

Preventie van discriminatie in arbeidsbetrekkingen

Samenvatting

Unia formuleert deze aanbevelingen vanuit de filosofie dat discriminatie voorkomen beter is dan genezen.

In deze aanbeveling leggen we de focus niet zozeer op het bestrijden van discriminatie², maar op het voorkomen ervan. Doortastende controle en handhaving zijn belangrijk, maar mogen niet het enige luik van het beleid zijn. Daarom leggen we evengoed de nadruk op preventie van discriminatie en het bevorderen van gelijkheid.

Hoewel elk van de verschillende beleidsniveaus discriminatie verbiedt, bestaat er nog geen specifieke **wettelijke verplichting om preventiemaatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen**. Op federaal niveau bestaat er via de Welzijnswet³ wel al een verplichting om het welzijn van werknemers te garanderen via periodieke risicoanalyses en preventieplannen. Hoewel in een dergelijk globaal preventieplan uiteenlopende aspecten van het welzijn op het werk aan bod komen (zoals bv. de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale aspecten van het werk, de arbeidshygiëne ...) pleit Unia er om verschillende redenen voor om een preventiebeleid inzake gelijke behandeling via de antidiscriminatiewetgeving in te voeren. Daarbij pleit Unia ervoor om werkgevers de mogelijkheid te laten deze preventiemaatregelen mee te integreren in hun globaal preventieplan en de bevoegdheden van de bestaande diensten voor preventie en bescherming op het werk te verruimen zodat zij de werkgever kunnen adviseren.

Een belangrijk onderdeel van een preventiebeleid voor gelijke behandeling is het uitwerken van een interne meldingsprocedure die de werkgever toelaat om spoedig en gepast te reageren als er zich risicosituaties voordoen. Om een wildgroei aan meldingskanalen te vermijden, worden **de bestaande interne meldingsprocedures**, zoals bijvoorbeeld deze voor pesterijen of geweld op de werkvloer, de meldingsprocedures voor klokkenluiders of deze voor integriteitsschendingen, **idealiter uitgebreid naar discriminatiemeldingen**. Belangrijk daarbij is dat deze meldingsprocedures het bestaande beschermingsniveau van melders uit de antidiscriminatiewetten respecteren. Door de opdrachten, bevoegdheden, opleidingsvereisten ... van de preventie-adviseurs psychosociale belasting te verruimen kunnen onder meer ook zij discriminatieklachten onderzoeken en de werkgever passend adviseren.

In het Sociaal Strafwetboek bestaat nu reeds een **sanctieregeling** voor het preventiebeleid rond pesten op het werk. Door deze regeling open te trekken naar het preventiebeleid rond discriminatie, krijgt de arbeidsinspectie de mogelijkheid om te verbaliseren bij opzettelijke inbreuken. Daarnaast vraagt Unia om de arbeidsinspectie te machtigen om inbreuken te regulariseren indien de overtreder binnen een bepaalde termijn bijkomende preventiemaatregelen tegen discriminatie neemt.

Unia stelt voor om een **overgangperiode** in te bouwen om te sensibiliseren over dit preventiebeleid voor gelijke behandeling. Het online kennisplatform **eDiv** werd recent aangepast om de sociale partners en preventiediensten meer informatie aan te bieden over het voorkomen van discriminatie. Een financiële impuls moet toelaten om bijkomende goede praktijken te verzamelen en die via eDiv en de opleidingen voor preventie-adviseurs verder te verspreiden.

¹ Het samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen voor de oprichting van het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme van 12 Juni 2013, geeft aan Unia de bevoegdheid om "onafhankelijke adviezen en aanbevelingen te richten tot elke overheid ter verbetering van de reglementering en de wetgeving." (art. 5)

² Aanbeveling van 31 maart 2017 inzake opsporing en toezicht inzake discriminatie in arbeidsbetrekkingen door de arbeidsinspectie (AAR nr. 165), memorandum voor de verkiezingen van 2019...

³ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Preventie van discriminatie in arbeidsbetrekkingen	1
1 Bevoegde ministers	4
2 Waarom is er nood aan een (verplicht) preventiebeleid?	4
3 Beknopt overzicht van de aanbevelingen.	6
3.1 <i>De antidiscriminatiewetten voorzien niet in een verplichting om discriminatie te voorkomen. Voorzie in een wettelijke verplichting om een preventiebeleid op maat van de onderneming uit werken.</i>	6
3.2 <i>De antidiscriminatiewetten voorzien niet in een meldingsprocedure op ondernemingsniveau. Vermijd een wildgroei aan meldingsprocedures. Maak het mogelijk om een discriminatie te melden via reeds bestaande procedures binnen de onderneming.</i>	7
3.3 <i>Het formalisme van bestaande meldingsprocedures kan afbreuk doen aan dwingende rechtsbescherming uit de antidiscriminatiewetten. Help de sociale partners en andere actoren door essentiële punten op toegankelijke wijze op te lijsten in uitvoeringsbesluiten.</i>	8
3.4 <i>Geef de arbeidsinspectie de bevoegdheid om te regulariseren op voorwaarde dat er bijkomende preventie maatregelen tegen discriminatie genomen worden of te verbaliseren bij opzettelijke inbreuken.</i>	8
3.5 <i>Ondersteun de sociale partners en preventiediensten bij het ontwikkelen van instrumenten en goede praktijken om discriminatie te voorkomen.</i>	9
3.6 <i>Voorzie sensibilisering en een overgangperiode tot uiterlijk mei 2024.</i>	10
4 Bijkomende toelichting bij de aanbevelingen.	11
4.1 <i>Voorzie in een wettelijke verplichting om een preventiebeleid op maat van de onderneming uit werken.</i>	11
4.1.1 <i>Probleem: de antidiscriminatiewetgeving verbiedt discriminatie, maar bevat geen verplichting om maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen.</i>	11
4.1.2 <i>Oplossing : voeg een nieuw hoofdstuk toe in de Antiracisme- en Antidiscriminatiewet getiteld ‘Preventie van discriminatie in arbeidsbetrekkingen dat geïnspireerd is op art. 32quater Welzijnswet.</i>	12
4.2 <i>De antidiscriminatiewetten voorzien niet in een meldingsprocedure op ondernemingsniveau. Vermijd een wildgroei aan meldingsprocedures. Maak het mogelijk om een discriminatiemelding in te dienen via bestaande procedures.</i>	16
4.2.1 <i>Procedure voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.</i>	18
4.2.2 <i>Meldingsprocedure voor klokkenluiders in de privésector</i>	22
4.2.3 <i>Procedures voor integriteitsschendingen in de openbare sector.</i>	24
4.3 <i>Het formalisme van bestaande meldingsprocedures kan afbreuk doen aan dwingende rechtsbescherming uit de antidiscriminatiewetten. Help de sociale partners en andere actoren door essentiële punten op toegankelijke wijze op te lijsten in uitvoeringsbesluiten.</i>	26
4.3.1 <i>Probleem: de vormvoorwaarden en categorie van beschermde personen bij bestaande meldingsprocedures zijn niet in overeenstemming met de Europese minimumvereisten qua rechtsbescherming.</i>	26
4.3.2 <i>Oplossing : op een toegankelijke wijze in de uitvoeringsbesluiten bij de antidiscriminatiewetten, de Welzijnswet, Klokkenluiderswet en Wet Integriteitsschendingen de essentiële elementen met betrekking tot rechtsbescherming oplijsten die een impact hebben op meldingsprocedures. Dit biedt houvast aan de sociale partners (op ondernemings- of sectorniveau) en andere actoren bij het uitwerken of het aanpassen van nieuwe of bestaande meldingsprocedures.</i>	26
4.4 <i>Geef de arbeidsinspectie de bevoegdheid om te regulariseren op voorwaarde dat er bijkomende preventie maatregelen tegen discriminatie genomen worden of te verbaliseren bij opzettelijke inbreuken.</i> ...	29

4.4.1	Probleem: de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten heeft onvoldoende bevoegdheden om bijkomende preventiemaatregelen te vragen of opzettelijke inbreuken te verbaliseren.....	29
4.4.2	Oplossing: in het Sociaal Strafwetboek eenzelfde sanctieregeling voorzien als nu reeds bestaat voor het preventiebeleid rond pesten op het werk.	29
4.5	<i>Ondersteun de sociale partners en preventiediensten bij het ontwikkelen van instrumenten en goede praktijken om discriminatie te voorkomen.....</i>	<i>30</i>
4.5.1	Probleem: er is nood aan informatie en goede praktijken om discriminatie te voorkomen	30
4.5.2	Oplossing: bijkomende projectmatige financiering voor het verzamelen en verspreiden van goede praktijken om discriminatie te voorkomen via het kennisplatform eDiv	30
4.6	<i>Voorzie in sensibilisering en een overgangperiode tot uiterlijk mei 2024.</i>	<i>30</i>
4.6.1	Probleem: er is tijd nodig om bewustwording te stimuleren, expertise op te bouwen en bestaande procedures en plannen aan te passen.....	30
4.6.2	Oplossing: bepaal dat de nieuwe regeling ten laatste in werking treedt op 1 mei 2024.	31
5	Wettelijke bepalingen	31
6	Contact Unia	32

Voor de concrete uitwerking van dit voorstel gaat Unia verder in overleg met de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het Instituut voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, de Federale Ombudsmannen en het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens.

Unia heeft reeds de standpunten ingewonnen van de sociale partners, waarmee Unia samenwerkingsakkoorden heeft afgesloten, alsook de preventiediensten die gespecialiseerd zijn in het preventiebeleid rond welzijn op het werk en zet deze dialoog verder.

Graag vestigen we uw aandacht erop dat in sommige citaten of omwille van de leesbaarheid van de tekst, de mannelijke vormen 'werknemer', 'werkgever'... gebruikt wordt. Met die termen verwijzen we niettemin naar de beide geslachten, zowel naar mannen als naar vrouwen alsook naar de verschillende vormen van genderidentiteit of -expressie.

1 Bevoegde ministers

- Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, de heer Pierre-Yves DERMAGNE.
- Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de Minister van Mobiliteit, mevrouw Sarah SCHLITZ.

2 Waarom is er nood aan een (verplicht) preventiebeleid?

Tijdens de parlementaire hoorzittingen die aanleiding gaven tot de federale 'resolutie van 2 juli 2015 tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt' pleitte Unia voor een **meersporenbeleid**. Daarin moet niet enkel sprake zijn van een daadkrachtig handhavingsbeleid door de arbeidsinspectie met gerichte controles, maar ook voor een preventieve aanpak die minder vrijblijvend is dan louter sensibilisering.

Genderrichtlijn 2006/54/EG vereist dat de lidstaten doeltreffende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht in het kader van arbeidsbetrekkingen te voorkomen. Hoewel een dergelijke **internationale of Europese verplichting** nog niet uitdrukkelijk opgelegd wordt door de Rasrichtlijn 2000/43/EG (huidskleur, etnische afstamming)⁴ of de Kaderrichtlijn 2000/78/EG (leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing)⁵ is het wenselijk om ineens voor al deze beschermde criteria te voorzien in een preventiebeleid.

Op dit moment bestaat er geen wettelijke verplichting om als werkgever risicosituaties te detecteren en preventiemaatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen. Een preventiebeleid dat gericht is op gelijke behandeling **verhoogt het welzijn en de productiviteit van werknemers, bereidt onze ondernemingen en organisaties beter voor op de uitdagingen van een meer diverse arbeidsmarkt en vermijdt spanningen en kosten ten gevolge van absentieïsme en het onnodig escaleren van conflicten**. Via preventieve maatregelen en een adequate interne klachtenprocedure kan een werkgever de risico's op discriminaties verminderen of ervoor zorgen dat een discriminatoire situatie niet aansleept of verder escaleert.

In een steeds meer diverse maatschappij waar spanningen en onverdraagzaamheid naar minderheden bij een deel van de bevolking toeneemt, draagt een preventiebeleid rond gelijke behandeling bij tot een grotere **bewustwording** van de gedragsregels die op het werk gelden. Zeker in kleine en middelgrote ondernemingen kan het zinvol zijn om de zaakvoerder het nodige advies en professionele ondersteuning te verlenen via de bestaande externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Unia benadrukt dat een wettelijke verplichting voor ondernemingen om een preventiebeleid inzake non-discriminatie uit te werken een sterke impuls kan geven aan de **sectorale zelfregulering**. Sectoren met adequate zelfregulering ondersteunen hiermee het preventiebeleid van individuele ondernemingen. Individuele werkgevers kunnen deze sectorale gedragsregels met name verder concretiseren op ondernemingsniveau.

⁴ Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

⁵ Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

De Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten pleit in haar eindverslag van februari 2022 voor een analoge regeling als diegene die het voorwerp uitmaakt van huidige aanbeveling:

Aanbeveling nr. 62

De Commissie beveelt aan om in de drie antidiscriminatiewetten een of meerdere bepalingen op te nemen die een regeling ter voorkoming van discriminatie in arbeidsverhoudingen invoeren. Deze regeling zou de drie volgende elementen moeten bevatten:

- de verplichting voor werkgevers in de overheids- of particuliere sector om een analyse te maken van de risico's van discriminatie t.a.v. werknemers binnen hun organisatie;*
- de verplichting om een plan op te stellen teneinde discriminatie van werknemers te voorkomen;*
- de verplichting om een interne procedure in te voeren voor de behandeling van klachten of meldingen van werknemers betreffende problematische situaties in verband met de antidiscriminatiewetgeving.*

Dit systeem moet naar behoren worden afgestemd op het bestaande systeem voor de preventie van psychosociale risico's, zodat werkgevers gemakkelijk gebruik ervan kunnen maken en het voor hen geen buitensporige administratieve lasten met zich meebrengt, doch het moet worden aangepast aan de specifieke kenmerken van de antidiscriminatiewetgeving. De overheid moet ook steun verlenen aan de werkgevers door praktische instrumenten ter beschikking te stellen om hen te helpen bij de uitvoering van de risicoanalyse en het preventieplan die door de regeling worden voorgeschreven. De precieze modaliteiten van dit systeem moeten in overleg met de sociale partners worden bepaald.

Deze aanbeveling ligt eveneens in lijn met de maatregelen die op 15 juli 2022 door de **federale ministerraad** goedgekeurd werden binnen de federale maatregelen van het Nationale actieplan tegen racisme:

Bevoegdheid:

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

43. De mogelijkheid evalueren om een preventiebeleid toe te passen dat doeltreffender is bij de aanpak van racisme

Het preventiebeleid versterken door de antidiscriminatiewetten en de welzijnswet te wijzigen. Deze evaluatie zal vertrekken van de volgende vaststellingen:

- Rassendiscriminatie komt onvoldoende aan bod in de risicoanalyses en preventieplannen die verplicht zijn krachtens de welzijnswet, die een beperkter toepassingsgebied heeft dan de antidiscriminatiewetten.*
- De bedrijven onderzoeken hoe dit aparte circuit kan worden ingevoerd zonder een onevenredige administratieve en financiële last voor de werkgevers te creëren.*

Zo nodig worden wetswijzigingen doorgevoerd.

Een reflectie op gang brengen over de noodzaak om de antiracismewet van 30 juli 1981 aan te passen, zodat pesterijen op het gebied van arbeidsbetrekkingen, die gebaseerd zijn op racistische overwegingen, niet van het toepassingsgebied van deze wet worden uitgesloten.

3 Beknopt overzicht van de aanbevelingen.

3.1 De antidiscriminatiewetten voorzien niet in een verplichting om discriminatie te voorkomen. Voorzie in een wettelijke verplichting om een preventiebeleid op maat van de onderneming uit werken.

Unia stelt voor om na het huidige artikel 6 van de Antiracisme- en Antidiscriminatiewet een nieuw hoofdstuk toe te voegen getiteld 'Preventie van discriminatie in arbeidsbetrekkingen'. Centraal daarin staat een nieuw wetsartikel dat zoveel mogelijk de bepalingen van art. 32quater Welzijnswet 'vertaalt' naar de antidiscriminatiewetgeving. Dit artikel bepaalt waaruit het preventiebeleid minimaal dient te bestaan en welke advies- of overlegprocedures er zijn om het preventiebeleid inzake welzijn op het werk op ondernemingsniveau vorm te geven. Door in de antidiscriminatiewetten een gelijkaardig artikel op te nemen, zijn er synergiën mogelijk met het (bestaande) preventiebeleid rond pesten op het werk.

Een preventiebeleid voor gelijke behandeling kan bijvoorbeeld bestaan uit de opname van een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement, interne gedragsregels, een meldingsprocedure op maat van de onderneming, opleidingen, verplichtingen van de hiërarchische lijn, bevragingen en risicoanalyses, eventuele zelfcontrole...

Het is **belangrijk om deze wijziging via de antidiscriminatiewetten door te voeren** en niet de Welzijnswet te verruimen naar discriminatieklachten. De antidiscriminatiewetten zijn gericht op de bescherming van grondrechten en beperken zich niet tot een welzijnsgerichte benadering. Ook het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetten is ruimer omdat het o.m. de 'toegang tot arbeidsbetrekkingen' omvat. Een preventiebeleid rond gelijke behandeling zou dan ook betrekking moeten hebben op de werving en selectie van sollicitanten of kandidaat-werknemers. De antidiscriminatiewetten zijn ook toepasselijk op personen die geen werknemer zijn in de strikte zin van het woord (bv. zelfstandige, vrijwilliger...) Het lijkt niet aangewezen om het toepassingsgebied van de Welzijnswet te verbreden en het beschermingsniveau op te trekken tot het niveau van de antidiscriminatiewetten. Unia pleit daarom voor een regeling die weliswaar vanuit de antidiscriminatiewetten vertrekt, maar mee geïntegreerd kan worden in het globale preventieplan uit de Welzijnswet.

Zo kan het zinvol zijn om in het voorgestelde nieuwe hoofdstuk in de antidiscriminatiewetten getiteld 'Preventie van discriminatie in arbeidsbetrekkingen' (of een uitvoeringsbesluit) ook andere relevante bepalingen uit de Welzijnswet⁶ over te nemen. Voor meer praktische aspecten van het preventiebeleid kunnen de antidiscriminatiewetten met het oog op het vereenvoudigen van het preventiebeleid verwijzen naar bestaande bepalingen uit de Codex Welzijn (bijvoorbeeld omtrent het dynamisch risicobeheer, het register van feiten van derden, interne procedures, termijnen, opleidingsvereisten, modelformulieren, tarificatie enz.).

⁶ Zie bijvoorbeeld Hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet - Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

3.2 De antidiscriminatiewetten voorzien niet in een meldingsprocedure op ondernemingsniveau. Vermijd een wildgroei aan meldingsprocedures. Maak het mogelijk om een discriminatie te melden via reeds bestaande procedures binnen de onderneming.

Hoewel de antidiscriminatiewetten in onder meer een represaillebescherming voorzien voor personen die op ondernemingsniveau een discriminatie melden, bevat de antidiscriminatiewetgeving geen regeling hoe deze interne meldingsprocedure er op ondernemingsniveau precies moet uitzien.

Ondernemingen hebben vaak reeds eigen meldingskanalen en -procedures uitgewerkt of zorgen ervoor dat hun interne procedure aansluit op meer specifieke klachtenprocedures die wél wettelijk geregeld zijn. Uit de feedback die Unia van werkgevers kreeg, bleek dat zij het niet wenselijk achten dat er een nieuwe, wettelijk geregelde procedure komt specifiek voor meldingen van discriminatie op ondernemingsniveau. Veeleer wenst men de reeds bestaande interne en externe meldingsprocedures te verruimen naar discriminatie, waardoor op ondernemingsniveau geen extra meldingskanaal met nieuwe actoren gecreëerd moet worden.

De meldingsprocedures rond pesten en geweld op het werk, meldingsprocedures voor klokkenluiders in de privésector en procedures voor het melden van integriteitsschendingen in de overheidssector voorzien in specifieke vormvoorwaarden, procedureregels, termijnen en regels over de aanstelling en opleiding van de verschillende actoren die betrokken zijn bij het onderzoek van de melding of klacht. Deze wettelijk geregelde procedures sluiten soms expliciet de mogelijkheid uit om discriminatiemeldingen te onderzoeken of voorzien in (procedurele) beperkingen die drempels opwerpen om een discriminatiemelding te onderzoeken.

Unia pleit er daarom voor om in de antidiscriminatiewetten uitdrukkelijk te bepalen dat slachtoffers, getuigen, bijstandsverleners en klokkenluiders gebruik kunnen maken van bestaande meldingsprocedures in ondernemingen, onder meer ook deze die geregeld worden door een andere wetgeving. Deze meldingsprocedures mogen echter geen afbreuk doen aan hun rechten op basis van de antidiscriminatiewetten.

De meest relevante wetten waarvan de meldingsprocedures verruimd kunnen worden zijn:

- de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ('Welzijnswet'),
- de wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector ('Klokkenluiderswet'),
- de wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie ('Wet Integriteitsschendingen').

Omgekeerd, pleit Unia ervoor om in deze reeds wettelijk geregelde meldingsprocedures zoveel mogelijk beletsels weg te werken zodat het mogelijk wordt om in het kader van deze procedures ook discriminatiemeldingen te ontvangen waarbij betrokkenen minstens geïnformeerd worden over hun rechten op basis van de antidiscriminatiewetgeving.

3.3 Het formalisme van bestaande meldingsprocedures kan afbreuk doen aan dwingende rechtsbescherming uit de antidiscriminatiewetten. Help de sociale partners en andere actoren door essentiële punten op toegankelijke wijze op te lijsten in uitvoeringsbesluiten.

Aangezien die bescherming uit de antidiscriminatiewetten van openbare orde of dwingend recht is, kan zij niet buiten werking gesteld worden door andere wetten en kunnen de sociale partners daar niet in onderling overleg van afwijken.

Om de sociale partners en andere actoren, zoals bijvoorbeeld de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk of de interne en externe meldingsbehandelaars, meer houvast te bieden bij het verruimen van hun meldingsprocedure op ondernemingsniveau naar discriminatiemeldingen pleit Unia ervoor om de essentiële punten van rechtsbescherming uit de antidiscriminatiewetten die doorwerken op andere meldingsprocedures op een toegankelijke wijze op te lijsten in een uitvoeringsbesluit bij de antidiscriminatiewetten of toe te voegen aan uitvoeringsbesluiten bij de Klokkenuiderswet, Wet Integriteitsschendingen en Welzijnswet (met name de Codex Welzijn).

In vergelijking met de Welzijnswet voorzien de antidiscriminatiewetten bijvoorbeeld in een **ruimere en minder formalistische represaillebescherming voor slachtoffers, klokkenuiders, getuigen en bijstandsverleners**. Ook het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetten is ruimer dan dit van de Welzijnswet aangezien dit ook betrekking heeft op de **toegang tot werk** (vacature, werving en selectie). Niet enkel werknemers of gelijkgestelden worden beschermd, maar ook bijvoorbeeld personen die arbeid leveren als **zelfstandige of onbetaalde arbeid** verrichten. Op dit punt zal de procedure voor discriminatiemeldingen enigszins afwijken van de bestaande procedures rond pesten. Daarnaast moet de procedure ook toelaten dat men **rechtstreeks bijstand vraagt aan een vakbond of een andere belangenorganisatie, onafhankelijk advies inwint bij Unia/IGVM of rechtstreeks een klacht indient bij de arbeidsinspectie, politie of openbaar ministerie**.

Ook de Klokkenuiderswet en de Wet Integriteitsschendingen bieden op sommige punten minder bescherming dan dwingende bepalingen uit de antidiscriminatiewetten (bv. met betrekking tot de **verschuiving van bewijslast bij bewijs van discriminatie, re-integratie of forfaitaire schadevergoedingen, omkering van bewijslast bij represaillemaatregelen**).

3.4 Geef de arbeidsinspectie de bevoegdheid om te regulariseren op voorwaarde dat er bijkomende preventiemaatregelen tegen discriminatie genomen worden of te verbaliseren bij opzettelijke inbreuken.

Naast de bevoegdheid die de arbeidsinspectie heeft om onder meer informatie te verlenen over de antidiscriminatiewetgeving of bij inbreuken een verwittiging te geven of een Pro Justitia op te stellen om de inbreuk vast te stellen, **herinnert Unia aan de vraag van het federale parlement om de arbeidsinspectie ook de bevoegdheid te verlenen om de potentiële overtreder een termijn op te leggen om bijkomende preventiemaatregelen te nemen: “te voorzien in een systeem waarbij, [...], de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten, op basis van artikel 21,3°, van het Sociaal Strafwetboek, aan de potentiële overtreder een termijn kan verlenen om zich in regel te stellen. De werkgever dient binnen die termijn te bewijzen dat hij duidelijke maatregelen heeft genomen om iedere vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen. Die maatregelen moeten SMART (specifiek, meetbaar, haalbaar, realistisch en tijdsgebonden) zijn.”** (Resolutie van 2 juli 2015 tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, punt 10).

Een dergelijke wetsaanpassing is erop gericht de arbeidsinspectie een duidelijke wettelijke basis te geven om een potentiële inbreuk in overleg met de werkgever te regulariseren doordat deze zich binnen een bepaalde termijn via een actieplan tot concrete en meetbare acties engageert. De inspectie beschikt hierbij over haar vrije appreciatierecht. Dit houdt in dat zij rekening houdend met het proportionaliteitsbeginsel zelf kan beoordelen in welke concrete situaties een dergelijke oplossing aangewezen is.

Unia pleit ervoor om daarnaast in het Sociaal Strafwetboek eenzelfde sanctieregeling te voorzien als nu reeds bestaat voor het preventiebeleid rond pesten op het werk. De artikelen 121, 122 e.v. van het Sociaal Strafwetboek voorzien momenteel enkel in strafsancities voor werkgevers die opzettelijk nalaten om een passend preventiebeleid rond pesten op het werk te voeren of die nalaten om passend te reageren op een melding over pesten op het werk.

Pesterijen op basis van door de antidiscriminatie wetten beschermde criteria (zoals origine, huidskleur, seksuele oriëntatie, handicap, geloof of levensbeschouwing, leeftijd...) zijn ook één van de vijf verboden⁷ of – in geval van opzet - strafbare⁸ vormen van ‘discriminatie’ (naast bv. directe of indirecte discriminatie, het weigeren van redelijke aanpassingen in geval van handicap, het opdracht geven tot discriminatie).

Omdat het om gelijkaardige inbreuken gaat, lijkt eenzelfde sanctieregeling op het vlak van het preventiebeleid tegen enerzijds pesten en anderzijds discriminatie aangewezen. Unia stelt voor om inbreuken tegen het preventiebeleid met betrekking tot discriminatie mee op te nemen in de artikelen 121 en 122 van het Sociaal Strafwetboek.

3.5 Ondersteun de sociale partners en preventiediensten bij het ontwikkelen van instrumenten en goede praktijken om discriminatie te voorkomen.

Hoewel er in België veel professionele tools, expertise en goede praktijken bestaan om het welzijn op het werk te garanderen of diversiteit op het werk te bevorderen, is dit veel minder het geval met betrekking tot het voorkomen van discriminatie. De Nationale Arbeidsraad publiceerde in 2020 een brochure over “Bevorderen van diversiteit en gelijkheid bij aanwerving”. Unia biedt al een vereenvoudigde tool voor de analyse van discriminatierisico's: de "Quick Scan voor non-discriminatie en gelijke kansen" en heeft haar e-learning site, www.ediv.be herwerkt om meer praktisch advies en hulpmiddelen te bieden om discriminatie te voorkomen.

Om de sociale partners te ondersteunen om uitvoering te geven aan een toekomstige wettelijke verplichting om een preventiebeleid uit te werken tegen discriminatie doorheen de verschillende fasen van de arbeidsrelatie (aanwerving – arbeidsomstandigheden – beëindiging) en dat, waar nodig, ook rekening houdt met de specificiteit van de verschillende beschermde criteria (nationale of etnische afstamming, geslacht en daaraan gelijkgestelde criteria, leeftijd, handicap, geloof- of levensbeschouwing) is er **tijdelijk nood aan bijkomende financiering voor eDiv om dit verder uit te bouwen tot een centraal kennisplatform waar betrouwbare informatie, instrumenten en goede praktijken over het voorkomen van discriminatie gratis en op een toegankelijke manier online gedeeld worden.** De toezichthoudende inspectiedienst kan werkgevers sensibiliseren om zich via dit kennisplatform te informeren en zich in regel te stellen.

⁷ Artikel 12 Antiracismewet en artikel 14 Antidiscriminatie wet.

⁸ Artikel 25 Antiracismewet (+ eveneens strafbepaling voor opzettelijke genderdiscriminatie in arbeidsbetrekkingen).

3.6 Voorzie sensibilisering en een overgangperiode tot uiterlijk mei 2024.

Om goede praktijken te verzamelen en het centrale kennisplatform eDiv vorm te geven, is er nood aan sensibilisering en een overgangperiode om de uitwisseling mogelijk te maken tussen de sociale partners, de toezichthoudende inspectiediensten, Unia en het IGVM.

Unia dringt erop aan om deze legislatuur de nodige aanpassingen aan de antidiscriminatie wetten goed te keuren om dit preventiebeleid in arbeidsbetrekkingen vorm te geven. Het federale Regeerakkoord van 30 september 2020 kondigde een herziening van de antidiscriminatie wetten aan. Op 15 juli 2022 keurde de ministerraad de federale maatregelen voor het Nationaal Actieplan tegen Racisme goed waarin aangekondigd werd het preventiebeleid te versterken door de antidiscriminatie wetten en de welzijnswet te wijzigen. **Eventueel kan in een overgangperiode voorzien worden voor de inwerkingtreding van dit preventiebeleid of kan de inwerkingtreding gefaseerd verlopen naargelang de grootte van de ondernemingen.**

Het voorzien in een overgangperiode heeft als voordeel dat er enerzijds reeds duidelijkheid is over het wettelijk kader, maar anderzijds toch tijd voorzien wordt om dit preventiebeleid te concretiseren en zich aan te passen.

4 Bijkomende toelichting bij de aanbevelingen.

4.1 Voorzie in een wettelijke verplichting om een preventiebeleid op maat van de onderneming uit werken.

4.1.1 Probleem: de antidiscriminatiewetgeving verbiedt discriminatie, maar bevat geen verplichting om maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen.

Preventie van discriminatie wordt dé uitdaging voor de komende decennia. De Belgische antidiscriminatiewetgeving beperkt zich momenteel tot **enkel een discriminatieverbod** op grond van welbepaalde beschermde criteria, een strafbaarstelling van opzettelijke raciale en genderdiscriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen en rechtsbeschermingsmaatregelen. Er bestaat echter nog geen uitdrukkelijke wettelijke basis die werkgevers aanspoort om de risico's op discriminatie zoveel mogelijk te voorkomen.

Hoewel dit nog niet het geval is voor de Kaderrichtlijn 2000/78/EG (leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing)⁹ en de Rasrichtlijn 2000/43/EG (huidskleur, etnische afstamming)¹⁰, vraagt Genderrichtlijn 2006/54/EG wél reeds aan de lidstaten om doeltreffende maatregelen te nemen om discriminatie op grond van geslacht in het kader van arbeidsbetrekkingen te voorkomen.¹¹ De lidstaten dienen in het kader van hun nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of praktijken, werkgevers en degenen die verantwoordelijk zijn voor de toegang tot beroepsopleiding aan te moedigen om doeltreffende maatregelen te nemen om elke vorm van discriminatie op grond van geslacht te voorkomen (art. 26). Unia meent dat het aangewezen is om een dergelijk preventiebeleid te stimuleren voor alle in de antidiscriminatiewetten beschermde criteria (of minstens voor de 'hoofdcriteria' uit de verschillende EU-antidiscriminatie-richtlijnen).

Het federale **regerakkoord** (2020) voorziet:

« De antidiscriminatie- en antiracismewetgeving wordt verder geëvalueerd en desgevallend aangepast. »

« De regering zal maatregelen nemen om werkgevers bewust te maken van het belang van non-discriminatie tijdens de hele loopbaan, van de aanwerving tot het einde van de loopbaan. »

Door het preventiebeleid tegen discriminatie via de antidiscriminatiewetten te regelen, wordt aan een onderneming of instelling gevraagd om een preventiebeleid specifiek tegen discriminatie uit te werken. Unia denkt onder meer aan interne procedures binnen ondernemingen om meldingen van discriminatie te behandelen, opleidingen en de rol van de leidinggevenden om discriminatie aan te pakken, de gedragsregels die kunnen helpen om discriminatie op het werk te voorkomen of de manier waarop een centrale aanspreekpersoon discriminatie kan tussenkomen in een conflict. Uiteraard moet hierbij rekening gehouden worden met de grootte van de onderneming en kan eventueel voorzien worden in een vorm van samenwerking met de bestaande preventiediensten omtrent welzijn op het werk.

⁹ Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

¹⁰ Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

¹¹ Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, Art. 26 – Voorkoming van discriminatie: "De lidstaten moedigen, in overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, de werkgevers en de verantwoordelijken voor de toegang tot beroepsopleiding ertoe aan, doeltreffende maatregelen te nemen om elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, en in het bijzonder intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie te voorkomen."

4.1.2 Oplossing: voeg een nieuw hoofdstuk toe in de Antiracisme- en Antidiscriminatiewet getiteld 'Preventie van discriminatie in arbeidsbetrekkingen dat geïnspireerd is op art. 32^{quater} Welzijnswet.

De Welzijnswet van 4 augustus 1996 voorziet wél in een verplichting om een preventiebeleid te voeren voor andere materies die te maken hebben met de bescherming van het welzijn van de werknemers, met name: arbeidsveiligheid, gezondheid, psychosociale aspecten (stress, burn-out, pesten, geweld)...¹² Via een dynamisch risicobeheersingssysteem dient de werkgever een globaal preventieplan te maken voor een duurtijd van vijf jaren. Hieruit vloeien jaarlijkse actieplannen voort met concrete maatregelen om de gedetecteerde risico's in de bovenvermelde domeinen uit te schakelen of te beperken.¹³ Voor de opmaak van de risicoanalyse en preventieplannen kan de werkgever zich laten bijstaan door gespecialiseerde (externe) preventiediensten en/of, beroep doen op een interne preventie-adviseur of deze taken zelf opnemen.

Discriminatie komt niet expliciet aan bod in de risicoanalyse en preventieplannen. Men kan er in theorie van uitgaan dat discriminatie - net zoals bv. stress, burn-out, pesten, geweld... - onder de brede wettelijke definitie van 'psychosociale risico's' valt waarvoor in theorie een preventiebeleid gevoerd moet worden.¹⁴ In de praktijk blijkt dat deze onrechtstreekse link met de zogenaamde psychosociale risico's te vaag is om werkgevers ertoe aan te zetten om werk te maken van een preventiebeleid dat specifiek gericht is op voorkomen van de verschillende vormen van wettelijk verboden discriminatie. Hoewel discriminatie expliciet zou toegevoegd kunnen worden aan de psychosociale risico's in de Welzijnswet waarvoor een preventiebeleid moet gevoerd worden zijn er fundamentele redenen om ervoor te kiezen het preventiebeleid vanuit de antidiscriminatiewetgeving te organiseren.

Zoals verder aangegeven, pleit Unia ervoor om vanuit de antidiscriminatiewetgeving zoveel mogelijk aansluiting te zoeken bij de reeds bestaande procedures rond pesten via de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Hoewel de preventie-adviseurs psychosociale belasting weinig vertrouwd zijn met de antidiscriminatiewetgeving, beschikken zij wel over expertise, modellen en instrumenten om - vanuit een welzijnsgerichte aanpak - risicoanalyses en personeelsbevragingen uit te voeren. Deze actoren zijn, mits bijkomende opleiding en kwaliteitsgaranties, goed geplaatst om werkgevers advies te geven over een preventiebeleid tegen discriminatie op maat van de onderneming.

Waarom kiezen voor een preventiebeleid via de antidiscriminatiewetten?

- Breder toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetten:

De Welzijnswet geldt enkel tijdens de fase van de tewerkstelling, terwijl de antidiscriminatiewetten ook toepasselijk zijn op bij aanwerving en ontslag. Het preventiebeleid uit de Welzijnswet biedt geen oplossing voor sollicitanten, voor personen die ontslagen worden, voor personen die arbeid verrichten als zelfstandige of voor atypische tewerkstellingssituaties. 28% van de meldingen bij Unia heeft betrekking op discriminatie tijdens een selectieprocedure en 20% op een discriminatoir ontslag, of op situaties waarbij er geen klassieke arbeidsrelatie bestaat. De (Europese) definitie van arbeidsbetrekkingen in de antidiscriminatiewetten is veel ruimer dan de arbeidsrelaties waarop de Welzijnswet toepasselijk is.

- Coherentie van het antidiscriminatiebeleid

o Alle regelgeving rond discriminatie zit dankzij dit voorstel vevat in de antidiscriminatiewetgeving.

o Tal van andere rechtsdomeinen kennen verplichtingen om een preventiebeleid te voeren: fraude en antiwitwaswetgeving bij financiële instellingen, integriteitsschendingen bij ambtenaren ... Hoewel een

¹² Art. 4 en 5 Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

¹³ Art. 1.2-2 Codex over het welzijn op het werk.

¹⁴ Art. 32/1 Welzijnswet: "Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk : de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden."

welzijnsgerichte aanpak belangrijk is, dient er voldoende oog te zijn voor de specificiteit van ongelijke behandeling die met vooroordelen, stereotypen en machtsrelaties op het werk of bij de toegang daartoe gepaard gaat.

o Federaal wordt 1 inspectiedienst, nl. Toezicht Sociale Wetten, bevoegd voor zowel het toezicht op het discriminatieverbod als het preventiebeleid. Dit biedt hen de mogelijkheid om meer remediërend op te treden door, indien nodig, naar aanleiding van het onderzoek van een discriminatieklacht eventueel bijkomende preventie maatregelen te vragen.

- Filosofie van de wetten

De antidiscriminatie wetten gaan over het beschermen van grondrechten en zijn van openbare orde, terwijl de Welzijnswet een louter welzijnsgerichte benadering kent. De antidiscriminatie wetten hebben niet zozeer als doel het welzijn van alle werknemers te beschermen, dan wel discriminatie te bestrijden en de gelijkheid tussen werknemers - ongeacht hun wettelijk beschermde persoonskenmerken - te bevorderen. Die verschillende aanpak botst vandaag soms.

- Toekomstige wetwijzigingen (BE/EU)

Zodra de Belgische of Europese wetgever wijzigingen aanbrengt in de antidiscriminatie wetten moet de Welzijnswetwetgeving telkens in overeenstemming gebracht worden. In de Genderrichtlijn staat reeds een verplichting om een preventiebeleid te voeren tegen zowel intimidatie (pesterijen) als discriminatie (art. 26). Toekomstige wetgevende initiatieven of uitvoeringsmaatregelen rond de preventie van discriminatie zouden niet automatisch een weerslag mogen hebben op de bestaande Welzijnswetgeving. Het laat de werkgevers ook toe om bv. een interne procedure voor discriminatieklachten uit te werken die aansluit bij andere interne meldingsprocedures en eventueel losstaat van de procedures over pesten op het werk.

- Rechtspraak

Zoals de recente veroordeling van België door het Hof van Justitie in het kader van de zaak Hakelbracht (repesaillebescherming na discriminatieklacht) en de daaropvolgende ingebrekestelling door de Europese Commissie aantonen, kan rechtspraak ertoe leiden dat het beschermingsniveau voor mogelijke slachtoffers van discriminatie dient opgetrokken te worden. Deze ruimere bescherming is echter niet steeds wenselijk in het kader van de Welzijnswet.

Unia stelt daarom voor om na het huidige artikel 6 van de Antiracisme- en Antidiscriminatie wet een nieuw hoofdstuk toe te voegen getiteld 'Preventie van discriminatie in arbeidsbetrekkingen'. Centraal daarin staat een nieuw wetsartikel dat zoveel mogelijk de bepalingen van art. 32quater Welzijnswet 'vertaalt' naar de antidiscriminatie wetgeving. Dit artikel bepaalt waaruit het preventiebeleid minimaal dient te bestaan en welke advies- of overlegprocedures er nodig zijn om het preventiebeleid inzake welzijn op het werk op ondernemingsniveau vorm te geven. Door in de antidiscriminatie wetten een artikel op te nemen dat geïnspireerd is op de Welzijnswet, zijn er synergieën mogelijk met het (bestaande) preventiebeleid rond pesten op het werk.

VOORSTEL INZAKE PREVENTIEBELEID

AANBEVELING UNIA (NIEUW)

HOOFDSTUK IV.- Preventiebeleid in arbeidsbetrekkingen

Art. 6 bis.

§ 1

De werkgever neemt, voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de nodige preventiemaatregelen om de situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken.

De werkgever kan zich hierbij laten bijstaan door de in hoofdstuk VI van de Welzijnswet vermelde preventie- en beschermingsdiensten.

§ 2

Binnen het toepassingsgebied van de arbeidsbetrekkingen identificeert de werkgever de situaties die aanleiding kunnen geven tot discriminatie en bepaalt en evalueert hij de risico's ervan.

Deze risicoanalyse heeft betrekking op de in artikel 12 van deze wet vermelde vormen van discriminatie.¹⁵

§ 3

De werkgever bepaalt welke maatregelen moeten getroffen worden om discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen te voorkomen in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996. Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.

Deze preventiemaatregelen zijn ten minste:

1° de interne procedures en gedragsregels, alsook de materiële en organisatorische maatregelen waardoor discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen kan worden voorkomen, met inbegrip van de toegang tot arbeid en arbeid als zelfstandige of onbetaalde arbeid;

2° de interne en externe meldingskanalen en de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen en die inzonderheid betrekking hebben op:

a) de concretisering van de procedure voor interne melding en opvolging naar analogie met de bepalingen van artikel 12 van de wet van 24 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector, met name:

- de kanalen voor het ontvangen van meldingen die door hun ontwerp, opzet en beheer op beveiligde wijze de vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder en van eventuele in de melding genoemde derden beschermen en waartoe niet-gemachtigde personeelsleden geen toegang

¹⁵ Het wettelijk discriminatieverbod is opgenomen in artikel 12 Antiracismewet; art. 14 Antidiscriminatiewet; art. 19 Genderwet alsook de regelgeving van de verschillende Gewesten en Gemeenschappen.

hebben. Deze kanalen bieden de mogelijkheid om mondeling of schriftelijk meldingen te doen, of beide.

Mondelinge melding is mogelijk via de telefoon of via andere spraakberichtsysteem en, op verzoek van de melder, door middel van een fysieke ontmoeting binnen een redelijke termijn;

- een bevestiging van ontvangst van de melding aan de melder, binnen zeven dagen na die ontvangst;
- de aanwijzing van een meldingsbeheerder, die dezelfde persoon of afdeling kan zijn als de persoon of afdeling die de meldingen ontvangt, en die de communicatie met de melder zal onderhouden en hem zo nodig nadere informatie zal vragen en feedback zal geven;
- een zorgvuldige opvolging door de meldingsbeheerder, ook voor anonieme meldingen;
- een redelijke termijn om feedback te geven, van ten hoogste drie maanden na de ontvangstbevestiging van de melding of, indien er geen ontvangstbevestiging is verstuurd aan de melder, drie maanden na het verstrijken van de periode van zeven dagen na de melding;
- het verstrekken van duidelijke en gemakkelijk toegankelijke informatie over de procedures voor externe meldingen aan de federale ombudsmannen, de met het toezicht op de antidiscriminatie wetgeving belaste ambtenaar bedoeld in artikel ... [= inspectie Toezicht op de Sociale Wetten ingevolge art. 34 Antiracismewet; art. 32, §1 Antidiscriminatie wet; art. 38, §1 Genderwet] en aan de autoriteiten die bevoegd zijn om inlichtingen en raadgevingen te verstrekken aan de betrokkenen, onder meer over de middelen die eenieder kan aanwenden om de rechten gegarandeerd door antidiscriminatie wetten te kunnen afdwingen [= Unia en/of het IGVM].

b) het onthaal en – indien daar nood aan is - de psychosociale bijstand aan personen die menen het voorwerp uit te maken van een discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen;

c) de eventuele tussenkomst van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 of ten minste de wijze waarop deze geïnformeerd wordt over de inhoud van de melding en de opvolging ervan;

d) de wedertewerkstelling van de werknemer en gelijkgestelde personen die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.

3° de opname van een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement met verwijzing naar de disciplinaire sancties die opgelegd kunnen worden bij discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen;

4° de specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers en gelijkgestelde personen die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met derden;

5° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen alsook een interne meldingsplicht bij kennisname van dergelijke feiten;

6° de voorlichting en de opleiding van de werknemers en gelijkgestelde personen;

7° de voorlichting van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.

De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2°, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.

Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel ... [= inspectie Toezicht op de Sociale Wetten ingevolge art. 34 Antiracismewet; art. 32, §1 Antidiscriminatie wet; art. 38, §1 Genderwet].

Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vierde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.

§ 4

Het arbeidsreglement vermeldt de interne en externe meldingsprocedures bij vermeende inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving met inbegrip van de bescherming tegen represailles, de mogelijkheid om via de vakbond of de openbare gelijkheidsorganen Unia en IGVM informatie en advies te krijgen over de rechten op basis van de antidiscriminatiewetgeving, alsook de mogelijkheid om zonder gebruikmaking van de interne meldingsprocedure rechtstreeks klacht in te dienen bij de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (en/of de regionale arbeidsinspectie).

§ 5

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventiemaatregelen, de procedures en opleidingsvereisten voor meldingsbeheerders vaststellen.

4.2 De antidiscriminatie wetten voorzien niet in een meldingsprocedure op ondernemingsniveau. Vermijd een wildgroei aan meldingsprocedures. Maak het mogelijk om een discriminatiemelding in te dienen via bestaande procedures.

Hoewel de antidiscriminatie wetgeving in een represaillebescherming voorziet voor personen die op ondernemingsniveau een discriminatie melden, bevatten de antidiscriminatie wetten geen regeling hoe deze interne meldingsprocedure er op ondernemingsniveau precies moet uitzien.

Ondernemingen hebben vaak reeds eigen meldingsprocedures uitgewerkt of zorgen ervoor dat hun interne procedure aansluit op meer specifieke klachtenprocedures die wél wettelijk geregeld zijn. De wetgeving rond welzijn op het werk, meldingsprocedures voor klokkenluiders in de privésector en procedures voor het melden van integriteitsschendingen in de overheidssector voorzien in specifieke vormvoorwaarden, procedureregels, termijnen en regels over de aanstelling en opleiding van de verschillende actoren die betrokken zijn bij het onderzoek van de melding of klacht. Uit de feedback die Unia van werkgevers kreeg, bleek dat zij het niet wenselijk achten dat er een nieuwe, wettelijk geregelde klachtenprocedure komt specifiek voor meldingen van discriminatie op ondernemingsniveau. Veeleer wenst men de reeds bestaande interne en externe meldingsprocedures te verruimen naar discriminatie, waardoor er op ondernemingsniveau geen extra meldingskanaal met nieuwe actoren gecreëerd moet worden.

Unia pleit er daarom voor om in de antidiscriminatie wetten uitdrukkelijk te bepalen dat slachtoffers, getuigen, bijstandsverleners en klokkenluiders gebruik kunnen maken van bestaande meldingsprocedures in ondernemingen, onder meer ook deze die geregeld worden door een andere wetgeving (zie hieronder). Deze klachtenprocedures mogen echter geen afbreuk doen aan hun rechten op basis van de antidiscriminatie wetten.

VOORSTEL INZAKE MELDINGSPROCEDURES

Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, art. 6

Analoge aanpassingen in:

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, art. 6.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, art. 7

HUIDIG

Art. 6. De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van in artikel 2, § 1, 1° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet.

WETSONTWERP DOC 55 - 3021/01

Art. 6. Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 15 van onderhavige wet van toepassing is.

AANBEVELING UNIA

Art. 6. Zonder afbreuk te doen aan de bescherming van deze wet, kan de persoon die meent het voorwerp te zijn van discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen, alsook de personen die optreden als getuigen, bijstandsverleners of die een schending van de antidiscriminatiewetten opwerpen, zich ook beroepen op de bepalingen van:

- *hoofdstuk Vbis betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;*
- *de wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector;*
- *de wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie.*

De bepalingen van de bovenvermelde wetten zijn aanvullend van toepassing voor zover een aangelegenheid niet is geregeld in onderhavige wet. Zij worden mutatis mutandis toegepast zonder afbreuk te doen aan de bescherming die onderhavige wet biedt tegen discriminatie, onder meer, maar niet uitsluitend, voor wat betreft de definitie van de verboden gedragingen, het toepassingsgebied en de rechtsbescherming, waaronder de bescherming tegen nadelige maatregelen.

Omgekeerd, pleit Unia ervoor om in deze andere, wettelijk geregelde meldingsprocedures zoveel mogelijk beletsels weg te werken zodat het mogelijk wordt om in het kader van deze procedures ook discriminatiemeldingen te ontvangen waarbij betrokkenen minstens geïnformeerd worden over hun rechten op basis van de antidiscriminatiewetgeving en beschermd worden tegen eventuele represaillemaatregelen.

De bestaande wettelijk geregelde meldingsprocedures sluiten soms expliciet de mogelijkheid uit om discriminatiemeldingen te onderzoeken of voorzien in (procedurele) beperkingen die drempels opwerpen om een discriminatiemelding te onderzoeken. In wat hieronder volgt, gaat Unia dieper in op de voor discriminatiemeldingen meest relevante wetgeving die reeds in specifieke klachtenprocedures voorziet op ondernemingsniveau. Hierbij trachten we een aanzet te geven om wettelijke beletsels weg te werken opdat het mogelijk wordt om in het kader van deze meldingsprocedures ook discriminatiemeldingen te ontvangen.

4.2.1 Procedure voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

- **Probleem: werkgevers kunnen momenteel hun bestaande ‘interne klachtenprocedures’ voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk niet uitbreiden naar discriminatieklachten omdat de Welzijnswet van 4 augustus 1996 dat niet toelaat.**

In tegenstelling tot de antidiscriminatiewetgeving, voorziet de Welzijnswet wél in een gedetailleerd uitgewerkte procedure voor het ontvangen en behandelen van meldingen over psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze procedure wordt in de Codex Welzijn op het Werk nog verder verfijnd en geconcretiseerd, onder meer met modelformulieren en concrete opleidingsvereisten. Naast een strikt geregelde procedure, met vormvoorwaarden en termijnen, schrijft de Welzijnswet ook voor welke actoren meldingen kunnen ontvangen, welke hun specifieke rol is, welke hun opleidingsvereisten zijn en op welke wijze zij aangesteld worden. De Welzijnswet voorziet dat ondernemingen interne vertrouwenspersonen moeten aanstellen en zich dienen aan te sluiten bij een externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk of, onder sommige voorwaarden, zelf een interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk kunnen oprichten.

Er bestaat momenteel reeds een overlap tussen de antidiscriminatiewetgeving en de Welzijnswet, specifiek voor wat betreft pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De antidiscriminatiewetgeving verbiedt immers verschillende vormen van discriminatie. Naast ‘directe discriminatie’ en ‘indirecte discriminatie’ is onder meer ook ‘*intimidatie*’ op grond van een beschermd criterium (zoals bv. huidskleur, seksuele geaardheid, handicap...) een verboden vorm van discriminatie. De definitie van ‘*intimidatie*’ uit de antidiscriminatiewetten stemt nagenoeg volledig overeen met de noties ‘*verbaal of fysiek geweld*’ en ‘*pesterijen*’ uit de Welzijnswet. Voor wat betreft ‘*intimidatie* in het kader van arbeidsbetrekkingen’ (ofwel pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk) voorzien de antidiscriminatiewetten op dit moment in de exclusieve toepassing van de welzijnswetgeving voor werknemers en gelijkgestelde personen.¹⁶ Een slachtoffer van pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk kan bijgevolg een beroep doen op de interne meldingsprocedure van de onderneming die strikt omkaderd wordt door de Welzijnswet. Een werknemer¹⁷ die meent het slachtoffer te zijn van (racistische, homofobe...) pesterijen of geweld, kan bijvoorbeeld bij de preventie-adviseur psychosociale belasting (PA-PSY) van de onderneming een ‘*formeel verzoek tot psychosociale interventie*’ indienen. Dit vormt de start van een interne procedure waarvan het verloop, de vertrouwelijkheid, de represaillebescherming, de termijnen, de vorm van het modeladvies, de eventuele tussenkomst van de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk,... strikt geregeld zijn in de Welzijnswet en de Codex Welzijn op het Werk. De contactgegevens van de vertrouwenspersonen, PA-PSY en

¹⁶ Artikel 6 Antiracismewet van 30 juli 1981; artikel 6 Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007; artikel 7 Genderwet van 10 mei 2007. Unia pleit ervoor de betrokkene de mogelijkheid te laten de meest voordelige wetgeving in te roepen. Zie hiervoor het tekstvoorstel op het einde van randnummer 4.2.

¹⁷ Of andere met werknemers gelijkgestelde personen, zoals bv. stagiairs (art. 2 Welzijnswet).

informatie over de procedure moeten verplicht in het arbeidsreglement kenbaar gemaakt worden. Zij genieten daarbij een identiek beschermingsniveau zoals ook voorzien is door de antidiscriminatiewetten.¹⁸

Personen die daarentegen slachtoffer zijn van andere vormen van discriminatie (bv. directe/indirecte discriminatie, weigeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, opdracht geven tot discriminatie...) kunnen daarentegen geen 'formeel verzoek tot psychosociale interventie' indienen omdat deze procedure uit de Welzijnswet enkel betrekking heeft op 'intimidatie in het kader van arbeidsbetrekkingen' (ofwel pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk) en niet op de overige vormen van discriminatie. Ook sollicitanten die slachtoffer zijn van discriminatie, pesterijen of geweld bij de toegang tot arbeidsbetrekkingen of personen die arbeid leveren als zelfstandige of onbetaalde arbeid presteren, kunnen geen beroep doen op deze procedure uit de Welzijnswet omdat zij geen 'werknemers of gelijkgestelden' zijn (zoals gedefinieerd in art. 2 van de Welzijnswet).

Om een wildgroei aan interne meldings- en klachtenprocedures te vermijden, alsook om gebruik te maken van de expertise van de externe of interne preventiediensten wensen veel werkgevers de bestaande interne procedures voor geweld, pesten en andere psychosociale problemen uit te breiden tot discriminatieklachten. Een interne meldings- of klachtenprocedure laat werkgevers toe om in een vroeger stadium kennis te nemen van situaties van (vermeende) discriminatie, hier intern tegen op te treden vooraleer deze situatie escaleert of werknemers klacht indienen bij overheidsinstanties zoals Unia of de arbeidsinspectie. Voor onderzoek en advies van situaties waar er veiligheidsrisico's zijn of psychosociale belasting (geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag...) doen werkgevers nu reeds beroep op externe of interne preventiediensten die de nodige opleiding, middelen en expertise hebben met betrekking tot deze onderwerpen. Het lijkt dan ook logisch om een meldings- of klachtenprocedure voor inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving op dezelfde wijze uit te werken.

Omwille van de strikt gereguleerde opdrachten van de vertrouwenspersonen en preventie-adviseurs psychosociale belasting is het momenteel echter niet mogelijk om hen te vragen discriminatiemeldingen te onderzoeken. Om dit alsnog mogelijk te maken zouden de opdrachten, bevoegdheden, procedures en opleidingsvereisten van de vertrouwenspersonen en de preventie-adviseurs psychosociale belasting in de Welzijnswet en de Codex Welzijn op het Werk uitgebreid moeten worden naar inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving.

Momenteel kunnen slachtoffers van discriminatie op de werkvloer via de PA-PSY enkel een informele tussenkomst vragen, net zoals slachtoffers van 'psychosociale belasting' (zoals bv. stress, burn-out...). Inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving en situaties van racisme of aanverwante vormen van intolerantie op de werkvloer beantwoorden immers aan de (brede) definitie van 'psychosociale belasting' in de Welzijnswet. Zij kunnen daarentegen geen 'formeel verzoek tot psychosociale interventie' indienen zoals slachtoffers van 'pesterijen' of 'geweld'. Nochtans zijn pesterijen of geweld op grond van een wettelijk beschermd persoonskenmerk ('intimidatie' in de EU-antidiscriminatie richtlijnen) één van verschillende vormen van verboden discriminatie. Slachtoffers van discriminatie zouden bijgevolg van dezelfde of evenwaardige klachtenprocedures gebruik moeten kunnen maken.

¹⁸ Om deze identieke bescherming te blijven garanderen heeft de wetgever de rechtsbescherming specifiek voor slachtoffers van *discrimatoire* pesterijen en geweld opgetrokken (bv. qua verschuiving van bewijslast, forfaitaire schadevergoeding...) en voorziet men *de lege ferenda* in een doorverwijzing vanuit de Welzijnswet naar de antidiscriminatiewetten omdat deze in een ruimere bescherming tegen represaillemaatregelen voorziet (Wetsontwerp van 28 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, DOC 55 – 3021/01).

- **Oplossing: voorzie in de antidiscriminatiewetten en de Welzijnswet dat slachtoffers, getuigen, bijstandsverleners en klokkenluiders zich kunnen richten tot een vertrouwenspersoon of de preventieadviseur om een informele of formele psychosociale interventie te vragen wegens discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen.**

De individuele preventiediensten evenals de koepel van preventiediensten maakten ten aanzien van Unia herhaaldelijk melding van de ambiguïteit van de huidige Welzijnswetgeving voor wat betreft het mandaat van de preventieadviseur psychosociale aspecten en diens bevoegdheid voor discriminatieklachten.

Unia meent dat zowel het mandaat als de opleidingsvereisten van vertrouwenspersonen en preventieadviseurs duidelijk verankerd zou moeten worden in zowel de antidiscriminatiewetten als de Welzijnswet en verder geconcretiseerd zou moeten worden in de Codex Welzijn op het Werk (die de uitvoeringsbesluiten codificeert¹⁹).

Mits bijkomende opleiding en kwaliteitsgaranties zijn preventie-adviseurs psychosociale belasting goed geplaatst om discriminatieklachten vanuit een welzijnsperspectief te onderzoeken en de werkgever te adviseren over individuele maatregelen. Unia is bereid om met de koepel van preventiediensten te bekijken hoe de bestaande inspanningen op het vlak van vorming en opleiding structureel verankerd kunnen worden om een toekomstige verplichte opleiding met certificaat 'gelijke behandeling' vorm te geven.

Daarnaast zouden ook de wetsbepalingen die de procedure en modaliteiten regelen volgens dewelke werknemers en gelijkgestelden een informeel of formeel verzoek tot psychosociale interventie kunnen vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk verruimd moeten worden naar 'discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen'. Aandachtspunten daarbij zijn het bredere toepassingsgebied 'arbeidsbetrekkingen' uit de antidiscriminatiewetten²⁰, alsook de bredere groep van personen die discriminatie kunnen melden (met name slachtoffers, getuigen, bijstandsverleners en klokkenluiders).

Meer bepaald in 'Hoofdstuk Vbis Welzijnswet - Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk' zou moeten nagegaan worden welke bepalingen eveneens betrekking kunnen hebben op discriminatie. Onder meer artikel 32nonies Welzijnswet zou, naast andere bepalingen, kunnen verruimd worden naar discriminatiemeldingen:

VOORSTEL INZAKE PROCEDURES UIT DE WELZIJSWSWET

Artikel 32nonies Welzijnswet van 4 augustus 1996

HUIDIG

Art. 32nonies. De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32/2, § 5, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

¹⁹ Artikel 39 Welzijnswet bepaalt de Koning de voorwaarden bepaalt waaraan de personen die de functie van preventieadviseur vervullen moeten voldoen, alsook de voorwaarden waaraan de vorming voor het uitoefenen van de functie van preventieadviseur moet beantwoorden, evenals de voorwaarden en de nadere regels betreffende de organisatie en de eventuele erkenning van de vorming.

²⁰ Zie artikel 4,1° en 5,§2 Antiracisme- en Antidiscriminatiewet (en analoge bepalingen in de Genderwet).

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.

AANBEVELING UNIA

Art. 32nonies. De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32/2, § 5, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.

De persoon die meent het voorwerp te zijn van discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen, zoals gedefinieerd in de antidiscriminatiewetgeving, alsook de personen die optreden als getuigen, bijstandsverleners of die een schending van de antidiscriminatie wetten opwerpen, kunnen zich mutatis mutandis onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32/2, § 5, richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van discriminatie of discriminatoir geweld, discriminatoire pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.*

De in het derde lid bedoelde persoon kan zich eveneens rechtstreeks richten tot de met het toezicht op de antidiscriminatie wetgeving belaste ambtenaar bedoeld in artikel 34 Antiracismewet van 30 juli 1981, artikel 32, §1 Antidiscriminatie wet van 10 mei 2007 of art. 38, §1 Genderwet van 10 mei 2007, die, overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek, onderzoekt of de persoon die ertoe gehouden is de antidiscriminatie wetgeving na te leven of te doen naleven de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.

* Art. 3. § 1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

[...]

17° de antidiscriminatie wetgeving: de wet van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (ofwel "Genderwet"); de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (ofwel "Antiracismewet"); de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (ofwel "Antidiscriminatie wet"), alsook de decreten en ordonnanties die voor wat de arbeidsrelaties betreft de omzetting vormen in Belgisch recht van de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (ofwel "Kaderrichtlijn 2000/78/EG"); de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (ofwel "Rasrichtlijn 2000/43/EG") of de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (ofwel "Genderrichtlijn").

Voor zowel pesten als discriminatie op het werk, alsook voor de bredere psychosociale aspecten (stress, burn-out...) en veiligheidsaspecten, kan een werkgever zich dan laten bijstaan door eenzelfde (externe) dienst voor preventie en bescherming op het werk. Via een dynamisch risicobeheerssysteem geven discriminatieklachten aanleiding tot een specifieke risicoanalyse op basis waarvan de preventieadviseur eventueel bijkomende preventiemaatregelen kan adviseren om discriminaties naar de toekomst toe zoveel mogelijk te voorkomen.

4.2.2 Meldingsprocedure voor klokkenluiders in de privésector

- **Probleem: de zgn. ‘klokkenluiderswet’ houdt er géén rekening mee dat inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving een vorm van sociale fraude zijn zodat dit aspect niet mee uitgewerkt werd bij de totstandkoming van de wet.**

Op 28 november 2022 keurde het federale parlement de zogenaamde ‘klokkenluiderswet’ goed.²¹ Deze wet creëert in de private sector de in de tijd gefaseerde verplichting om op ondernemingsniveau een procedure uit te werken voor het melden van inbreuken die schade kunnen toebrengen aan het algemeen belang. Het betreft onder meer inbreuken met betrekking tot sociale fraude.²²

Naast garanties op het vlak van onder meer onpartijdigheid van de meldingsbeheerders op ondernemingsniveau, voorziet de wet ook in een extern meldingskanaal (met name via de federale ombudsdienst) en een centraal informatie-orgaan (het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens). De melding kan, via het FIRM en in een aantal gevallen rechtstreeks, overgemaakt worden aan andere (meer gespecialiseerde) autoriteiten. Voor meldingen inzake discriminatie kan hier een rol weggelegd zijn voor de (inter)federale overheidsinstellingen Unia en het IGVM. Deze gelijkheidsorganen zijn onafhankelijk in de uitoefening van hun opdracht om informatie, advies en desgevallend bijstand te bieden aan eenieder over de omvang van diens rechten op basis van de antidiscriminatiewetgeving.

De ‘klokkenluiderswet’ voorziet in een duidelijke omkadering van de meldingsprocedure²³ en bevat zowel ondersteunings- als beschermingsmaatregelen voor melders. De wet voorziet qua interne procedure in onder meer volgende elementen:

- 1°) kanalen voor mondelinge of schriftelijke meldingen die vertrouwelijkheid garanderen,
- 2°) ontvangstbevestiging binnen de 7 dagen,
- 3°) aanwijzing van een meldingsbeheerder die de contacten met de melder onderhoudt,
- 4°) zorgvuldige opvolging van de melding,
- 5°) feedback binnen 3 maanden na de melding,
- 6°) toegankelijke informatie over de externe meldingsprocedures.

De wet duidt ook aan wie als interne en externe meldingsbeheerders in aanmerking komen en welke vereisten gelden qua onafhankelijkheid, uitzonderingen op het beroepsgeheim enz.

Hoewel discriminatiemeldingen niet expliciet uitgesloten zijn uit het materiële toepassingsgebied van de wet, lijkt de wetgever zich niet gerealiseerd te hebben dat discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen, net zoals illegale arbeid, mensenhandel en mensensmokkel een vorm van sociale fraude zijn.

²¹ De wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector, B.S. 15 dec. 2022 (DOC 55 - 2912/009) beoogt de omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden.

²² Naast sociale fraude viseert het wetsontwerp ook inbreuken met betrekking tot volgende materies: fiscale fraude, overheidsopdrachten, financiële diensten, producten en markten en voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering, productveiligheid en productconformiteit, veiligheid van het vervoer, bescherming van het milieu, stralingsbescherming en nucleaire veiligheid, veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn, volksgezondheid, consumentenbescherming, de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens en de beveiliging van netwerk- en informatiesystemen.

²³ Art. 12 Klokkenluiderswet van 28 november 2022.

Het Samenwerkingsakkoord van 1 juni 2011 tussen de Federale Staat en de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de coördinatie van de controles inzake illegale arbeid en sociale fraude beoogt immers tot een betere samenwerking te komen voor “[...] *een efficiëntere bestrijding van illegale arbeid en sociale fraude op het vlak van onder meer mensenhandel en mensensmokkel, arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling, tewerkstellingsmaatregelen en antidiscriminatiewetgeving*” (I. Toepassingsgebied – 1.1. Wetgeving).²⁴

Op zich ziet Unia geen beletsel opdat personen die zich slachtoffer achten of personen die optreden als getuigen, bijstandsverleners of klokkenluiders reeds in de huidige stand van de wetgeving gebruik maken van de interne of externe meldingskanalen om een schending van de antidiscriminatiewetten aan te kaarten.

- **Oplossing: geef in de ‘klokkenluiderswet’ uitdrukkelijk aan dat discriminatiemeldingen, als een vorm van sociale fraude, ook via de in deze wet voorziene interne en/of externe kanalen gemeld en eventueel onderzocht kunnen worden.**

Met het oog op meer rechtszekerheid pleit Unia ervoor om in de Klokkenluiderswet een niet-exhaustieve opsomming te geven van vormen van sociale fraude en daarin onder meer inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving op te nemen (naast bv. illegale arbeid, mensenhandel en mensensmokkel). Het dient voor de rechtsonderhorigen duidelijk te zijn dat ook meldingen rond discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen, met inbegrip van (discriminatoire) pesterijen en geweld op het werk, ontvangen en behandeld kunnen via de binnen de onderneming opgerichte interne meldingskanalen en/of de wettelijk aangeduide externe meldingskanalen (federale ombudsdienst, FIRM).

De interne en externe meldingsbehandelaars dienen de melder minimaal te informeren, kunnen de melding zelf onderzoeken of deze met toestemming van de betrokkene overmaken aan meer gespecialiseerde meldingsbehandelaars (zoals de externe preventie-adviseur psychosociale belasting op het werk of de toezichthoudende inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten²⁵) of de openbare gelijkheidsorganen (Unia, IGVM, VMRI...) die de betrokkene of meldingsbehandelaar informatie, advies of eventueel bijstand kunnen verlenen. Een bijzondere aandacht is hierbij vereist om tot een **complementair mandaat en taakverdeling** te komen tussen de reeds aangeduide actoren (federale ombudsdienst, FIRM) en de openbare gelijkheidsorganen (Unia, IGVM, VMRI...).

Er stelt zich volgens Unia **geen probleem met betrekking tot de rechtsbescherming** van de persoon die meent het voorwerp te zijn van discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen, alsook de personen die optreden als getuigen, bijstandsverleners of die een schending van de antidiscriminatiewetten opwerpen (klokkenluiders). De Klokkenluiderswet bepaalt immers dat deze wet slechts van toepassing is voor zover een aangelegenheid niet is geregeld in wettelijke en reglementaire bepalingen (zoals bijvoorbeeld de antidiscriminatiewetten). De beschermingsmaatregelen uit de Klokkenluiderswet zijn bijgevolg enkel van toepassing indien ze gunstiger zijn dan deze uit de antidiscriminatiewetten.²⁶ Er is momenteel een wetsontwerp ingediend om de bescherming tegen represaillemaatregelen in de antidiscriminatiewetten in overeenstemming te brengen met de Europese vereisten.²⁷

²⁴ Wet van 1 maart 2013 houdende instemming met het Samenwerkingsakkoord van 1 juni 2011 tussen de Federale Staat en de gewesten en de gemeenschappen betreffende de coördinatie van de controles inzake illegale arbeid en sociale fraude (B.S., 21 maart 2013). De tekst van het samenwerkingsakkoord is terug te vinden via www.dekamer.be > DOC 53 2508/001, p. 14.

²⁵ Voor ‘gewone’ pesterijen is op basis van de Welzijnswet de inspectie Welzijn op het Werk bevoegd om toezicht uit te oefenen. Voor discriminatie met inbegrip van ‘discriminatoire’ pesterijen en geweld is de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten bevoegd om toezicht uit te oefenen (art. 34 Antiracismewet en KB van 10 oktober 2008 en analoge bepalingen in de Antidiscriminatie- en Genderwet).

²⁶ Artikel 3 Klokkenluiderswet van 28 november 2022.

²⁷ Wetsontwerp van 28 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft (DOC 55 3021/001).

Noot: aangezien een link met sociale fraude vereist is (m.a.w. 'discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen'), is de huidige wettelijke regeling **in beginsel niet toepasselijk op meldingen van discriminatie door werknemers (of hiermee gelijkgestelde personen) in het kader van private dienstverlening aan het publiek**. Het kan relevant zijn om in de memorie van toelichting bij een toekomstige wetswijziging te vermelden dat ondernemingen en organisaties dit toepassingsgebied op eigen initiatief kunnen uitbreiden om tijdig signalen op te vangen van klanten die menen door een van hun personeelsleden gediscrimineerd te worden.

4.2.3 Procedures voor integriteitsschendingen in de openbare sector.

- **Probleem: de wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen bij integriteitsschendingen bepaalt dat inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving geen integriteitsschendingen zijn en maken het zo onmogelijk om via deze kanalen discriminatie te melden. Het toepassingsgebied van de wet is zodanig restrictief dat onder meer personen die nog niet werkzaam zijn in federale overheidsinstellingen (en burgers in het algemeen) geen discriminatie kunnen melden.**

In de openbare sector keurde de federale wetgever recent een wet goed die een analoge regeling bevat als de Klokkeluiderswet in de privésector. De *'Wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie'* (B.S., 23 december 2022) voorziet dat federale overheidsdiensten eveneens interne meldingskanalen moeten uitwerken (of hiervoor beroep doen op Federale Audit). De wet voorziet ook in een extern meldingskanaal (met name via de federale Ombudsman) en een centraal informatie-orgaan (het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens). Een in de wet afgebakende categorie van personen kunnen op basis van deze wet een melding doen van integriteitsschendingen gepleegd door personeelsleden van de federale overheid in de uitoefening van hun functie en er bescherming voor krijgen.

Deze wet, die de vorige wet omtrent integriteitsschendingen uit 2013 opheft en vervangt, voorziet opnieuw in een **uitsluiting van meldingen rond discriminatie en pesten (art. 2, §2)**. Op basis van de algemene definitie dienen inbreuken op de antidiscriminatiewetten in beginsel nochtans duidelijk als integriteitsschendingen beschouwd te worden. Het gaat immers om een schending van wettelijke normen die van toepassing zijn op de federale overheidsinstanties en hun personeelsleden (art. 2).

Het personele en materiële toepassingsgebied uit deze wet (art. 5) is restrictiever opgevat dan het ruimere toepassingsgebied uit de antidiscriminatiewetten.²⁸ De wet van 8 december 2022 bakent de categorie van personen die een melding kunnen doen af tot in de federale overheidsinstanties werkzame melders en gelijkgestelde personen die informatie over integriteitsschendingen hebben verkregen in een werkgerelateerde context.

De antidiscriminatiewetten bieden daarentegen bescherming aan eenieder die meent het voorwerp te zijn van discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen²⁹, alsook in het kader van openbare dienstverlening aan het publiek. Aangezien enkel federaal overheidspersoneel (en gelijkgestelde personen) discriminatie kunnen melden, is de huidige wettelijke regeling **in beginsel niet toepasselijk op personen die gediscrimineerd worden bij de toegang tot arbeid in federale overheidsinstanties en burgers die gediscrimineerd worden bij openbare dienstverlening**. Deze categorieën van personen krijgen geen toegang tot de meldingsprocedures voor integriteitsschendingen door federaal overheidspersoneel.

²⁸ Artikel 5 Antiracismewet en art. 5 Antidiscriminatiewet (en analoge bepaling in de Genderwet).

²⁹ Alsook de personen die optreden als getuigen, bijstandsverleners of die een schending van de antidiscriminatiewetten opwerpen (klokkeluiders).

Regionale en lokale overheden hebben eveneens voorzien in gelijkaardige beperkingen bij de interne en externe meldingsprocedures bij integriteitsschendingen door hun personeel.

- **Oplossing: schrap in de wet van 8 december 2022 de uitsluiting van meldingen rond discriminatie en (discrimatoire) pesterijen en geweld zodat deze ook via de in de wet voorziene interne en/of externe meldingskanalen gemeld en eventueel onderzocht kunnen worden. Breid het personele en materiële toepassingsgebied uit naar personen die nog niet werkzaam zijn in federale overheidsinstellingen (en eventueel naar burgers in het algemeen).**

Unia pleit ervoor **de uitsluiting van meldingen rond discriminatie en pesten in artikel 2, §2 van de wet te schrappen** zodat inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving (discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen en/of discriminatie bij openbare dienstverlening aan het publiek) wél onder het toepassingsgebied van de wet vallen.

Unia pleit ervoor om te onderzoeken of het mogelijk is de **huidige wettelijke regeling uit te breiden opdat ook personen die gediscrimineerd worden bij de toegang tot arbeid in federale overheidsinstaties en burgers melding kunnen maken van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving**. Ook dergelijke vormen van discriminatie maken immers een integriteitsschending uit waarbij meldingen van burgers een belangrijke signaalfunctie kunnen hebben opdat burgers niet gediscrimineerd zouden worden door de federale overheid.

De interne en externe meldingsbehandelaars dienen de melder minimaal te informeren, kunnen de melding zelf onderzoeken of deze met toestemming van de betrokkene overmaken aan meer gespecialiseerde meldingsbehandelaars (zoals de externe preventie-adviseur psychosociale belasting op het werk of de toezichthoudende inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten³⁰) of de openbare gelijkheidsorganen (Unia, IGVM, VMRI...) die de betrokkene of meldingsbehandelaar informatie, advies of eventueel bijstand kunnen verlenen. Een bijzondere aandacht is hierbij vereist om tot een **complementair mandaat en taakverdeling** te komen tussen de reeds aangeduide actoren (federale ombudsdienst, FIRM) en de openbare gelijkheidsorganen (Unia, IGVM, VMRI...).

Met het oog op **meer rechtszekerheid met betrekking tot de rechtsbescherming** acht Unia het wenselijk om (naar analogie met de Klokkenluiderswet in de privésector) uitdrukkelijk te voorzien dat deze wet slechts van toepassing is voor zover een aangelegenheid niet is geregeld in wettelijke en reglementaire bepalingen (zoals bijvoorbeeld de antidiscriminatiewetten). **De beschermingsmaatregelen uit de wet zouden bijgevolg enkel van toepassing zijn indien ze gunstiger zijn dan deze uit de antidiscriminatiewetten**.³¹ Er is momenteel een wetsontwerp ingediend om de bescherming tegen represaillemaatregelen in de antidiscriminatiewetten in overeenstemming te brengen met de Europese vereisten.³² Dit wetsontwerp voorziet in een ruimere bescherming tegen onder meer represailles dan wat in de wet van 8 december 2022 voorzien is.

Ook de regelgeving van regionale en lokale overheden zou moeten toelaten dat zowel hun personeelsleden als burgers een discriminatiemelding kunnen indienen via de interne en externe meldingsprocedures.

³⁰ Voor 'gewone' pesterijen is op basis van de Welzijnswet de inspectie Welzijn op het Werk bevoegd om toezicht uit te oefenen. Voor discriminatie met inbegrip van 'discrimatoire' pesterijen en geweld is de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten bevoegd om toezicht uit te oefenen (art. 34 Antiracismewet en KB van 10 oktober 2008 en analoge bepalingen in de Antidiscriminatie- en Genderwet).

³¹ Cfr. artikel 3 Klokkenluiderswet van 28 november 2022.

³² Wetsontwerp van 28 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft (DOC 55 3021/001).

4.3 Het formalisme van bestaande meldingsprocedures kan afbreuk doen aan dwingende rechtsbescherming uit de antidiscriminatiewetten. Help de sociale partners en ander actoren door essentiële vereisten van de procedure op toegankelijke wijze op te lijsten in uitvoeringsbesluiten.

4.3.1 **Probleem: de vormvoorwaarden en categorie van beschermde personen bij bestaande meldingsprocedures zijn niet in overeenstemming met de Europese minimumvereisten qua rechtsbescherming.**

Hoewel het integreren van discriminatiemeldingen in andere meldingsprocedures kan bijdragen aan de efficiëntie en laagdrempeligheid is het belangrijk om van overheidswege in regelgeving te voorzien die een concrete opsomming bevat van de minimale criteria waaraan een meer generieke klachtenprocedure op ondernemingsniveau dient te voldoen opdat specifiek voor de behandeling van discriminatiemeldingen het minimale beschermingsniveau uit de antidiscriminatiewetten gerespecteerd wordt (zie verder onder 4.3).

Aangezien die bescherming uit de antidiscriminatiewetten van 'openbare orde' is, kan zij niet buiten werking gesteld worden door andere wetten en kunnen de sociale partners daar niet in onderling overleg van afwijken. Het is belangrijk dat geen afbreuk wordt gedaan aan de bredere en niet aan formalisme onderworpen represaillebescherming die de antidiscriminatiewetten voorzien voor de klachtindiener, klokkenluiders, getuigen of voor diegenen die aan de benadeelde hulp of bijstand bieden, alsook de mogelijkheden om rechtstreeks beroep te doen op vakbond, arbeidsinspectie, Unia of het IGVM.

4.3.2 **Oplossing: op een toegankelijke wijze in de uitvoeringsbesluiten bij de antidiscriminatiewetten, de Welzijnswet, Klokkenluiderswet en Wet Integriteitsschendingen de essentiële elementen met betrekking tot rechtsbescherming oplijsten die een impact hebben op meldingsprocedures. Dit biedt houvast aan de sociale partners (op ondernemings- of sectorniveau) en andere actoren bij het uitwerken of het aanpassen van nieuwe of bestaande meldingsprocedures.**

Unia stelt voor om in de antidiscriminatiewetten en/of een uitvoeringsbesluit de minimumvoorwaarden op te lijsten waaraan de procedure voor de behandeling van discriminatiemeldingen dient te voldoen. Dit geeft de verschillende actoren een duidelijk houvast om na te gaan op welke punten zij hun bestaande werkwijze dienen aan te passen indien het discriminatiemeldingen betreft.

Om de sociale partners en andere actoren, zoals bijvoorbeeld de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk of de interne en externe meldingsbehandelaars, meer houvast te bieden bij het verruimen van hun meldingsprocedure op ondernemingsniveau naar discriminatiemeldingen **pleit Unia ervoor om de essentiële punten van rechtsbescherming uit de antidiscriminatiewetten die doorwerken op andere meldingsprocedures op een toegankelijke wijze op te lijsten in een uitvoeringsbesluit** bij de antidiscriminatiewetten of toe te voegen aan uitvoeringsbesluiten bij de Klokkenluiderswet, Wet Integriteitsschendingen en Welzijnswet (met name de Codex Welzijn).

In vergelijking met de Welzijnswet voorzien de antidiscriminatiewetten bijvoorbeeld in een **ruimere en minder formalistische represaillebescherming voor slachtoffers, klokkenluiders, getuigen en bijstandsverleners**. Ook het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetten is ruimer dan dit van de Welzijnswet aangezien dit ook betrekking heeft op de **toegang tot werk** (vacature, werving en selectie). Niet enkel werknemers of gelijkgestelden worden beschermd, maar ook bijvoorbeeld personen die arbeid leveren als **zelfstandige** of **onbetaalde arbeid** verrichten. Op dit punt zal de procedure voor discriminatiemeldingen enigszins afwijken van de bestaande procedures rond pesten. Daarnaast moet de procedure ook toelaten dat men **rechtstreeks bijstand vraagt aan een vakbond of een andere**

belangenorganisatie, onafhankelijk advies inwint bij Unia/IGVM of rechtstreeks een klacht indient bij de arbeidsinspectie, politie of openbaar ministerie.

Ook de Klokkeluiderswet en de Wet Integriteitsschendingen bieden op sommige punten minder bescherming dan dwingende bepalingen uit de antidiscriminatiewetten (bv. met betrekking tot de **verschuiving van bewijslast bij bewijs van discriminatie, re-integratie of forfaitaire schadevergoedingen, omkering van bewijslast bij represaillemaatregelen**).

Centrale elementen uit de (represaille)bescherming uit de antidiscriminatiewetten zijn:

- ingevolge de vereisten naar Europees recht gelden er **geen vormvereisten** voor het indienen van de klacht of de melding.³³ De betrokkenen moeten enkel kunnen bewijzen dat zij een melding van discriminatie hebben gedaan, een getuigenis hebben afgelegd, bijstand hebben verleend of een klacht hebben ingediend bij de onderneming of de instelling die hen tewerkstelt of opdrachten bezorgt.
- niet enkel het vermeende slachtoffer geniet bescherming tegen represaillemaatregelen maar **ook getuigen, bijstandsverleners en klokkeluiders**.
- de betrokkenen worden gedurende 12 maanden beschermd tegen nadelige maatregelen die het gevolg zijn van hun melding, getuigenis of klacht.³⁴ De wetgever voorzag hierbij in een **omkering van de bewijslast**, waarbij het toekomt aan de onderneming die nadelige maatregelen neemt om met een voldoende mate aan zekerheid te bewijzen dat deze nadelige maatregelen ook zouden getroffen zijn zonder dat de betrokkene een melding of klacht indiende of een getuigenis aflegde.
- in geval van een represaillemaatregel heeft de betrokkene recht op een **forfaitaire schadevergoeding** die het equivalent bedraagt van zes maanden brutoloon (ofwel kan deze het bewijs leveren van de werkelijk geleden schade).
- deze bescherming geldt ook voor personen die ervoor opteren om **onmiddellijk een externe melding** te doen of klacht in te dienen bij de arbeidsinspectie, Unia of het IGVM, hun vakbond, bij de politie, het parket of die een gerechtelijke procedure opstarten.³⁵
- voor het bewijs van discriminatie geldt een **verschuiving van bewijslast** van zodra de betrokkene feiten kan bewijzen die discriminatie kunnen doen vermoeden.
- het herstel van de schade ten gevolge van discriminatie kan in natura gebeuren (bv. re-integratie) of via een vervangende **forfaitaire schadevergoeding** die het equivalent bedraagt van zes maanden brutoloon (ofwel kan deze het bewijs leveren van de werkelijk geleden schade).

De Codex Welzijn op het werk voorziet in boek I, titel 3 Preventie van psychosociale risico's op het werk een hoofdstuk m.b.t. het verzoek tot psychosociale interventie door de werknemer. De bepalingen voor het behandelen van een individueel verzoek zijn terug te vinden in afdeling 4 en 5. **Pas in de Welzijnscode de bestaande procedures en het modeladvies van preventieadviseurs psychosociale belasting aan opdat dit ook de minimale rechtsbescherming tegen discriminatie bevat.**

³³ Het huidige beschermingssysteem werd door het Hof van Justitie (zaak C-404/18 "Hakelbracht") en de Europese Commissie (inbreukprocedure 2015/2012) als ontoereikend geëvalueerd omdat het niet voldoet aan de verplichtingen opgelegd door de Europese antidiscriminatie-richtlijnen.

³⁴ Zoals bijvoorbeeld een ontslag of de beëindiging van de arbeidsrelatie of een eenzijdige wijziging van essentiële arbeidsvoorwaarden of andere nadelige maatregelen.

³⁵ Art. 15 Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007; art. 15 Antiracismewet van 30 juli 1981; art. 22 Genderwet van 10 mei 2007.

Voorzie hiervoor – onder meer – in een aanvulling van de Welzijnscode boek I, titel 3

- Voeg aan artikel 1.3-24 afdeling 4 Welzijnscode betreffende het advies van de preventie-adviseur psychosociale aspecten een bijkomend element toe:
“7° Verplichte verwijzing naar de informatie-, advies- en bijstandsmogelijkheden van vakbond, Unia en/of andere openbare gelijke behandelingsorganen; evenals de mogelijkheid een onderzoek te vragen vanwege de arbeidsinspectie.”
- Voeg aan afdeling 5 Welzijnscode ‘discriminatie’ als een afzonderlijke gedraging toe en lijst de punten op waarin deze klachtprocedure afwijkt:
“Bijzonderheden betreffende de behandeling van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen, discriminatie of ongewenst seksueel gedrag op het werk”.

Voor de Klokkeluiderswet en de Wet Integriteitsschendingen dienen de uitvoeringsbesluiten, modellen... nog uitgewerkt te worden. Dit biedt een opportuniteit om rekening te houden met de essentiële elementen op het vlak van rechtsbescherming van personen die een melding van discriminatie doen.

4.4 Geef de arbeidsinspectie de bevoegdheid om te regulariseren op voorwaarde dat er bijkomende preventiemaatregelen tegen discriminatie genomen worden of te verbaliseren bij opzettelijke inbreuken.

4.4.1 Probleem: de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten heeft onvoldoende bevoegdheden om bijkomende preventiemaatregelen te vragen of opzettelijke inbreuken te verbaliseren.

Naast de bevoegdheid die de arbeidsinspectie heeft om onder meer informatie te verlenen over de antidiscriminatiewetgeving of bij inbreuken een verwittiging te geven of – met goedkeuring van het arbeidsauditoraat – een discriminatietest uit te voeren om de inbreuk vast te stellen, herinnert Unia aan de vraag van het federale parlement om: *“te voorzien in een systeem waarbij, [...], de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten, op basis van artikel 21,3°, van het Sociaal Strafwetboek, aan de potentiële overtreder een termijn kan verlenen om zich in regel te stellen. De werkgever dient binnen die termijn te bewijzen dat hij duidelijke maatregelen heeft genomen om iedere vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen. Die maatregelen moeten SMART (specifiek, meetbaar, haalbaar, realistisch en tijdsgebonden) zijn.”* (Resolutie van 2 juli 2015 tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, punt 10).

Een dergelijke wetsaanpassing is erop gericht de arbeidsinspectie een duidelijke wettelijke basis te geven om een potentiële inbreuk in overleg met de werkgever te regulariseren doordat deze zich binnen een bepaalde termijn via een actieplan tot concrete en meetbare acties engageert. De inspectie beschikt hierbij over haar vrije appreciatierecht. Dit houdt in dat zij rekening houdend met het proportionaliteitsbeginsel zelf kan beoordelen in welke concrete situaties een dergelijke oplossing aangewezen is.

4.4.2 Oplossing: in het Sociaal Strafwetboek eenzelfde sanctieregeling voorzien als nu reeds bestaat voor het preventiebeleid rond pesten op het werk.

De artikelen 121 en 122 van het Sociaal Strafwetboek voorzien momenteel enkel in strafsancties voor werkgevers die opzettelijk nalaten om een passend preventiebeleid rond pesten op het werk te voeren of die nalaten om passend te reageren op een klacht rond pesten op het werk. Pesterijen op basis van door de antidiscriminatie wetten beschermde criteria (zoals origine, huidskleur, seksuele oriëntatie, handicap, geloof of levensbeschouwing, leeftijd...) zijn ook één van de vijf verboden³⁶ of – in geval van opzet - strafbare³⁷ vormen van ‘discriminatie’ (naast bv. directe of indirecte discriminatie, het weigeren van redelijke aanpassingen in geval van handicap, het opdracht geven tot discriminatie). Omdat het om gelijkaardige inbreuken gaat, lijkt eenzelfde sanctieregeling op het vlak van het preventiebeleid tegen enerzijds pesten en anderzijds discriminatie aangewezen. Unia stelt voor om eenzelfde sanctieregeling op het vlak van het preventiebeleid tegen pesten en discriminatie te voorzien.

De federale overheid kan algemene regels inzake preventie uitvaardigen die toepasselijk zijn op ‘arbeidsbetrekkingen’ (brede betekenis uit de antidiscriminatie wetten). De Gemeenschappen en Gewesten kunnen deze desgevallend verder verfijnen binnen het kader van de hun toegewezen of impliciete bevoegdheden (publieke en private arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding, beroepskeuzevoorlichting, socioprofessionele inschakeling...).

Unia stelt voor om in de artikelen 121 en 122 van het Sociaal Strafwetboek - naast de bestaande verwijzing naar het preventiebeleid tegen pesten uit de Welzijnswet - telkens ook een verwijzing naar het preventiebeleid uit de antidiscriminatie wetten toe te voegen.

³⁶ Artikel 12 Antiracismewet en artikel 14 Antidiscriminatie wet.

³⁷ Artikel 25 Antiracismewet (+ eveneens strafbepaling voor opzettelijke genderdiscriminatie in arbeidsbetrekkingen).

4.5 Ondersteun de sociale partners en preventiediensten bij het ontwikkelen van instrumenten en goede praktijken om discriminatie te voorkomen.

4.5.1 Probleem: er is nood aan informatie en goede praktijken om discriminatie te voorkomen

Hoewel er in België veel professionele tools, expertise en goede praktijken bestaan om het welzijn op het werk te garanderen, is dit veel minder het geval met betrekking tot het voorkomen van discriminatie. De Nationale Arbeidsraad publiceerde in 2020 een brochure over 'Bevorderen van diversiteit en gelijkheid bij aanwerving'. Unia biedt al een vereenvoudigde tool aan voor de analyse van discriminatierisico's: de "Quick Scan voor non-discriminatie en gelijke kansen" en heeft haar e-learning site, eDiv, herwerkt om meer praktisch advies en hulpmiddelen te bieden om discriminatie te voorkomen. Waar nodig, houdt men rekening met de specificiteit van de verschillende beschermde criteria (nationale of etnische afstamming, geslacht en daaraan gelijkgestelde criteria, leeftijd, handicap, geloof- of levensbeschouwing).

4.5.2 Oplossing: bijkomende projectmatige financiering voor het verzamelen en verspreiden van goede praktijken om discriminatie te voorkomen via het kennisplatform eDiv.

Om de sociale partners te ondersteunen om uitvoering te geven aan een toekomstige wettelijke verplichting om een preventiebeleid uit te werken tegen discriminatie doorheen de verschillende fasen van de arbeidsrelatie (aanwerving – arbeidsomstandigheden – beëindiging) is er **nood aan een kennisplatform waar betrouwbare informatie, instrumenten en goede praktijken op een toegankelijke manier online gecentraliseerd worden**. De toezichthoudende inspectiedienst kan werkgevers sensibiliseren om zich via dit kennisplatform te informeren en zich in regel te stellen.

Een **bijkomende projectmatige financiering** zou het mogelijk maken om het bestaande kennis- en leerplatform eDiv verder te ontwikkelen met de hulp van deskundigen (management, HR) en proefprojecten uit te voeren in partnerschap met ondernemingen en, tenslotte, goede praktijken gratis en op toegankelijke wijze beschikbaar te maken via eDiv.

4.6 Voorzie in sensibilisering en een overgangperiode tot uiterlijk mei 2024.

4.6.1 Probleem: er is tijd nodig om bewustwording te stimuleren, expertise op te bouwen en bestaande procedures en plannen aan te passen.

Om goede praktijken te verzamelen om het centrale kennisplatform eDiv verder vorm te geven en de bestaande procedures en plannen inzake welzijn aan te passen, is er nood aan uitwisseling tussen de sociale partners, de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, de toezichthoudende inspectiediensten en de openbare gelijkheidsorganen Unia en het IGVM.

Er is nog onvoldoende bewustzijn dat het voorkomen van discriminatie een belangrijke maatschappelijke issue is.

4.6.2 Oplossing: bepaal dat de nieuwe regeling ten laatste in werking treedt op 1 mei 2024.

In samenwerking met de sociale partners zal Unia in 2023 intensief goede praktijken verzamelen om discriminatie te voorkomen en deze kosteloos online beschikbaar maken. Van zodra het nieuwe wetgevende kader goedgekeurd is, kan Unia meer diepgaand overleg plegen met de preventiediensten welzijn op het werk om hun bestaande modellen voor een dynamische risicoanalyse of personeelsbevraging aan te vullen met onderdelen die gericht zijn op gelijke behandeling en het voorkomen van discriminatie in arbeidsbetrekkingen.

Unia dringt erop aan om deze legislatuur de nodige aanpassingen aan de antidiscriminatie wetten goed te keuren om dit preventiebeleid in arbeidsbetrekkingen vorm te geven. Het federale Regeerakkoord van 30 september 2020 kondigde een herziening van de antidiscriminatie wetten aan. Op 15 juli 2022 keurde de ministerraad de federale maatregelen voor het Nationaal Actieplan tegen Racisme goed waarin aangekondigd werd het preventiebeleid te versterken door de antidiscriminatie wetten en de welzijnswet te wijzigen. **Eventueel kan in een overgangperiode voorzien worden voor de inwerkingtreding van dit preventiebeleid of kan de inwerkingtreding gefaseerd verlopen naargelang de grootte van de ondernemingen.**

Het voorzien in een overgangperiode heeft als voordeel dat er enerzijds reeds duidelijkheid is over het wettelijk kader, maar anderzijds toch tijd voorzien wordt om dit preventiebeleid te concretiseren en zich aan te passen. Aangezien de Klokkenuiderswet en de Wet Integriteitsschendingen pas eind 2022 goedgekeurd werden, zullen ook deze interne en externe meldingsprocedures pas in 2023 concreet vorm krijgen bij grote ondernemingen (>250 werknemers) en in 2024 bij KMO's.

5 Wettelijke bepalingen

- IAO Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk
- Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming ('Rasrichtlijn')
- Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep ('Kaderrichtlijn')
- Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep ('Genderrichtlijn')
- Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden ('Antiracismewet')
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie ('Antidiscriminatie wet')
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen ('Genderwet')
- Artikelen 121-122 e.v. Sociaal Strafwetboek (inbreuken m.b.t. preventiebeleid inzake pesten op het werk)
- Federale resolutie van 2 juli 2015 tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt (Kamer, 54-1108/006)
- Vlaamse resolutie van 28 oktober 2015 betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond
- CAO nr.38sexies en CAO nr. 95
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ('Welzijnswet'), art. 4 - 5 (risico-analyse en algemeen preventieplan), art. 32bis e.v. (interne klachtenprocedure) - Codex welzijn op het werk, art. I.3 – 24 (modeladvies)
- Wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector ('Klokkenuiderswet'),
- Wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie ('Wet Integriteitsschendingen').

6 Contact Unia

Beleid: Maarten Huvenne: maarten.huvenne@unia.be – Rik Reusen: rik.reusen@unia.be

Juridisch: Bart Mondelaers: bart.mondelaers@unia.be