

## Wettelijk kader van 1 januari 2018 over de discriminatietests in het domein van de werkgelegenheid

Sinds 1 januari 2018 is er een wettelijk kader voor discriminatietests in het domein van de werkgelegenheid. Discriminatietests zijn bedoeld om na te gaan in welke mate twee of meer vrijwel identieke personen ongelijk worden behandeld in het licht van een wettelijk beschermd criterium.

**Op federaal niveau**<sup>1</sup> zullen de sociaal inspecteurs<sup>2</sup> de bevoegdheid hebben om zich voor te doen als klanten, potentiële klanten, werknemers of potentiële werknemers om na te gaan of er op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt.

Deze praktijk is strikt gereguleerd en de sociaal inspecteurs mogen alleen optreden onder de volgende voorwaarden:

- Wanneer er objectieve aanwijzingen zijn van discriminatie,
- Na een klacht of melding,
- Ondersteund door resultaten van datamining en datamatching (onderzoek in gegevensverzamelingen),
- Met voorafgaande schriftelijke toestemming van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

**Op het niveau van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**<sup>3</sup> kunnen de gewestelijke inspecteurs<sup>4</sup> op het vlak van tewerkstelling overgaan tot:

- praktijktesten, die bestaan uit het versturen van paren gelijkaardige sollicitaties die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt;
- Mystery calls, waarbij een werkgever wordt gecontacteerd om te controleren of hij niet tegemoetkomt aan een discriminerende vraag van een mogelijke klant.

Deze maatregel heeft betrekking op:

- Werkgevers van wie ten minste één van de exploitatiezetels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, enkel voor wat deze exploitatiezetel(s) betreft,

---

<sup>1</sup> Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, B.S., 5 februari 2018

<sup>2</sup> <http://www.werk.belgie.be/>

<sup>3</sup> Ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, B.S., 21 november 2017

<sup>4</sup> <http://werk-economie-emploi.brussels/>

- Lokale besturen in de zin van artikel 2, 1°, van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat,
- De openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de zin van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.

Dit alles is strikt gereguleerd en de gewestelijke inspecteurs mogen alleen optreden onder de volgende voorwaarden:

- Na klachten of meldingen,
- Op grond van ernstige aanwijzingen van praktijken die als directe of indirecte discriminatie kunnen worden bestempeld.