

A woman with dark hair, wearing a dark blue shirt with a white floral pattern, is looking out a large window. The window shows a modern building with many windows. The scene is brightly lit, suggesting daytime.

**2020**

**Praktijktesten  
op de  
Brusselse  
arbeidsmarkt**

**UNIA**

unia.be    

## Inhoudstafel

Inleiding .....	2
1 Wat is een praktijktest ? .....	3
2 De wetgeving over praktijktesten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest .....	4
3 Cijfers van Unia over discriminatie bij aanwerving in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest .....	5
4 Obstakels bij het uitvoeren van praktijktests .....	7
5 Aanbevelingen .....	8

## Inleiding

Praktijktesten omvatten een geheel van onderzoeksmethodes die helpen om een bewijs van discriminatie te verzamelen. Twee methodes zijn hier in het bijzonder bedoeld: de correspondentietest (of ‘praktijktest’), veronderstelt het versturen van twee vergelijkbare profielen voor eenzelfde vacature. Die twee profielen verschillen door de aan- of afwezigheid van een criterium dat beschermd is door de Brusselse antidiscriminatiewetgeving. De *mystery call* bestaat uit het zich voordoen als een klant van een aanbieder van goederen of diensten, waarbij de klant een discriminatoire vraag stelt.

Sinds hun goedkeuring in november 2017 hebben de praktijktesten veel aandacht gekregen in de politiek, media en academische wereld. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd zo pionier op dat vlak in België<sup>1</sup>. De testen zelf blijven ook niet beperkt tot het domein van de arbeidsrelaties, ze worden tegenwoordig ook gebruikt om discriminatie in de huisvesting aan te tonen: de ordonnantie van 21 december 2018 heeft deze tests geïntegreerd in de Brusselse Huisvestingscode. Ook Unia maakte reeds gebruik van praktijktesten, zowel met onderzoeksdoeleinden – voor het schrijven van de Diversiteitsbarometer Huisvesting<sup>2</sup> of de Diversiteitsbarometer Werk<sup>3</sup> – als in individuele dossiers, met behulp van de universitaire *legal clinics*. Unia heeft tot slot ook een methode ontwikkeld, bedoeld voor particulieren die zelf een praktijktest<sup>4</sup> willen uitvoeren. Die tool beperkt zich evenwel tot het domein huisvesting.

De praktijktest wordt in het buitenland regelmatig gebruikt. In Frankrijk, bijvoorbeeld, voert de Défenseur des droits zelf praktijktesten uit om het bestaan van bepaalde structurele vormen van discriminatie aan te tonen. De Défenseur stelt ook een methodologie voor aan particulieren die zelf een test willen doen, nadat ze slachtoffer zijn geworden van discriminatie<sup>5</sup>.

Meer dan twee jaar na de goedkeuring van de ordonnantie van 16 november 2017<sup>6</sup>, komt dit rapport terug op het gebruik van praktijktesten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, beschrijft het enkele drempels waarop men is gestoten, en stelt het enkele pistes voor met oplossingen om het functioneren van dit instrument in de strijd tegen discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt te verbeteren.

Meer in het bijzonder stelt Unia vast dat er tot op heden zeer weinig praktijktesten zijn uitgevoerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Er zijn meerdere verklaringen voor die vaststelling: de samenwerking tussen Unia en de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (IRE/GWI) is verder uit te bouwen, het aantal dossiers bij Unia is relatief beperkt – vooral in vergelijking met wat de veronderstelde realiteit is van discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Maar er zijn ook meer structurele obstakels: de relatief zware procedure, of de vereiste om over ernstige aanwijzingen én een melding van discriminatie te beschikken, alvorens een praktijktest wordt uitgevoerd. Unia formuleert in dit rapport ook meerdere mogelijkheden om de efficiëntie van die testen te versterken. Ten eerste liggen er kansen in de exploitatie van bepaalde

---

<sup>1</sup> Enkele maanden later nam de federale wetgever ook een wet aan, en het Waals parlement organiseerde een reeks hoorzittingen over de mogelijkheid om een gelijkaardig wettelijk kader aan te nemen.

<sup>2</sup> Hier te raadplegen: <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/diversiteitsbarometer-huisvesting>.

<sup>3</sup> Hier te raadplegen: <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/diversiteitsbarometer-werk>.

<sup>4</sup> Hier te raadplegen: <https://www.unia.be/nl/sensibilisering-en-preventie/tools/raciale-discriminatie-op-de-huisvestingsmarkt-hoe-bewijs-je-het>.

<sup>5</sup> Défenseur des droits, « Le test de discrimination, une méthodologie à respecter », Praktijkgerichte fiche bestemd voor slachtoffers van discriminatie, beschikbaar in het Frans op <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/fiches-thematiques/le-test-de-discrimination-une-methodologie-a-respecter>.

databanken, door gebruik te maken van de techniek van datamining/datamatching. Een tweede optie is het invoeren van de mogelijkheid om een praktijktest uit te voeren, enkel op basis van ernstige aanwijzingen. Dat kan bijvoorbeeld een melding zijn, maar de cumulatieve voorwaarde (klachten én ernstige aanwijzingen) hoeft dan niet vervuld te worden. Een derde piste ligt in het versterken van de zelfregulering en preventie op het niveau van de sectoren.

## 1 Wat is een praktijktest ?

Bij de goedkeuring van de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 – gedeeltelijk vernietigd door het Grondwettelijk Hof – had de wetgever voorzien dat een praktijktest aanleiding kon geven tot een vermoeden van discriminatie, zonder daarbij te definiëren hoe die test uitgevoerd moest worden. Het Grondwettelijk Hof sprak zich over dit systeem uit, en stelde dat het uitvoeren van praktijktesten conform was met de Grondwet, maar dat de algemene principes die die testen vormgeven, in een wet moesten worden gegoten, eerder dan in een uitvoeringsbesluit<sup>7</sup>. Die mogelijkheid werd echter niet expliciet hernomen in de wet van 10 mei 2007, noch in de gemeenschaps- en gewestelijke antidiscriminatieregelgeving – zonder de mogelijkheid om praktijktesten in te voeren evenwel uit te sluiten<sup>8</sup>.

Bij gebrek aan wettelijk voorgeschreven regels waren er veel onzekerheden bij de uitvoering van deze tests: welke methodologie moest worden gevolgd om ze te kunnen vergelijken? Welke bewijskracht moet worden gegeven aan een geslaagde test? En hoe moet dit worden afgewogen tegen het risico op provocatie? Dit gebrek aan precisie verhinderde echter niet dat sommige individuele initiatieven door de rechtbanken werden erkend, zonder dat echter werd voldaan aan de behoefte aan meer rechtszekerheid. Aangezien het moeilijk is om het bewijs van discriminatie op de arbeidsmarkt te leveren, heeft de wetgever zijn arbeidsinspectiediensten willen uitrusten met nieuwe onderzoeksmethoden die het mogelijk maken om bepaalde gerichte controles uit te voeren.

De praktijktest is een vorm van onderzoek die een gangbare aanwervingspraktijk simuleert om de aanwezigheid van discriminatoire criteria in een wervingsproces aan het licht te brengen. De twee belangrijkste werkingswijzen zijn een correspondentietest en *mystery shopping*, bijvoorbeeld in de sector van de dienstencheques. Die tests kunnen voor verschillende doeleinden worden gebruikt: het creëren van een vermoeden van discriminatie in een individueel dossier, structurele tests die worden uitgevoerd in het kader van de zelfcontrole van een sector, of de academische tests, zoals vermeld in de federale en Vlaamse regeerakkoorden. Die laatste zijn dan meer gericht zijn op het aan het licht brengen van vormen van structurele discriminatie op de arbeidsmarkt.

---

<sup>7</sup> Grondwettelijk Hof, arrest n° 157/2004 van 6 oktober 2004.

<sup>8</sup> Wetsontwerp tot bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, Wetsontwerp tot bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek (...), Verslag namens de Commissie voor de Justitie, *Doc. Parl. 2006-2007*, DOC 51 2720/009, pp. 70-72. Christian Bayart, expert ondervraagd door de Commissie, verklaarde : “*Het vermoeden van discriminatie kan onder meer gewekt worden aan de hand van praktijktesten en statistieken. Voor die praktijktesten is er volgens de wet een bijzonder koninklijk besluit vereist. Nochtans was en is de rol van die praktijktesten in het kader van de wet van 25 februari 2003 redelijk beperkt. De wet van 25 februari 2003 heeft nooit een mogelijkheid of een basis gegeven om de praktijktesten te gebruiken als een soort van methode om discriminaties proactief te gaan opsporen. De praktijktest kadert volledig binnen de bewijslastregeling, en zou dus maar kunnen worden aangewend, naar aanleiding van een concreet (vermoed) geval van discriminatie.*”

## 2 De wetgeving over praktijktesten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De Raad van State bevestigde dat er een zo solide mogelijke wetgeving moest komen om de praktijktesten te regelen. Het is daarbij de bedoeling om twee specifieke valkuilen te vermijden: een gebrek aan evenwicht tussen de strijd tegen discriminatie en de fundamentele vrijheden van de werkgever enerzijds, en het risico op provocatie of oneerlijke methoden, anderzijds.

Op 16 november 2017 heeft het Brussels Parlement een ordonnantie ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt aangenomen<sup>9</sup>. Het was daarmee het eerste parlement dat een dergelijke maatregel aannam. Het geeft de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (IRE/GWI) het recht om een geleende identiteit aan te nemen om per post, elektronisch of telefonisch, paren van soortgelijke kandidaturen naar een potentiële werkgever te verzenden. De GWI kan ook *mystery calls* uit voeren. De ordonnantie bepaalt dat de test niet mag leiden tot het ontstaan van een discriminerende praktijk: er wordt alleen opgetreden wanneer er ernstige aanwijzingen zijn en er een melding is die wijst op het voorkomen van reeds bestaande discriminatie; het is geen proactieve test.

Een bijzonder kenmerk van het Brusselse recht is dat alle vormen van discriminatie strafrechtelijk kunnen worden bestraft, maar dat er ook een administratieve boete kan worden opgelegd. Het is ook een vernieuwing dat in de ordonnantie van 16 november 2017, een definitieve veroordeling voor discriminatie kan leiden tot het verlies van overheidssubsidies. In vergelijking met andere regio's of de federale staat beschikken de arbeidsinspectie en het auditoraat dan ook over een groot aantal instrumenten om inbreuken op het discriminatieverbod te vervolgen. De goedkeuring van deze ordonnantie vindt ook plaats in het kader van de uitvoering van een tienpuntenplan om gelijke toegang tot de arbeidsmarkt te garanderen. Ondanks deze inspanningen is er echter nog steeds sprake van discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt, zoals blijkt uit de aanzienlijke socio-economische verschillen tussen de verschillende 'etnische' groepen met gelijke kwalificaties die zijn vastgesteld in de Socio-Economische Monitoring die door Unia en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid is gepubliceerd<sup>10</sup>.

---

<sup>9</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>10</sup> Hier te raadplegen: <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/socio-economische-monitoring-2019-arbeidsmarkt-en-origine>



### 3 Cijfers van Unia over discriminatie bij aanwerving in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De ordonnantie van 16 november 2017 is op 1 januari 2018 in werking getreden, waarna Unia en de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie in mei van dat jaar een samenwerkingsovereenkomst hebben afgesloten. Vanaf januari 2018 worden door Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opleidingen gegeven aan inspecteurs over de uitvoering van deze nieuwe bevoegdheid op het gebied van discriminatie. De eerste dossiers worden doorgestuurd naar de inspectiedienst, onder meer voor praktijktesten. Het doel van deze samenwerking blijft natuurlijk beperkt tot de bevoegdheden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: enkel dossiers met betrekking tot de weigering van een tewerkstelling door een in Brussel gevestigde werkgever kunnen naar de gewestelijke inspectiedienst worden gestuurd. Bovendien moet het slachtoffer expliciet toestemming geven om het rapport naar de regionale inspectiedienst te sturen.

Een eerste interne analyse van deze gevallen toont het belang van deze samenwerking met de inspectiedienst en de kwaliteit van hun werk aan. Tegelijk blijkt ook de noodzaak om nauwer contact te onderhouden over bepaalde 'moeilijke' dossiers, die met name betrekking hebben op de weigering om voor bepaalde openbare functies aan te werven wegens de nationaliteit van de werkzoekende; op leeftijdsdiscriminatie, die soms door de recruiter wordt gerechtvaardigd door te verwijzen naar het zoeken van een "junior"-profiel, ongeacht de ervaring van de kandidaat/kandidate; en tot slot, de kwestie van weigeringen om aan te werven op basis van het dragen van levensbeschouwelijke tekenen.

**In 2018 heeft Unia 59 dossiers geopend over weigering tot aanwerving in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :**

Overgemaakt aan de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie door Unia	9
Waarvan voor een praktijktest	2
Afgesloten wegens verbreking van contact (door meld(st)er)	7
Weigering tot toelating door de meld(st)er om de GWI te contacteren	2
Wettelijk gerechtvaardigd onderscheid	6
Loutere adviesvraag	10
Onderhandelde oplossing bekomen zonder tussenkomst van de inspectie	10
Dossier voor de rechter (met Unia al dan niet als partij)	8
Moeilijkheden eigen aan het dossier, of manifest ongegrond dossier (bv. indienen van meerdere meldingen, zonder enige aanwijzing van discriminatie, onzekere territoriale bevoegdheid, complexe rechtvaardiging door de werkgever).	7

De GWI voert op verzoek van Unia twee praktijktesten uit. De eerste met betrekking tot discriminatie op grond van nationale afkomst, de tweede op grond van leeftijd. Die tweede test - die wordt uitgevoerd door zes soortgelijke kandidaturen op te sturen, verdeeld over drie leeftijdsgroepen (20-30 jaar, 30-40 jaar, 40-50 jaar) - is doorslaggevend, aangezien alleen de twee jongere kandidaturen een positief antwoord krijgen. Een kwestie van territoriale bevoegdheid (de vestigingsplaats van de onderneming bevindt zich in Vlaanderen, met de wettelijke zetel in Brussel) leidde echter tot het afsluiten van het dossier.

**Voor 2019 opende Unia een vergelijkbaar aantal dossiers (58) voor discriminatie bij aanwerving in het BHG. Het aantal dossiers dat naar de inspectie werd gestuurd is licht gedaald (6).**

Overgemaakt aan de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie door Unia	6
Waarvan voor een praktijktest	4
Afgesloten wegens verbreking van contact (door meld(st)er)	11
Weigering tot toelating door de meld(st)er om de GWI te contacteren/weigering om dossier verder te zetten	6
Wettelijk gerechtvaardigd onderscheid	9
Loutere adviesvraag	1
Onderhandelde oplossing bekomen zonder tussenkomst van de inspectie	13
Dossier voor de rechter (met Unia al dan niet als partij)	3
Moeilijkheden eigen aan het dossier, of manifest ongegrond dossier (bv. melding die niet ernstig genoeg waren)	9

Unia stuurt vier testverzoeken naar de GWI, in het bijzonder met betrekking tot religieuze overtuigingen. Een daarvan werd afgesloten wegens gebrek aan contact met de meldster, de andere drie leiden tot een vaststelling van afwezigheid van inbreuk.

Deze cijfers illustreren dat deze dossiers zorgvuldig worden geanalyseerd voordat ze naar de inspectie worden gestuurd. Enkel dossiers waarvoor de meld(st)er toestemming heeft gegeven, waarbij het bestaan van discriminatie aannemelijk lijkt en waarbij tussenkomst van de inspectie opportuun wordt geacht, worden overgemaakt. Bovendien tonen deze cijfers ook bepaalde moeilijkheden bij de uitvoering van praktijktesten.

## 4 Obstakels bij het uitvoeren van praktijktests

Hoe kunnen we deze relatief teleurstellende resultaten van de in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitgevoerde praktijktesten verklaren? Verschillende factoren dragen daar aan bij.

- In de eerste plaats ontvangt Unia elk jaar slechts een gering aantal dossiers in verband met discriminatie bij aanwerving in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit vijftigtal dossiers vertegenwoordigt minder dan een kwart van het totale aantal dossiers over werkgelegenheid uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die jaarlijks door onze diensten worden geopend. Bovendien kan slechts een fractie van deze Brusselse meldingen worden gebruikt in het kader van een onderzoek door de gewestelijke inspectiedienst en een praktijktest. Deze cijfers zijn relatief verrassend gezien de wetenschappelijke bevindingen over de gelaagdheid van de Brusselse arbeidsmarkt op het vlak van etnische, geslachts- en sociale kenmerken.  
Ter verklaring kunnen we de volgende hypothesen aanbrengen: veel kandidaten die op grond van discriminatie zijn afgewezen, weten niet dat ze om die reden zijn afgewezen; veel recruiters hebben onbewuste voorkeuren - cognitieve selectievooroordelen - of zijn onwetend over de wet; en ten slotte zal een aanzienlijk deel van de slachtoffers van discriminatie die hier wél van op de hoogte zijn, geen contact opnemen met Unia, het Instituut of de inspectiedienst, om verschillende redenen, waaronder een gebrek aan bewijs. Het is in deze context en als antwoord op deze hinderpaal, dat de wetgever de invoering van praktijktesten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor ogen had.
- Ten tweede is de huidige procedure relatief omslachtig, wat de doeltreffendheid ervan vermindert. Om een praktijktest te kunnen uitvoeren, moeten achtereenvolgens de volgende stappen doorlopen worden:
  - 1) Er wordt een jobaanbieding gepubliceerd, het toekomstige slachtoffer van discriminatie reageert daarop en een weigering wordt expliciet of impliciet aan hem/haar gericht (geen reactie). Deze stappen duren meestal een paar weken.
  - 2) De persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie contacteert Unia, het Instituut voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, of Actiris Inclusive (Dienst voor Discriminatiebestrijding). Binnen deze organisaties wordt een dossierbehandelaar aangesteld en krijgt het dossier voorrang.
  - 3) Er vindt zo snel mogelijk een contact plaats tussen de dossierbeheerder en het slachtoffer om bepaalde verduidelijkingen te verkrijgen: staat de werkaanbieding nog open? Welke aanwijzingen hebben we al om het bestaan van discriminatie te vermoeden? Aan het einde van deze uitwisseling vraagt Unia meestal toestemming om het dossier over te maken aan de inspectiedienst.
  - 4) Het dossier wordt met de bijlagen naar de inspectiedienst gestuurd, die op zijn beurt een dossierbeheerder aanwijst die er kennis van moet nemen.
  - 5) Enkel indien de sollicitatieprocedure op dat moment nog lopende is, kan de inspecteur overwegen om de werkgever aan een praktijktest te onderwerpen, hoewel het uitwerken van de concrete methodiek ook nog bijkomende tijd kan kosten.

Het uitvoeren van praktijktests op basis van een melding en ernstige aanwijzingen is daarom een relatief complexe en tijdrovende onderneming. Er zijn echter verschillende oplossingen mogelijk die dit mechanisme doeltreffender kunnen maken.



## 5 Aanbevelingen

Rekening houdend met het beperkte aantal aan de inspectie overgemaakte dossiers en het nog geringere aantal dossiers waarbij nadien een praktijktest kan gebeuren, stelt Unia verschillende pistes voor om het systeem van de discriminatietesten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te verbeteren. Het gemeenschappelijke kenmerk van deze verschillende pistes is dat ze zich niet beperken tot louter reactieve controles op basis van klachten, maar dat ze gerichte ambtshalve controles mogelijk maken op basis van bepaalde objectieve aanwijzingen of "knipperlichten" zonder dat er noodzakelijkerwijs een individuele melding of klacht moet worden ingediend bij Unia, het Instituut voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen of de inspectiedienst.

- 1) Een eerste oplossing zou erin kunnen bestaan om naar het voorbeeld van de federale inspectie Toezicht op de Sociale Wetten een methodologie voor datamining/datamatching te ontwikkelen, met name door te voorzien in het gebruik van databanken met behulp van algoritmen. Unia bezorgde in oktober 2020 een aanbeveling hierover aan de gewestelijke minister van Werk, getiteld "De toepassing van datamining ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt". Een van de mogelijke toepassingen van datamining zou zijn om bedrijven te identificeren waarvan de personeelssamenstelling aanzienlijk verschilt van het gemiddelde in deze sector. Bijvoorbeeld een verzekeringsmaatschappij van een bepaalde omvang met een meerderheid van werknemers onder de 35 jaar, terwijl de sector gemiddeld een meer evenwichtige leeftijds piramide zou hebben.
- 2) Een tweede piste kan erin bestaan om meer systematisch gebruik te maken van de bestaande databanken door een zorgvuldige analyse van de gegevens die ze bevatten. De lijst van alle werkgevers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die het voorwerp zijn geweest van een melding voor discriminatie bij aanwerving en die volgens Unia niet duidelijk ongegrond of wettelijk gerechtvaardigd zijn, zou aan de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie bezorgd kunnen worden zodat gerichte controles kunnen worden gepland wanneer er een vacature wordt gepubliceerd.
- 3) Op de lange termijn kunnen een aantal andere elementen ernstige aanwijzingen vormen voor de aanwezigheid van discriminatie binnen een bedrijfssector: sectorale zelfregulerings- en zelfcontroleverslagen, wanneer die verslagen duidelijke aanwijzingen bevatten voor aanhoudende discriminatie in specifieke bedrijven of overheidsorganen; ook het ontbreken van zo'n sectorale zelfregulering of zelfcontrole kan daarop wijzen, net als het gebrek aan transparantie tegenover de inspectiediensten met betrekking tot de toegepaste methodologieën in die zelfcontrole, en de analyse van de geconstateerde resultaten. Hiervoor is geen wetswijziging nodig: die methode zou door de sociale partners op verzoek van Unia of de minister van Werkgelegenheid kunnen worden ontwikkeld.
- 4) Tot slot lijkt het van essentieel belang dat een melding ook kan worden beschouwd als een ernstige aanwijzing van discriminatie: in de huidige formulering vereist artikel 2, lid 4, van de ordonnantie van 2017 de cumulatie van de twee criteria 'ernstige aanwijzingen' en 'melding'. Dit zou ertoe kunnen leiden dat een individuele melding niet voldoende wordt geacht voor controle, hoewel deze door Unia, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen of de GWI als ernstig wordt beoordeeld. In elk geval is de ont koppeling van de twee criteria essentieel. Unia pleit voor een wijziging van artikel 2, § 4, 2°: 'het mag alleen worden gebruikt op basis van ernstige

aanwijzingen van praktijken die als directe of indirecte discriminatie kunnen worden gekwalificeerd, zoals een melding, een klacht of de resultaten van datamining, bij een werkgever of binnen een bepaalde bedrijfssector.

De praktijktesten alleen zullen het niet mogelijk maken een einde te maken aan de discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Dat is ook niet de bedoeling van de wetgever en de Brusselse regering, aangezien de praktijktesten deel uitmaken van een tienpuntenplan om de strijd tegen discriminatie te versterken. Wanneer ze echter op de juiste manier worden gebruikt en onderworpen zijn aan een goede individuele en structurele opvolging, zijn ze een zeer effectief instrument om discriminatie te voorkomen en te bestraffen. Het doel moet dan ook zijn om ze effectiever te maken, het gebruik ervan te bevorderen en het gebruik ervan bekend te maken bij degenen die betrokken zijn bij de regionale strijd tegen discriminatie.



Unia

Koningsstraat 138

1000 Brussel

T +32 (0)2 212 30 00

[info@unia.be](mailto:info@unia.be)



[unia.be](http://unia.be)    