de eerste sollicitatieronde voor de aanwerving van een nieuwe arbeidskracht, en situatietesten om te controleren of het bedrijf ook in latere ronden discrimineert. Bij een dergelijke combinatie worden de nadelen van een bepaalde methode steeds opgevangen door een voordeel van een andere methode.

Met dank aan: Pieter-Paul Verhaeghe, #Praktijktesten nu. Maar welke praktijktesten?, Poliargus paper No 2015/03, april 2015.

WAAROM ZIJN PRAKTIJKTESTEN EN MYSTERY CALLS DOOR DE OVERHEID MEER WENSELIJK DAN DEZE DOOR DE SECTOR ZELF?

We legden deze stelling voor aan enkele sociale wetenschappers. Ze hebben ons hun mening gegeven vanuit hun engagement waarvoor dank.

Nadia Fadil: Het is belangrijk om de premissen of vooronderstellingen achter de stellingen te verduidelijken. In principe gaat het hier over de koppeling van praktijktesten aan het doel van een sterk antidiscriminatiebeleid. In dat geval klopt de stelling niet, want er wordt nu al jaren verwacht dat sectoren en bedrijven via zelfregulering de problemen inzake discriminatie oplossen, maar dat is niet (voldoende) het geval. De zelfregulering is te vrijblijvend.

Pieter-Paul Verhaeghe: De zelfregulering binnen een sector kan ook aan de hand van *mystery calls/shoppings* en praktijktesten gebeuren. Dat is bijvoorbeeld wat Federgon (koepelorganisatie van de uitzendsector) de laatste jaren al doet. Sinds 2011 voert ze *mystery calls* uit bij aangesloten uitzendkantoren. Maar de zelfregulering in deze sector kampt met minstens twee geloofwaardigheidsproblemen: ten eerste is ze verre van transparant over de gebruikte methodologie en de resultaten en ten tweede laat ze het na om discriminerend gedrag te sanctioneren. Wat het tweede punt betreft kunnen we stellen dat praktijktesten en *mystery calls* een noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde zijn om discriminatie aan te pakken. Ze kunnen op een objectieve manier een patroon van discriminatie aantonen, maar leiden niet automatisch tot een gedragsverandering. Discriminerende bedrijven moeten verplicht worden om hun gedrag te veranderen. Zelfregulering botst hier duidelijk op haar limieten. Federgon vraagt

COLOFON

Dit is een uitgave van
Hand in Hand tegen racisme vzw,
Sint-Jacobsmarkt 82
2000 Antwerpen
tel 03/281.15.05
www.anti-racisme.be
info@anti-racisme.be

Hand in Hand is lid van 11 11 11,
Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Hart
boven Hard, FOV, United for Intercul-
tural Action en ENAR

REDACTIE

Marius Dekeyser en Ludo Segers

VORMGEVING

www.x-oc.com

DRUK

De Wrikker, Berchem

ADRESWIJZIGING

Is uw adres niet correct of gaat u
weldra verhuizen?
Laat ons iets weten a.u.b.

WEBSITE

Voor meer info over de werking van
Hand in Hand vzw, kan u altijd terecht
op onze website,
www.anti-racisme.be
of www.jobdiscriminatie.be

GIFTEN

Wilt u de werking van Hand in Hand
financieel ondersteunen? Stort een
gift op ons rekeningnummer
000-0000116-19.
IBAN BE 39 0000 0001 1619
BIC BPOTBEB1

Vanaf minimaal 40 euro per jaar
ontvangt u een fiscaal attest.

PAPIEREN CAMPAGNEBRIEF OF E-ZINE

Vier maal per jaar ontvangt u een gratis
Campagnebrief van Hand in Hand. We
denken dat dit nog steeds nuttig is in
deze digitale tijden, ook omwille van de
oververzadiging van het e-mailverkeer.
In de Campagnebrief gaan we ook iets
dieper in op onze thema's en campag-
nes dan in de korte berichten die we
via e-mail versturen.

Wil u echter sneller nieuws of meer kort
op de bal, laat ons dan uw e-mailadres
weten en we bezorgen u voortaan ook
ons e-zine met regelmatige campagne-
oproepen. Of wil u liever geen papieren
Campagnebrief meer, maar enkel
digitale berichten, laat ons dan zeker
ook iets weten. Vergeet ook niet om
eventuele adreswijzigingen door te
geven, waarvoor dank.

haar leden die via mystery calls op discrim-
inatie betrapt werden om een actieplan uit
te werken. De interimkantoren zijn volledig
vrij hoe ze dit doen. Federgon dreigt ook om
het kwaliteitslabel af te nemen wanneer een
interimkantoor drie keer betrapt wordt op
discriminerend gedrag. Sinds de start van
haar mystery calls in 2011 is er echter nog
geen enkel agentschap zijn kwaliteitslabel
kwijt geraakt. Dat is weinig geloofwaardig in
een sector waar het dossier Adecco reeds
structurele discriminatie aantoonde.

Orhan Agirdag: Volgens mij is noch de
overheid, noch de sector zelf een geschikte
actor om praktijktesten of mystery calls uit te
voeren. Enerzijds is de overheid een bureau-
cratische en logge machine, zeker wanneer
het gaat over discriminatie. Bovendien is de
overheid afhankelijk van de politieke kleur
van het moment die in democratieën afhan-
kelijk is van een electorale meerderheid. Wat
discriminatie betreft gaat het echter om de
belangen van de minderheden die niet of
zelden de electorale meerderheid hebben.
Dit maakt dat controlemechanismen op dis-
criminatie die afhankelijk zijn van politiek en
overheid geen duurzame oplossing kunnen
bieden. Anderzijds heeft de sector zelf eco-
nomische belangen om discriminatie niet
aan te pakken (onder meer om geen klanten
weg te jagen). Het is uitermate naïef om te
denken dat een voluntaristische instantie de
reusachtige problemen van discriminatie kan
aanpakken. Want waarom zou een orgaan
binnen de sector niet exact dezelfde fouten
maken als de sector zelf? Een alternatief is
om een onafhankelijke agentschap tegen
discriminatie op te richten. Dit agentschap
kan dan in samenwerking met onafhanke-
lijke universitaire experts praktijktesten
of mystery calls op een systematische en
correctie wijze uitvoeren. De data die hieruit
vloeien dienen opgesteld te worden voor
andere wetenschappers zodat processen
van discriminatie beter in kaart gebracht

kunnen worden. Slechts na deze onafhanke-
lijke controle heeft de overheid en de sector
een functie. De overheid dient namelijk
discriminatie (hard) te bestraffen. De sector
dient om sensibiliseringsacties uit te voeren.

Maarten Loopmans: Het lijkt me dat je
praktijktesten/mystery shopping op twee
manieren kan gebruiken. Als instrument om
wantoestanden mee aan te pakken of als in-
strument voor de overheid om de effectiviteit
van zelfregulering na te gaan. Wanneer het
eerste gebruik wordt gekozen, zullen er veel
tests moeten gebeuren om een impact te heb-
ben op het gedrag binnen de sector, omdat de
pakkans groot genoeg moet zijn. Dit lijkt me
praktisch moeilijk te organiseren, en duur.
Praktijktesten zullen niet door de overheid
zelf kunnen worden uitgevoerd, omdat er te
weinig personeel beschikbaar is om voldoende
controles uit te oefenen zonder tegelijk in
de aandacht te lopen. Het zal moeten worden
uitbesteed wat ofwel de prijs zal opdrijven,
ofwel de kwaliteit en zo de geloofwaardigheid
van de tests nadelig zal beïnvloeden. De
tweede optie lijkt me wel zinvol, omdat men
met een beperkter aantal praktijktesten een
hele sector kan disciplineren om zichzelf
beter te reguleren. Los van deze praktische
dimensies, lijkt het me belangrijk om de juri-
dische kracht van praktijktests wettelijk goed
te onderbouwen zodat de praktijktests ef-
fectief tot bestraffing kunnen leiden (en niet
enkel een symbolisch instrument worden).

Olivia Rutazibwa: Idealiter doen beide
instanties de testen en mystery calls. De
sector zelf omdat het integraal deel uit maakt
van de kwaliteitsmonitoring van hun dien-
sten en ze zouden systematisch als zodanig
opgevat moeten worden in hun werking. De
overheid heeft dezelfde plicht vanuit een
inclusief burgerschap / welvaartstaat idee.

Met dank aan: Hakim Benichou, samenwer-
kingsverband #praktijktestennu.

Vrijwilligers gezocht

Hand in Hand is steeds op zoek naar vrijwilligers, zowel voor de landelijke werking als om lokaal een steentje bij te dragen.

De mogelijkheden zijn legio, variërende van administratieve taken op het secretariaat tot het opstarten van een lokale werking tegen racisme. Medewerking aan onze campagnes kan vele vormen aannemen. Je tijdsinvestering kan je zelf bepalen.

Graag meer info of een gesprekje? Contacteer het secretariaat.