ANTI discriminatie

SYNTHESERAPPORT

Sensibilisatieprogramma inzake discriminatie en de wetgeving in de strijd tegen discriminatie

pagina

Inleiding 02

DEEL 1
De strijd tegen discriminatie : algemene begrippen

01 Vooroordelen, stereotypen en discriminatie:onderliggende mechanismen
01 Definitie van de concepten 04
02 De functies van stereotypen en vooroordelen 06
03 En wat met de persoonlijke overtuigingen? 06
04 De gevolgen van stigmatisering 06
05 Ontcijfering van de mechanismen 07

02 Criteria van discriminatie 08
01 Nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming 08
02 Handicap 09
03 Seksuele geaardheid 09
04 Geloof of levensbeschouwing 09
05 Gender 10
06 Huidige of toekomstige gezondheidstoestand 10
07 Leeftijd 10
08 Fysieke eigenschap 10

03 Nieuwe wetten in de strijd tegen discriminatie 11
01 De inhoud van de wetten 11
02 Specifieke beschermingsmechanismen 14

04 Perspectieven en overheidsbeleid 17
01 Algemene principes 17
02 In de praktijk 18

DEEL 2
Gerichte seminaries om dieper in te gaan op de strijd tegen discriminatie

01 Preventieadviseurs 20
01 De wet op het welzijn: pesterijen en discriminatie 21
02 Drie workshops: 'Raciale gronden, 'Niet-raciale gronden en 'Geslacht' 23

02 Werkgevers 25
01 Diversiteitsbeheer in de onderneming 25
02 Praktijk in vraag stellen 26

03 Vakbonden 31
01 Sociaal overleg en strijd tegen discriminatie 32
02 Drie workshops: 'Raciale gronden, 'Niet-raciale gronden' en 'Geslacht' 33

04 Sociojuridische en gerechtelijke actoren 38
01 Enkele juridische aspecten in detail bekeken 39
02 Casestudy's 45
03 Praktische tips om discriminatie tegen te gaan 47
04 De proef op de som 48

DEEL 3
Bijlagen

01 Wet tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden 50

02 Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie 54

03 Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen 60

Sensibilisatieprogramma inzake discriminatie en de wetgeving in de strijd tegen discriminatie

SYNTHESERAPPORT

Redactie
Nathalie Cobbaut voor het Agentschap Alter
(met de medewerking van het agentschap Tempera)

Redactiecomité
Carmen Simon
Yves Dario
Patrick Charlier

Een gezamenlijk initiatief van
- het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
- het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

Met de cofinanciering van het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijkheid van kansen van de Europese Commissie
In het kader van 2007, Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen

Inleiding

In het kader van het Europese project "Sensibilisatieprogramma inzake discriminatie en de wetgeving in de strijd tegen discriminatie" hebben het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR), het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) en de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, van februari tot oktober 2007, een tiental seminaries georganiseerd met als doel toelichting te geven bij de inhoud van de antidiscriminatie-wetgeving in de context van werkgelegenheid. De vier doelgroepen van deze seminaries waren preventieadviseurs, vakbonden, werkgevers en de juridische wereld.

Bij wijze van inleiding tot deze seminariedagen herinnerde Pierre-Paul Maeter, voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, aan het volgende: "Het doel van dit initiatief is het op de voorgrond plaatsen van de rol die sociale, economische en gerechtelijke actoren moeten vervullen in de strijd tegen discriminatie op grond van gezondheidstoestand, geslacht, leeftijd, handicap, … Het wordt steeds duidelijker dat discriminatieprocessen nefast zijn voor de economische wereld en in het bijzonder voor de arbeidswereld. Discriminatie is een rem op zowel economische als sociale ontwikkeling en is een moeilijk te bestrijden plaag, niet alleen in België, maar in heel Europa. De Raad van Europa en de Europese Unie hebben hieromtrent verordeningen en richtlijnen uitgevaardigd. In ons land werd de nationale wetgeving opgesteld om de strijd aan te binden met discriminatie, met onder andere de wet van 30 juli 1981 tot bestrijding van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet inzake discriminatie op grond van geslacht en, uitgebreider nog, de wet van 25 februari 2003 die betrekking heeft op elke vorm van discriminatie[1]. Het is dus belangrijk om vandaag aandacht te schenken aan discriminatie in de context van werkgelegenheid, evenals aan de stereotypen die leiden tot dergelijk gedrag en aan de bestaande regelgeving en procedures die het mogelijk maken hiertegen te strijden. Het doel van deze seminaries is het versterken van de perceptie- en reactiecapaciteit ten opzichte van discriminatie."

Ook Édouard Delruelle, adjunct-directeur van het CGKR, had een boodschap bij de inleiding tot de seminaries: "Er is een permanente waakzaamheid vereist met betrekking tot discriminatie, zowel in de bedrijfswereld als in de rest van de maatschappij. Daartoe werden nieuwe instrumenten goedgekeurd in mei 2007, die de noties van discriminatie herhalen en aanscherpen evenals de middelen om ze te bestrijden. Het is eveneens nodig dat men zich bewust wordt van het feit dat er naast de doelbewuste discriminatie ook bepaalde andere soorten van discriminatie bestaan die het resultaat zijn van onbegrip. Deze soorten kunnen op een informeel niveau worden behandeld waarbij men kan aansturen op een mentaliteitsverandering."

Jozef De Witte, directeur van het CGKR, legde op zijn beurt de nadruk op "het belang van informatie over de instrumenten die kunnen worden gebruikt in de strijd tegen discriminatie". Het is in deze context dat de tien seminaries werden georganiseerd: ze hebben het mogelijk gemaakt om de sociale, economische en juridische actoren te sensibiliseren voor de bestaande wetgeving, de mechanismen die leiden tot het ontstaan van stereotypen en vooroordelen, evenals voor de preventie-instrumenten die ter hun beschikking staan. Deze gerichte ontmoetingen hebben eveneens een uitwisseling van kennis en competenties mogelijk gemaakt op het gebied van de strijd tegen discriminatie.

Dit document heeft als doel een balans op te maken van de onderwerpen aangesneden tijdens de seminaries gehouden in 2007 en van belangrijke wijzigingen in de nationale wetgeving in mei 2007. Het behandelt tevens de mechanismen die leiden tot discriminatie en de specifieke instrumenten en initiatieven die op het terrein zijn genomen om ertegen te strijden. Het document heeft bovendien de ambitie om een inzicht te bieden in de ideeën en de vragen die de seminaries bij de deelnemers van diverse achtergronden uit het arbeidsmilieu hebben doen ontstaan.

Het document bestaat uit twee delen: een algemeen deel dat betrekking heeft op een aantal theoretische aspecten over stereotypen en vooroordelen, antidiscriminatiewetten, beschermingsmechanismen en criteria gehanteerd door de wetgeving, evenals over de perspectieven en het openbaar beleid inzake de materie. Het tweede deel handelt over de specifieke gesprekken met elk van de doelgroepen van de seminaries, met name preventieadviseurs, werkgevers, vakbonden en sociaaljuridische en gerechtelijke actoren.

Dit rapport richt zich tot de personen die hebben deelgenomen aan de seminaries, maar ook tot iedereen die te maken krijgt met wetgeving en voorzieningen inzake discriminatie in het arbeidsmilieu en die de nog te talrijke discriminerende praktijken in deze wereld een halt willen toeroepen.

1. Deze woorden werden uitgesproken vóór 10 mei 2007, de dag waarop de Belgische wetgever drie nieuwe reglementeringen heeft ingevoerd: de algemene antidiscriminatiewet ter vervanging van de wet van 25/02/2003, de genderwet ter vervanging van de wet van 07/05/1999 en de antiracismewet tot wijziging van de wet van 30/07/1981. Voor meer achtergrondinformatie, zie Deel I van het rapport.

1

De strijd
tegen discriminatie:
algemene begrippen

01

Vooroordelen, stereotypen en discriminatie: onderliggende mechanismen

Aandacht schenken aan de psychosociale processen die ten grondslag liggen aan discriminatie kan zorgen voor een beter begrip van deze fenomenen en dus ook voor een betere bestrijding ervan. Discriminatie is het in daden omzetten van vooroordelen die we hebben ten opzichte van bepaalde personen of groepen en die ontstaan zijn uit ons denken in stereotypen. Deze vooroordelen leiden soms tot discriminerend gedrag dat min of meer herkenbaar is, soms bewust, maar het vaakst onbewust, zelfs onopgemerkt. Dit fenomeen is voor niemand van ons onbekend, aangezien het denken in stereotypen en het hebben van vooroordelen, wat kan uitmonden in discriminatie, inherent is aan het mens-zijn. Voor de personen die er het doelwit van zijn, de slachtoffers, kunnen de gevolgen nefast zijn. Het is dus belangrijk dat we beseffen welke mechanismen aan het werk zijn in deze processen, aangezien we allemaal net zo goed dader als dupe kunnen zijn.

Deze tekst is een synthese van verschillende uiteenzettingen van experts op het gebied van psychosociale wetenschappen die tijdens de seminaries hebben gesproken over vooroordelen, stereotypen en discriminatie: Vincent Yzerbyt (UCL), Laurent Licata en Olivier Klein (ULB) en Norbert Vanbeselaere (KUL).

01 Definitie van de concepten

Het is belangrijk om eerst en vooral een aantal termen te definiëren die vaak voorkomen in de omschrijving van het fenomeen discriminatie.

::: Het concept **stereotype** is afkomstig uit het drukkersjargon en heeft betrekking op een lode afgietsel of plastische of plastische afdruk van letterzetsel in plaatvorm. Het begrip werd in zijn huidige sociaalpsychologische betekenis voor het eerst gebruikt door Walter Lippman (1922), die ermee verwees naar het onbuigzame beeld dat we hebben van de wereld die ons omringt en in het bijzonder van sociale groepen. Door de overvloed van informatie en de moeilijkheid om er een te grote massa van te verwerken, moeten we binnenwegen nemen om een vereenvoudigde visie van de dingen te krijgen. Stereotypen kunnen dus worden gedefinieerd als het geheel van overtuigingen over de eigenschappen van de leden van een groep (Myers, 1997). Het gaat om overtuigingen over kenmerken (karaktertrekken, gedrag, concepten) van een bepaalde sociale groep (bijvoorbeeld wetenschappers, vrachtwagenchauffeurs, advocaten). In het algemeen kan men stellen dat leden van een sociale groep worden geïdentificeerd en ook zichzelf identificeren op basis van een aantal duidelijke gemeenschappelijke kenmerken (ras, godsdienst, leeftijd, seksuele geaardheid, cultuur, sociale status,...). Deze kenmerken liggen weliswaar niet volledig vast, maar evolueren evenmin op een snelle manier.

De inhoud van stereotypen bestaat uit twee dimensies: enerzijds competentie (intelligentie, capaciteiten, ambities, sociaal succes,...) en anderzijds warmte (betrouwbaarheid, eerlijkheid, gevoeligheid, begrip van anderen). Deze dimensies hebben rechtstreeks hun wortels in de sociale verhoudingen en worden bepaald in functie van de graad van concurrentie (gekoppeld aan de notie competentie) en samenwerking (gekoppeld aan de notie warmte). Stereotypen situeren zich in het cognitieve stadium en zijn onafhankelijk van de attitudes: het zijn ideeën over de leden van een specifieke groep die positief of negatief kunnen zijn.

Stereotypen kunnen worden verklaard door persoonlijke, educatieve, motivationele en affectieve aspecten ten opzichte van zichzelf en de groep, maar ook door culturele aspecten (de zeden, het tijdperk, de invloed van anderen en de media), de manier waarop de hersenen functioneren (organisatie van informatie),... Ze verwijzen vaak naar een kern van waarheid, maar het oorzakelijke verband is niet noodzakelijk aanwezig. Ze worden pas problematisch als ze op willekeurige wijze worden toegepast op elk afzonderlijk lid dat tot een categorie behoort.

We worden allemaal geconfronteerd met stereotypen en we maken er allemaal gebruik van, soms zonder dat we het beseffen. Stereotypen maken deel uit van ons normaal functioneren aangezien **"de behoefte om zuinig om te gaan met aandacht zo onvermijdelijk is dat het achterlaten van alle stereotypen ten voordele van een totaal onschuldige benadering van de ervaring een verarming zou zijn van het menselijk leven"** (Lippman, 1922). Voor Allport is het een ongelukkig resultaat dat niettemin noodzakelijk is om een voor onze zintuigen te complexe omgeving te vereenvoudigen.

::: Een **vooroordeel** is een negatieve attitude of de neiging om een negatief gedrag aan te nemen ten opzichte van een groep of leden van een groep, waarbij men zich baseert op een onjuiste en niet of moeilijk te veranderen generalisatie (Allport, 1954). Het gaat dus over een attitude met een sterke affectieve dimensie ten opzichte van bepaalde personen of groepen waarvan men bepaalde kenmerken niet waardeert.

Wanneer groepen gehomogeniseerd worden, zijn de verschillen frappanter. En aangezien die verschillen een vorm van ongelijkheid impliceren en een ongelijke behandeling ergens een menselijke, spontane manier van reageren is, treedt het volgende mechanisme in werking: positieve kenmerken worden toegekend aan de eigen groep, terwijl negatieve kenmerken ook aanwezig zijn bij de eigen groep en in andere groepen. Het is daar waar vooroordelen hun oorsprong vinden.

De link tussen stereotypen en vooroordelen schuilt in het feit dat stereotypen de cognitieve basis vormen van onze vooroordelen die in wezen attitudes zijn op basis waarvan zich bepaalde gedragingen gaan ontwikkelen.

::: **Discriminatie** is een negatief gedrag ten opzichte van leden van een andere groep over wie we vooroordelen hebben (Dividio & Gaertner, 1986). Discriminatie is met andere woorden vaak het resultaat van stereotypen en vooroordelen die men omzet in daden en negatief gedrag ten opzichte van bepaalde personen, bepaalde leden van een groep of een groep in haar geheel. Er is sprake van discriminatie wanneer een andere of ongelijke behandeling niet gerechtvaardigd kan worden. Als er een rechtvaardiging is, dan steunt die op de sociale norm. Dit is bijvoorbeeld het geval van de loonverschillen tussen kaderleden en arbeiders: er is een stilzwijgend akkoord en een soort van consensus hieromtrent op het niveau van de ondernemingen. De consensus wordt sociaal meer gevaloriseerd dan het individuele belang. Bepaalde als extravagant beschouwde ontslagvergoedingen bevestigen de aanvaarding van dit verschil, want in dat geval worden ze als extravagant beschouwd omdat ze buiten de normen en het stilzwijgende akkoord errond vallen. Als we deze logica doordrijven, kan zelfs een agressief discriminerend gedrag gerechtvaardigd zijn. Bijvoorbeeld wanneer men de andere als een bedreiging ziet voor de normen en waarden van de eigen groep, dan kan het reageren ten voordele van de eigen bedreigde groep worden ervaren als gerechtvaardigd. Daarom is het ook belangrijk om de grenzen te bepalen.

Om het bovenstaande op een ietwat simplistische manier samen te vatten, kunnen we stellen dat stereotypen (ideeën) vooroordelen (attitudes) creëren die uitmonden in discriminatie (gedragingen). Maar in bepaalde gevallen zijn het de gedragingen die stereotypen en vooroordelen creëren of de attitudes die de stereotypen vormgeven (in dit geval bestaan de attitudes vóór de stereotypen en dienen deze laatste om bepaalde gevoelens te rationaliseren). Bepaalde gedragingen kunnen discriminerend zijn zonder dat ze geschraagd zijn op vooroordelen. In andere situaties kunnen vooroordelen zeer sterk zijn, maar de gedragingen die eruit zouden kunnen voortvloeien, worden onderdrukt en monden derhalve niet uit in discriminatie.

Sociale categorisatie

Om stereotypen en vooroordelen te begrijpen, moeten we even stilstaan bij de notie **sociale categorisatie**. Categorie kan worden gedefinieerd als een geheel van elementen die allemaal gelijk zijn ten opzichte van een bepaald criterium. Als we de sprong naar sociale categorisatie maken, dan gaat het om het bekijken van een geheel van mensen op basis van een bepaald criterium (bril, naam, huidskleur,...). Om sneller informatie te kunnen verwerken en ons zo snel mogelijk te kunnen aanpassen, vereenvoudigen we onze omgeving. Sociale categorisatie baseert zich in de eerste plaats op het verschil tussen de anderen en onszelf, met een minimalisering van de verschillen binnen eenzelfde groep (homogene categorieën) en een maximalisering van de verschillen tussen groepen (categorieën die sterk van elkaar verschillen).

Een lid van een organisatie of een groep functioneert niet als individu. Hij maakt deel uit van een netwerk van relaties in een bepaalde groep. Hij categoriseert zich als lid van een groep, verschillend van 'anderen' die niet tot de groep behoren. Iedereen wil een zo positief mogelijk beeld van zichzelf en dit zelfbeeld wordt onvermijdelijk versterkt door dat van de groep: hoe positiever het beeld van de groep, hoe sterker het zelfbeeld. Deze positieve identificatie ziet zich dus zodanig versterkt dat er een soort van prototype ontstaat waarbinnen individuele kenmerken neigen te vervagen of zelfs volledig verdwijnen.

Het experiment van Razran (1950) is hiervan een mooie illustratie: hierbij kregen jongens een aantal foto's van jonge meisjes te zien waarna hen werd gevraagd het karakter van de meisjes te beschrijven op basis van hun uiterlijk. Na twee

maanden werd een nieuw gegeven geïntroduceerd: de meisjes kregen namen met een zeer sterke connotatie (Finkelstein, Di Angelo, O'Brien). Het gevolg was dat de initiële perceptie wijzigde in functie van de stereotypen gekoppeld aan de namen van de meisjes en de etnische groep waartoe ze behoorden. De meisjes met een Joods klinkende naam werden beschouwd als intelligent, de meisjes met een 'Italiaanse' naam waren mooier,… Zo kregen meisjes van dezelfde afkomst dezelfde eigenschappen toegedicht en konden er sterke verschillen worden waargenomen tussen meisjes van verschillende afkomst.

Waartoe dient deze categorisering? Ze maakt het mogelijk om structuur te geven aan de sociale wereld en om zichzelf in die wereld te situeren (Wat ben ik? Wat ben ik niet?). De functies zijn dus: het structureren van de omgeving en definiëren van de eigen sociale identiteit. Twee processen zijn aan het werk: een inductief proces dat op basis van waarnemingen zal leiden tot de uitwerking van categorieën (i.e. een persoon indelen in een bepaalde categorie op basis van bepaalde kenmerken) en een deductief proces dat, via de koppeling van een persoon aan een groep, het mogelijk maakt hem bepaalde kenmerken toe te kennen, zodat men de indruk krijgt die persoon te kennen.

02 De functies van stereotypen en vooroordelen

Stereotypen hebben twee soorten functies:

- **individueel**: op cognitief vlak geven ze betekenis aan de omgeving. Door stereotypen te delen met anderen uit eenzelfde sociale categorie kunnen waarden worden beschermd.
- **sociaal**: ze maken het mogelijk om bepaalde zaken 'uit te leggen' (bv. "allochtonen zijn verantwoordelijk voor de werkloosheid"), om handelingen ten opzichte van een andere groep te rechtvaardigen (bijvoorbeeld een koloniaal die zwarte inboorlingen voorstelt als onverantwoordelijke kinderen die een leidersfiguur nodig hebben) en om een positieve differentiëring te hanteren (weten wie men is, door een positieve identiteit te geven aan de groep waartoe men behoort in vergelijking met andere groepen).

03 En wat met de persoonlijke overtuigingen?

Is het denken in stereotypen onvermijdelijk? Kunnen vooroordelen worden bestreden? Een aantal sociaalpsychologische studies handelt over de indruk van onafhankelijkheid ten opzichte van stereotypen en vooroordelen. Er bestaan zeker mogelijkheden om onze overtuigingen los te koppelen van stereotypen die leiden tot vooroordelen, maar dat neemt niet weg dat we allemaal zijn opgegroeid in een cultuur waar stereotypen sterk aanwezig zijn. Deze circuleren in de maatschappij en worden al heel vroeg aangeleerd. Persoonlijke overtuigingen komen pas veel later, in de adolescentie en op volwassen leeftijd. Het is dus wel mogelijk om te praten over overtuigingen, maar kunnen we komaf maken met de stereotypen ingebakken in onze cultuur?

De studie van Devine (1989) over raciale vooroordelen toont aan dat stereotypen ons kunnen beïnvloeden onafhankelijk van onze overtuigingen. De studie start met een vragenlijst over vooroordelen die het mogelijk maakt racistische mensen te onderscheiden van niet-racistische mensen. Na twee weken wordt een tweede test afgelegd gebaseerd op een primingtechniek (woorden worden zeer snel na elkaar op een scherm geprojecteerd) met aan de ene kant een groep die woorden te zien krijgt die kunnen worden geassocieerd met zwarte Amerikanen en aan de andere kant een groep die neutrale woorden te zien krijgt. Vervolgens krijgen de twee groepen informatie over een dag in het leven van een zekere Donald en op basis van dit verhaal met redelijk dubbelzinnige inhoud vraagt men aan elke groep om hun indrukken te geven over Donald. Voor de groep die woorden geassocieerd met zwarte Amerikanen te zien kreeg, wordt Donald beschouwd als een agressief iemand, ook al kent men zijn etnische afkomst niet. Voor de andere groep, die neutrale woorden te zien kreeg, is Donald minder agressief. Zonder dat men het zelf beseft, werd een oordeel geveld op basis van onderliggende stereotypen, wat betekent dat men de waakzaamheid moet opvoeren.

04 De gevolgen van stigmatisering

Er moet eveneens rekening worden gehouden met het perspectief van de target, het slachtoffer. In die context praat men over '**Self-fulfilling prophecy**' (Merton, 1948).

De waarnemer heeft ongegronde verwachtingen van een persoon (de target). Zijn gedrag zal worden beïnvloed door die verwachtingen, wat een invloed zal hebben op het gedrag van de target. Het betreft hier een gedragsbevestiging: de target zal het stereotype, het vooroordeel bevestigen.

Om dit fenomeen te verklaren, werd een experiment uitgevoerd waarbij een jongen en een meisje in één kamer werden geplaatst en werden gevraagd om een telefoongesprek te voeren. Ze werden gescheiden door een wand zodat ze elkaar niet konden zien. De jongen kreeg een foto overhandigd, zogenaamd van het meisje waarmee hij een gesprek voerde: in het eerste geval ging het om een zeer mooi meisje, in het tweede geval om een veel minder mooi meisje. Het is bekend dat een fysiek mooi iemand bepaalde sociale vaardigheden wordt toegedicht. Het gesprek werd opgenomen waarna andere personen het te horen kregen. Als op de foto overhandigd aan de jongen (de waarnemer) een mooi meisje stond, werd het meisje (de target) ten opzichte van het minder mooie meisje beschouwd als socialer en intelligenter; als op de foto een minder mooi meisje stond, werd ze beschouwd als minder sociaal en minder intelligent. In werkelijkheid heeft de waarnemer die vermoedde een gesprek te voeren met een schoonheid en haar dus bepaalde sociale vaardigheden toedichtte, de target op een bepaalde manier toegesproken, wat haar op haar gemak stelde. In het andere geval voelde de target

zich niet op haar gemak, wat tot uiting kwam in haar gedrag. Het stereotype van de jongen heeft dus een impact gehad op de target. De resultaten van dit experiment zijn interessant om toe te passen in bijvoorbeeld sollicitatiegesprekken.

Het is zeer belangrijk om zich bewust te zijn van de dreiging van het stereotype, i.e. weten dat de waarnemer een stereotype projecteert op de target, wat ongerustheid veroorzaakt en de prestaties beïnvloedt (op het vlak van intelligentie of werkprestaties). Een experiment (Steel & Aronson, 1995) werd uitgevoerd bij blanke en zwarte Amerikaanse studenten in een prestigieuze universiteit. In het eerste geval ging het om een intelligentietest, in het andere geval ging het om dezelfde test die echter niet zo werd genoemd. Wanneer de test als intelligentietest werd aangekondigd, waren de resultaten van de zwarte studenten minder goed, in het andere geval was niets van dat effect te zien. Een perfecte illustratie van de negatieve invloed van stereotypen op de target zelf (in dit geval het feit dat zwarte studenten minder intelligent zouden zijn dan blanke studenten).

05 Ontcijfering van de mechanismen

Stereotypen zijn geen onschuldige instrumenten in de verhoudingen tussen groepen. Het zijn **instrumenten die de maatschappelijke verhoudingen rationaliseren**. Het toedichten van tegengestelde eigenschappen maakt het mogelijk om een sociale harmonie te garanderen. Stereotypen zijn nuttig voor waarnemers: ze maken het mogelijk om informatie en communicatie te vereenvoudigen en om de structuur van onderlinge relaties tussen groepen te consolideren. Stereotypen dragen bij tot relaties omdat ze betekenis geven aan de sociale omgeving. Maar men moet ook weten dat stereotypen de status-quo rechtvaardigen: studies tonen aan dat personen in een machtspositie attitudes aannemen die neigen naar sociale hiërarchisering. Stereotypen hebben eveneens gevolgen voor hun targets: ze veroorzaken ongerustheid, een laag zelfbeeld, met gedragsbevestiging en mislukkingen tot gevolg.

Ook al is men ergens verplicht om informatie in hokjes onder te brengen, toch moet men goed beseffen dat het blindelings vertrouwen op de automatische piloot misleidend kan zijn (bv. behandeling van bezwarende en ontlastende elementen bij daders van gewelddaden door politieagenten: als de agenten niet goed bij de les zijn, zullen ze sneller hun toevlucht nemen tot stereotypen bij het verwerken van informatie). Er zijn schadelijke automatismen (bijvoorbeeld vage beelden die duidelijker worden naarmate ze in verband gebracht worden met zwarte of blanke gezichten: beelden van aan criminaliteit gerelateerde voorwerpen worden sneller geïdentificeerd als ze kunnen worden gekoppeld aan zwarte gezichten). Er is tevens de dreiging van metastereotypen met de vrees en ongerustheid die de angst om het ongunstige stereotype te bevestigen met zich mee kan brengen (bijvoorbeeld: het feit dat vrouwen minder goed worden beschouwd in wiskunde dan mannen). Het gedrag van de targets leidt tot een versterking of consolidatie van de stereotypen.

Wij zijn veel vatbaarder voor stereotypen dan we willen toegeven. Bepaalde stereotypen zijn gemakkelijk vast te stellen (homofobie is bijvoorbeeld vandaag nog sterk aanwezig en wordt op een redelijk uitdrukkelijke manier geuit), andere zijn veel moeilijker te herkennen (bijvoorbeeld racisme in bepaalde meer subtiele bewoordingen, zoals zeggen dat Arabieren de laatste jaren meer voordelen hebben gekregen dan ze verdienen of dat rassendiscriminatie geen echt probleem meer is).

Het is dus belangrijk om deze **stereotypen te ontcijferen**. Een van de manieren om dit te doen, bestaat erin **de relaties en vriendschappen tussen groepen te verbeteren**, teneinde stereotypen te weerleggen en tegelijk de identiteit van de verschillende groepen te respecteren. Een onderzoek over bedrijfsfusies heeft een aantal elementen opgeleverd om dergelijke ontmoetingen te organiseren en in goede banen te leiden. Conflicten die zijn ontstaan door fusies worden opgelost door aan te geven dat de organisatie ontstaan uit het samengaan van de twee bedrijven geen breuk betekent, maar een voortzetting is van wat voorafging; door de nadruk te leggen op het feit dat de groepen van voor de fusie verschillend zijn, maar elkaar aanvullen; door het statuut en het prestige van de nieuwe organisatie ontstaan uit de fusie te benadrukken; en door op een snelle, juiste en volledige manier te communiceren over de veranderingen. Een dergelijk beleid maakt het mogelijk om stereotypen en vooroordelen tegen te gaan en om wederzijds begrip en samenwerking tussen groepen te stimuleren. Voor wat betreft de strijd tegen discriminatie, is dit ongetwijfeld een van de te volgen pistes.

02

Criteria van discriminatie

Tijdens de verschillende seminaries die in 2007 werden georganiseerd, spraken Yves Dario en Dirk De Meirleir van het CGKR in verscheidene uiteenzettingen over de voornaamste criteria van discriminatie die op beperkende wijze worden opgesomd in de nieuwe wetten.

01 Nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming

Deze criteria hebben betrekking op alle soorten discriminatie gebaseerd op afkomst in de uitgebreide zin. Zo kunnen we gevallen van 'gewoon' racisme aanhalen, bijvoorbeeld als men een slechte ervaring heeft gehad met een voormalige werknemer van buitenlandse afkomst. De vrees om de manier van werken en de interactie tussen de autochtone en de allochtone werknemers of tussen verschillende etnische groepen werkend in eenzelfde bedrijf niet met elkaar te kunnen verzoenen, is reëel. Weerstand wordt eveneens ondervonden bij werkgevers die vrezen dat hun klanten de aanwezigheid van buitenlands personeel niet zullen kunnen waarderen. Ten slotte is er ook vaak een verband tussen deze criteria en het geloof of de levensbeschouwing. Anderzijds kan het begunstigen van mensen van een bepaalde afkomst eveneens worden beschouwd als een discriminerende daad.

Discriminatie op grond van deze criteria kan voorkomen op het moment van de aanwerving of tijdens de looptijd van het arbeidscontract, onder andere in de vorm van pesterijen. Bij het beëindigen van het contract kan het ontslag ook het gevolg zijn van een beslissing die gebaseerd is op discriminatie op grond van afkomst.

Een illustratie op de arbeidsmarkt is het geval van een onderneming die alarmsystemen verkoopt en plaatst en die heeft geweigerd een technicus van buitenlandse afkomst aan te werven, met als reden "We hebben nog nooit een buitenlander gezien die werkt in de beveiligingssector!", waarmee men laat verstaan dat buitenlanders niet te vertrouwen zijn.

02 Handicap

Spelen mee in het kader van deze vorm van discriminatie: de sociale vertegenwoordiging van personen met een handicap, twijfels inzake rendement, bedrijfsimago, risico's op arbeidsongevallen,… die leven bij de werkgever, maar soms ook bij de gehandicapte persoon zelf. De kwestie van de werkloosheidsval kan eveneens worden aangehaald. Aangezien er geen definitie van dit criterium is voorzien in de wetgeving of in de richtlijnen, wordt er een brede invulling aan gegeven, en houdt men bijvoorbeeld rekening met ziekten die een zekere invaliditeit met zich meebrengen. De Europese rechtspraak (arrest Chacon-Navaz) maakt een onderscheid tussen ziekte en handicap (zie verder op pagina42).

Discriminatie op grond van handicap vindt plaats op het moment van de selectie, maar eveneens tijdens de looptijd van het contract, bijvoorbeeld wanneer een werknemer het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of van een ziekte die zijn capaciteiten vermindert en waardoor er zich een aanpassing van de arbeidsomstandigheden opdringt, zoals in bepaalde omstandigheden voorzien door de Europese richtlijnen en de Belgische wetgeving. Volgens de wettelijke definitie bestaat een redelijke aanpassing erin geschikte maatregelen te voorzien, genomen in functie van de behoeften in een concrete situatie, om een gehandicapte persoon in staat te stellen om toe te treden tot, deel te nemen aan en vorderingen te maken in domeinen waarop deze wet van toepassing is. Deze individuele maatregelen moeten beantwoorden aan de behoeften van de gehandicapte persoon in kwestie, maar kan ook andere personen ten goede komen. Als deze maatregelen voor de persoon die ze moet nemen (bijvoorbeeld de werkgever) een te zware belasting zouden betekenen, dan is de redelijke aanpassing niet verplicht. Deze last is niet onevenredig wanneer ze voldoende gecompenseerd wordt door maatregelen die bestaan in het kader van het beleid inzake personen met een handicap.

Ter illustratie kunnen we het geval van een bediende in **een rolstoel aanhalen die vraagt om de vergaderingen die plaatsvinden op de derde verdieping van een gebouw zonder lift elders te organiseren. Deze aanpassing werd geweigerd** ondanks het feit dat er wel degelijk een vrije vergaderruimte is op het gelijkvloers.

03 Seksuele geaardheid

Het concept seksuele geaardheid heeft betrekking op heteroseksualiteit, homoseksualiteit en biseksualiteit. Het wordt bepaald door het geslacht van personen waartoe iemand zich aangetrokken voelt en waarvoor hij of zij affectie ontwikkelt, zowel fysiek als emotioneel. Homofobie verwijst naar alle uitingen van discriminatie, afwijzing, uitsluiting en geweld ten aanzien van personen, groepen of praktijken, op basis van het criterium seksuele geaardheid. Concreet gesproken zijn het de homoseksuele, lesbische en biseksuele mensen die kampen met discriminatie in een maatschappij waarin heteroseksualiteit de norm is.

Discriminatie op grond van seksuele geaardheid in het kader van werkgelgenheid situeert zich op het niveau van de rekrutering met een eventuele afwijzing door personen die instaan voor de selectie van het personeel. Ze kan eveneens optreden tijdens de duur van het contract, waarbij vaak sprake is van pesterijen door een hogergeplaatste of door collega's. In deze context dient ook de notie van ontwijking te worden vermeld, i.e. het verborgen houden van de homoseksuele geaardheid, uit angst om gediscrimineerd te worden. Het ontslag op basis van seksuele geaardheid is eveneens een realiteit.

Om dit motief te illustreren in de arbeidssfeer kunnen we het geval aanhalen van **een werknemer die door zijn collega's gepest werd omwille van zijn homoseksualiteit**. Op van de zenuwen reageert hij bruusk op een belediging, waarna hij wordt ontslagen wegens zware fout.

04 Geloof of levensbeschouwing

Onder geloof verstaan we overtuigingen die raken aan de vraag van het al dan niet bestaan van een god of godheid. Ook levensbeschouwingen als atheïsme, agnosticisme of laïcisme vallen hieronder. Discriminatie moet worden begrepen als een weigering om het geloof of de levensbeschouwing van iemand anders te aanvaarden.

In het kader van de arbeidsverhoudingen kan discriminatie optreden op het moment van de aanwerving, de selectie, tijdens de duur van het arbeidscontract of bij het beëindigen ervan. Onze regelgeving voorziet niet in de notie van verplichte redelijke aanpassing door het bedrijf om redenen van geloof of levensbeschouwing, ook al is het mogelijk om eraan te werken in het kader van een diversiteitsbeleid (cf. voeding, godsdienstpraktijken,…). Met andere woorden: als de werkaanbieding en het arbeidscontract duidelijk zijn over de uit te voeren taken en een werknemer – die bijvoorbeeld varkensvlees moet bereiden of op zaterdag moet werken zoals gestipuleerd in het arbeidscontract – weigert die taken uit te voeren eenmaal hij is aangeworven, zal er geen sprake zijn van discriminatie als de werkgever deze werknemer ontslaat. In bepaalde landen (bijvoorbeeld de Verenigde Staten) bestaat er een verplichting tot redelijke aanpassing om religieuze redenen. Hierbij dient evenwel de notie van religieuze of levensbeschouwelijke organisatie te worden vermeld die zich inspireert op een bepaalde levensbeschouwing en die van haar personeel een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie verlangt. Voorbeelden hiervan zijn scholen, ziekenhuizen, vrijzinnige verenigingen of centra voor gezinsplanning.

Om dit motief te illustreren, kunnen we het geval van **een werkgever aanhalen die weigerde een werknemer aan te werven omdat hij moslim is**, wat het werk zou kunnen verstoren.

05 Gender

Genderdiscriminatie heeft niet alleen betrekking op discriminatie op grond van geslacht, maar ook op discriminatie om redenen als moederschap, zwangerschap, transseksualiteit en geslachtsverandering. Ook ongewenst seksueel gedrag en intimidatie die verband houden met het geslacht van een persoon vallen hieronder. Het gaat om structurele discriminatie, zoals glazen muren en plafonds (beperkingen op het vlak van mobiliteit en doorgroeimogelijkheden in de onderneming), discriminatie die verband houdt met de problemen om het beroepsleven te combineren met het privéleven, discriminatie van zwangere vrouwen ondanks de bestaande bescherming of discriminatie van mannen. Ten opzichte van transseksualiteit is de wet gewijzigd en is er meer juridische zekerheid: het is nu bijvoorbeeld makkelijker om de voornaam en/of het geslacht te wijzigen, maar men is niettemin verplicht een chirurgische ingreep te laten om laatstvermelde wijziging te laten doorvoeren.

Deze vorm van discriminatie komt voor bij het begin van het arbeidscontract, veelal bij werkaanbiedingen en tijdens sollicitatiegesprekken. Ze komt eveneens voor tijdens de looptijd van het arbeidscontract en bij het beëindigen ervan, op het moment van het ontslag.

Voorbeeld: **een vrouw wordt ontslagen kort nadat ze haar zwangerschap bekendmaakte aan haar werkgever**. Een man weigert een buitenlandse opdracht tijdens het weekend om familiale redenen (bijzonder moeilijk verlopen zwangerschap en bevalling van zijn echtgenote).

06 Huidige of toekomstige gezondheidstoestand

Onder huidige of toekomstige gezondheidstoestand verstaan we een gediagnosticeerde lichamelijke of geestelijke ziekte, of de toekomstige of in alle redelijkheid voorzienbare gezondheidstoestand. In het kader van de werkgelgenheid moet rekening worden gehouden met vereisten voor de openbare gezondheid die een objectieve en redelijke rechtvaardiging kunnen zijn. Dit discriminatiemotief wordt vaak aangehaald in de context van hiv, maar heeft eveneens betrekking op personen die lijden aan diabetes, epilepsie en kanker. Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen chronische ziekten, besmettelijke ziekten en terminale ziekten.

Het onderzoek naar mogelijke discriminatie op grond van de gezondheidstoestand op het moment van de aanwerving, tijdens de looptijd van het contract of bij de beëindiging van de arbeidsrelatie moet gebeuren rekening houdende met de geschiktheid van de werknemer om een taak te vervullen en met eventuele aanpassingen die moeten worden aangebracht. De discriminatie kan gebaseerd zijn op de gezondheidstoestand indien de ziekte reeds gekend is, zoals in het geval van degeneratieve ziekten, maar ook op ziekten die nog niet gekend zijn, maar wel voorspeld kunnen worden op basis van genetische tests. Rond dit laatste punt bestaat er een specifieke regelgeving.

Voorbeeld: **een kok wordt ontslagen door zijn werkgever wanneer die ontdekt dat zijn werknemer seropositief is**.

07 Leeftijd

Discriminatie op grond van leeftijd komt het vaakst voor bij werknemers ouder dan 45 jaar, door het idee dat oudere werknemers minder presteren dan jongere, dat het moeilijk is om jongere en oudere werknemers te laten samenwerken of dat de oudere werknemers zich niet kunnen aanpassen aan nieuwe technologieën. Discriminatie op grond van leeftijd treft echter ook jonge werknemers.

Deze vorm van discriminatie treedt op op het moment van de aanwerving, tijdens de duur van het arbeidscontract en bij de beëindiging ervan. De leeftijd van 50 jaar vormt een kritische grens. Bij jongeren vindt ze vooral plaats bij de aanwerving.

Voorbeeld: **een persoon van ouder dan 50 wordt geweigerd door een uitzendbureau omdat men bang is dat de persoon niet past bij het jonge personeel**.

08 Fysieke eigenschap

Het imago ten opzichte van klanten, collega's,… komt vaak ter sprake in gevallen van discriminatie op grond van een fysieke eigenschap. Het CGKR geeft de volgende definitie: fysieke eigenschappen zijn kenmerken die aangeboren zijn of die buiten de wil van de persoon om tot stand zijn gekomen (bv. geboortevlekken, brandwonden, chirurgisch letsel, enz.). Tatoeages, piercings en andere vrijwillige kenmerken worden niet beschouwd als een fysieke eigenschap. Om te worden beschouwd als fysieke eigenschap moeten deze kenmerken ook stigmatiserend of potentieel stigmatiserend zijn in een publieke context. Fysieke kenmerken die het functioneren beperken, moeten worden beschouwd als een handicap.

Discriminatie op grond van fysieke eigenschappen komt het vaakst voor bij het behandelen van kandidaturen en bij selectieproeven, dus voor de arbeidsrelatie van start gaat.

Voorbeeld: **een werkzoekende vrouw met brandwonden in het gezicht wordt geweigerd voor de functie van onthaalhostess**.

03

Nieuwe wetten in de strijd tegen discriminatie

01 De inhoud van de wetten

België heeft zich al zeer vroeg gewapend met een arsenaal van wetten om de strijd aan te binden met discriminatie. Alles is begonnen met de strijd tegen racisme: zo ondertekende en ratificeerde België in 1975 de Conventie voor de uitbanning van rassendiscriminatie (Verenigde Naties, 1966) en keurde het in 1981 een wet goed met als doel bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden te bestraffen. Deze wetgeving werd in 1999 gevolgd door een wet inzake genderdiscriminatie. Sinds 2000 en de goedkeuring van Europese richtlijnen met betrekking tot de strijd tegen discriminatie, beslaat de Belgische wetgeving een nog veel groter actieterrein: de wet van 25 februari 2003 is de eerste Belgische wet die discriminatie bestrijdt in de ruime zin.

In mei 2007 ten slotte zijn er nieuwe antidiscriminatiewetten goedgekeurd die de bestaande wetgeving vervangen (algemene wet en genderwet) of wijzigen (antiracismewet) en aanvullen om de slachtoffers beter te beschermen en de efficiëntie van sancties te verbeteren.

Dit hoofdstuk is gebaseerd op de interventies van Michiel Bonte, Patrick Charlier, Nathalie Denies, Danuta Kuzyn, Rachida Lamrabet, Bart Mondelaers van het CGKR en Patrick Verraes van het IGVM tijdens de verschillende seminaries.

DRIE NIEUWE FEDERALE WETTEN

Op 10 mei 2007 werden drie nieuwe antidiscriminatiewetten door het Parlement goedgekeurd en uitgevaardigd[2]. Deze drie nieuwe wetten werden op 30 mei 2007 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en werden van kracht op 9 juni 2007.

Het doel van de wetgever was het omzetten van de Europese voorschriften naar de nationale wetgeving rekening houdend met de annulering door het Grondwettelijk hof (het vroegere Arbitragehof) van een aantal bepalingen uit de vorige antidiscriminatiewet. De wetgeving moest bovendien ook eenvoudiger, praktischer en efficiënter zijn en het systeem van sancties verbeteren.

- De algemene **antidiscriminatiewet** geeft definities en legt procedures vast om op een efficiëntere manier discriminatie te bestrijden. Ze vervangt de wet van 25 februari 2003 die was gebaseerd op de Europese richtlijnen 2000/78 en 2000/43 en voorziet een reeks maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, enz.
- De **genderwet**, die betrekking heeft op discriminatie tussen mannen en vrouwen, vervangt de wet van 7 mei 1999 en heeft onder andere betrekking op richtlijn 2004/113.
- **De antiracismewet** wijzigt de zogenaamde wet-Moureaux van 30 juli 1981, die gebaseerd is op richtlijn 2000/43.

Wat de toepassing van deze wetten betreft, alle situaties vóór deze datum blijven geregeld door de vorige wetgeving. Alleen nieuwe situaties vallen onder de nieuwe wetten.

2 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS van 30 mei 2007, p. 29.016; Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, BS van 30 mei 2007, p. 29.031; Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, p. 29.046. We vermelden ook een vierde wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, p. 29.044.

De drie bovenstaande wetten zijn aangenomen door de federale overheid, wat betekent dat ze vallen onder de bevoegdheid van de federale overheid en betrekking hebben op de materies die op dat niveau geregeld worden. De strijd tegen discriminatie, die wordt aangemoedigd op Europees niveau, wordt tevens geleverd via decreten en ordonnanties goedgekeurd op het niveau van de gewesten en de gemeenschappen. Het betreft teksten die de op federaal niveau goedgekeurde antidiscriminatieregelgeving aanvullen en die betrekking hebben op de aangelegenheden en bevoegdheden die onder de gemeenschaps

::: en gewestwetgeving vallen (opleiding, werkgelgenheid in gewestelijke of gemeenschapsoverheid, openbaar vervoer, ziekenhuizen,...). Als voorbeeld kunnen we het decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 aanhalen: **"Evenredige participatie op de arbeidsmarkt"**. De implementatie van het decreet in de gefedereerde entiteiten is evenwel nog maar gedeeltelijk verwezenlijkt.

Ten slotte vermelden we het bestaan van juridische instrumenten die ontstaan zijn uit sociaal overleg, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten die antidiscriminatieregelgeving bevatten (bijvoorbeeld de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 en de maatregelen getroffen bij koninklijk besluit).

ACHTTIEN BESCHERMDE CRITERIA

De nieuwe antidiscriminatiewetten bevatten **een gesloten lijst van achttien criteria**.

De in vet weergegeven criteria hieronder zijn afkomstig uit richtlijnen. Er is een beperkte lijst van afwijkingen opgesteld voor deze criteria. Voor de rest gaat de Belgische wetgever verder dan de Europese voorschriften.

Twaalf van deze criteria zijn opgenomen in de algemene wet: **leeftijd, seksuele geaardheid**, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, **geloof of levensbeschouwing**, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, **handicap**, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst.

In de antiracismewet vinden we vijf criteria: nationaliteit, zogenaamd **ras**, huidskleur, afkomst, nationale of **etnische afstamming**.

In de genderwet draait alles om **geslacht** (inclusief transseksualiteit).

Sociale afkomst, politieke overtuiging, genetische eigenschap, taal en nationaliteit zijn criteria die voor het eerst zijn opgenomen in de nieuwe wetten.

VIJF TOEPASSINGSDOMEINEN

De antidiscriminatiewetten hebben betrekking op vijf domeinen, waarvan het domein van de **arbeidsbetrekkingen** centraal stond tijdens acht van de tien seminaries. Hierbij gaat het zowel om de privésector als om de openbare sector, arbeiders en bedienden, loontrekkenden, zelfstandigen of vrijwilligers.

Dit toepassingsdomein heeft betrekking op de toegang tot werkgelgenheid (aanwerving en selectie), de arbeidsvoorwaarden (hiërarchische relaties, toegang tot promotie, pesterijen, enz.) en het beëindigen van de arbeidsrelatie (ontslag, pensionering, toegang tot vervroegd pensioen, enz.), evenals lidmaatschap van een vakbondsorganisatie. Het gaat om arbeidsrelaties waarvoor de federale staat bevoegd is.

De vier andere toepassingsgebieden van de antidiscriminatiewetten zijn:

::: **het leveren en ter beschikking stellen van goederen en diensten aan het publiek**;

::: **sociale zekerheid en sociale bescherming** (gezondheidszorg, sociale voordelen, aanvullende regelingen – hierbij wordt de toepassing van prestaties voorzien in de wetten beoogd);

::: **vermelding in officiële stukken of processen-verbaal** (notariele akte, proces-verbaal van de politie, enz.);

::: **de toegang tot en deelname aan economische, sociale, culturele of politieke activiteiten toegankelijk voor het publiek**.

De antidiscriminatiewetten zijn niet van toepassing op aangelegenheden die strikt privé zijn en hebben niet de overhand wanneer ze overlappen met andere wetten en koninklijke besluiten die de bepalingen van deze regelgeving aanpassen, tenzij deze wetten en koninklijke besluiten worden aangevochten voor het Grondwettelijk Hof of de Raad van State.

VERBODEN GEDRAGINGEN

Vijf grote types van gedragingen worden door de antidiscriminatiewetten verboden.

- **Directe discriminatie** is wanneer een direct onderscheid wordt gemaakt op grond van een van de criteria vermeld in de antidiscriminatiewetten met als gevolg dat iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie terwijl daarvoor geen rechtvaardiging kan gegeven worden. Voorbeeld: weigeren om iemand aan te werven omdat hij een zwarte huidskleur heeft.
- **Indirecte discriminatie** heeft betrekking op het gebruiken van een schijnbaar neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die evenwel op een onrechtstreekse manier nadeel kan berokkenen aan een persoon of een groep van personen die valt onder een van de beschermde criteria en voor wie dit gebruik niet gerechtvaardigd kan worden. Voorbeeld: een extra premie geven aan voltijdse werknemers zonder rekening te houden met het feit dat de deeltijdse werknemers voornamelijk vrouwen zijn en zo onrechtstreeks systematisch benadeeld worden.
- **Opdracht tot discrimineren** verwijst naar de vraag of het bevel om een discriminerende daad te stellen. Voorbeeld: de baas van een dancing geeft de portier de opdracht om systematisch de toegang te weigeren aan personen met een handicap.
- **Intimidatie** bestaat uit een ongewenst gedrag met tot doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Op intimidatie op grond van een van de beschermde criteria binnen de arbeidssfeer zijn niet de antidiscriminatiewetten van toepassing, maar wel de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (zie deel 2, preventieadviseurs). Dit is bijvoorbeeld het geval van ongewenste intimiteiten op het werk.
- **De weigering om redelijke aanpassingen aan te brengen ten behoeve van personen met een handicap** heeft betrekking op de weigering om maatregelen te nemen met als doel een voor personen met een handicap ongeschikte omgeving aan te passen of de negatieve effecten ervan te compenseren. Het niet uitvoeren van of het weigeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap wordt beschouwd als discriminatie indien deze aanpassing geen onevenredige belasting betekent voor de werkgever of indien deze belasting in voldoende mate kan worden gecompenseerd door bestaande maatregelen. Op het gebied van werkgelgenheid gaat het om maatregelen zoals de aanpassing van een werkplek (speciaal scherm, aangepaste stoel, toegang tot de werkplek, ...), maar ook om de uurregeling of de dienst aan te passen, pauzes in te lassen, enz. Hiervoor werd een specifieke brochure opgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (**www.werk.belgie.be**) in samenwerking met het CGKR.

UITZONDERINGEN

Het verbod op discriminatie omvat **vijf soorten uitzonderingen**.

- In de eerste plaats dienen de **positieve acties** te worden vermeld. Deze hebben als doel om bepaalde situaties waarin groepen van personen op sociologisch vlak gediscrimineerd worden weer in evenwicht te brengen. Deze positieve acties kunnen alleen worden gerechtvaardigd als er duidelijke ongelijkheid bestaat. Het verdwijnen van die ongelijkheid wordt aangewezen als een te bevorderen doelstelling en de maatregel moet van tijdelijke aard zijn en van die aard dat hij verdwijnt zodra de doelstelling is bereikt. Ze zullen slechts worden overwogen in het kader van een koninklijk besluit dat beantwoordt aan een doelstelling van openbaar beleid voor discriminatiebestrijding om een waargenomen ongelijkheid te bestrijden. In dit kader kunnen we het Rosetta-plan of het Plan Activa Plus vermelden, evenals het voorbeeld van het Jobkanaal in Vlaanderen dat het mogelijk maakt om werkaanbiedingen te reserveren voor een bepaald doelpubliek (oudere werknemers, etnische groepen, personen met een handicap, ...).
- **Wettelijke en reglementaire bepalingen** kunnen bepaalde maatregelen opleggen die een onderscheid of verschil in behandeling teweegbrengen, conform het gelijkheidsbeginsel in de Belgische grondwet en in Europese en internationale teksten.
- **In de arbeidssfeer** moeten de directe verschillen in behandeling op grond van criteria zoals geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing en handicap kunnen worden gerechtvaardigd door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vanwege de aard van de activiteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd om te worden beschouwd als aanvaardbaar in de ogen van de wet. We kunnen het voorbeeld aanhalen van een werkgever die acteurs zoekt met een zwarte huidskleur voor het opnemen van een spot over diversiteit.

  Het directe onderscheid op basis van criteria als burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, fysiek of genetisch kenmerk, sociale afkomst en nationaliteit worden slechts toegestaan als het objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en als de evenredige middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

  Voor wat betreft indirecte discriminatie zijn verschillen in de behandeling altijd mogelijk op voorwaarde dat deze discriminatie objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en dat de evenredige middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn voor alle beschermde criteria.
- **Buiten de arbeidssfeer** bestaat er geen enkele objectieve en redelijke rechtvaardiging voor directe discriminatie op grond van geslacht (enkele uitzonderingen niet te na gesproken), ras, huidskleur, geboorte en nationale of etnische afstamming.

Voor de dertien andere criteria moet een verschil in behandeling steunen op een objectieve en redelijke rechtvaardiging (legitiem doel, passende, noodzakelijke en evenredige middelen).

Voor wat indirecte discriminatie betreft, zijn verschillen in behandeling altijd mogelijk, zolang ze zijn gebaseerd op een objectieve en redelijke rechtvaardiging en dit voor alle criteria vermeld in de antidiscriminatiewetten. Bijvoorbeeld: een eigenaar die een goed verhuurt, mag loonfiches vragen om er zeker van te zijn dat zijn toekomstige huurder het vermogen heeft om te betalen. Er is in dit geval geen discriminatie op grond van vermogen, maar de vereiste kan worden beschouwd als onevenredig als men de loonfiches van de voorbije vijf jaar moet voorleggen of als het geëiste inkomen tien tot vijftien keer hoger ligt dan de huur.

::: Ten slotte vermelden de antidiscriminatiewetten ook **een aantal bijzondere gevallen**. Zo mag er voor het **criterium leeftijd** een onderscheid worden gemaakt in behandeling op grond van leeftijd indien dergelijk onderscheid is gegoten in een wettelijk kader en indien het verschil in behandeling beantwoordt aan een legitiem doel in de context van een bepaald beleid op het gebied van de werkgelegenheid. Bijvoorbeeld: het opzetten van een beleid om de werkloosheid bij jongeren of oudere werknemers te bestrijden.

Voor het **criterium geslacht** zijn de beschermingsmaatregelen in het kader van zwangerschap en moederschap bepalingen die de gelijkheid tussen mannen en vrouwen garanderen. Deze zullen nooit worden beschouwd als discriminatie.

Ten slotte is er ook het bijzondere geval van **religieuze en levensbeschouwelijke organisaties**. Bepaalde bedrijven beschikken over extra speelruimte ten opzichte van andere werkgevers voor wat betreft de notie wezenlijke beroepsvereiste. Dit is het geval van religieuze of levensbeschouwelijke organisaties, waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd. Dat is bijvoorbeeld het geval van een vrijzinnige vereniging of een katholieke school die bepaalde bijkomende voorwaarden kan eisen van haar personeel zonder dat dit wordt beschouwd als discriminatie op grond van geloof of levensbeschouwing. Zo kan men bijvoorbeeld eisen dat een godsdienstleraar katholiek is als hij les geeft in een katholieke school; dit kan evenwel niet worden verwacht van een wiskundeleraar. Van het personeel kan tevens een zekere loyaliteit worden geëist aan de waarden verdedigd door de religieuze en levensbeschouwelijke organisatie. Een dergelijke onderneming kan daarentegen nooit in naam van haar waarden discrimineren op grond van andere redenen vermeld in de wet.

02 Specifieke beschermingsmechanismen

Er bestaan procedures die als doel hebben de toepassing van de antidiscriminatiewetten te garanderen, zowel op burgerlijk als op strafrechtelijk vlak. Een aantal van deze procedures heeft betrekking op specifieke criteria. Om dergelijke rechtsvorderingen in te stellen, dient men het bewijs van de ten laste gelegde feiten aan te voeren.

DISCRIMINATIE UITBANNEN VIA BURGERLIJKE WEG

De **burgerlijke procedure** heeft hoofdzakelijk betrekking op geschillen waarbij sprake is van een discriminerende daad. Als de discriminatie wordt bewezen, kan een schadevergoeding worden toegekend. Een zaak kan aanhangig worden gemaakt bij de rechtbank van eerste aanleg, de rechtbank van koophandel en de arbeidsrechtbank naargelang van de sfeer waarbinnen de discriminatie zich heeft voorgedaan.

Er kan een gewone rechtsvordering worden ingesteld, maar ook een **vordering tot staking** die sneller is en die verloopt volgens de vormen van het kort geding, met dat verschil dat in dit geval wel over de grond van de zaak kan worden beslist. De vordering tot staking wordt behandeld door de voorzitter van de betreffende rechtbank. De bedoeling van de procedure is om een discriminerende situatie te voorkomen, vast te stellen en een halt toe te roepen. Men bekijkt de zaak niet als strafbaar gedrag dat vergoed moet worden, maar als een gedrag dat niet toelaatbaar is en waaraan een einde moet worden gesteld. Het kan gaan om een vrijwillig gedrag (bijvoorbeeld de weigering om een persoon aan te werven) of onvrijwillig gedrag (maatregel die onrechtstreeks bepaalde groepen treft). De voorzitter van de rechtbank kan verschillende maatregelen nemen, waaronder een bevel tot staking, de publicatie van het vonnis of het opleggen van een dwangsom. De vordering tot staking heeft voorrang op de strafvordering en wijkt af van het principe volgens hetwelk de strafrechtelijke procedure voorrang heeft op de burgerlijke procedure (zie Deel 2, sociojuridische en gerechtelijke actoren p38).

De nieuwe antidiscriminatiewetten stellen de burgerlijke rechter eveneens in staat om een **forfaitaire schadevergoeding** toe te kennen (met specifieke bepalingen voor discriminatie in de arbeidssfeer), alsook een schadevergoeding voor werkelijk geleden schade indien het oorzakelijke verband tussen het ten laste gelegde feit en de veroorzaakte schade bewezen kan worden. De werkelijke schadevergoeding valt uitsluitend onder de bevoegdheid van de gewone rechtspraak en niet onder die van de voorzitters die de vordering tot staking behandelen.

STRAFRECHTELIJKE MANIER OM DISCRIMINATIE TE BESTRIJDEN

De **strafrechtelijke procedure** hanteert een striktere definitie van discriminatie aangezien hierbij een intentionaliteit verondersteld wordt van de dader. Er is alleen vervolging mogelijk als het om een opzettelijke daad gaat: de dader moet op een vrijwillige en opzettelijke manier hebben gediscrimineerd. Strafrechtelijke bepalingen hebben betrekking op het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld ten opzichte van een groep of persoon, discriminatie door een ambtenaar, het niet respecteren van een bevel tot staking van een burgerlijke rechter en verwerpelijke beweegredenen (dit zijn verzwarende omstandigheden voor inbreuken op het Strafwetboek). Het Strafwetboek bestraft haatmisdrijven en -delicten strenger wanneer de drijfveer van de dader bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon in het kader van raciale discriminatie, niet-raciale discriminatie of discriminatie op grond van geslacht. Dat is het geval bij slagen en verwondingen, moordpoging, vrijheidsberoving, brandstichting, grove nalatigheid, ... Bijvoorbeeld: een werknemer die klem zit in een pers en die niet wordt geholpen omdat hij een vreemdeling is.

Als een openbaar ambtenaar (bijvoorbeeld een ambtenaar van het OCMW die het leefloon aan iemand weigert omdat de persoon in kwestie van buitenlandse afkomst is) gebruik maakt van zijn macht om een recht of vrijheid te weigeren aan iemand op grond van een van de beschermde criteria, dan wordt dit beschouwd als discriminatie en zal hij strenger gestraft worden.

Bepaalde strafbare inbreuken in het kader van deze procedure hebben specifiek betrekking op racisme: de verspreiding van ideeën gebaseerd op de superioriteit van bepaalde rassen of rassenhaat, het lidmaatschap van een groepering of een vereniging die duidelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie uitdraagt, discriminatie in het aanbieden van goederen en diensten en in de arbeidsrelaties. In de antiracismewet van 30 juli 1981 wordt **discriminatie in de arbeidssfeer** (selectie, plaatsing, aanwerving, arbeidsomstandigheden, ...) uitdrukkelijk vermeld: zo beschouwt artikel 25 van de wet de daad van een werkgever die discrimineert op basis van ras als een strafrechtelijk misdrijf. Er kan discriminatie zijn in de arbeidssfeer (loontrekkende, zelfstandige of ambtenaar) zonder dat dit noodzakelijk bekend hoeft te zijn (bijvoorbeeld een bedrijf dat alleen aan allochtonen precaire contracten geeft).

In het kader van de strafrechtelijke procedure zijn de algemene principes van Boek I van het Strafwetboek van toepassing. De controle van strafrechtelijke bepalingen valt onder de bevoegdheid van de politie die bewijzen van discriminatie moet zoeken als een klacht wordt ingediend. Dit is eveneens het geval voor inbreuken op burgerrechtelijke bepalingen wanneer een klacht wordt neergelegd bij de arbeidsinspectie (Wet van 16 november 1972).

Ten slotte stelt een **recht op collectieve actie** groepen in staat om een procedure in te stellen in het kader van de nieuwe wetgeving.

De **sancties** gaan van een maand tot een jaar gevangenisstraf en een geldboete tussen 250 en 5000 €. Als de dader een openbare functie heeft, wordt die straf verdubbeld. De straf kan worden aangevuld met een bijkomende straf op basis van artikel 33 van het Strafwetboek (bijvoorbeeld verlies van burgerrechten, politieke rechten).

ANDERE BESCHERMINGSMAATREGELEN

De reglementering voorziet **de nietigheid van bepalingen en andere clausules in strijd** met de antidiscriminatiewetten, evenals de nietigheid van bepalingen waarbij een persoon vooraf afziet van zijn of haar rechten (bijvoorbeeld afzien van het instellen van een vordering tot staking). Deze nietigheid is van openbare orde: ze kan worden gevraagd door iedere belanghebbende, maar kan tevens ambtshalve worden opgelegd door de rechter. De tegenstrijdige bepaling of clausule wordt op retroactieve wijze nietig verklaard bij het afsluiten van het contract, maar het contract wordt niet ontbonden. Als door deze bepaling of clausule bepaalde schadelijke gevolgen zijn opgetreden tijdens de loop van het contract, is voorzien dat een compensatie kan worden toegekend.

Dankzij de nieuwe antidiscriminatiewetten bestaat er nu een **bescherming tegen represailles**, zowel binnen als buiten de arbeidssfeer. Ze is van toepassing op de klagers en de getuigen en is geldig zowel binnen als buiten de arbeidssfeer. Ze treedt in werking zodra een rechtsvordering is ingesteld, als een klacht wordt ingediend via het CGKR of het IGVM of als het slachtoffer rechtstreeks klacht neerlegt bij de bevoegde instantie of overheid.

In de arbeidssfeer moet de klacht worden gedetailleerd, gedateerd, ondertekend en aangetekend worden verstuurd door de belanghebbenden aan de werkgever (of de leveranciers) en aan de persoon tegen wie de klacht gericht is. Dit dient te gebeuren volgens bepaalde procedures. De indiening van een verzoekschrift bij het gerecht moet eveneens aan deze voorwaarden voldoen. Wat de getuigen betreft, geldt de bescherming vanaf de schriftelijke, ondertekende, gedateerde aangifte en de overhandiging aan de beschuldigde persoon of vanaf de getuigenis in rechte over de feiten die de getuige heeft gezien of gehoord. De bescherming geldt ook wanneer de klacht wordt ingediend door de sociale inspectie.

Als de klacht zich situeert in het kader van het werk, brengt de bescherming **het verbod op het treffen van nadelige maatregelen** met zich mee, zoals ontslag, substantiële wijzigingen aan de arbeidsvoorwaarden, behalve indien kan worden bewezen dat het ontslag of de wijzigingen aan het contract zijn gebeurd om redenen vreemd aan de klacht of de getuigenis. Als een persoon wordt ontslagen, zal deze in principe opnieuw worden aangeworven, ofwel een schadevergoeding toegekend krijgen. Buiten de arbeidssfeer kan geen enkele negatieve maatregel worden genomen tegen de belanghebbende (klager of getuige). De bescherming geldt voor twaalf maanden na het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenis en drie maanden na het vonnis of het arrest, als er een rechtsvordering werd ingesteld.

DE MODALITEITEN VAN DE BEWIJSLAST

Aangezien het niet altijd vanzelfsprekend is om discriminatie te bewijzen, hadden de vorige antidiscriminatiewetten al een mechanisme opgezet om de bewijslast te delen. Als de klager een begin van bewijs kan leveren of elementen kan aanvoeren die de discriminatie kunnen schragen, dan dient de verweerder te kunnen aantonen dat er geen sprake is van dergelijke discriminatie.

De antidiscriminatiewetten van 2007 hebben het principe overgenomen en de modaliteiten ervan gepreciseerd. In geval van directe discriminatie kunnen de elementen die het bestaan van discriminatie kunnen aantonen (begin van bewijs) zich nu baseren op een **patroon van ongunstige behandeling** (wanneer personen van eenzelfde groep systematisch op een verschillende manier worden behandeld) of op **vergelijkingen** (wanneer de vergelijking van twee personen in dezelfde situatie het mogelijk maakt om aan te tonen dat ze niet op gelijke voet behandeld worden). Deze bewijsmiddelen zijn uitsluitend van toepassing in het kader van de burgerrechtelijke procedure, niet in strafzaken.

Voor wat betreft indirecte discriminatie, kunnen **algemene statistieken** of het begrip **intrinsiek verdacht criterium** (bijvoorbeeld een werkaanbieding waarin wordt geëist dat een kandidaat een moedertaalspreker is in plaats van dat hij de taal perfect beheerst) worden gebruikt om het bewijs van discriminatie te leveren.

DRIE SOORTEN COLLECTIEVE ACTOREN

Er zijn drie collectieve actoren die in het kader van discriminatie gerechtelijke procedures kunnen instellen mits voorafgaandelijk akkoord van het slachtoffer:

- verenigingen die drie jaar bestaan en waarvan het maatschappelijk doel is het verdedigen van de mensenrechten en het bestrijden van discriminatie;
- representatieve en beroepsorganisaties (vakbonden, …);
- openbare instellingen: voor genderaangelegenheden is dit het IGVM. Voor taal is het organisme nog niet aangeduid en voor de zestien andere criteria vermeld in de antidiscriminatiewetten is het CGKR bevoegd.

04

Perspectieven en overheidsbeleid

In de eerste plaats is het belangrijk om een balans op te maken van de wetgeving die als doel heeft discriminatie te bestrijden en van de instrumenten die deze wetgeving te bieden heeft, met name op gerechtelijk vlak. Trachten een inzicht te krijgen in de onderliggende redenen van discriminatie, door te kijken naar het proces van de vorming van stereotypen, inherent aan ons mens-zijn, en naar de vooroordelen die kunnen ontstaan op basis van die stereotypen, is een manier om de kwestie op een bespiegelende en meer introspectieve manier te beschouwen.

De nadruk leggen op instrumenten voor de preventie van discriminatie is eveneens onontbeerlijk, dit om de krijtlijnen te kunnen uittekenen voor een diversiteitsbeleid. Naast het voorzien van wetgeving is het belangrijk om mensen te sensibiliseren voor dit thema en om diversiteit op het terrein te promoten ter ondersteuning van het proces voor de bestrijding van discriminatie. Dat is de rol die is weggelegd voor de overheid: ze moet niet alleen voorzien in regelgeving en een voorbeeldfunctie vervullen, maar ook de sociaaleconomische actoren aanzetten tot een bewustwording omtrent de uitdagingen van diversiteit en initiatieven aanmoedigen, met name in de arbeidssfeer.

Deze tekst is een synthese van verschillende uiteenzettingen van Michel Vanderkam en Didier Boone van het CGKR.

01 Algemene principes

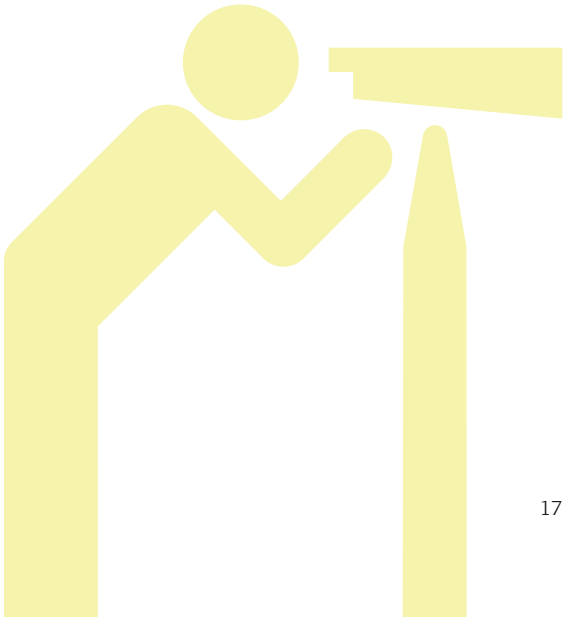
Het beleid inzake diversiteitsmanagement en de strijd tegen discriminatie moet geen doelgroepenbeleid zijn, maar **gaat alle werknemers aan en moet al hun belangen dienen**.

De overheid moet zich niet beperken tot een beleid gebaseerd op quota's, maar moet een **inclusief integratiebeleid** implementeren. De procedures van de onderneming moeten daarom worden geanalyseerd om fouten en obstakels op te sporen...

Dit beleid kan gebaseerd zijn op compensatoire en tijdelijke maatregelen, eventueel de betreffende procedures aanpassen, maar kan niet zonder een **reflectie over de organisatie en haar algemene werking**.

Dit beleid gevoerd door de overheid heeft niet als doel om het sociale overleg te vervangen; het dient op termijn te verdwijnen om te worden **geïntegreerd in een structureel beleid voor bedrijfsmanagement**.

Het dient in elk geval te worden opgesteld en gerealiseerd **in samenwerking met alle bedrijfsactoren**.



02 In de praktijk

::: **Op het niveau van de federale staat** kunnen we in de eerste plaats het Label Gelijkheid Diversiteit aanhalen dat werd uitgewerkt door Federaal Minister van Maatschappelijke Integratie, Christian Dupont, en de Minister van Werkgelgenheid en Arbeid, Peter Vanvelthoven, in samenwerking met de FOD P&O en Selor, na overleg. Het doel van het label is bedrijven ertoe aanzetten een diversiteitsproject op te starten in functie van de verschillende discriminatiegronden.
De vier criteria in het lastenboek zijn: het naleven van de wetten inzake gelijke kansen, het implementeren van een diversiteitsbeleid, het doorlopen van een proces inzake analyse, planning, implementatie en evaluatie van het eigen diversiteitsbeleid met de medewerking van de werknemers en het procesmatig zorgen voor continue verbetering. Het Label wordt toegekend voor drie jaar door een selectiecomité bestaande uit drie vakbonden, werkgevers, het CGKR, het IGVM en universitaire deskundigen.

Contactpersoon: Amina Nadi, 02 233 42 87, **amina.nadi@emploi.belgique.be**

::: **In Vlaanderen** werkte in 1998 het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) actieplannen uit voor het promoten van de werkgelgenheid van allochtonen. Aanvankelijk was het een doelgroepenbeleid. Geleidelijk aan werden deze VESOC-plannen uitgebreid met in 2001 specifieke aandacht voor personen met een handicap en ouderen en in 2002 een uitbreiding naar een meer geïntegreerde en inclusieve benadering (mainstreaming) met de ontwikkeling van positieve actieplannen tot diversiteitsplannen. Er werd een systeem opgezet gebaseerd op subsidies.
De bedrijven gaan van start met een instapdiversiteitsplan om daarna over te stappen op een klassiek diversiteitsplan, gevolgd door een groeidiversiteitsplan en een clusterdiversiteitsplan, wat het voor kmo-groepen mogelijk maakt om samen te werken rond deze kwesties.
Binnen de vakbonden werd de functie van diversiteitsconsultant gecreëerd. De overheid lanceerde initiatieven zoals Jobkanaal of acties die sensibiliseren voor de meerwaarde van diversiteitsplannen.
Het beleid heeft vandaag betrekking op 1100 bedrijven en 500.000 € werd vrijgemaakt ter ondersteuning ervan. Een Diversiteitsplatform verenigt de bedrijven om samen na te denken over deze kwesties.

Contactpersoon: Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie, afdeling Werkgelegenheidsbeleid, Michel Van de Voorde, 02 553 43 33, **ead@vlaanderen.be**

::: **In Brussel** is de beweging recenter. Een ordonnantie inzake non-discriminatie wordt momenteel voorbereid. In december 2005 werd een Charter voor diversiteit in de onderneming opgesteld op basis van de vaststelling dat de Brusselse bedrijven het multiculturele karakter van het Brusselse Gewest niet weerspiegelden. Vandaag hebben meer dan 100 bedrijven dit Charter ondertekend dat als doel heeft te sensibiliseren voor niet-discriminatie.
De diversiteitsplannen vormen het centrale element van dit beleid en moeten worden opgesteld op basis van de situatie van elke onderneming en een beheer van competenties. In de onderneming moet een structuur worden opgericht die het diversiteitsbeleid ondersteunt en waarbinnen de werknemers, de werkgever en de diversiteitsmanager zijn vertegenwoordigd.
Bij deze plannen zal voorrang worden gegeven aan: afkomst, handicap, leeftijd en geslacht. Momenteel ligt het accent op de werkgelgenheid van jongeren en allochtonen. Binnen de vakbonden werd de functie van diversiteitsconsultant gecreëerd.
De interventiedomeinen van de diversiteitsplannen zijn de positionering van het bedrijf, de aanwerving en de selectie, het personeelsbeheer, sensibilisering van de klanten, de sector, de concurrenten en de communicatie, met name via doelgroepgerichte campagnes.

Contactpersoon: Het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid, Audrey Leenaerts, 02 505 79 31, **aleenaerts@orbem-bgda.be**

::: **In Wallonië** werd een eerste reeks maatregelen aangenomen voor een systeem van socioprofessionele inschakeling, met als doel de initiatieven van bedrijven op het gebied van gelijke kansen en diversiteit te valoriseren en aan te moedigen, zowel op het niveau van sectorovereenkomsten tussen het Waalse Gewest, de Forem en beroepsorganisaties als in het kader van de kaderovereenkomst tussen het Waalse Gewest, de Forem en het AWIPH (Waalse dienst voor integratie van gehandicapten).
Er werden initiatieven genomen in de bouwsector (met drie doelgroepen: allochtonen, vrouwen en personen met een handicap), binnen gewestelijke integratiecentra. In de OCMW's werden 50 extra inschakelingsagenten aangeworven en er werd jobcoaching georganiseerd in het kader van gewestelijke missies, via het project Explore waarbij het Awex en de Forem betrokken zijn.

Een tweede reeks maatregelen wordt nog besproken binnen de Sociaal-Economische raad, met vijf punten op de agenda:
- de ondertekening van een diversiteitscharter tussen de sociale partners en het Waalse Gewest;
- de invoering van een Diversiteitscharter in het bedrijf;
- het uitwerken van een Waalse jaarlijkse prijs op basis van een projectoproep gekoppeld aan positieve acties op het vlak van diversiteit;
- het uitwerken van premies voor consultancy op het gebied van diversiteitsbeheer;
- en toetreding tot het federaal Label Gelijkheid Diversiteit.

Meer info: : http://emploi.wallonie.be

2

Gerichte seminaries om dieper in te gaan op de strijd tegen discriminatie

01

Preventieadviseurs

Seminaries van 6 februari (Brussel), 6 maart (Gent) en 27 maart 2007 (Namen)

De eerste seminaries van het 'Sensibilisatieprogramma inzake discriminatie en de wetgeving in de strijd tegen discriminatie', georganiseerd door het CGKR, het IGVM en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, hadden als doelpubliek preventieadviseurs en sociale inspecteurs (deze laatste groep was evenwel grotendeels afwezig tijdens de seminaries, aangezien de FOD Werkgelegenheid specifieke opleidingen organiseert voor deze categorie van sociale actoren).

Bij wijze van inleiding tot deze seminaries herinnerde Pierre-Paul Maeter, voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, eraan dat "discriminatieprocessen nefast zijn voor de economische wereld en in het bijzonder voor de arbeidswereld. Het is belangrijk om vandaag te informeren en te sensibiliseren rond discriminerende praktijken, de stereotypen die leiden tot dergelijke praktijken en de bestaande regelgeving en procedures ter bestrijding ervan. Het doel van deze seminaries is het versterken van de perceptie- en reactiecapaciteit ten opzichte van discriminatie. Voor preventieadviseurs bestaat het doel er eveneens in om inzicht te krijgen in het fenomeen van pesterijen op het werk vanuit het perspectief van discriminatie."

Eliane Deproost, adjunct-directrice van het CGKR en voorzitster van de debatten tijdens het seminarie in Namen, vatte de opdracht van de dag samen als "een moment om stil te staan bij de vormen van discriminatie, maar eveneens bij de bestaande en de te ontwikkelen professionele praktijken om ons beter tegen dit fenomeen te wapenen. Tijdens het seminarie zal in een aantal uiteenzettingen aandacht worden besteed aan de bestaande wetgeving. Deze uiteenzettingen zullen worden aangevuld met workshops om ervaringen te delen en een denkoefening omtrent het gebruik van de meest geschikte procedures."

Waarschuwing De verslagen geven een samenvatting van de interventies, commentaren en casestudy's besproken tijdens de workshops en bieden voorbeelden ter illustratie, evenals de meest in het oog springende analyses en observaties.

01 De wet op het welzijn: pesterijen en discriminatie

De preventieadviseurs kregen van Valérie Poucet en Lieve Ponnet van de AD Humanisering van de Arbeid (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) belangrijke informatie over **de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk** en de recente herziening van deze wet. Zo werd hoofdstuk V bis (artikel 32 bis tot 32 octiesdecies) van de wet van 4 augustus 1996 gewijzigd door de wetten van 10 januari en 6 februari 2007 en aangevuld door het Koninklijk Besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, stress, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag (Belgisch Staatsblad van 6 juni 2007). Vanaf nu is het dus de welzijnswet die zal worden toegepast wanneer discriminatie ten grondslag ligt aan pesterijen op het werk. Deze wet omvat procedures om dit gedrag een halt toe te roepen en maatregelen om het te voorkomen.

In dit kader kunnen we de publicatie van de brochure 'Wegwijs in… de preventie van psychosociale belasting op het werk: stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag' aanhalen. Een up-to-date versie kan worden gedownload op de site **www.werk.belgie.be**.

DEFINITIE EN TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 4 van de wet van 4 augustus 1996 definieert welke domeinen deel uitmaken van het concept "welzijn". Hieronder onderscheiden we de psychosociale belasting veroorzaakt door de arbeidscontext en de bescherming tegen geweld en pesterijen op het werk. De link tussen deze twee domeinen wordt expliciet gelegd in artikel 4, §1, 3° "**psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".** Overigens wordt hier de link met de notie van discriminatie zeer duidelijk gemaakt aangezien de gedragingen die kunnen leiden tot pesterijen "**verband kunnen houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming"**. Pesterijen werden in de praktijk al eerder gekoppeld aan discriminerende gedragingen. Deze keer wordt het verband expliciet vermeld in de wet.

Artikel 32 ter van de welzijnswet bevat eveneens enkele nieuwigheden op het vlak van definities. Voor wat betreft de definitie van geweld op het werk, werd de notie 'lastiggevallen worden' verwijderd omdat zij een element van herhaling inhoudt. Geweld op het werk heeft betrekking op daden die zich op een bepaald ogenblik voordoen. Voor wat betreft de definitie van pesterijen op het werk, maakt de wet nu gewag van gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd. Bij de vorige definitie eisten sommige rechters dat een handeling of gedrag zich herhaaldelijk moest voordoen.

Voor wat betreft **ongewenst seksueel gedrag**, spreekt men vanaf nu over elke vorm van **ongewenst** gedrag met een seksuele connotatie (en niet langer van seksuele aard) dat als doel **of gevolg** (wat een oplossing biedt voor de kwestie van opzettelijkheid) heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (ook dit laatste element is nieuw).

DE ACTIEMOGELIJKHEDEN VAN DE WERKNEMER

In de **artikelen 32 nonies en 32 decies** worden de actiemogelijkheden van de werknemer opgesomd. Deze kan zich wenden tot de preventieadviseur of tot de vertrouwenspersoon (informele fase: bemiddeling; formele fase: de met redenen omklede klacht). De interventie van de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk wordt eveneens omschreven, evenals de gerechtelijke stappen die kunnen worden ondernomen.

::: Voor wat betreft de **interne procedure**, stipuleert de wet in welke mate de partijen moeten worden geïnformeerd 'Wie kan wat zeggen tegen wie?' (**artikelen 32 quaterdecies, 32 quinquiesdecies, 32 sexiesdecies en 32 septiesdecies**). Van de met redenen omklede klacht ontvangt de klager een ondertekende kopie, de aangeklaagde moet op de hoogte worden gebracht van de feiten die hem ten laste worden gelegd. Terwijl de werkgever vroeger een kopie van de klacht ontving, zal hij nu alleen op de hoogte worden gebracht van het bestaan van de klacht en van de identiteit van de klager. De klager en de aangeklaagde krijgen in twee gevallen toegang tot het verslag van de preventieadviseur (PA): als de werkgever voorziet de arbeidsvoorwaarden te wijzigen of als de werknemer overweegt een rechtsvordering in te stellen. Niet alle elementen van het verslag zijn toegankelijk.

Ten slotte worden volgende elementen in het Koninklijk Besluit gepreciseerd: de verplichting van een persoonlijk onderhoud met de aangeklaagde voorafgaand aan het neerleggen van de met redenen omklede klacht, de definitie van de met redenen omklede klacht, de definitie van de inhoud van het verslag van de PA, de termijnen voor het indienen ervan,…

::: **De tussenkomst van het Toezicht op het Welzijn op het Werk (artikel 32 nonies – artikel 3.10° van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie**) werd aangepast: de inspectie controleert of de wetgeving wordt nageleefd door de werkgever. Individuele gevallen worden onderzocht door de PA. De inspectie kan achteraf optreden indien intern geen actie werd ondernomen, door de maatregelen van de PA of andere maatregelen op te leggen. Als er geen gespecialiseerde PA is, kan de inspectie de werkgever ook verplichten een PA aan te duiden (bijvoorbeeld: interventie van een externe preventiedienst) of – als de gezondheid of de veiligheid van de werknemers in gevaar is – individuele of organisatorische maatregelen opleggen na onderzoek van de kwestie. Het is alleen in dit geval dat een inspecteur een klacht kan behandelen.

::: **Gerechtelijke stappen**. Voor wat betreft de **verdediging van de rechten van personen voor de rechtbanken** (**artikel 32 duodecies**) werden het CGKR (5°) en het IGVM (6°) toegevoegd aan de bestaande lijst, aangezien pesterijen nu ook discriminerende daden kunnen omvatten. Deze organisaties kunnen optreden voor zover zij het akkoord hebben verkregen van de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld of pesterijen (32 duodecies, alinea 2).

Het voorwerp van de vordering kan bestaan uit een **procedure voor het bevoegde rechtscollege** om de naleving van de bepalingen van de welzijnswet af te dwingen en in voorkomend geval de toekenning van schadevergoeding te vorderen, met als verweerder ofwel de dader, ofwel de werkgever, voor de arbeidsrechter in toepassing van de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek (**artikel 32 decies § 1**). De klager kan een **vordering tot staking** instellen tegen de dader, waarna een rechterlijk bevel kan worden uitgesproken door de voorzitter van de arbeidsrechtbank. De rechtspleging gebeurt volgens de vormen van het kortgeding, maar zonder dat de hoogdringendheid moet worden bewezen (**artikel 32 decies § 2**). Een werknemer kan bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank ook een vordering instellen tegen de werkgever, volgens de vormen en binnen de termijnen van de rechtspleging in kortgeding, opdat de werkgever als preventieverantwoordelijke binnen de onderneming tijdelijke maatregelen zou nemen (voorbeeld: de betrokken werknemers van elkaar scheiden tot de PA zijn verslag heeft kunnen maken) (artikel 32 decies § 3). De rechtbank kan het onderzoek van de zaak opschorten en de werknemer doorverwijzen naar de interne procedure binnen de onderneming wanneer de werknemer deze piste niet eerst bewandeld heeft (artikel 32 decies, § 1, al. 2).

DE BESCHERMING VAN DE WERKNEMER

Volgens artikel 32 tredecies kan de werkgever de arbeidsverhouding niet beëindigen in reactie op een klacht, een rechtsvordering of een getuigenis, noch eenzijdig op een ongerechtvaardigde manier de arbeidsvoorwaarden wijzigen van de werknemer. De beschermde personen zijn degene die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij de onderneming of instelling zelf; degene die een klacht heeft ingediend bij de inspectie, bij de politiediensten, bij het openbaar ministerie of bij een onderzoeksrechter (nieuw in het artikel); degene die een rechtsvordering instelt; degene die als getuige optreedt in het kader van een interne procedure (deze bescherming is uitsluitend van toepassing op rechtstreekse getuigen die de feiten die het voorwerp vormen van de klacht hebben gezien of gehoord) of in het kader van een rechtzaak.

De bescherming geldt voor een periode van twaalf maanden. Ingeval een rechtsvordering wordt ingesteld, geldt deze bescherming vanaf de instelling ervan tot drie maanden nadat het vonnis van kracht wordt (artikel 32 tredecies § 2).

Als de werkgever de werknemer ontslaat of de arbeidsvoorwaarden wijzigt, kan de werknemer zijn **reïntegratie** verzoeken of een rechtsvordering instellen (**artikel 32 tredecies § 3**). Het verzoek tot reïntegratie is niet langer verplicht. Het is aan de werkgever om tebewijzen dat het ontslag geen verband houdt met de klacht, met de rechtsvordering of met de getuigenis of dat de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden gerechtvaardigd is. Kan hij dat niet, dan is de werkgever verplicht tot het betalen van een forfaitaire schadevergoeding die overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden of met de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen. Deze forfaitaire schadevergoeding kan worden gecumuleerd met de normale ontslagvergoeding.

02 Drie workshops: 'Raciale gronden', 'Niet-raciale gronden' en 'Geslacht'

Tijdens de workshops werden gevallen uit de praktijk aangehaald waarop deelnemers konden reageren. Tijdens de gesprekken die daarop volgden, gaven de deelnemers uitleg over hun praktijken, hun vragen en de moeilijkheden die ze hebben ondervonden bij de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving.

De workshop 'Raciale gronden'

Na een inleidende uiteenzetting over het aanpakken van rassendiscriminatie binnen de onderneming werden enkele gevallen uit de praktijk aangehaald waarop de deelnemers aan de workshops konden reageren. Een enquête gebaseerd op cijfers van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (BGDA) maakte duidelijk dat het grootste deel van de klachten opgetekend door de dienst voor arbeidsbemiddeling betrekking heeft op discriminatie op grond van ras en afkomst. De klagers zijn vooral belgen. Ze zoeken toevlucht tot de rechtbanken, maar ook tot bemiddeling. De gesprekken gingen over het onderscheid tussen formele en informele procedures en over de keuze voor een van beide. Uit de interventies van de deelnemers konden vier conclusies worden getrokken.

Het belang van bemiddeling werd besproken. Het is essentieel om de standpunten van de verschillende partijen te horen, om naar de grieven en de verwachtingen van het slachtoffer alsook naar de visie van de dader te luisteren, en vervolgens het geheel in de juiste context te plaatsen. De woordenschat die wordt gehanteerd, kan stigmatiserend zijn: de voorkeur werd gegeven aan de termen 'klager' en 'aangeklaagde' eerder dan aan 'slachtoffer' en 'dader'. De met redenen omklede klacht is een mogelijke piste, maar bemiddeling biedt meer soepelheid.

Wanneer er zich een voorval van rassendiscriminatie heeft voorgedaan in de onderneming, is er **behoefte aan een herorientering binnen de onderneming** (het probleem is erger wanneer het de werkgever zelf is die zich schuldig maakt aan discriminatie). De onderneming heeft de verplichting om het verbod op discriminatie expliciet duidelijk te maken en het personeel hierover te informeren. Een gebrek aan betrokkenheid van de bedrijfsleiding inzake kwesties van discriminatie heeft volgens de deelnemers een negatieve impact in de onderneming, omdat het de acties slechts een beperkte legitimiteit geeft.

Het **juridische instrument mag niet uit het oog worden verloren**, met name in het kader van de bescherming tegen represailles. Vervolging moet een mogelijkheid blijven, maar bemiddeling geniet de voorkeur.

Het belang van de **opleiding rond interculturaliteit** werd onderstreept, omdat de strijd tegen rassendiscriminatie begint bij een mentaliteitswijziging en bij het wegnemen van de vooroordelen die aan de basis liggen van discriminerende praktijken.

De workshop 'Niet-raciale gronden'

Bij de inleiding werd eraan herinnerd dat de meeste klachten die niet racistisch getint zijn betrekking hebben op handicaps, gevolgd door seksuele geaardheid. Na de sector van goederen en diensten (in het bijzonder de verzekeringen) komt discriminatie op basis van niet-raciale gronden het vaakst voor in de arbeidssector. Ook de sectoren onderwijs en openbare diensten werden vermeld. De resultaten van een studie over discriminatie op grond van handicap in de arbeidssfeer, uitgevoerd door professor Binamé (FNDP), werden voorgesteld en legden de nadruk op de obstakels bij de aanwerving (materiële obstakels en obstakels op het vlak van sociale vertegenwoordiging). Ook diverse onderzoeken met betrekking tot klachten op grond van seksuele geaardheid werden aangehaald (cf. Zzzzip-onderzoek-Gent 2004-2006, Verslag SOS Homofobie Frankrijk 2006, onderzoek 'homoseksualiteit en arbeidsomgeving'-Canada 2006).

De gesprekken leidden tot een eerste vaststelling dat **de klager er meestal bekaaider van afkomt dan de aangeklaagde**. In dit opzicht zijn gevallen van pesterijen en discriminatie tussen twee personen van eenzelfde hiërarchisch niveau makkelijker op te lossen dan wanneer de ene ondergeschikt is aan de ander.

Eveneens in het kader van de slachtoffers werd gesproken over **de perceptie van discriminatie**, met tolerantiedrempels die bij sommige personen hoger liggen dan bij andere en omgekeerd. Dit maakt het objectief bekijken van gevallen van discriminatie een stuk moeilijker. Toch is de objectivering van gedragingen die onaanvaardbaar worden geacht en waartegen maatregelen moeten worden genomen noodzakelijk om preventie te kunnen organiseren. Er werd eveneens aangehaald dat de bedrijfscultuur een transversaal element is dat een invloed heeft op de manier waarop discriminatie wordt aangepakt.

Wat eveneens uit de debatten is gebleken, is dat slachtoffers pas heel laat aankloppen bij het CGKR, wat vragen doet rijzen bij de **toegankelijkheid van de preventieadviseurs** en de timing van hun interventies in het bedrijf. Volgens de preventieadviseurs kampen slachtoffers vaak met angst en schaamte en weerhoudt dit hen ervan om snel contact op te nemen en een interventie mogelijk te maken. Het informeren van werknemers over het bestaan en het verstrekken van de gegevens van vertrouwenspersonen en preventieadviseurs, vooral in de privésector, laat te wensen over. Algemeen gesproken werd de positie van de preventieadviseurs binnen de onderneming door de actoren zelf als precair beschouwd.

De **onafhankelijkheid van preventieadviseurs** is in de praktijk niet altijd gegarandeerd, noch in de openbare instellingen noch in de privésector. Bovendien is de uitwisseling van informatie een zeer delicate kwestie die aan de basis kan liggen van een professionele fout, wat de preventieadviseurs niet bepaald geruststelt in hun rol. Er werd van gedachten gewisseld over de voor- en nadelen van het intern werken als preventieadviseur of het werken in een externe dienst, met aandacht voor onderliggende vragen omtrent onafhankelijkheid, goede of minder goede kennis van situaties, de moeilijkheid om een welomschreven statuut en rol te hebben in de structuur. De formalisering van een eigen deontologie voor de preventieadviseurs kwam eveneens ter sprake.

De workshop 'Geslacht'

Uit de getuigenissen van de preventieadviseurs blijkt dat **de formele klachten met betrekking tot geslacht relatief weinig voorkomen**. Dat is ongetwijfeld te wijten aan het feit dat dergelijke klachten moeilijk te bewijzen zijn, ook al is er een systeem van gedeelde bewijslast voorzien. Het gaat immers om een verborgen, subtiele discriminatie die dikwijls verband houdt met stereotypen en die vaak gebanaliseerd (bijvoorbeeld pornokalender) of geminimaliseerd wordt. Sommige preventieadviseurs zijn van mening dat het indienen van een klacht op grond van geslacht in sterk hiërarchische structuren **een grote angst voor represaillemaatregelen** met zich meebrengt voor potentieel gediscrimineerde mensen. Bovendien is er ook het probleem van werkgevers die wel een standpunt innemen tegen discriminatie, bijvoorbeeld door het uitvaardigen van een gedragscode, maar die niets ondernemen om het fenomeen daadwerkelijk te bestrijden (onbestaande of ontransparante structuren of procedures). Sommige organisaties kiezen ervoor om, wanneer een situatie onvoldoende duidelijk is en wanneer de aangeklaagde persoon een kaderlid is, de klager simpelweg over te plaatsen zonder verder enige actie te ondernemen.

De rol van de preventieadviseur is niet evident aangezien hij aanvankelijk de rol van bemiddelaar op zich neemt in een informele situatie. Als daarna wordt overgegaan op een formele procedure, verandert zijn rol. De preventieadviseur wordt beschouwd als subjectief omdat hij diegene is die oordeelt wanneer de grens wordt overschreden. Ten slotte moet hij ook rekening houden met de wil van het slachtoffer op het vlak van interventies, schadevergoeding, bijsturen van afwijkende gedragingen, wat niet altijd evident is.

Een andere kwestie die ter sprake kwam, is die van **de samenwerking tussen de verschillende actoren**: CGKR, IGVM, PA,..., met name ten opzichte van de banalisering van discriminatie op grond van geslacht, maar ook om na te gaan hoe de elementen van een klacht op een objectieve manier bekeken kunnen worden. Ook de bemiddelingskwestie werd aangehaald, evenals de complementariteit van de actoren.

02

Werkgevers

Seminaries van 8 mei (Brussel) en 19 juni 2007 (Luik)

Deze seminaries waren specifiek bestemd voor ondernemingen en managers en draaiden rond de 'instrumenten van de diversiteit'. Ze berustten op het basispostulaat dat diversiteit kan en moet worden uitgebouwd in samenwerking met partners en gaven antwoorden op vragen over diversiteit in de onderneming en strategieën die in dit kader moeten worden aangewend. Tijdens de workshops werd gekeken naar een manier om de praktijken op het terrein te systematiseren.

Édouard Delruelle, adjunct-directeur van het CGKR, tijdens de opening van deze workshops voor werkgevers: "Diversiteit kan een pluspunt zijn voor ondernemingen in termen van imago, maar laat ook toe om op een andere manier na te denken over deze kwesties binnen de onderneming en om de relaties met zaken en mensen te verrijken en productiever te maken".

Deze seminaries werden georganiseerd in samenwerking met Business & Society Belgium (B & S), een vereniging die een vijftigtal bedrijven samenbrengt die zich willen buigen over kwesties rond maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ze vormden het vervolg op het programma rond diversiteit in de onderneming dat in 2006 gezamenlijk werd georganiseerd door het CGKR en B & S. Deze eerste cyclus van seminaries werd opgetekend in een synthesebrochure getiteld 'Onderneming en diversiteit. Hoe staat het in de praktijk?'. Deze brochure kan worden aangevraagd via: epost@cntr.be.

01 Diversiteitsbeheer in de onderneming

Brigitte Hudlot van B & S stelde een instrument voor dat werd aangewend door het Franse bedrijvennetwerk IMS/Entreprendre pour la Cité (**www.imsentreprendre.com**) en dat als doel heeft diversiteit te analyseren vanuit het proces van het HR-beheer.

Dit instrument genaamd '**Diagnostic Diversité**' (diversiteitsdiagnose) stelt zich tot doel bedrijven te motiveren om zich te engageren voor managementprocessen die de manier waarop discriminatie wordt aangepakt, verbeteren. Heel vaak wordt het onderwerp door de bedrijven als een taboe beschouwd. Het inzamelen van informatie over gevoelige gegevens is eveneens moeilijk. Bovendien concentreren bedrijven zich te veel op de oorsprong van discriminatie en ondervinden ze zo moeilijkheden om er concreet iets aan te doen. Verder dan sensibilisering geraakt men meestal niet.

'Diagnostic Diversité' is een kwalitatieve methode die helpt bij het verbeteren van het interne diversiteitsbeleid. De diagnose omvat drie grote delen:

- **De strategische analyse** die bestaat in het evalueren van wat er in het bedrijf wordt ondernomen op het vlak van diversiteit. Het is een globale aanpak waarin de uitdagingen worden geïdentificeerd en waarbij eveneens wordt gekeken naar het belang van de sector, de geschiedenis en tradities van het bedrijf, de beleidsvisie en de manier waarop het leiderschap wordt opgevat, de interne administratieve last, maar ook de bedrijfsfilosofie met betrekking tot het inzetten van resources en de interne en externe communicatie.
- **De analyse van de diversiteit** in functie van criteria zoals diversiteit op het gebied van afkomst, culturele diversiteit, professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen, diversiteit op het gebied van leeftijd, evenwicht tussen beroepsleven en privéleven, handicap, … Deze analyse is thematisch en exhaustief en is gebaseerd op kwantitatieve en kwalitatieve gegevens.
- **De operationele analyse** die betrekking heeft op het geheel van HR-processen waarin bewuste en onbewuste discriminatie kan schuilen.

De **methodologie** berust op individuele gesprekken en groepsgesprekken, workshops en benchmarking (ijking van diverse prestaties) met de deelname van zo veel mogelijk betrokkenen (directeurs, HR-managers, interne deskundigen, afdelingsverantwoordelijken uit de verschillende gedecentraliseerde zetels, medewerkers, leveranciers, klanten, onderaannemers, ...). Deze audit staat onder toezicht van een stuurcomité dat is samengesteld uit kaderleden, vertegenwoordigers van de werknemers en auditors.

Op basis van deze drie analyses kan **een balans** worden opgemaakt waarbij de nadruk wordt gelegd op de troeven, de risicozones en de remmen. Zo verkrijgt men een inzicht in de bestaande good practices, opportuniteiten op het vlak van diversiteit en niet-discriminatie, aandachtspunten, verbeteringspunten met specifieke acties, prioritaire ontwikkelingsassen in de vorm van actieplannen, evenals een opvolging. Het doel is om het stadium van het algemene beleid te overstijgen en te komen tot een concreet engagement.

Het proces is vooral geschikt voor grote ondernemingen (voor kmo's is het ongetwijfeld nodig om lichtere processen te ontwerpen) en kan drie tot zes maanden in beslag nemen. Zo kan een diversiteitsbeleid worden uitgestippeld op lange termijn gekoppeld aan een implementatie op lange termijn.

02 Praktijk in vraag stellen

Tijdens deze studiedag werden een aantal workshops georganiseerd waarin vier processen werden bestudeerd. Deze workshops waren geïnspireerd op de voorstellingen van de ervaringen van verschillende ondernemingen.

::: **Het thema 'Rekrutering en selectie'** werd behandeld in een specifieke workshop gewijd aan dit thema. De workshop werd ingeleid met een voorstelling van de evolutie van interne en externe rekruteringsprocedures bij **Mobistar**, waarbij de klemtoon werd gelegd op de competentieprofielen.

In een context van een steeds toenemende concurrentie tussen de operatoren en een steeds grotere specialisering van technische functies die moeilijk ingevuld raken, volgde Mobistar een interne procedure om de aanwervingsprocedure te objectiveren en zo discriminatie te voorkomen. Er werd een gegevensbank gecreëerd waarin de definities van de competenties van elke werknemer werden opgenomen (kennis, kwalificaties, persoonlijkheid), evenals een gegevensbank met de behoeften van de onderneming in de vorm van toe te wijzen functies. De classificatie van de functies en de competentieprofielen is van groot belang in dit stadium. Een kruising van beide databanken maakt het mogelijk om de functies intern toe te kennen op basis van de competenties van personen en de behoeften van het bedrijf. Volgens sommigen bleef de aanwervingsprocedure uiteindelijk toch subjectief, vooral aan het einde van het selectieproces. Daarom werden maatregelen genomen: zo dienden de laatste sollicitatiegesprekken niet met één maar met twee personen te worden gevoerd of moest de keuze voor een welbepaalde kandidaat objectief kunnen worden gerechtvaardigd. De kwestie van de anonieme cv werd eveneens aangehaald. Deze heeft echter de beperking dat de uiteindelijke selectie van de kandidaat ons terugbrengt bij de notie van subjectiviteit.

Het debat tijdens de workshop ging over het feit of een dergelijke aanpak al dan niet volstaat om directe, indirecte, bewuste of onbewuste discriminatie weg te werken. In dat kader werd ook het specifieke karakter van kmo's aangehaald en het feit dat zij veel belang hechten aan de competenties en relationele kwaliteiten bij de aanwerving. Bepaalde deelnemers benadrukten dat het leeftijdscriterium in ondernemingen gericht op technologische innovatie problemen veroorzaakt. Anderzijds werd het accent gelegd op de troeven van oudere werknemers, die hun ervaring kunnen delen met de jongere generaties. Het belang van een goede afstemming tussen de competentieprofielen gezocht door ondernemingen en de opleidingen gegeven door operatoren van professionele inschakeling of technische scholen werd beklemtoond.

Een andere benadering die aan bod kwam in het kader van rekrutering en selectie was die van de rekruteringsdienst van de federale overheid, **Selor**, met betrekking tot personen met een handicap. Deze dienst ontwikkelde een specifieke methodologie

om de selectieproeven aan te passen aan de verschillende handicaps. De tests voor personen met een handicap werden uitgewerkt in samenwerking met geneesheren-deskundigen: de aanpassingen kunnen van logistieke of materiële aard zijn, maar kunnen ook betrekking hebben op de tijd die ze ter beschikking krijgen om de test uit te voeren. De mensen die instaan voor de rekrutering kregen een specifieke opleiding, met name over stereotypen. Er werd ook een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd bij de geselecteerde kandidaten met een handicap, die wees op uitstekende resultaten in termen van de afstemming van de procedure op de behoeften. Deze aanpassing van de tests werd ook bekeken vanuit de invalshoek van de culturele diversiteit (met name voor nieuwkomers). Momenteel loopt er een onderzoeksproject getiteld 'Test de test'.

De **dienst Gelijkheid en Diversiteit van de Federale Politie**, verantwoordelijk voor de diversiteitsacties binnen het geheel van de geïntegreerde politiediensten (45.000 personen), stelde een actie voor, met name de rekrutering van blinde en slechtziende personen om te werken in de telefoontapkamers van de politie. Vroeger waren deze functies voorbehouden voor politieagenten en personen met een dergelijke handicap waren al bij voorbaat uitgesloten bij de aanwerving. Dankzij de voorziening dat burgers met de competenties van officiers van de gerechtelijke politie deze functie mogen uitvoeren, werd dit probleem omzeild. Deze actie kaderde in een ambitie om meer diversiteit in het politiekorps te brengen, maar beantwoordde ook aan objectieve criteria: blinde personen ontwikkelen immers een veel fijner gehoor dan ziende personen, wat hen geknipt maakt voor deze job.

Ten slotte kwam ook de procedure van het **uitzendbureau Trace!** aan bod: zij maakten een foto van hun eigen personeel om de stereotypen te onderzoeken die bestaan binnen hun eigen activiteitensector. Een operationeel comité boog zich over de vraag van het beeld waaraan volgens hen een uitzendconsulent moest beantwoorden. Het resultaat was het volgende profiel: een vrouw, jong (30 jaar), opgewekt, hartelijk, mooi voor sommigen, met een zeker opleidingsniveau, in staat om een kandidaat tot nadenken te stemmen, een blank of zuiders type. Het personeel van Trace! bleek volledig te beantwoorden aan dit stereotype: 84 % vrouwen, 75 % met een hoger opleidingsniveau, een gemiddelde leeftijd van 34 jaar, 95 % Belgisch en 50 % van het personeel had minder dan vier jaar anciënniteit.

Vervolgens werd het rekruteringsproces van Trace! geanalyseerd: in de werkaanbiedingen is er geen enkele vorm van discriminatie te bespeuren (leeftijd, studieniveau, vrouwelijke profielen). 95 % van de ontvangen cv's is afkomstig van jonge vrouwen. Er werd eveneens een analyse van de selectieproeven uitgevoerd waaruit geen specifieke oriëntatie kon worden aangetoond. Hoe kan men diversiteit in de rekrutering en selectie van kandidaten promoten als het personeel van het bedrijf zelf beantwoordt aan een typisch profiel dat extreem dicht ligt bij het stereotiepe beeld dat mensen hebben van de sector?

::: **Het thema 'Teambeheer'** was onderverdeeld in twee workshops: een met betrekking tot opleiding en sensibilisering rond diversiteit, een andere met betrekking tot een onthaalbeleid van nieuwe medewerkers in de onderneming.

De workshop 'Opleiding en sensibilisering rond diversiteit'

Als inleiding tot de workshop werd het diversiteitsbeleid bij **Volvo Cars** Gent voorgesteld. De bedrijfscultuur van deze onderneming is gebaseerd op het respect van alle werknemers en teamgeest, wat de voorkeur krijgt op een individualistische benadering (er bestaan geen individuele premies, alleen voor de groep) en de responsabilisering van elk team als een kleine rader in het grote geheel. Op het gebied van diversiteit is er een beleidsnota die om de twee jaar herzien wordt. De selectie is gebaseerd op competentiecriteria: er is noch positieve, noch negatieve discriminatie. In de teams wordt het Nederlands als werktaal gebruikt. Het diversiteitsbeleid wordt op een transparante manier gevoerd: om de twee weken komen de teams samen om dit thema te bespreken. Ter ondersteuning van dit beleid werd een netwerk opgericht waaraan al het personeel deelneemt. Voor wat de sensibiliseringsinstrumenten betreft, kunnen we de introductiedag aanhalen waarop alle nieuwe werknemers informatie krijgen rond diversiteit, evenals de intranetsite waar de diversiteit van de teams op een interactieve manier wordt voorgesteld. Deze beschouwingen dragen bij tot de diversiteitshandleiding waarin de vaakst gestelde vragen worden behandeld, evenals de gewoonten en gebruiken van sommigen, het feit dat er tijd wordt voorzien voor het gebed, de nadruk op een taal die iedereen verenigt (het Nederlands). Diversiteit is een van de voornaamste bekommernissen van de onderneming, wat zich uit in de vorm van vergaderingen van kaderleden, een week van de diversiteit of een masterplan uitgewerkt op een manier die het mogelijk maakt de evolutie van diversiteit in het bedrijf op te volgen.

Een andere presentatie werd gegeven door de **opleidingsdienst van het CGKR**. Sinds de antidiscriminatiewet van 2003 is het opleidingsaanbod van het CGKR gediversifieerd en meer gericht op diversiteitsmanagement en conflictbeheer, dit om negatieve reacties tussen groepen te voorkomen. Meer en meer bedrijven beschikken over diversiteitsplannen, maar voor de toepassing van die plannen dienen opleidingen te worden gevolgd op alle niveaus van het bedrijf. Het opleidingsaanbod van het CGKR is vaak op maat ontworpen, in functie van de behoeften van de bedrijven. Het doel is een forum over diversiteitsmanagement te creëren. De aanpak van het beheer van verschillen, vooroordelen en stereotypen in de onderneming wordt aangesneden. De opleiding rond diversiteit is gebaseerd op de manier waarop men een relatie met anderen opbouwt. Ze zorgt dus ook voor een betere zelfkennis. Deze opleidingen hebben een theoretische inslag, maar ook toepassingen in de praktijk komen aan bod.

Tijdens de debatten in deze workshop hebben een aantal mensen aangehaald dat diversiteit niet zomaar een modeverschijnsel is, maar dat ze op lange termijn rendabel kan zijn voor de ondernemingen. Daarom is het belangrijk dat diversiteit wordt geïntegreerd in het HR-beleid en het management van de bedrijven. Blijft echter de vraag of de doelgroepen (bv. werknemers met een handicap of allochtonen) door de klanten worden geaccepteerd: zelfs al worden intern in het bedrijf inspanningen geleverd, ook in de burgermaatschappij moet de mentaliteit veranderen. Het belang van de betrokkenheid van de hiërarchische lijn werd benadrukt voor de implementatie van sensibilisatieprogramma's en het succes van opleidingen, evenals de noodzaak aan een duidelijke communicatie omtrent de doelstellingen.

De workshop 'Onthaalbeleid'

De **dienst Jobcoaching van de Stad Gent** heeft zijn extern jobcoachsysteem voorgesteld. Deze dienst is hoofdzakelijk bedoeld voor werknemers, maar richt zich soms ook tot de werkgevers, met name om hen te sensibiliseren voor het onthaal van nieuwe werknemers. Idealiter dient dit onthaal te gebeuren tussen de eerste week van de aanwerving en de eerste maand. Het kan specifiek betrekking hebben op risicogroepen, maar doorgaans dient het te worden georganiseerd voor alle nieuwelingen. Dit onthaalbeleid wordt uitgevoerd door een externe dienst en kan worden gecombineerd met een intern peterschap dat aan drie criteria moet voldoen: het moet vrijwillig zijn, gepaard gaan met een opleiding voor de peter of de meter en door alle collega's worden aanvaard als een garantie voor de integratie van de nieuwe werknemer. Een kwalitatief onthaal berust op een goede functieomschrijving en op een duidelijk arbeidsreglement om conflicten van het genre 'Wie doet wat?' te voorkomen.

Voor wat betreft de kmo's, zijn de onthaalprocedures moeilijker toe te passen omdat ze kleiner zijn en minder tijd kunnen besteden aan deze fase. Vaak gebeurt het onthaal op een informelere manier dan in de meer formele grote structuren.

Voor wat de methodologie betreft: hoe langer de coaching, hoe beter de integratie verloopt. Coaching werkt beter in structuren met een echte bedrijfscultuur. In sommige gevallen is de te integreren persoon niet altijd voorstander van coaching omdat dit de nadruk legt op zijn anders-zijn. Deze fase moet op een intelligente manier worden aangepakt.

Behalve coaching kan ook een aanpassing van de arbeidsvoorwaarden de integratie bevorderen, door rekening te houden met de specifieke kenmerken van groepen werknemers. Bij de **NMBS** bijvoorbeeld hebben het onthaal van vrouwelijke treinbestuurders en een duidelijke communicatie omtrent de integratie van vrouwen in een milieu dat hoofdzakelijk op mannen is gericht duidelijk hun vruchten afgeworpen. Als er aanpassingen zijn aan de arbeidsvoorwaarden voor bepaalde werkgroepen (buiten diegene die verplicht zijn voor personen met een handicap), moeten deze regelmatig opnieuw worden besproken en niet als verworven worden beschouwd.

Een andere ervaring is die van de **fastfoodketen Exki**. Vandaag heeft dit bedrijf zeven personen met een auditieve handicap in dienst. Een integratie die puur toevallig is verlopen: de cv van een kandidaat-werknemer was interessant, beantwoordde aan de selectiecriteria, maar de persoon in kwestie bleek doof te zijn. De personeelsdienst wilde zich evenwel openstellen voor dit soort publiek en ook het team ging akkoord. Het was nodig om de werkomstandigheden hier en daar aan te passen. Zo moest men tijdens briefingvergaderingen traag praten en in de richting van de personen in kwestie opdat zij zouden kunnen liplezen. Voor wat betreft de aanpassing van de werkplek werd na overleg geen enkele specifieke aanpassing doorgevoerd, met uitzondering van een bijzondere aandacht voor de handicap, het informeren van de leveranciers om hen te vragen met deze personen te communiceren via e-mail, fax of sms. Ook het team leverde inspanningen om de communicatie te bevorderen, sommigen hebben de basis van gebarentaal geleerd. De relaties met de bedrijfsleiding zijn soms moeilijk, met name op het vlak van loopbaanbeheer, aangezien dove personen uiteraard net zo goed een carrière willen uitbouwen. Het is echter niet altijd mogelijk om aan die ambitie te beantwoorden, al was het maar omdat er onvoldoende vacante betrekkingen zijn.

Tijdens deze workshop werden ook andere aspecten met betrekking tot het onthaalbeleid voor bepaalde minderheden aangesneden, bijvoorbeeld de organisatie van werktijden voor moslims bij Colruyt, de wil om van het personeelsbestand een afspiegeling te maken van de diversiteit van de klanten in City Delhaize of de inspanningen die werden geleverd om vrouwen in de bouwsector te integreren. De kwestie van aanpassingen die nuttig zijn voor iedereen werd eveneens aangekaart.

::: **Het thema 'Loopbaanbeheer'** was onderverdeeld in twee workshops. De eerste workshop had betrekking op het welzijn op het werk en het evenwicht tussen privéleven en beroepsleven, de andere workshop op loopbaanbeheer.

De workshop 'Welzijn op het werk en verzoening tussen beroepsleven en privéleven'

Deze workshop werd ingeleid met een uiteenzetting van de personeelsverantwoordelijke van het **Centre hospitalier régional van Bergen**. Na een dialoog met haar personeel creeerde de instelling een aantal diensten. Een voorbeeld hiervan zijn drie crèches die flexibele openingsuren bieden (van 6.00 tot 21.00 uur) en waarvan een groot aantal plaatsen is voorbehouden aan het personeel. Hierdoor kan het personeel van glijdende werktijden genieten aangezien de opvang van hun kinderen is gegarandeerd. Daarnaast werd er ook een strijkdienst opgericht om de huishoudelijke taken van het personeel te verlichten.

De ervaring van **Center Parcs** op het gebied van welzijn op het werk werd eveneens voorgesteld: in deze onderneming werd een instrument gecreëerd om de tevredenheid op het werk te meten. Op basis van de resultaten werden acties georganiseerd om het welzijn te verbeteren: mogelijkheid van rustdagen, tijdskrediet, bespreking van de werkuren met een regelmatige herziening. Dit alles vormt een nieuw element van de bedrijfscultuur.

Randstad voerde op zijn beurt een beleid in met als doel het privéleven en het beroepsleven beter met elkaar te verzoenen. Het bedrijf is hiermee gestart toen het vaststelde dat er een groot personeelsverloop was en dat bepaalde vacatures voor managementfuncties niet werden ingevuld. Het voorzien in een 4/5de-regeling, de mogelijkheid om vrijwillig deeltijds te werken voor managers, de afschaffing van vergaderingen buiten de kantooruren hebben een grote impact gehad op het zogenaamde glazen plafond. Zo steeg het aantal vrouwen met een managementfunctie van 35 % naar 70 % in een bedrijf waar vrouwen 81 % van het totale personeelsbestand uitmaken. Er werden tevens bepaalde vragen gesteld rond flexibiliteit, mobiliteit, telewerken en de compatibiliteit van deeltijdse arbeid met een kaderfunctie.

De debatten gingen vervolgens over goede praktijken zoals het voorzien van kinderopvang tijdens de schoolvakanties, tevredenheidenquêtes, informatie in het bedrijf over vaderschapsverlof, voorbereiding op het pensioen, het onthaal van nieuwe werknemers, de vorming gedurende de hele loopbaan, mobiliteit en transport, het rekening houden met problemen op het vlak van flexibiliteit. De gevolgen op lange termijn van beroepskeuzes, zoals de keuze van deeltijds werken of het nemen van verlof zonder wedde, evenals de gevolgen in termen van pensioen werden benadrukt. Ten slotte werd voorgesteld om de relatie tussen privéleven en beroepsleven in vacatures te accentueren als het bedrijf in kwestie hier rekening mee houdt.

De workshop 'Loopbaanbeheer en hiërarchische vooruitgang'

Tijdens deze workshop werden de ervaringen van **Euromut** en **Axa** voorgesteld. Bij **Euromut** is de diversiteit in het loopbaanbeheer ontstaan na een denkoefening omtrent het loonbeleid, waarbij men zich bewust was geworden van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen bij loononderhandelingen. Om dit op te lossen werd de vergoeding gekoppeld aan de functieomschrijving. Er werd eveneens gewerkt aan een grotere transparantie op het vlak van vacatures. En er werd een denktank georganiseerd over de werktijden, met een precieze timing voor de vergaderingen en werkuren die voor iedereen gelijke kansen mogelijk maakt bij het uitbouwen van de loopbaan en dus ook in de loonevolutie.

Bij **Axa** was het de organisatie van managementfuncties die heeft geleid tot een denkoefening omtrent diversiteit. Er was een nijpend gebrek aan vrouwelijke managers en vrouwen werden er dan ook toe aangemoedigd om te solliciteren voor kaderfuncties. Er werd een proces op gang gebracht om een betere verdeling tussen mannen en vrouwen te verkrijgen, zowel op uitvoerend niveau als aan de top van de hiërarchie, met een omschrijving van de kerncompetenties en opleidingen om het potentieel van iedereen te ontdekken. Men stelde een evaluatierooster op in functie van potentiële prestaties, ten einde intern te rekruteren en competenties te ontdekken die tot dan toe nog niet waren benut. Er werden ook andere instrumenten gebruikt om de toetreding van vrouwen tot functies met verantwoordelijkheid te vergemakkelijken, zoals de beperking van de duur van verblijven in het buitenland voor loopbanen met een Europese of internationale dimensie of het samen uitstippelen van het loopbaanverloop. Er zijn immers verschillende soorten van loopbaanevoluties mogelijk ('klimmers': de sterren in de onderneming; versus 'pijlers': die een productiviteit verzekeren in dezelfde functie zonder de ambitie om te klimmen op de hiërarchische ladder).

Een uiteenzetting van **Annie Cornet, hoogleraar aan de ULg** (Egid-Études sur le genre et la diversité en gestion) vulde de uitwisselingen aan met een wetenschappelijke kijk op de hiërarchische vooruitgang. Hierbij vertrok ze vanuit de vaststelling dat de doelgroepen van de diversiteitsplannen in de voorbije tien jaar steeds talrijker zijn geworden en zich op verschillende hiërarchische niveaus situeren. Er is een evolutie naar een betere afstemming tussen diploma's, competenties en beklede functies en er is een nauwer verband tussen competentieprofielen en vacatures.

Maar toch blijven er nog heel wat problemen.
Hieronder volgen een vijftal verontrustende fenomenen:

- **Het 'draaideursyndroom'**: om de statistieken op te fleuren, wordt een persoon uit een doelgroep geselecteerd, aangeworven, onthaald in een bedrijf, maar vervolgens wordt er niets gedaan om zijn integratie te begeleiden. Ofwel verdwijnt hij in de massa, ofwel mondt het uit in een mislukking.
- **Het fenomeen van de 'glazen muren'**: de persoon uit een doelgroep treedt toe tot de onderneming, maar vervolgens is er geen enkele loopbaanevolutie of mobiliteit mogelijk, met een specialisering van functies en professionele trajecten, een horizontale segregatie, een etnicisering van de functies en een gebrek aan sociale verscheidenheid en verscheidenheid op het vlak van geslacht.
- **Het hiërarchiseringsfenomeen**, met een ontwaarding van betrekkingen en functies die veelzijdiger worden en een verhoogd prestige van functies die het dominante model trouw blijven.
- **Het 'glazen plafond'**, met een sterke verticale segregatie: vrouwen en allochtonen zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies.
- **Loonverschillen**: verschillen van 10 tot 30 % tussen mannen en vrouwen.

De actiestrategieën om deze fenomenen te bestrijden, zijn zeer divers:

- niets ondernemen, de tijd zijn werk laten doen,
- identificeren van directe en indirecte discriminatie,
- werken rond stereotypen, denkbeelden, waarden,
- feitelijke gelijkheid nastreven door vrijwillig maatregelen te treffen.

Er moet worden gewerkt aan de individuele competenties (kennis, knowhow en competenties, 'savoir-être'), de denkbeelden ("ik zal nooit in staat zijn om…") en het sociale netwerk. Er moeten ook inspanningen worden geleverd op het niveau van de organisatie (strategische reflectie, werken aan de bedrijfscultuur, evaluatie van het HR-beleid, vormen om het werk te organiseren) en op maatschappelijk niveau (ondersteuning van acties die stereotypen doorbreken, investering in de ontwikkeling van infrastructuren en oplossingen die de loopbaanontwikkeling verbeteren).

::: **Het thema externe positionering** (klanten, leveranciers, onderaannemers) maakte het voorwerp uit van een unieke workshop die werd ingeleid met een uiteenzetting van de **Dienst Gelijkheid en Diversiteit van de Federale Politie**. Hierbij werd gesproken over een actie die als doel had het politiepersoneel te sensibiliseren rond holebi's (homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen) die het slachtoffer zijn van discriminatie. Het initiatief van de dienst Diversiteit bestond uit het uitsturen van een rondzendbrief in 2006 door het College van procureurs-generaal (COL 14/2006) die politieagenten opdraagt om homofobe motieven op te tekenen in hun processen-verbaal. Zo beschikt men over duidelijkere cijfers in de materie, aangezien men een vaag gevoel had dat dit soort van agressies sterk was toegenomen. De dienst Diversiteit van de Federale Politie werkte in samenwerking met het CGKR een affichecampagne uit bij de lokale en federale politiediensten om de toepassing van rondzendbrief COL 14/2006 te promoten. De affiche toont een koppel homoseksuele mannen, waarvan één duidelijk het slachtoffer is geworden van agressie en wordt getroost door zijn partner en waarop ook een politieagent staat die het homofobe motief op zijn PV noteert. Deze affiche werd gecombineerd met artikelen in interne informatiebrieven, evenals een opleiding voor de onderzoekers, georganiseerd door het CGKR en gegeven sinds september 2007. Deze opleiding genaamd 'Identiteit, diversiteit en seksuele geaardheid' heeft als doel de politiemensen op het terrein te sensibiliseren rond het holebi-publiek en geeft hen informatie over de concepten homoseksualiteit, biseksualiteit, heteroseksualiteit,… Ze heeft tevens als doel de onderzoekers te sensibiliseren voor de begrippen haatmisdrijf, aanzetten tot haat, verwerpelijke beweegredenen, en meer algemeen, de toepassing van antidiscriminatiewetten en hun strafrechtelijke en burgerrechtelijke luiken.

Er werd eveneens aangegeven dat deze opleiding rond de seksuele geaardheid in de lijn ligt van een groter opleidingsprogramma gewijd aan diversiteit (diversiteit in het algemeen, interculturele communicatie, sensibilisering rond diversiteitsmanagement bij het politiepersoneel,…). Hiervoor werkt de Federale Politie samen met het CGKR, maar ook met het IGVM, de permanente commissie van de lokale politie, vakbonden, gespecialiseerde verenigingen,… Deze opleidingen streven operationele doelstellingen na zoals de toepassing van de rondzendbrief COL 14/2006, maar leggen eveneens het accent op het onthaal van gebruikers, het respecteren van de rechten van slachtoffers en vermeende daders, enzovoort.

Na deze uiteenzetting werd eraan herinnerd dat men vaak aanklopt bij het CGKR voor diversiteitskwesties die betrekking hebben op de relaties met klanten en de manier waarop zij zullen reageren op de verschillen. **In dat kader kunnen we een Vlaams bedrijf aanhalen dat weigerde buitenlanders aan te werven omdat dat bij haar klanten niet in goede aarde zou vallen**. Brigitte Hudlot van B & S heeft benadrukt dat diversiteit kan worden beschouwd als een obstakel in de klantenrelaties en een argument kan zijn om een bepaald type van mensen niet aan te werven, maar dat ze ook als een positief argument kan worden beschouwd, omdat de diversiteit van het personeel de diversiteit van de klanten kan weerspiegelen.

03

Vakbonden

Seminaries van 29 mei (Brussel), 14 juni (Namen) en 27 september 2007 (Gent)

Tijdens deze drie seminaries voor de vakbonden werd van bij het begin de nadruk gelegd op hun rol in de strijd tegen discriminatie. Zij zijn immers belangrijke gesprekspartners van de bedrijven en ijveren voor het respect van de rechten van werknemers en voor een verbetering van hun welzijn.

Myriam Gérard van het ACV herinnerde eraan dat in het Brusselse Gewest een van de meest ondraaglijke vormen van discriminatie, namelijk discriminatie op basis van etnische afkomst, zich erg sterk laat voelen. Volgens haar komt er in het hele land een geleidelijke mobilisering op gang van de vakbondsorganisaties met betrekking tot dit onderwerp, met name via diversiteitsplannen, waarvoor een actieve deelname van de vakbonden essentieel is. Annick Thyre, van het Waalse ABVV, wees er op haar beurt op dat er steeds meer klachten over discriminatie afkomstig zijn uit de arbeidssector, wat de aandacht van vakbonden voor dit thema essentieel maakt. Discriminatie is namelijk de oorzaak van fysiek en mentaal lijden bij werknemers en kan leiden tot geweld dat het slachtoffer soms zichzelf aandoet, en soms richt op de maatschappij. Annick Thyre verwees eveneens naar de hervorming van het arsenaal van antidiscriminatiewetten dat nieuwe instrumenten telt, zoals de uitbreiding van de lijst van te bestrijden discriminaties, de mogelijkheden om herhalings- en vergelijkbaarheidstests te gebruiken om een begin van bewijs aan te voeren, of de bescherming van klagers en getuigen bij het indienen van een klacht. In Gent legde Veerle Herweigh, coördinatrice van het diversiteitsbeleid bij de liberale vakbond ACLVB, het accent op de instrumenten voor de preventie van discriminatie. De lokale diensten van het CGKR en een solide diversiteitsbeleid zijn initiatieven die onderstreept moeten worden. Ze riep eveneens op tot de responsabilisering van bedrijven om te streven naar meer diversiteit.

01 Sociaal overleg en strijd tegen discriminatie

Amina Nadi van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, sprak in haar uiteenzetting over het feit dat sociaal overleg altijd al een belangrijke schakel is geweest in het opstellen van normen om te strijden tegen discriminatie. Algemeen gesproken gaat het om een proces dat in het teken staat van gelijkheid. In deze context is de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) een juridisch instrument met een grote draagwijdte en doeltreffendheid in het sociaal recht.

WELKE IMPULS VOOR SOCIAAL OVERLEG?

Op internationaal vlak wordt al een tiental jaar geijverd voor sociaal overleg in het kader van de strijd tegen discriminatie. Dit heeft geleid tot talrijke verklaringen, richtlijnen, akkoorden, enz. De verklaring van Firenze van 1995 bevatte vrijwillige clausules tegen etnische discriminatie. De richtlijn van de Raad van Europa van juni 2000 maakt uitdrukkelijk gewag van het belang van de strijd tegen etnische discriminatie en nodigt de sociale partners uit tot het sluiten van akkoorden om deze discriminatie te bestrijden. De wereldconferentie van Durban tegen racisme (2001), ten slotte, moedigt het sociaal overleg aan om gedragscodes op te stellen met betrekking tot dit onderwerp.

In België heeft de Nationale Arbeidsraad sinds het begin van de jaren 2000 geijverd voor de implementatie van instrumenten en een beleid ter bestrijding van discriminatie. Een algemene beleidsnota uit 2005 vermeldde de rol van het sociaal overleg voor het sluiten van akkoorden en het opzetten van initiatieven om te strijden tegen discriminatie. In het interprofessionele akkoord 2007-2008 werden alle sectoren opgeroepen om acties te voeren voor meer diversiteit in de ondernemingen, in overleg tussen werkgevers en werknemers.

DE IMPLEMENTATIE VAN SECTORALE INSTRUMENTEN

Via CAO's kunnen volgende zaken worden geïmplementeerd:

- **gedragscodes**, van algemene of specifieke aard. Hierbij kunnen we de CAO's vermelden van de paritaire comités voor de stoffering en de houtbewerking, voor de havens van Oostende en Nieuwpoort, voor de haven van Zeebrugge, voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, voor het vermakelijkheidsbedrijf,...
- **niet-discriminatieclausules**, algemeen (CAO van 5 oktober 2003 van het paritair comité 120, CAO van 17 januari 2006 van het paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw,...) en specifiek (CAO van 19 mei 2003 van het paritair comité voor schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen, CAO van 22 mei 2003 van het paritair comité voor textielverzorging,...).

  Er bestaan tal van dergelijke niet-discriminatieclausules: ze worden vaak op een algemene manier opgesteld teneinde een niet-discriminerend arbeidsklimaat in te stellen. Ze omvatten het principe van het verbod op elke vorm van discriminatie en hebben betrekking op de verschillende stadia van het professionele traject.

Sinds 2003 en de goedkeuring van de algemene antidiscriminatiewet stelt men een stijging van initiatieven voor regelgeving vast voor alle vormen van discriminatie evenals een groeiende interesse in gedragscodes als innovatief instrument voor het promoten van fundamentele rechten. Volgens de cel Multiculturele onderneming van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg komt het idee dat het interessanter is om interprofessionele CAO's de voorkeur te geven op sectorale CAO's vaak terug in de gesprekken tussen werkgevers- en vakbondsorganisaties, aangezien een interprofessionele CAO meer gewicht in de schaal legt. Sectorale CAO's blijven anderzijds interessante instrumenten omdat ze een aantal sterke troeven bieden, waaronder een betere aanvaarding omdat de sector nu eenmaal dichter bij de betrokken personen staat, evenals een grotere impact omdat de instrumenten worden uitgewerkt in functie van de specifieke behoeften van elke sector. Een analyse uitgevoerd over niet-discriminerende gedragscodes in Nederland heeft aangetoond dat de efficiëntie toeneemt naarmate men zich dichter bij de werknemer plaatst.

WELKE DOELTREFFENDHEID?

Welke instrumenten men ook gebruikt, wat vooral telt is de efficiëntie ervan en om dat te kunnen garanderen, moet aan drie voorwaarden worden voldaan:

- **bekendmaking** (bijvoorbeeld ingelijfd in het ARAB, om de aanvaarding van de werknemers te verbeteren en hun betrokkenheid te vergroten, maar ook tijdens opleidingen of door het aan te plakken in de onderneming),
- **behandeling van klachten**: het is heel belangrijk om klachten af te handelen. De evaluatie van de CAO Uitzendarbeid heeft het bijvoorbeeld mogelijk gemaakt om de vinger te leggen op een groot gebrek: de afwezigheid van klachtenprocedures. Het is belangrijk dat er bemiddelaars worden aangesteld en dat de methoden om conflicten op te lossen zijn toegespitst op de specifieke kenmerken van de sector in kwestie,
- **evaluatie**: het is belangrijk dat er regelmatig een evaluatie gebeurt met een meting van de impact om eventueel een oplossing te bieden voor de ondoeltreffendheid van het instrument.

02 Drie workshops: 'Raciale gronden', 'Niet-raciale gronden' en 'Geslacht'

De workshops tijdens de drie seminariedagen werden ingeleid door uiteenzettingen van vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties, die aanwezig waren en deelnamen aan het colloquium.

In Brussel stelde Philippe Vandenabeele, Brussels Gewestsecretaris van de ACLVB, vast dat er nog nooit een grote vakbondsmanifestatie is geweest die 50.000 personen op de been bracht rond het thema discriminatie. Reden hiervoor is dat het anders-zijn, de andere kleur, de andere geschiedenis, de andere taal, de andere manier van denken, … intieme, persoonlijke, moeilijk uit te drukken en gênante angsten doen ontstaan. Om tegen deze attitudes en gedragingen te strijden, is het belangrijk om concrete acties te ondernemen op het niveau van de ondernemingen, de organisaties en de arbeidsgemeenschappen om de overtuigingen, vooroordelen en evidenties in vraag te stellen. De Brusselse sociale partners hebben die boodschap begrepen en leggen sinds 2002, in het kader van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid, de nadruk op de problematiek van de strijd tegen discriminatie. In Namen benadrukte Mr. Athanassios Dimitrakopoulos, ACV-secretaris verantwoordelijk voor migrantenaangelegenheden, de aandacht voor deze bekommernissen binnen de vakbonden. Vlak na de Tweede Wereldoorlog, in 1946, richtte het ACV een dienst voor migrantenarbeiders op. Later werden de acties uitgebreid naar andere doelgroepen, zoals vrouwen, jongeren, werklozen. Er werden interne groepen gecreëerd om te werken aan een betere integratie. Deze strijd tegen discriminatie is niet vanzelfsprekend, zelfs niet in een structuur die als doel heeft te strijden voor solidariteit. Tijdens het laatste congres van het ACV in 2006 heeft de vakbond zich geëngageerd om diversiteit te promoten met het oog op een versterking van een 'veelkleurige' maatschappij en een 'veelkleurig' ACV. In Gent legde Frédéric Fiore, coördinator van het diversiteitsbeleid van het ABVV, het accent op de sleutelpositie die vakbonden kunnen innemen in deze strijd door advies te geven aan en samen te werken met instellingen zoals het CGKR of het IGVM. Maar ook binnen de vakbonden zelf is er nog een hele weg af te leggen.

De workshops 'Raciale gronden'

Tijdens de workshops werden gevallen van discriminatie gebaseerd op raciale gronden voorgesteld. In een eerste geval situeerde de discriminatie zich tijdens een selectiegesprek, waarin een kandidaat van vreemde afkomst werd ondervraagd over zijn nationaliteit en godsdienst. Een ander geval, nog steeds tijdens de selectieprocedure, had betrekking op de weigering om een cv in overweging te nemen van een persoon van Tunesische oorsprong. Nog een ander voorgesteld dossier situeerde zich in het kader van de uitvoering van het arbeidscontract en bestond uit een geval van pesterij dat heeft geleid tot vervolging voor de arbeidsrechtbanken. Het laatste geval had betrekking op het ontslag van een maatschappelijk werker in de context van een onderbroken permanente opleiding.

Bij het bespreken van het geval van discriminatie tijdens de selectie werd gedrukt op het belang van het bestaan van het permanente **informatieloket voor discriminatie bij aanwerving van Actiris** (Brussels Gewest). Het loket is toegankelijk in de lokalen van deze dienst voor arbeidsbemiddeling. In het Waalse Gewest bestaan er wel steunpunten van het CGKR in de gewestelijke integratiecentra die een keer per maand permanentie houden, maar deze genieten niet dezelfde zichtbaarheid als de lokalen van de Forem. Het is in elk geval belangrijk om de toegangsdrempel van instellingen die strijden tegen discriminatie te verlagen. Een deelnemer merkte op dat er in het Waalse Gewest een opvolgsysteem wordt uitgewerkt om de ontvangen klachten over te dragen naar het CGKR. Het decreet dat dit systeem zal creëren, wordt momenteel besproken door de Economische en Sociale Raad (juni 2007).

De **zichtbaarheid van de vakbonden** en hun interventies in het kader van selectie- en rekruteringsprocedures kwamen ook ter sprake. Een kandidaat die solliciteert voor een job en die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie weet niet hoe het bedrijf waar hij solliciteert in elkaar zit. Het is belangrijk dat de vakbond op de hoogte wordt gebracht van discriminerende bedrijfspraktijken in dit stadium om te kunnen optreden als de situatie zich opnieuw voordoet. Het CGKR behandelt dan wel individuele klachten, wat niet uit het oog verloren mag worden, is het belang van de samenwerking met de vakbonden, zelfs wanneer een individuele actie niet mogelijk is of niet gewenst wordt door het individu. Dit laat immers toe om een structureel proces op te starten tegen de onderneming als dat nodig mocht blijken. In deze context werpt CAO 38 de vraag op van een syndicale controle op de aanwervingsprocedure.

Een ander besproken onderwerp was het belang van het voeren van **positieve acties in de onderneming**, aangezien er een interne dynamiek nodig is om resultaten te behalen. Hier werpt zich de vraag op van de **diversiteitslabels** die aan ondernemingen worden toegekend: deze mogen door ondernemingen niet worden beschouwd als een gadget of als louter een manier om hun imago te verbeteren. Ook de **kwestie van quota's** kwam aan bod: kan dit een interessante oplossing zijn om bedrijven te dwingen tot meer diversiteit? Het CGKR gaf aan dat er quota bestaan voor het aanwerven van personen met een handicap bij de federale overheid. Wanneer men echter quota voorstelt voor andere slachtoffers van discriminatie (vrouwen, allochtonen), dan leidt dit tot negatieve reacties. Waarom niet opteren voor een quotasysteem in het kader van een slagvaardig, tijdelijk en duidelijk geïdentificeerd beleid? Het CGKR ijvert niet voor quota, maar keurt ze ook niet af. Men moet vooral waakzaam zijn voor de nefaste effecten en meer aansporende strategieën voorrang geven op een dergelijk beleid.

Er werden eveneens **ervaringen uit de praktijk** voorgesteld, zoals die van een ACV-afgevaardigde die om raad werd gevraagd door een ondernemer uit de bouwsector. De ondernemer telde onder zijn personeel een groot percentage moslims en wenste geen werknemers meer aan te werven die deze godsdienst praktiseerden omdat het hem te veel problemen bezorgde tijdens de ramadan. Hij vroeg zich af of dit illegaal was. Deze situatie als discriminerend afdoen, zou een verdraaiing zijn van het principe want deze ondernemer is niet verplicht om te accepteren dat de arbeidsprestaties gehinderd worden door religieuze praktijken. De Belgische wet voorziet geen redelijke aanpassing voor dergelijke redenen. Impliciet rijst dan ook de vraag van de grenzen van de strijd tegen discriminatie. Een afgevaardigde van Italiaanse afkomst heeft op zijn beurt zijn eigen stereotypen in vraag gesteld: in zijn bedrijf is er een meerderheid van allochtonen van Noord-Afrikaanse afkomst die willen terugkeren naar hun land en daarom altijd lange verlofperiodes willen. Het is moeilijk om hier mee om te gaan en de personeelsverantwoordelijke klaagt over de situatie. Door een beetje afstand te nemen, heeft de afgevaardigde van Italiaanse afkomst ingezien dat een verlengd verlof tot voor enkele jaren ook een eis was die Italiaanse arbeiders stelden. Er blijven dus nog veel vooroordelen en stereotypen te bestrijden.

Er werd eveneens stilgestaan bij de **houding van de vakbonden en het gebrek aan strijdlustigheid** op het vlak van discriminatie. Waarom dringt een vakbondsafgevaardigde aan op en stelt hij zich tevreden met verontschuldigingen in een dossier van pesterijen waarbij de persoon in kwestie geweld is aangedaan? In bepaalde grensgevallen is de verdediging allesbehalve evident waardoor men het klachtenproces liever niet te ver wil doordrijven. Het gaat om een diplomatieke keuze van de afgevaardigde of de juridische dienst. Er werd eveneens geopperd dat wanneer een rechtsvordering wordt ingesteld voor onrechtmatig ontslag, de juridische diensten van de vakbonden weliswaar een grote kennis hebben van de juridische aspecten met betrekking tot ontslag, maar slechts weinig gespecialiseerd zijn in de kwesties die verband houden met discriminatie. Men valt terug op de klassieke bepalingen van het arbeidsrecht (termijnen, procedures, …). Het feit dat wordt doorverwezen naar het CGKR of het IGVM heeft als gevolg dat de vakbonden het probleem niet meer op dezelfde manier behandelen. In elk geval dient er een meer systematische feedback te worden georganiseerd naar de vakbonden toe.

De vakbondsafgevaardigden hebben op een zeer positieve manier de hand in eigen boezem gestoken en het gebrek aan zichtbaarheid bij deze kwesties binnen de vakbonden bevestigd. Er dringt zich een controle van de interne processen op en bovendien moet aandacht worden geschonken aan de sensibilisering en de vorming van afgevaardigden. Vandaar dat het erg nuttig is om casestudy's uit te voeren binnen de denktanks (bijvoorbeeld lokale intersyndicale comités), in samenwerking met het CGKR, om een idee te hebben van wat er gebeurt op het terrein en hoe problemen worden opgelost.

De workshops 'Niet-raciale gronden'

Er werden tijdens deze workshops verschillende dossiers voorgesteld waaronder een geval waarin een homoseksuele werknemer werd gepest door zijn collega's. De werknemer diende een formele klacht in, maar werd ontslagen. Een ander geval betrof de weigering om redelijke aanpassingen door te voeren van de werkomstandigheden van een werkneemster die last had van oorsuizen en die verplaatst wilde worden naar een apart lokaal, maar uiteindelijk werd ontslagen wegens overmacht. De kwestie van redelijke aanpassingen werd eveneens aangekaart bij gesprekken over selectieproeven.

Tijdens de eerste debatten die werden gevoerd, werd **het wetgevende kader** besproken, evenals de **beschermingsmaatregelen voor klagers en getuigen** die de discriminatie aan het licht brengen. Een van de voorgestelde gevallen had betrekking op het bewijzen van de mondeling uitgesproken ontslagdreiging door een hogergeplaatste. Toen deze laatste geconfronteerd werd met een klacht van een werknemer wegens pesterijen door collega's, had hij de werknemer in kwestie bedreigd met ontslag als hij hiermee zou doorgaan. De argumentatie om deze werknemer te ontslaan, steunde op het onrechtmatige karakter van de procedure: het feit dat de procedure voor pesterijen was ingesteld zonder het aanvoeren van bewijzen of feitelijke elementen wordt immers beschouwd als een onrechtmatig gebruik van het recht op klagen. Hij was dus schuldig aan een zware fout, wat leidde tot ontslag. De rechtsleer gaf de werkgever gelijk. Tot voor kort was de situatie van de getuigen eveneens gevaarlijk omdat de oude wetten geen bescherming boden voor getuigen. In de nieuwe wetten is dat wel het geval. Er werd tevens opgeworpen dat het pas echt mogelijk is om dergelijke situaties binnen de onderneming op te lossen als er een cultuur van openheid is en als de werkgever bereid is om te luisteren. Als de onderneming proactief is op het vlak van diversiteit, dan neemt de leiding een andere attitude aan.

In het verlengde hiervan hebben een aantal personen opgemerkt dat er vaak **een onevenwicht bestaat in de machtsverhoudingen** wanneer een werknemer durft te klagen over een situatie van discriminatie. Er bestaan inderdaad sancties voor onrechtmatig ontslag wanneer dit kan worden bewezen of als discriminatie wordt vastgesteld in het kader van een klacht. Maar volgens bepaalde deelnemers lachen de werkgevers met de boetes, het zijn te zwakke pressiemiddelen om te strijden tegen discriminatie. Moet men niet de druk opvoeren in geval van veroordeling van de werkgever, met hogere boetes, de bekendmaking van deze boetes, een mogelijkheid tot reïntegratie in de onderneming? Het CGKR geeft aan dat met de nieuwe wet een forfaitaire schadevergoeding kan worden toegekend door de rechter in het kader van een vordering tot staking. Het is eveneens mogelijk om de werknemer opnieuw te integreren. Het CGKR sluit akkoorden met de vakbonden om samen te werken bij het behandelen van de gevallen. Het is ook van mening dat een grote onderneming niet het risico wil lopen om in verband te worden gebracht met discriminerende praktijken.

Een ander probleem dat aan bod kwam tijdens de debatten: het feit dat de **wetgeving te vaag** is en te veel uitzonderingen bevat. Alleen als de situatie overduidelijk is en als er schriftelijk opgetekende gronden zijn, kan men hopen op een veroordeling wegens discriminatie. Anderzijds zijn maar weinigen te vinden voor de antipestprocedure. Vaak wordt gekozen voor een verzoeningsprocedure en dat is niet noodzakelijk een slechte zaak. Maar in sommige situaties dringt zich een krachtdadigere interventie op.

Een vakbondsman heeft de kwestie van de **neutraliteit van preventieadviseurs** aangekaart. Volgens hem zijn preventieadviseurs, die betaald worden door de bedrijven, niet zo neutraal als men ze wil voorstellen: om neutraal te zijn, zouden ze niet vergoed mogen worden door het bedrijf en zouden ze geen deel mogen uitmaken van de hiërarchische lijn. Het interessante aan vakbonden is dat deze geen druk hoeven te vrezen en het debat kunnen opleggen. De rol van de vakbond bestaat erin een goede kennis te hebben van het personeel, getuigenissen in te zamelen – wat makkelijker is omdat ze dichter bij de werknemers staan – en te communiceren met de werkgever. De vakbondsafgevaardigde dient zich naar behoren van zijn taak te kwijten en niet zomaar eender welke situatie te verdedigen.

Voor wat betreft **ontslag wegens overmacht**, dat lange tijd de procedure was wanneer een werknemer een beroepsziekte of een werkongeval kreeg, kan men zich afvragen hoe de zaken zullen evolueren, met name bij de vakbonden: gedurende lange tijd hebben deze laatste overmacht aanvaard als een gemakkelijke achterpoort voor een werknemer die een onderneming wenste te verlaten. Er bestaat evenwel een verplichting tot redelijke aanpassing door de werkgever. Men dient dus een onderscheid te maken tussen de werknemer die het bedrijf wenst te verlaten en daarvoor overmacht inroept en de werknemer die in het bedrijf wenst te blijven, maar riskeert

aan de kant te worden gezet, ook al zou de notie verplichting tot redelijke aanpassing dat ontslag moeten kunnen vermijden. Een lid van een veiligheids- en hygiënecomité heeft opgemerkt dat dergelijke gevallen frequent voorkomen. Er bestaan vandaag legislatieve pistes om het ontslag wegens overmacht te hervormen om het moeilijker te maken dit motief op wettelijk vlak in te roepen en het te onderwerpen aan een controle door de RVA. Wat er ook van zij, de notie redelijke aanpassing is zeer weinig gekend. Er werd een studie opgestart door het CGKR en de vakbonden om deze notie grondig te onderzoeken. Er werd eveneens geopperd dat de taak van een afgevaardigde in een dergelijke context veel moeilijker is **wanneer de onderneming in een fase van herstructurering verkeert** en wanneer het economische criterium het belangrijkste is voor de onderneming. Het moge duidelijk zijn dat er een echte wil moet bestaan om personen met een handicap in het bedrijf te integreren om er een succes van te maken.

De kwestie van termijnen is belangrijk: er moet snel gereageerd kunnen worden. In een van de voorgestelde gevallen werd een brief verstuurd door het CGKR om te proberen tot een regeling te komen, ook al was de termijn hiervoor verstreken. Het bedrijf heeft zich verscholen achter juridische argumenten. Als er een vordering tot staking ingesteld was geweest binnen de termijn, dan zou de vrouw in kwestie waarschijnlijk in het gelijk zijn gesteld omdat het bedrijf niet zou kunnen hebben aantonen dat de aanpassing onmogelijk of onredelijk was. De poging van het CGKR had ook als doel om zowel de werkgever als de vakbonden en de juridische dienst te sensibiliseren voor de notie van redelijke aanpassing en haar efficiëntie. Een vakbondsafgevaardigde haalde aan dat de **verjaringstermijnen in het arbeidsrecht** zeer kort zijn. Er dient een redelijke verjaringstermijn te worden voorzien. In een van de voorgestelde gevallen was een werkneemster ontslagen nadat ze een aanpassing van de werkplek had gevraagd omdat ze last had van oorsuizen. De vrouw in kwestie moest de schok van dit ontslag incasseren, terwijl oorsuizen sowieso al vaak samengaat met een depressie. Eenmaal bekomen van de schok wilde ze gerechtelijke stappen ondernemen, maar het was al te laat. Het is dus belangrijk dat de vakbonden duidelijk de krijtlijnen kennen van de notie redelijke aanpassing om werknemers beter te kunnen begeleiden. De redelijke aanpassing kan materieel zijn, maar ook immaterieel (pauzes, coaching, ...). Het informeren van werkgevers over het bestaan van gewestelijke fondsen die subsidies geven voor uit te voeren aanpassingen kan eveneens een stimulans zijn. Een sensibilisatiecampagne omtrent dit onderwerp werd georganiseerd in het kader van de diversiteitsplannen in het federaal openbaar ambt. Deze zou kunnen worden uitgebreid.

In de debatten kwam de vraag van de grenzen van de redelijke aanpassing ter sprake: tot waar moet men gaan om **de gelijkheid te herstellen**? In dit kader werd het belang van de antidiscriminatiewetten benadrukt omdat ze de gelijkheid herstellen wanneer men geconfronteerd wordt met een onevenwicht. Soms kan een gelijke behandeling van verschillende personen discriminerend zijn. Het is dus zaak om aanvullende regels te voorzien opdat iedereen dezelfde kansen krijgt om eenzelfde plaats in te nemen in de maatschappij. Met andere woorden: bij gelijke competenties, gelijke kansen, maar met aanpassingen als er obstakels zijn.

De workshops 'Geslacht'

Discriminatie op grond van geslacht kom nog vaak voor, ondanks dertig jaar wetgeving. Ze komt vooral voor op het moment van de rekrutering en de aanwerving en bij de beëindiging van het contract. Vaak gaat het om zwangerschaps- en moederschapsverlof. Veel vrouwen worden ontslagen of kennen hun rechten en plichten jegens de werkgever niet. Het verzoenen van het beroepsleven met het privéleven blijft moeilijk te verwezenlijken.

Tijdens de debatten kwam ter sprake dat werknemers van een bepaald niveau (meestal met een hogere kaderfunctie) in talrijke bedrijven voltijds moeten werken en geen 4/5de-regeling kunnen aanvragen. Dit is een vorm van indirecte discriminatie omdat dit type van situaties het vaakst vrouwen benadeelt. Als men dit wil bestrijden, moet men naar de rechtbank stappen. Het kan echter moeilijk zijn om deze discriminatie te bewijzen omdat dit type van regels vaak niet geschreven staat.

Telewerken is eveneens een ongunstige maatregel voor vrouwen, aangezien men telewerken het vaakst voorstelt aan voltijdse werknemers en niet aan deeltijdse werknemers.

De **combinatie van een fulltime baan en het werk thuis**, evenals **het gebrek aan een kwalitatieve opvang** voor kinderen en bejaarden, vormen een belemmering voor de professionele activiteit, evenals voor vakbondsactiviteiten. Men stelt vast dat vrouwen zich pas na de leeftijd van 40 jaar gaan bezighouden met vakbondsactiviteiten.

Er bestaat ook discriminatie die inherent is aan de **flexibiliteit** of die verband houdt met het **loonverschil tussen mannen en vrouwen**. Het eerste rapport dat hieromtrent werd opgesteld door het NIS en de FOD Werkgelegenheid maakt gewag van een verschil van gemiddeld 16 %. Bij kaderleden loopt dat verschil zelfs op tot 30 à 35 %. Dit is te wijten aan verschillende factoren, met in de eerste plaats een classificatie van functies die ongunstig is voor vrouwen. Daarom is het belangrijk om een analytische en genderneutrale classificatie van functies op te stellen en aan te sturen op een mentaliteitswijziging. Het belang van de cijfers kwam ter sprake: voor de eerste keer zijn er sectorale cijfers over de loonverschillen beschikbaar.

Een andere grote ongelijkheid heeft betrekking op de **opleiding van vrouwen** in het kader van hun arbeidscontract: bij het verlaten van de school zijn vrouwen nu beter opgeleid, maar er bestaan structurele belemmeringen voor vrouwen om te genieten van permanente vorming en betaald educatief verlof. Er werd aangehaald dat educatief verlof vooral toegankelijk is voor voltijdse werknemers en dat minder dan 10 % van de vrouwen er gebruik van maakt.

Wanneer er zich discriminatie voordoet, is ook de **klachtenbehandeling** allesbehalve optimaal. De vakbondsafgevaardigden die deelnemen aan de workshop leggen uit dat ze niet vaak geraadpleegd worden door vrouwen. Anderzijds zijn de vakbondsafgevaardigden niet altijd op de hoogte van de wetgeving en soms hebben ze ook geen tijd om deze klachten te behandelen. Advocaten gespecialiseerd in deze materie zijn niet dik gezaaid en het IGVM beschikt over te weinig personeel om zelf alle klachten te behandelen. Het IGVM gaf uitleg bij zijn werkwijze in de strijd voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het ontving in 2005 en 2006 een driehonderdtal klachten die in twee grote soorten kunnen worden onderverdeeld: enerzijds gaat het om klachten in de arbeidssfeer (50 %), waarbij 90 % afkomstig was van vrouwen; anderzijds gaat het om klachten met betrekking tot goederen en diensten (50 %), waarbij het vooral mannen zijn die een klacht indienen of informatie vragen. De klachten die toekomen bij het IGVM zijn echter maar het topje van de ijsberg. Het IGVM biedt informatie aan op het internet en beschikt tevens over een databank met praktische gegevens over opleidingen die bestaan op het gebied van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Toch ervaart het IGVM nog heel wat moeilijkheden om voldoende bekend te raken bij de vakbonden en de burgers.

De verplichting die ondernemingen met meer dan 20 werknemers sinds 1993 hebben om een **jaarverslag over de gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen** op te stellen, werd eveneens aangehaald. Helaas leidt die verplichting niet altijd tot resultaten. Het IGVM stelt een speciaal schema en informatie ter beschikking van ondernemingen over wat moet worden vermeld in een sociaal verslag. Het Resourcecentrum Amazone werd eveneens aangehaald. Dit centrum biedt instrumenten aan op zijn website (www.amazone.be). Er is geen centralisering van deze verslagen op het niveau van de NAR of het IGVM.

04

Sociojuridische en gerechtelijke actoren

Seminaries van 18 september en 9 oktober 2007 (Brussel)

Twee seminariedagen stonden in het teken van juridische instrumenten en de behandeling van discriminerende situaties. De doelgroep van de seminaries bestond enerzijds uit socio-juridische actoren uit verschillende kringen, zoals vakbonden, ziekenfondsen, OCMW's, enz., en anderzijds uit advocaten en magistraten die dergelijke dossiers behandelen.

Tijdens de inleiding stelde Édouard Delruelle, adjunct-directeur van het CGKR, zich vragen omtrent de toepassing van de nieuwe antidiscriminatiewetgeving. Zowel "de elementen uit het Belgische recht als die uit andere instrumenten, waaronder het Europese recht of het vergelijkend recht, moeten onder de loep worden genomen. Op die manier kan een optimale toepassing van bepaalde concepten, zoals indirecte discriminatie, redelijke aanpassing of vordering tot staking, worden gegarandeerd".

Het is ook belangrijk om ervoor te zorgen dat de discriminatiematerie, die mensen vooral treft in hun dagelijkse leven, zo homogeen mogelijk is. Het CGKR pleit er dan ook voor om de gewestelijke en gemeenschapswetgeving te baseren op de federale wetgeving. Opdat deze homogeniteit zo harmonieus mogelijk zou zijn, is het evenzeer van belang dat de missies van het CGKR door middel van samenwerkingsakkoorden ook het domein van de gefedereerde entiteiten beslaan.

Ten slotte wierp Édouard Delruelle op dat "antidiscriminatiewetten soms worden voorgesteld als politiek correct, pietluttig en bedreigend voor de grondwettelijke vrijheden. Het doel van de wetten is echter om voor alle individuen dezelfde omstandigheden te creëren om van deze vrijheden te kunnen genieten. De antidiscriminatiewetten moeten als zodanig worden begrepen door de juristen, de advocaten en de magistraten".

01 Enkele juridische aspecten in detail bekeken

DIRECTE EN INDIRECTE DISCRIMINATIE EN HUN RECHTVAARDIGING

Volgens Stéphane Sottiaux, assistent aan de Universiteit van Antwerpen, kunnen **direct onderscheid**, gebaseerd op een rechtstreeks beschermd criterium, en **indirect onderscheid**, waarbij een schijnbaar neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze kan leiden tot onaanvaardbare verschillen in behandeling, worden beschouwd als directe discriminatie (DD) en indirecte discriminatie (ID) als dit niet kan worden gerechtvaardigd. De rechtvaardigingsmotieven die in de drie antidiscriminatiewetten worden vermeld, volgen niet allemaal dezelfde logica. Een van de basiselementen van rechtvaardiging heeft betrekking op de evenredigheidstoets, maar er zijn ook andere concepten die meespelen, zoals wezenlijke beroepsvereisten. In deze context spreekt men over een **open of gesloten systeem van rechtvaardigingen**. Het systeem is open wanneer de wetgever niet de oorzaken van de rechtvaardiging bepaalt en de rechter oordeelt in functie van de evenredigheid; het is gesloten wanneer de wetgever een opsomming geeft van de beperkte elementen die een onderscheid rechtvaardigen. In België maken we gebruik van een **gemengd systeem**. Voor sommige criteria en bepaalde toepassingsdomeinen is het systeem open en heeft de rechter een zekere flexibiliteit, wat evenwel enige juridische onzekerheid met zich meebrengt. Voor andere gronden wordt een gesloten systeem gebruikt dat minder flexibel is, maar meer juridische zekerheid biedt.

Een van de rechtvaardigingselementen heeft dus betrekking op de **proportionaliteitstoets**. Hierbij wordt in stappen gewerkt: identificatie van het legitieme doel, analyse van de gebruikte middelen om dit legitieme doel te bereiken. Gaat het om passende en noodzakelijke middelen? Zonder deze middelen is het niet mogelijk om doelstellingen te realiseren. Vervolgens moet worden geanalyseerd of het om evenredige middelen gaat: hiervoor moeten de belangen van de klager evenals die van de aangeklaagde worden geanalyseerd. In de rechtspraak worden verscheidene criteria gebruikt om het respectievelijke gewicht van de belangen van iedereen te evalueren.

Wat de **wezenlijke en essentiele beroepsvereisten** betreft, dient te worden nagegaan of de vereiste gebaseerd is op de aard van de beroepsactiviteit in een specifieke context.

Criterium per criterium

Voor de **criteria zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische origine**, is DD verboden tenzij het gaat om een wezenlijke beroepsvereiste in de arbeidssfeer of een maatregel van positieve actie die op een wettelijke manier is getroffen. ID is verboden voor dezelfde criteria behalve wanneer ze beantwoordt aan een legitiem doel en wanneer passende en noodzakelijke middelen worden gebruikt.

Voor het **criterium nationaliteit** wordt het open systeem voor DD en ID gebruikt: legitiem doel en passende en noodzakelijke middelen.

Voor het **criterium geslacht** (het meest complexe motief) zijn er verschillen al naargelang van het toepassingsdomein:

- Op het gebied van goederen en diensten is DD altijd verboden. Het systeem is gesloten en telt een viertal uitzonderingen: in het kader van goederen en diensten die uitsluitend bestemd zijn voor een bepaald geslacht, voor het bepalen van premies en verzekeringsdiensten, in het kader van positieve acties en op het vlak van bescherming bij zwangerschap en moederschap. ID is verboden behalve als ze beantwoordt aan een legitiem doel en passende en noodzakelijke middelen gebruikt.
- Op het vlak van sociale zekerheid en sociale voordelen, … is DD verboden behalve in het geval van positieve acties of onderscheid dat voortvloeit uit de bescherming bij zwangerschap en moederschap. ID is verboden behalve als er sprake is van een legitiem doel en passende en noodzakelijke middelen.
- Op het vlak van werkgelgenheid is DD verboden behalve als het gaat om een wezenlijke beroepsvereiste, een positieve actie of een specifieke bepaling in het kader van zwangerschap en moederschap. ID is verboden behalve als er sprake is van een legitiem doel en passende en noodzakelijke middelen.
- In andere domeinen zijn DD en ID verboden behalve als er sprake is van een legitiem doel en passende en noodzakelijke middelen.

Voor de **criteria leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing**, in het domein van de werkgelgenheid, de aanvullende sociale zekerheid en lidmaatschap van een werknemers- of werkgeversorganisatie, is DD verboden, behalve in geval van een wezenlijke beroepsvereiste en positieve acties (met een flexibeler systeem voor leeftijd en geloof of levensbeschouwing). ID is verboden tenzij ze beantwoordt aan een legitiem doel en passende en noodzakelijke middelen gebruikt. In andere domeinen zijn DD en ID verboden behalve als er een legitiem doel is en noodzakelijke en passende middelen worden gebruikt.

Voor de **criteria burgerlijke staat, geboorte, vermogen, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, politieke overtuigingen, taal, fysieke of genetische kenmerken, sociale afkomst** is er een verbod op DD en ID, behalve in geval van een legitiem doel en noodzakelijke en passende middelen.

VORDERING TOT STAKING: MOGELIJKHEDEN EN BEPERKINGEN

De vordering tot staking wordt beschouwd als het wapen bij uitstek om te strijden tegen discriminatie en men kan er dan ook best zo goed mogelijk gebruik van maken. In de drie nieuwe antidiscriminatiewetten werd de vordering tot staking (artikel 25 van de genderwet, artikel 18 van de antiracismewet, artikel 20 van de algemene wet) op een identieke manier

opgenomen. De bevoegde rechter is ofwel de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of de voorzitter van de rechtbank van koophandel, al naargelang van de aard van de daad en de context waarin de daad plaatsvond. Stijn Demeestere, advocaat bij Lonting & partners, en Bart Mondelaers van het CGKR hebben deze procedure aangekaart in hun uiteenzettingen.

De vordering tot staking kan **vier doelstellingen** beogen: het verkrijgen van een bevel tot staking, het verkrijgen van een schadevergoeding, het verkrijgen van een publicatie van het vonnis of het verkrijgen van een dwangsom.

::: **Het verkrijgen van een bevel tot staking.** Om een einde te stellen aan de overtreding moet niet worden bewezen dat er schade is, maar enkel het feit dat de wetgeving werd overtreden. De vordering tot staking kan leiden tot een bevel tot staking waarbij de verweerder zal worden verboden om discriminerende daden te stellen ten opzichte van een persoon en alle andere personen. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een onderneming een standaardcontract gebruikt dat discriminerende bepalingen bevat. De rechter kan een positief bevel geven tot aanpassing van het contract om deze discriminatie te doen verdwijnen. Hij kan echter de werkgever niet verplichten tot het afsluiten van een arbeidsovereenkomst als deze iemand als kandidaat-werknemer heeft geweigerd. Kan het individuele belang worden overstegen en worden overgegaan tot een collectieve actie in het kader van de vordering tot staking? Dit hangt af van geval tot geval en van het feit of de beschrijving breed genoeg is.

::: **Het verkrijgen van een schadevergoeding.** Dit is een mogelijkheid in het kader van de vordering tot staking, maar er dienen wel bepaalde vormen te worden gerespecteerd. In geval van een vordering tot staking kan alleen een forfaitaire schadevergoeding worden verkregen. Voor morele schade werd het bedrag vastgesteld op 650 € of 1.300 € als de overtreder niet kan aantonen dat dezelfde behandeling ook op niet-discriminerende gronden of in andere omstandigheden zou zijn gebeurd. De materiële en morele forfaitaire schadevergoedingen die kunnen worden toegekend in geval van discriminatie in de arbeidssfeer of op het vlak van de aanvullende sociale zekerheid bedragen drie maanden of zes maanden brutoloon, als de overtreder niet kan aantonen dat dezelfde behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn gebeurd.

::: **De publicatie van het vonnis**. De rechter zal deze maatregel opleggen als hij meent dat dit kan bijdragen tot het stopzetten van de discriminatie. Deze publicatie gebeurt via aanplakking van het vonnis of via een andere soort communicatie, op kosten van de overtreder.

::: **Dwangsom**. Dit instrument wordt gehanteerd in het kader van het bevel tot staking. De toepassing ervan werd lichtjes genuanceerd in het kader van de antidiscriminatiewetten: het kan niet worden gebruikt om iemand die het arbeidscontract niet heeft nageleefd te veroordelen tot de betaling van een som geld. Het Hof van Cassatie heeft geoordeeld dat wel een dwangsom kan worden opgelegd in geval van etnische discriminatie bij de rekrutering.

De stakingsrechter heeft een beperkte bevoegdheid. Hij is niet bevoegd voor de nietigheidsverklaring, de gerechtelijke ontbinding, het schrappen van bepalingen van een contract die worden beschouwd als discriminerend. Bijvoorbeeld: een vrouw wordt aangeworven en het overeengekomen salaris ligt lager dan dat van mannen in een gelijkaardige situatie. Heeft het voor deze vrouw nut om een vordering tot staking in te stellen? De stakingsrechter kan een discriminatie vaststellen op grond van geslacht en opleggen dat deze contractclausule niet mag worden gebruikt (in dit geval het salaris). Maar hij kan niet verder gaan dan dat: de vrouw zal verplicht zijn zich te wenden tot een andere rechtbank om het salaris te herevalueren en om aanspraak te maken op een schadevergoeding.

De kenmerken van de procedure van vordering tot staking zijn gelijkaardig aan die van de procedure in kort geding door de korte termijnen en vallen onder de bevoegdheid van de voorzitter van de betreffende rechtbank. Met dat verschil dat er hier geen sprake hoeft te zijn van hoogdringendheid of absolute noodzakelijkheid. Er wordt een nabije datum vastgelegd waarop de zaak voorkomt. Een ander verschil met het kort geding is dat men hier een uitspraak krijgt over de grond van de zaak. De vordering kan worden ingeleid bij dagvaarding of bij verzoekschrift op tegenspraak: in dat geval is een woonplaatsverklaring vereist en moet het verzoekschrift worden neergelegd in vier exemplaren. De zitting wordt vastgelegd bij gerechtsbrief, de wachttijd is doorgaans drie tot acht dagen na verzending. De pleidooien vinden plaats tijdens de zitting vastgelegd door de rechter. De termijnen voor het indienen van conclusies zijn kort. Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad en wordt meegedeeld aan alle partijen.

Wie kan een vordering tot staking inleiden? De klager, het CGKR, het IGVM, representatieve vakorganisaties, belangenverenigingen, het openbaar ministerie evenals het arbeidsauditoraat.

In het geval van het slachtoffer (natuurlijke persoon of rechtspersoon) spreekt de wet over hoedanigheid of belang. Maar deze definitie kan enigszins variëren: bij een vordering tot staking spreekt men over actueel belang en persoonlijk belang. Het actuele belang heeft betrekking op de mate waarin er objectief gevaar bestaat voor de herhaling van een soortgelijke daad in de toekomst. Op het vlak van het persoonlijk belang zijn er weinig nieuwe ontwikkelingen in de rechtspraak inzake discriminatie.

Voor alle collectieve actoren, met name het IGVM, het CGKR, evenals voor vakorganisaties en belangenverenigingen, geldt dat ze uitsluitend mogen optreden met instemming van het slachtoffer. Alleen het openbaar ministerie en het arbeidsauditoraat vormen hierop een uitzondering. Om dit akkoord te verkrijgen, is een geïdentificeerd slachtoffer nodig dat niet noodzakelijk deelneemt aan het proces, maar er wel belang

bij heeft. Niet alle slachtoffers hoeven hun akkoord te geven, één slachtoffer volstaat. Wanneer dit akkoord is verkregen, is de vordering voor het CGKR of het IGVM automatisch toegestaan. Alle andere organisaties en belangenverenigingen dienen aan extra voorwaarden te voldoen. Zo kunnen ze dergelijke vorderingen slechts instellen als ze zich in hun statuten tot doel hebben gesteld discriminatie te bestrijden en als niet wordt ingegaan tegen die statutaire opdracht. Ten slotte moeten ze minimum drie jaar rechtspersoonlijkheid hebben.

Tegen wie wordt een stakingsvordering ingeleid? Tegen personen die de antidiscriminatiewetgeving hebben overtreden, evenals tegen hun vertegenwoordigers en opdrachtgevers.

HET BEWIJS VAN DISCRIMINATIE

In Europa en Groot-Brittannië

Al van bij het begin van de Europese regelgeving is men aandachtig geweest voor de kwestie van de bewijslast. Op het niveau van de wetgeving in de verschillende landen bestaan er een aantal subtiele verschillen in functie van het rechtssysteem. Het principe van de verschuiving van de bewijslast heeft betrekking op directe discriminatie, indirecte discriminatie, pesterijen en represailles.

Het principe is ontstaan uit de wil om de slachtoffers van discriminatie in een pluralistische samenleving te helpen. De Europese wetgeving bepaalt dat de lidstaten de naleving van het gelijkheidsbeginsel op een efficiënte wijze moeten garanderen, met name door de toegang tot de rechtbanken te vergemakkelijken en door regels op te stellen die gelijkheid tussen partijen mogelijk maken. Er bestaan belangrijke verschillen tussen de lidstaten op het gebied van de toegang tot het bewijs voor de verweerder. Als er lacunes zijn in de toegepaste procedures, kan een beroep worden gedaan op de richtlijn om een efficiënte bescherming te garanderen.

"In **Groot-Brittannië** heeft de verschuiving van de bewijslast geleid tot veel rechtszaken, wat het Hof van beroep (The Courts) ertoe heeft aangezet om een gids van dertien punten op te stellen om te weten of de verschuiving van de bewijslast van toepassing is", aldus Jacques Algazy, advocaat en voorzitter van de arbeidsrechtbanken in het Verenigd Koninkrijk. Wat zijn de belangrijkste stappen? De eerste stap voor de werknemer is het aanleveren van een **begin van bewijs** (prima facie) op basis waarvan de rechtbank kan oordelen of er sprake is van discriminatie. Als dit begin van bewijs niet kan worden aangeleverd, wordt de procedure afgesloten. Eenmaal het begin van bewijs is geleverd, is het aan de werkgever om **te bewijzen dat er geen discriminatie was**. De werkgever moet aantonen dat de toegepaste behandeling geen verband houdt met geslacht, ras, leeftijd of elk ander discriminatiecriterium opgenomen in de wet. Er is meer dan een klein element nodig om aan te tonen dat er geen discriminatie was, alleen een afdoend bewijs volstaat. Als de werkgever er niet in slaagt het bewijs te leveren dat er geen discriminatie was, zal de rechtbank een beslissing nemen.

De toegang tot bewijselementen waarop een procedure kan worden gebaseerd, kan soms moeilijk zijn. Reden hiervoor is dat de werkgevers niet geneigd zijn om inzage te geven in deze informatie. Om dit probleem op te lossen, heeft Groot-Brittannië een gesofisticeerd systeem uitgewerkt. Hierbij krijgt de werkgever een **vragenlijst** voorgeschoteld die hij binnen een bepaalde termijn moet beantwoorden. Als deze vragenlijst goed is opgesteld, kan ze een procedure voor de rechtbank voorkomen. Het kan gaan om statistische gegevens, de oprichting van pools, algemene vragen over het bestaan van acties om de gelijkheid van kansen te bevorderen, een regelmatige update van het beleid, het volgen van opleidingen, enz. Op basis van de antwoorden op deze vragenlijst en vooral wanneer de antwoorden vaag of weinig overtuigend zijn, kunnen de rechtbanken conclusies trekken omtrent het al dan niet bestaan van discriminatie.

Een andere wet, namelijk de wet inzake de bescherming van gegevens, maakt het mogelijk om specifieke gegevens op te vragen. Nadat de aanvrager £ 10 heeft betaald, heeft de werkgever 42 dagen om te antwoorden op het verzoek. Deze laatste is verplicht om bepaalde algemene en specifieke gegevens te onthullen en bekend te maken (aanvraag tot toegang tot een bepaald bestand of document). De gestelde vragen moeten verband houden met de zaak in kwestie.

Er kan dus een combinatie van methoden (vragenlijsten, aanvraag van informatie, bekendmaking) worden gebruikt om de nodige gegevens in te zamelen. Deze kunnen vervolgens grondig door de rechtbanken worden onderzocht en verschillen in antwoorden, eventuele incoherenties of onvolledigheden kunnen worden gebruikt. Het overduidelijke bewijs van discriminatie wordt meestal niet verkregen: het is door het toetsen en het met elkaar in verband brengen van diverse informatie en getuigenissen dat de rechtbanken de puzzelstukjes in elkaar kunnen passen en zich een oordeel kunnen vormen over het al dan niet bestaan van discriminatie.

In het Belgische recht

Zoals aangehaald door Christian Bayart, advocaat bij Allen & Overy LLP, is de bewijslast de achillespees van de antidiscriminatiewetgeving. Vandaar dat het systeem van de verschuiving van de bewijslast werd ingevoerd in het Belgische recht. Een van de redenen van de voorzichtigheid van de Raad van State ten aanzien van een dergelijke verschuiving van de bewijslast is de vrees dat louter het vermoeden van discriminatie zal worden aanvaard. Vaak is het delen van de bewijslast beperkt tot praktijktests. Er is een zekere verwarring ontstaan omtrent de methodes om discriminatie op te sporen. De praktijktests moesten het bijvoorbeeld mogelijk maken voor organisaties die de mensenrechten verdedigen om discriminatie op een proactieve manier op te sporen. Maar anderzijds is er een vermeend geval van discriminatie nodig om dat proces op te kunnen starten. De wetten van 2007 hebben getracht deze kwestie te rationaliseren, ook al is het historische debat daarmee nog lang niet afgesloten.

Voor **directe discriminatie** kan de **patroonmethode** worden gebruikt: hierbij brengt het slachtoffer informatie aan op basis waarvan een patroon van ongunstige behandeling leidend tot directe discriminatie kan worden beschreven. Het verschil in behandeling wordt aangevoerd zonder dat men noodzakelijk weet waaraan dit te wijten is. Een patroon van ongunstige behandeling kan bijvoorbeeld betrekking hebben op het weigeren van toegang tot een dancing aan personen met een andere huidskleur. Als een gerechtsdeurwaarder vaststelt dat de toegang systematisch geweigerd wordt aan deze categorie van mensen, dan spreekt men over een patroon van ongunstige behandeling. Concrete voorbeelden van patronen kan men vinden in de voorbereidende stukken.

Een andere methode om tot een vermoeden van discriminatie te komen, is de **vergelijkingsmethode**. Hierbij wordt een slachtoffer van ongunstige behandeling vergeleken met beter behandelde personen. Bijvoorbeeld: een man en een vrouw hebben hetzelfde werk, dezelfde leeftijd, dezelfde opleiding, maar de man verdient meer dan de vrouw: de vergelijkingsmethode kan bij de rechter een vermoeden van discriminatie op grond van geslacht opwekken.

Voor **indirecte discriminatie** staat de wetgeving bewijsvormen toe (algemene statistieken, algemeen gekende feiten, intrinsiek verdachte criteria, ...), zonder echter gebruik te maken van een limitatieve lijst. Eenmaal het begin van bewijs is aangevoerd, moet de aangeklaagde persoon die verdenking weerleggen door te bewijzen dat het verschil in behandeling gebaseerd is op een toegestaan criterium. De relevantie en de geschiktheid van dat criterium moeten worden aangetoond. In het geval van de vergelijkingsmethode moeten de aangeklaagde personen aantonen dat de situaties niet gelijkaardig zijn. Het verschil kan ook gerechtvaardigd zijn (bijvoorbeeld in het geval van een wezenlijke beroepsvereiste). In dat geval moeten positieve bewijzen worden aangevoerd.

DE TOEPASSING VAN HET CONCEPT REDELIJKE AANPASSING

Tot 1980 was de handicap vooral gebaseerd op een medisch concept en op de manier waarop deze handicap werd gezien door de sociale zekerheid. Later zijn er in de Verenigde Staten (en daarna ook in andere landen) bewegingen ontstaan die de rechten van personen met een handicap beschermden en die pleitten voor een meer sociale analyse van de handicap, met name door deze te beschouwen als een element dat de personen belemmert om deel te nemen aan het sociale leven. Het is in die context dat de notie redelijke aanpassing is ontstaan als een sui generis-voorwaarde die het mogelijk maakte om een andere behandeling toe te passen teneinde mensen met een handicap op voet van gelijkheid te plaatsen.

De notie redelijke aanpassing werd ontwikkeld in de Europese richtlijnen. Ze verplicht de werkgever tot het nemen van een aantal geschikte maatregelen opdat rekening kan worden gehouden met de gehandicapte persoon op het moment van de selectie, de aanwerving of de promotie, behalve als de belasting onevenredig is en deze onevenredigheid teniet wordt gedaan door overheidsmaatregelen ter ondersteuning van de redelijke aanpassing. De verplichting om redelijke aanpassingen door te voeren, staat beschreven in de teksten die de verschillende aanpassingen opsommen en beschouwen als passende en doeltreffende maatregelen om de lokalen, het werkritme, het werk zelf, de toegang tot opleiding enz. aan te passen. Deze teksten maken ook gewag van de financiële kosten die dergelijke redelijke aanpassingen met zich meebrengen en de noodzaak om deze af te stemmen op de omvang en de financiële middelen van de onderneming, die eventueel een beroep kan doen op financiële steun van de overheid.

Het arrest Chacón Navas vs. Eurest Colectividas, uitgesproken in 2006 door het Europese Hof van Justitie, heeft betrekking op het geval van een vrouw die acht maanden met ziekteverlof was en werd ontslagen. Het arrest legde de nadruk op het feit dat opdat een beperking van de capaciteiten slechts als 'handicap' kan worden opgevat het waarschijnlijk is dat deze van lange duur is. Dit arrest drukte eveneens op het feit dat het verboden is om iemand te ontslaan op basis van een handicap en dat alvorens te bepalen of een persoon in staat is om een taak uit te voeren, het doorvoeren van redelijke aanpassingen moet worden overwogen.

In het Verenigd Koninkrijk

In haar uiteenzetting herinnerde Katherine Casserley, senior legislation adviser bij de Disability Right Commission (Londen), eraan dat er **een specifieke wet (Disability Discrimination Act)** werd uitgevaardigd in 1995, in werking is getreden in 1996 en werd gewijzigd in 2003 in functie van de nieuwe richtlijnen. In het verleden werd verwezen naar een Code van goede praktijken die criteria opsomde met betrekking tot interview- en selectieprocessen, evenals promotie- en opleidingsprocedures. In 1995 werd de Disability Discrimination Act aangenomen, een wet die een heel aantal praktische bepalingen bevat, zoals de aanpassing van lokalen, de overdracht van bepaalde taken die deel uitmaken van een bepaalde functie, maar niet door een gehandicapte persoon kunnen worden uitgevoerd, een eventuele verandering van functie, de aanpassing van de werkuren in functie van de handicap, te volgen revalidatieprogramma's, enz. De organisatie van opleidingen voor personen die werken met gehandicapte personen is eveneens voorzien, evenals de aanpassing van referentiehandleidingen en apparatuur, de terbeschikkingstelling van lezers of tolken, begeleiders of mentors, de wijziging van de evaluatieprocedures, enz.

Wat de **beoordeling van de redelijkheid van de aanpassingen** betreft, bestaan er eveneens criteria zoals de efficiëntie van de maatregel, de praktische toepassing ervan, de aard van de activiteit en het aantal betrokken werknemers, de draagwijdte van de last, de financiële kosten in vergelijking met de omvang van de onderneming, de bestaande financiële steun.

In de praktijk zijn dit de meest frequent uitgevoerde aanpassingen: reaffectatie van de werkplek (35 %), reaffectatie van de taken (25,1 %), aankoop van aangepast materiaal (20 %), aanpassing van de werktijden (18,4 %), toewijzing van een andere functie of andere taken (18,1 %), aanpassing van het lokaal (8 %), organisatie van een aangepaste opleiding (7,5 %), wijziging van de test- of assessmentprocedures (6,3 %). Wat de toepassing van het concept redelijkheid betreft, wanneer de werkgevers van mening zijn dat de gezondheid en veiligheid een reden zijn om geen aanpassingen door te voeren en wanneer daarop een klacht wordt ingediend, wordt de klager in 36,8 % van de gevallen in het gelijk gesteld. En wanneer een klacht wordt ingediend ten gevolge van een weigering van de werkgever om aanpassingen door te voeren vanwege de te hoge financiële kosten, wordt de klager in 43,8 % van de gevallen in het gelijk gesteld. De rechtspraak heeft een interpretatie en toepassing van het concept redelijke aanpassing door de rechtbanken toegelaten. De rechter moet zich in de plaats stellen van de werkgever. Als de werkgever bijvoorbeeld van oordeel is dat hij over onvoldoende middelen beschikt om een aanpassingsmaatregel te nemen, moet de rechter de balans van de onderneming analyseren om te zien of dit klopt. Als de werkgever een werknemer wil ontslaan, moet de rechter de kosten van een nieuwe aanwerving beoordelen en vergelijken met de kosten om de gehandicapte persoon in dienst te houden. Om te evalueren of de gronden die de werkgever inroept om geen aanpassingen te doen gegrond zijn, moet de rechter alle parameters analyseren en objectieve tests uitvoeren.

Meer informatie: Equality and human rights commission disability – **www.drc-bd.org – www.equalityhumanrights.com.**

In het Belgische recht

Op dit ogenblik biedt de Belgische rechtspraak geen interpretatie voor de notie redelijke aanpassing. Met de nieuwe antidiscriminatiewetten zal het nodig zijn om de benadering die tot nog toe in de arbeidswetgeving werd gebruikt aan te passen. Jean-François Funck, rechter bij de arbeidsrechtbank van Nijvel, gaf dit al duidelijk aan: tot op heden stond de regelgeving inzake ziekte en handicap in het teken van een contractualistische logica. Aan werkgeverszijde berustte de rechtvaardiging van een ontslag wegens regelmatige afwezigheid of ziekte op de noodzaak van het goed functioneren van het bedrijf. Nu zullen de rechters zich moeten buigen over de vraag of een dergelijke beslissing gerechtvaardigd is en over de evenredigheid ervan in de context van de situatie.

De notie redelijke aanpassing zat reeds vervat in de wet van 25 februari 2003, maar vormde nog niet het voorwerp van een gerechtelijke uitspraak. Tot nog toe leidde een definitieve werkonbekwaamheid van een werknemer over het algemeen tot een ontslag wegens overmacht, en wel op basis van de volgende redenering: "U kunt de taak waarvoor u bent aangeworven niet meer uitvoeren, het arbeidscontract wordt beëindigd. De reden hiervoor is overmacht en het contract wordt opgezegd zonder schadevergoeding of opzegtermijn". De wet van 3 juli 1978 voorziet deze situatie en het Hof van Cassatie oordeelde in een arrest van 2 oktober 2000 dat de permanente werkonbekwaamheid die een werknemer definitief ongeschikt maakt om de overeengekomen taak opnieuw op te nemen (met inbegrip van het naleven van de overeengekomen duur) een geval van overmacht is dat een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst. Dit arrest weerspiegelde de zuiver burgerrechtelijke benadering van het Hof van Cassatie dat enkel en alleen oog had voor het contract. En dit terwijl het doel van het sociaal recht erin bestaat de gewone contractuele relatie te modaliseren: het is niet alleen een kwestie van het uitvoeren van een werk tegen een prijs, maar het is ook de bedoeling om de werknemer te beschermen in het kader van een relatie waarin er een zeker onevenwicht bestaat tussen de partijen.

Een eerste halt aan deze contractualistische logica werd reeds toegeroepen in het **Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers**: in artikel 39 voorziet dit koninklijk besluit dat wanneer de door de werknemer aangeduide behandelende geneesheer de werknemer definitief ongeschikt verklaart om het overeengekomen werk nog verder uit te voeren wegens ziekte of ongeval, deze werknemer kan genieten van het recht op een procedure voor reïntegratie, ongeacht of hij onderworpen is aan het verplichte gezondheidstoezicht. Artikel 72 voorziet de reaffectie op een andere functie: dus zelfs indien de werknemer arbeidsongeschikt is, kan de procedure voor reïntegratie leiden tot de toewijzing van ander werk, tenzij dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat redelijkerwijs niet kan worden geëist.

Een tweede halt werd toegeroepen door de **wet van 25 april 2007 houdende diverse bepalingen** (BS van 8 mei 2007) die in artikel 34 voorziet dat de werkgever ertoe gehouden is om de werknemer die door de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer definitief ongeschikt is verklaard in dienst te houden. Hij dient hem in dat geval ander werk toe te wijzen, tenzij dit noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen niet redelijkerwijs kan worden geëist. De wet onderstreept dat de arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit een ziekte of een ongeval en die de werknemer definitief in de onmogelijkheid stelt om het overeengekomen werk uit te voeren geen einde stelt aan het contract wegens overmacht. Overmacht kan dus niet meer worden ingeroepen in het geval van een handicap, maar in functie van de onmogelijkheid om de voorwaarden voor het uitvoeren van het arbeidscontract aan te passen. De wet van 25 april 2007 is nog niet van kracht omdat er nog geen koninklijk besluit is (oktober 2007).

Het KB van 28 mei 2003 en de wet van 25 februari 2007 hebben betrekking op de verplichting van de werkgever om wanneer hij iemand om gezondheidsredenen ontslaat te bewijzen dat hij inspanningen heeft geleverd om de werknemer ander werk te geven of de werkplek aan te passen. Indien dit niet bewezen kan worden, zal het ontslag als onrechtmatig worden beschouwd wegens discriminerend. In geval van ontslag op grond van gezondheidstoestand of handicap (wat dus niets te maken heeft met een economisch motief), zijn dit de enige criteria die onder het stelsel van werknemer worden toegestaan: de last veroorzaakt door afwezigheden en ongeschiktheid voor de overeengekomen functie. Onder het stelsel van bediende moet het misbruik worden bewezen door de werknemer (bijvoorbeeld, misbruik van ontslagrecht).

Ten slotte, wat **de vordering tot staking voorzien in de antidiscriminatiewetten** betreft, rest de vraag of de rechter in kwestie een einde kan stellen aan de discriminatie door reïntegratie en reaffectatie te bevelen. Hier is sprake van een taboe in ons recht dat gebaseerd is op het principe van de wilsautonomie, volgens hetwelk men partijen niet kan dwingen om in een contractuele verbintenis te blijven. Kan de rechter de ontbinding van een arbeidsovereenkomst ongedaan maken en de werkgever verplichten de werknemer opnieuw in dienst te nemen om de discriminatie te stoppen? Een recent arrest van het Arbeidshof van Brussel heeft op een nogal revolutionaire manier bepaald dat er in de voorliggende zaak geen sprake was van overmacht en dat daarom het arbeidscontract niet was ontbonden. De werknemer moest opnieuw worden geïntegreerd. De antidiscriminatiewetten zijn duidelijk koren op de molen van dit soort stellingen en zullen de zienswijze van magistraten in grote mate beïnvloeden.

02 Casestudy's

Tijdens het seminarie voor sociojuridische actoren werden workshops georganiseerd waarin vijf specifieke gevallen werden geanalyseerd. Hieronder volgen de belangrijkste beschouwingen.

HET EERSTE GEVAL

Het eerste geval had betrekking op de weigering om een ergotherapeute die leed aan epilepsie voor onbepaalde duur aan te werven, ook al was ze door de arbeidsgeneesheer geschikt verklaard.

Het feit dat de arbeidsgeneesheer de vrouw geschikt had verklaard, had de kwestie van de gezondheidstoestand moeten afsluiten, vooral omdat ze in de twee jaar dat ze in dienst was slechts één epilepsieaanval had gehad ten gevolge waarvan ze naar de arbeidsgeneesheer was verwezen. De arbeidsgeneesheer had de vrouw dan ook geschikt verklaard met één beperking: het verbod op het besturen van voertuigen om personen te vervoeren, wat niet in haar taakomschrijving voorkwam. Als men de situatie bekijkt vanuit het standpunt van de arbeidswetgeving, kan het weigeren om iemand aan te werven voor een contract van onbepaalde duur, terwijl hij voordien was aangeworven in het kader van een contract van bepaalde duur, worden beschouwd als een ontslag. En omdat het home bovendien een openbare instelling is, is het verplicht om elke kandidatuur in overweging te nemen en de beslissing tot weigering te verantwoorden.

Op het vlak van bewijzen moet men om een rechtsvordering voor discriminatie in te stellen feitelijke elementen kunnen aanvoeren die discriminatie doen vermoeden. Het mechanisme van de verschuiving van de bewijslast treedt dan in werking: de werkgever moet kunnen bewijzen dat hij de persoon heeft ontslagen om een andere reden dan zijn handicap. In dit geval schuilt het probleem in het feit dat de argumenten die berusten op de epilepsie alleen onder vier ogen werden besproken. De werkgever had niettemin schriftelijk verklaard dat hij alle vertrouwen in de persoon had verloren omdat deze niets van de epilepsie had vermeld op het moment van de aanwerving. Dat argument heeft het mogelijk gemaakt om een rechtsvordering in te stellen. In het kader van de procedure heeft de arbeidsauditeur een negatief advies gegeven omdat het de werkgever vrij staat om te kiezen met wie hij wil werken. De arbeidsrechter zag de zaken echter anders en stelde dat een werknemer geen enkele verplichting heeft om te spreken over zijn gezondheidstoestand op het moment van de aanwerving, behalve als er een risico bestaat voor anderen. De arbeidsgeneesheer heeft als opdracht om te bepalen of een kandidaat geschikt is om een functie uit te oefenen. Er is geen enkele wezenlijke beroepsvereiste voor een ergotherapeut om niet epileptisch te zijn. In die tijd bestond er nog geen forfaitaire schadevergoeding, de rechter heeft die dus niet kunnen toekennen.

De kwestie van toegang van gehandicapte personen tot opleidingen georganiseerd op het niveau van het gewest kwam ter sprake tijdens de besprekingen, aangezien de federale antidiscriminatiewetten niet van toepassing zijn op de bevoegdheden geregeld door gewestelijke en gemeenschapsentiteiten. De stakingsvordering werd eveneens aangehaald, als een mogelijkheid die de klaagster had kunnen overwegen in dit geval.

HET TWEEDE GEVAL

Het tweede geval had betrekking op een agressie jegens een persoon die een bezoek bracht aan een homobar door vier personen met beledigingen, slagen en verwondingen, bedreiging met verkrachting en diefstal.

De meerderheid van de deelnemers was van mening dat een klacht moest worden ingediend bij de strafrechtbank. Het feit dat dit plaatsvond in het kader van privérelaties werd aangehaald, met name omdat de homofobe uitlatingen niet bekendgemaakt werden. In elk geval was er sprake van slagen en verwondingen en volgens de antidiscriminatiewetten zijn homofobe beledigingen gekoppeld aan een gewelddaad verzwarende omstandigheden, aangezien het verwerpelijk motief betrekking heeft op alle gronden van discriminatie. Dit maakt het mogelijk om de straf te verdubbelen.

Monseigneur Léonard, bisschop van Namen, kwam ter sprake tijdens de besprekingen, in het kader van de uitspraken die hij had gedaan over homoseksuelen in de pers. De uitspraken waren dan wel gepubliceerd in een magazine, maar hij had niet aangezet tot haat en hij had niet beweerd dat homoseksuelen moesten worden gelyncht. Het geval van Hans Van Themsche, de jonge Antwerpenaar die op straat twee personen doodschoot en een derde verwondde omdat ze van vreemde afkomst waren, leunt meer aan bij deze feiten.

Tijdens de workshops werd ook het accent gelegd op de rol van de politie in de bestrijding van discriminatie. Een strafbaar feit kan altijd worden gekwalificeerd aan de hand van de klassieke strafbepalingen, maar het is ook belangrijk om te verwijzen naar de discriminatie die gepaard gaat met gewelddaden. De politiediensten en de parketten werden dan ook aangemoedigd om tijdens het onderzoek aandacht te hebben voor eventuele discriminatie omdat het belangrijk is om de wetgeving toe te passen en om over statistieken te beschikken hieromtrent.

HET DERDE GEVAL

Het derde geval had betrekking op de situatie van een koppel dat het slachtoffer was van discriminatie in het kader van hun zoektocht naar huisvesting. Zij werden verschillende malen geweigerd vanwege hun vreemde afkomst.

Het probleem dat inherent is aan discriminatie op het vlak van huisvesting is dat maar zelden klacht wordt ingediend voor weigeringen, behalve bij gevallen van extreme ontreddering. Vaak is ook het probleem om de discriminatie te bewijzen doorslaggevend om geen klacht in te dienen.

Wanneer is de antidiscriminatiewetgeving van toepassing? Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen twee situaties: als een goed op een publieke manier wordt aangeboden, bijvoorbeeld door aanplakking of door verhuur via een vastgoedkantoor, dan zijn de antidiscriminatiewetten van toepassing. Als dat niet op een publieke manier gebeurt, bijvoorbeeld via mond-tot-mondreclame, dan is de wetgeving niet van toepassing.

Als de wet van toepassing is, is er geen enkele rechtvaardiging mogelijk voor directe en indirecte discriminatie op grond van racisme. Voor racistische discriminatie en discriminatie in het kader van huisvesting kan een stakingsvordering worden ingesteld, evenals een strafvordering.

Vaak komt de kwestie van de solvabiliteit ter sprake. Men kan een eigenaar niet verbieden om zich te informeren over de financiële capaciteit van de kandidaat-huurder, maar men kan ook niet bij voorbaat alle mensen van het OCMW of alle zelfstandigen gaan weren, … Het verzoeken om een loonfiche kan worden beschouwd als discriminerend op grond van het criterium vermogen als de eigenaar een te hoge waarborg vraagt ten opzichte van het huurbedrag. Ten slotte staat het principe van de contractuele vrijheid het niet toe om om het even welke informatie op te vragen.

De kwestie van de tussenpersonen die eisen stellen in naam van hun klanten (in het geval van het vastgoedkantoor die van de eigenaar) werd eveneens aangekaart. Maar dit kan ook het geval zijn van een arbeidsadviseur die de eisen van de werkgever doorspeelt. De tussenpersoon kan strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld als de eisen die hij stelt in naam van de klant discriminerend zijn.

HET VIERDE GEVAL

In een vierde geval ging het om een persoon die tweemaal voor eenzelfde functie had gesolliciteerd bij twee verschillende partijen: een eerste keer bij een rekruteringsbedrijf waar hij het antwoord kreeg dat alle vacatures waren ingevuld en een tweede keer rechtstreeks bij het bedrijf dat zijn cv niet in overweging nam wegens een gebrek aan ervaring. Na zijn eerste gesprek en alvorens aan te kloppen bij het tweede bedrijf, wijzigde hij zijn cv en gaf hij zichzelf een meer Belgisch klinkende naam. De kandidaat beweerde het slachtoffer te zijn geweest van discriminatie door het eerste bedrijf omdat de vacature nog niet was ingevuld.

In dit geval vermoedde de kandidaat dat hij gediscrimineerd werd op basis van het criterium ras in het kader van de rekrutering. De besprekingen tijdens de workshop handelden over situatietests. De afgewezen kandidaat had immers een soort van zelfgefabriceerde situatietest uitgevoerd door een pseudoniem te gebruiken, wat overigens een heftige reactie veroorzaakte bij de tussenpersoon toen hij het te weten kwam. Ook op andere vlakken werd niet aan de voorwaarden van een situatietest voldaan. Hij had namelijk behalve zijn naam ook nog andere elementen in zijn cv gewijzigd, dit om niet in verband te kunnen worden gebracht met het eerste gesprek.

HET VIJFDE GEVAL

Het laatste geval ging over een vrouw die was geselecteerd voor een functie in een onderneming en die, na ontslag te hebben genomen uit haar oude functie, vernam te weten kwam dat ze zwanger was. Tijdens het sollicitatiegesprek had men haar alvast gevraagd of ze plannen had om kinderen te krijgen, wat ze had ontkend.

Er ontstond een discussie omtrent het type informatie dat moet worden onthuld in verband met zwangerschap: is het een gebrek aan loyaliteit om te zwijgen over haar zwangerschap ? Volgens de Belgische wetgeving mag de werkgever hierover geen vragen stellen, aangezien dit al een discriminatie zou zijn op basis van geslacht. CAO nr. 38 samen met een constante rechtspraak door het Hof van Justitie verbiedt het om vragen te stellen met betrekking tot kinderwens geslacht, moederschap en zwangerschap. Toch denken veel vrouwen nog dat ze verplicht zijn om hierop te antwoorden.

Natuurlijk bestaat er een systeem dat beschermt tegen ontslag in het kader van de zwangerschap, maar toch is er een probleem: wanneer een arbeidsovereenkomst ingaat, is er een proefperiode van zes maanden. Dit geeft de werkgever de tijd om andere argumenten aan te dragen en de vrouw in kwestie na afloop van de proefperiode te ontslaan.

03 Praktische tips om discriminatie tegen te gaan

Tijdens de seminaries wijdde Patrick Charlier (CGKR) een uiteenzetting aan de behandeling van discriminatiedossiers. Hij gaf ook een aantal praktische tips om deze behandeling evenals de slaagkansen bij het indienen van een klacht te verbeteren.

ZICH HOUDEN AAN FEITELIJKE GEGEVENS

Wanneer er zich (eenmalig of meermaals) feiten, uitspraken of daden voordoen die mogelijk van discriminerende, racistische, homofobe, … aard zijn, kan het nuttig zijn deze incidenten schriftelijk vast te leggen. Hierbij moet men trachten zich zo veel mogelijk te houden aan feitelijke gegevens en dient men interpretaties, oordelen en standpunten te vermijden. Het gebeurde moet op een zo precies mogelijke manier worden weergegeven en bovendien moet het ook zo snel mogelijk gebeuren. Eventuele ontlastende elementen mogen niet worden weggelaten: de houding van het slachtoffer, provocatie, enz.

GETUIGENISSEN VERZAMELEN

Indien er getuigen zijn, moet men hen ervan overtuigen om een getuigenverklaring af te leggen, moeten hun gegevens opgevraagd worden en moet hun getuigenis indien mogelijk schriftelijk worden vastgelegd. Indien de getuige een zekere angst vertoont (voor represailles, negatieve reacties, …), moet hij of zij op de hoogte worden gebracht van het bestaan van bemiddelingsorganen (CGKR, …) die de getuigenissen kunnen afnemen en vertrouwelijkheid en/of anonimiteit kunnen garanderen. Zelfs indien de getuigenis niet rechtstreeks wordt gebruikt (dit kan enkel mits toestemming van de getuige), kan deze toch een ondersteuning bieden voor het dossier.

Hoe minder nauw de band of de verwantschap met het slachtoffer (familie, vriend, …), hoe meer gewicht de getuigenis in de schaal legt.

ADVIES VRAGEN

Alvorens een formele klacht in te dienen, moet men niet aarzelen om advies te vragen, informatie op te zoeken over de kwalificatie van de feiten, over de mogelijke procedures, over aan te voeren bewijzen, over eventuele bescherming, over wat er mogelijk kan worden verkregen, … Ook gespecialiseerde verenigingen, vakbonden, het CGKR, het IGVM, … zijn nuttige informatiebronnen. Daarnaast bestaan er nog tal van andere documenten en informatiebrochures.

MATERIËLE BEWIJZEN VERZAMELEN

Het verhaal van het slachtoffer en de eventuele getuigenissen zijn belangrijk, maar niet altijd voldoende. In bepaalde situaties is het immers woord tegen woord.

Daarom moeten materiële bewijzen worden verzameld om het betreffende dossier te schragen en te ondersteunen. Dit kan gaan om:

- een document (een bericht in een krant, een e-mail, een brief, een handgeschreven aantekening op een document, een tussenkomst op een discussieforum op het internet, …),
- foto's van affiches, mededelingen, graffiti, beschadiging van goederen, enz.,
- berichten die werden achtergelaten op een antwoordapparaat of voicemail, sms-berichten.

DE VERMOEDELIJKE DADER ONDERVRAGEN

Het is belangrijk om zich tot de vermoedelijke dader van de discriminatie te richten om hem vragen te stellen over de situatie en om hem te zeggen dat u niet begrijpt waarom hij een bepaalde beslissing heeft genomen. Het is niet de bedoeling om te wraakzuchtig te zijn of om te beschuldigend te klinken, maar om een verklaring voor een bepaalde situatie te krijgen (misschien is er wel een geldige verklaring) en niet om hem op te hitsen. Dit kan ofwel schriftelijk gebeuren, ofwel mondeling in het bijzijn van getuigen.

EEN MEDISCH GETUIGSCHRIFT LATEN OPSTELLEN

Bij ernstige gevallen (slagen en verwondingen, pesterijen die leiden tot een depressie, …) is het belangrijk om zo snel mogelijk na de feiten een medisch getuigschrift op te laten stellen.

KLACHT INDIENEN BIJ DE POLITIE

Bij ernstige of duidelijke gevallen van discriminatie kan een klacht worden ingediend bij de politie. De klager heeft het recht om een kopie te vragen van het proces-verbaal van het verhoor. Naast het indienen van de klacht kan het slachtoffer ook een verklaring van benadeelde persoon afleggen. Door deze verklaring heeft het slachtoffer de zekerheid dat hij op de hoogte wordt gehouden van de afloop van de klacht (seponering, aanstelling van een onderzoeksrechter, verwijzing naar de rechtbank, …). In geval van seponering kan het slachtoffer inzage vragen in het dossier.

VRAGEN NAAR DE VERWACHTINGEN VAN HET SLACHTOFFER

Er moet vastgesteld worden met welk resultaat het slachtoffer tevreden zou zijn. Dit kan een eenvoudige erkenning van de discriminatie zijn, alsook (publieke) excuses, een schadeloosstelling (in natura, schadevergoeding, …), een mededeling, een veroordeling en/of sancties.

Rekening houdend met de wetgeving, de procedures en het dossier zelf is het belangrijk om na te gaan of al dan niet aan deze verwachtingen redelijkerwijs kan worden voldaan. Men moet vermijden om valse hoop te wekken.

DE BESTAANDE PROCEDURES ACTIVEREN

Het is belangrijk om goed op de hoogte te zijn van de formele en informele procedures die kunnen worden geactiveerd om een oplossing te vinden: ombudsdienst (intern of extern), tuchtoverheid, klachtendienst, opheldering vragen aan de hiërarchische lijn, ingebrekestelling, … Het activeren van deze procedures laat toe de vinger aan de pols te houden en kan leiden tot bevredigende oplossingen. In geval van mislukking kan een formelere burgerrechtelijke of strafrechtelijke procedure worden overwogen.

04 De proef op de som

Christian Panier, docent aan de KUL en rechter bij de rechtbank van eerste aanleg in Namen, als magistraat een toonbeeld van onafhankelijkheid en objectiviteit, heeft de conclusies van de seminaries voor de gerechtelijke actoren opgetekend. En hoewel hij zijn kritiek niet onder stoelen of banken heeft gestoken, erkende hij niettemin zowel het nut als het belang van de antidiscriminatiewetten.

Deze eminente jurist stelde zich in de eerste plaats de vraag hoe een maatschappij moet worden bestuurd waarin bepaalde groepen stereotypen en vooroordelen ontwikkelen en projecteren en vooral hoe deze groepen in bedwang kunnen worden gehouden. Voor Christian Panier **"zijn de antidiscriminatiewetten een vertaling van een streven naar humaniteit en beantwoorden zij aan deze regel die zegt dat tussen de sterke en de zwakke het de vrijheid is die verknecht en de wet die bevrijdt. Het gaat hier ongetwijfeld over postmoderne wetten, die verkeren in gasvormige toestand en beschikken over een variabele inhoud, en waarvoor uiteindelijk een beroep zal moeten worden gedaan op magistraten om de toepassing ervan te bepalen. Maar het zijn wetten die de fictie die door de consensualisten in stand wordt gehouden verleggen, volgens wie de contracterende partijen op voet van gelijkheid zouden staan."**

Dit soort wetten is verre van evident, noch voor de burgers, noch voor de uitvoerders, noch voor de magistraten, zowel in de arbeidssfeer als in andere sferen. Bij elk nieuw dossier moet men zich de vraag stellen op welk pad men zich bevindt en waar de grens ligt tussen delict en opinie. De wetten voorzien opklimmende maatregelen met mogelijkheden voor klachten, de mogelijkheid voor bepaalde organismen om de plaats in te nemen van de klager, met bescherming tegen represailles op het niveau van de onderliggende machtsverhouding en het verkrijgen van schadevergoedingen. **"De kwestie van de bewijslast vormt uiteraard de achillespees, maar er werd een ander systeem bedacht waardoor het slachtoffer dat zich in een ondergeschikte positie bevindt elementen kan aanbrengen ten aanzien waarvan de vermoedelijke dader van de discriminatie zich zal moeten verantwoorden. Ook al wijkt het systeem van verschuiving van de bewijslast af, het heeft weinig revolutionairs aangezien het werkt naar het voorbeeld van het vermoeden."**

De antidiscriminatiewetten hebben ook een systeem van forfaitaire schadevergoeding voorzien, evenals mogelijkheden om de vonnissen te publiceren en strafrechtelijke sancties in geval van niet-naleving of burgerlijk vergrijp, wat slechts zelden voorkomt. Er werden een aantal specifieke procedures opgezet en de vordering tot staking, die zich voegt bij het kort geding, heeft toch minstens de verdienste voor de drie wetten identiek te zijn. Ook de collectieve actie wordt erkend, ook al is de rechtspraak van het Hof van Cassatie zeer restrictief.

Bij wijze van conclusie heeft Christian Panier toch een waarschuwing geformuleerd: **"het lijdt geen twijfel dat de antidiscriminatiewetten een zeker belang hebben en steeds meer bekend en toegepast worden. Maar als het respect voor het anders-zijn louter op de wet berust, is de zaak verloren."**

Bijlagen

3

10 MEI 2007 WET TOT WIJZIGING VAN DE WET VAN 30 JULI 1981 TOT BESTRAFFING VAN BEPAALDE DOOR RACISME OF XENOFOBIE INGEGEVEN DADEN

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.
De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen, hetgeen volgt:
Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.
Art. 2. De artikelen 1 tot 6 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenophobie ingegeven daden worden opgeheven.
Art. 3. In dezelfde wet worden de volgende titels hoofdstukken en artikelen ingevoegd:

TITEL I

HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen

Art. 1. § 1. Bij deze wet wordt Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming omgezet.
Art. 2. Deze wet voert de verplichtingen uit opgelegd aan België door het Internationaal verdrag van 21 december 1965 inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie.
Art. 3. Deze wet heeft tot doel met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

HOOFDSTUK II. - Definities

Art. 4. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die onder meer de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen omvatten, en dit:
- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, onbetaalde arbeid, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingenorganen en instellingen bedoelde en met uitzondering van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs,

2° belangenvereniging: de in artikel 32 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

3° bepalingen: de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten of reglementen en de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

4° beschermde criteria: nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming;

5° Centrum: het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding opgericht bij de wet van 15 februari 1993;

6° direct onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria;

7° directe discriminatie: direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

8° indirect onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

9° indirecte discriminatie: indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

10° intimidatie: ongewenst gedrag dat met een van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

11° positieve actie: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° opdracht tot discriminereen: elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van één van de beschermde criteria;

13° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld overeenkomstig artikel 8;

14° sociale zekerheid: de wettelijke regelingen inzake werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de jaarlijkse vakantie voor arbeid in loondienst, de arbeid als zelfstandige en als ambtenaar;

15° sociale voordelen: de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap;

16° aanvullende regelingen voor sociale zekerheid: regelingen die tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of een één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

HOOFDSTUK III. - Toepassingsgebied

Art. 5. § 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen of de Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op:

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
- de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
- de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming;
- de bepaling en de toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;
- de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen;

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
- de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de collectieve regelingen voor zelfstandigen, de arbeidsreglementen alsook de eenzijdige werkgeversbeslissingen en de eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;
- de toekenning en de bepaling van het loon, het ereloon of de bezoldiging;
- de toekenning en de bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer, of door de opdrachtgever aan de zelfstandige, uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regelingen inzake feestdagen en zondagsrust;
- de regelingen inzake nachtarbeid;
- de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;
- de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeids- en de loonsverbetering van de werknemers;
- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;
- de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid;

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
- de ontslagbeslissing;
- de bepaling en de toepassing van voorwaarden en modaliteiten van het ontslag;
- de bepaling en de toepassing van criteria bij ontslagselectie;
- de toekenning en de bepaling van vergoedingen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie;
- de maatregelen die worden getroffen, naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

§ 3. Wat de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend van toepassing bij:
- de bepaling van het toepassingsgebied van deze regelingen, alsmede de voorwaarden inzake toelating tot die regeling;

- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties;
- de bepaling van de personen die aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
- de bepaling of verplicht dan wel vrijwillig aan dergelijke regeling wordt deelgenomen;
- de bepaling van de regels voor de toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor prestaties;
- de bepaling van de regels ten aanzien van de terugbetaling van premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op prestaties op lange termijn waarborgen;
- de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de prestaties;
- de bepaling van het behoud of de verwerving van rechten tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst;
- de bepaling van de rechten op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

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.

TITEL II.
RECHTVAARDIGING VAN ONDERSCHEID

HOOFDSTUK I.
Rechtvaardiging van direct onderscheid

Art. 7. § 1. Elk direct onderscheid op grond van een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, vormt een directe discriminatie, behalve in de gevallen bepaald in de artikelen 8, 10 en 11.

§ 2. Elk direct onderscheid op grond van nationaliteit vormt een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Het eerste lid laat echter in geen enkel geval toe dat een direct onderscheid op grond van nationaliteit dat verboden is door het recht van de Europese Unie, wordt gerechtvaardigd.

Art. 8. § 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen kan een direct onderscheid op grond van een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, enkel gerechtvaardigd worden op basis van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:
- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

§ 3. De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 10 § 4, een exemplatieve lijst van situaties bepalen waarin een bepaald kenmerk een wezenlijk en bepalende beroepsvereiste vormt overeenkomstig de voorwaarden bepaald in § 2.

Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

HOOFDSTUK II.
Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Art. 9. Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK III.
Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 10. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit directe of indirecte onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden:
- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag de rechten van derden niet onnodig beperken.

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kunnen worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen:
- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité waaropvoornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 11. § 1. Direct of indirect onderscheid op grond van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en rekening houdend het in België geldende internationaal recht.

TITEL III

HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod

Art. 12. In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan:
- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie.

HOOFDSTUK II. - Rechtsbescherming

Art. 13. De bepalingen die strijdig zijn met deze wet alsook de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze wet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Art. 14. § 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op een ander terrein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mogen zij tegen wie de klacht is ingediend geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van de betrokkene, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van § 1, wordt onder klacht begrepen:
- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de organisatie of instelling tegen wie de klacht is ingediend overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum.

De in het eerste lid, eerste en tweede gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht, bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 3. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet hij die de maatregel genomen heeft aan de betrokkene een schadevergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan de in artikel 16, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 2 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 6. Op vraag van de verweerder, kan de rechter bij wie de in § 2 bedoelde klacht aanhangig is gemaakt, beslissen om in § 3 bedoelde termijn in te korten.

Art. 15. § 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de werkgever geen nadelige maatregelen treffen ten aan-

zien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de be-eindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, of nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen:

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde;
- een met redenen omklede klacht ingediend door de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ten voordele van de betrokkene, tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum.

De in het eerste lid, eerste en tweede gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht, bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. Wanneer de werkgever binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht nadelige maatregelen treft ten aanzien van de persoon, valt de bewijslast dat de nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de n het eerste lid bedoelde periode van twaalf maanden, verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van betrokkene in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen, alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning.

Deze paragraaf vindt geen toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. Wanneer de persoon na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade; in laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de onderneming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen heeft geacht;
2° wanneer de betrokkene de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de betrokkene een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;
3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege deze beëindiging voor ongegrond houdt en in strijd met de bepalingen van § 1 heeft geacht.

§ 8. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met § 1, dient de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

Art. 16. § 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald:

1° met uitzondering van het hierna bepaalde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro; dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;
2° Indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 13, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°.

Art. 17. De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Centrum of van een van de belangenverenigingen, of van het openbaar ministerie of het arbeidsauditoraat wanneer hij de vordering aanhanging heeft gemaakt met toepassing van artikel 15 van de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van beaalde door racisme of xenofphobie ingegeven daden, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen eidne is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385nonies van het Gerechtelijk wetboek.

Art. 18. § 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Centrum of van een van de belangenverenigingen, van het openbaar ministerie, of, al naargelang de aard van de daad, het arbeids-auditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank de in artikel 16, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift:

1° de dag, de maand en het jaar;
2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld.
4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de

verjaring van de strafvordering geschorst.
Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld meegedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.
§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

TITEL IV. STRAFRECHTELIJKE BEPALINGEN

Art. 19. Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie, elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie op grond van de beschermde criteria.
Art. 20. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;
2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;
3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;
4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen.

Art. 21. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft, hij die in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, denkbeelden die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat, verspreidt.
Art. 22. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft, hij die behoort tot een groep of tot een vereniging die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie wegens een van de beschermde criteria verkondigt in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, dan wel aan zodanige groep of vereniging zijn medewerking verleent.
Art. 23. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens een van de beschermde criteria.
Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria.
Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.
Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, en indien zij beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad in voorkomend geval te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.
Indien een van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.
Art. 24. De persoon die, binnen het domein bedoeld in artikel 5, § 1, 1°, een persoon discrimineert op basis van één van de beschermde criteria, wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.
Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van één van de beschermde criteria.
Art. 25. De persoon die op het vlak van de arbeidsbetrekkingen een persoon die discrimineert op basis van één van de beschermde criteria, wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.
Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van één van de beschermde criteria.
Art. 26. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft zij die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 18 werd gewezen.
Art. 27. In geval van inbreuk op de artikelen 20 tot 26, kan de veroordeelde bovendien, overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.
Art. 28. Alle bepalingen van het boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de in deze wet bedoelde misdrijven.

TITEL V. - BEWIJSLAST

Art. 29. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.
Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie:
- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie.

Art. 30. § 1.Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.
§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of
2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3.Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of
2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of
3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

TITEL VI. - BEVOEGDE INSTANTIES

Art. 31. Het Centrum kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven.
Art. 32. Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld:

1° elke instelling van openbaar nut en elke vereniging die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezit, en zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;
2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités;
3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten of instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;
5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Art. 33. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van het Centrum en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

TITEL VII. - TOEZICHT

Art. 34. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.
Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie."
Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 10 mei 2007.
ALBERT
Van Koningswege:
De Minister van Maatschappelijk Integratie,
C. DUPONT
Met 's Lands zegel gezegeld:
De Minister van Justitie,
Mevr. L. ONKELINX

10 MEI 2007
WET TER BESTRIJDING VAN BEPAALDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.
De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen, hetgeen volgt:

TITEL I

HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet

Art. 2. Bij deze wet wordt Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep omgezet.

Art. 3. Deze wet heeft tot doel met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

HOOFDSTUK II. - Definities

Art. 4. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die ondermeer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit:
- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen en met uitzondering van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenvereniging: de in artikel 30 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

3° bepalingen: de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

4° beschermde criteria: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst;

5° Centrum: het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding opgericht bij de wet van 15 februari 1993;

6° direct onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria;

7° directe discriminatie: direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

8° indirect onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

9° indirecte discriminatie: indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

10° intimidatie: ongewenst gedrag dat met een van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

11° positieve actie: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° redelijke aanpassingen: passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;

13° opdracht tot discrimineren: elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een van de beschermde criteria;

14° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig de artikelen 8 of 13;

15° sociale zekerheid: de wettelijke regelingen inzake werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de jaarlijkse vakantie voor arbeid in loondienst, arbeid als zelfstandige en als ambtenaar;

16° sociale voordelen: de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap;

17° aanvullende regelingen voor sociale zekerheid: regelingen die tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

HOOFDSTUK III. - Toepassingsgebied

Art. 5. §. 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen of van de Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op:

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
- de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
- de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming;
- de bepaling en de toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;
- de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen.

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
- de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuurs-rechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de collectieve regelingen voor zelfstandigen, de arbeidsregle- menten alsook de eenzijdige werkgeversbeslissingen en de eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;
- de toekenning en de bepaling van het loon, het ereloon of de bezoldiging;
- de toekenning en de bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer of door de opdrachtgever aan de zelfstandige uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regelingen inzake feestdagen en zondagsrust;
- de regelingen inzake nachtarbeid;
- de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;
- de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeids- en de loonsverbetering van de werknemers;
- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;
- de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid.

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
- de ontslagbeslissing;
- de bepaling en de toepassing van de voorwaarden en de modaliteiten van het ontslag;
- de bepaling en de toepassing van de criteria bij de ontslagselectie;
- de toekenning en de bepaling van vergoedingen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie;

- de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

§ 3. Wat de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid betreft, is deze wet ondermeer, doch niet uitsluitend van toepassing bij:
- de bepaling van het toepassingsgebied van deze regelingen, alsmede de voorwaarden inzake toelating tot die regeling;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties;
- de bepaling van de personen die aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
- de bepaling of verplicht dan wel vrijwillig aan dergelijke regeling wordt deelgenomen;
- de bepaling van de regels voor de toetreding tot de regelingen of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor prestaties;
- de bepaling van de regels ten aanzien van de terugbetaling van premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op prestaties op lange termijn waarborgen;
- de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de prestaties;
- de bepaling van het behoud of de verwerving van rechten tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst;
- de bepaling van de rechten op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

Art. 6. De bepalingen van deze wet zijn 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 voornoemde wet.

TITEL II – RECHTVAARDIGING VAN ONDERSCHEID

HOOFDSTUK I.
Rechtvaardiging van direct onderscheid

Art. 7. Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn

Art. 8. § 1. In afwijking van artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van deze titel, kan een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in artikel 5, § 1, 4°, 5° en 7°, bedoelde aangelegenheden uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:
- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

§ 3. De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalend beroepsvereiste vormt.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de in artikel 10, § 4, bedoelde organen, een exemplatieve lijst van situaties bepalen waarin een bepaald kenmerk overeenkomstig § 2 een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

HOOFDSTUK II.
Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Art. 9. Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie,
- tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of,
- tenzij, in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

HOOFDSTUK III. - Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 10. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden:
- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen:
- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of van het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 11. § 1. Direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

HOOFDSTUK IV. - Specifieke rechtvaardingsgronden

Art. 12. § 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, en in afwijking van artikel 8 en onverminderd de andere bepalingen van titel II, vormt een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elke ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. Op het vlak van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, en in afwijking van artikel 8 en onverminderd de andere bepalingen van deze titel, vormt een direct onderscheid op grond van de leeftijd geen discriminatie in de volgende gevallen, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht:

1° de vaststelling van een toetredingsleeftijd;
2° de vaststelling van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen;
3° de vaststelling van verschillende leeftijden voor de toetreding of voor het verkrijgen van rechten op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, voor werknemers, voor groepen of categorieën van werknemers of voor zelfstandigen;
4° het gebruik van leeftijdscriteria in actuariële berekeningen;
5° een direct onderscheid op grond van de leeftijd op het vlak van de bijdragen, inclusief de persoonlijke bijdragen, in de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen, zoals gedefinieerd in wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, en in de pensioentoezeggingen bedoeld in artikel 21 van voornoemde wet, indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:
- het percentage dat op het loon op een bepaalde leeftijd wordt toegepast om de bijdrage te bepalen, ligt niet lager dan het percentage op een latere leeftijd, geactualiseerd tegen een jaarlijkse rentevoet van 4%, op de periode die zich tussen de twee leeftijden uitstrekt;
- indien de differentiatie in trappen gebeurt, wordt die vergelijking gemaakt tussen de leeftijden die overeenstemmen met het begin van elke trap. Voor de toepassing van deze regel wordt als beginleeftijd van de eerste trap achttien jaar genomen.

§ 3. Voor de pensioentoezeggingen die reeds van kracht waren op 14 november 2003 is het verbod op leeftijdsdiscriminatie slechts van toepassing vanaf 2 december 2006.

Art. 13. Voor publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, vormt een direct onderscheid op grond van geloof of levensbeschouwing voor wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisatie geen discriminatie indien het geloof of de levensbeschouwing vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie.

Op grond van deze bepaling kan geen ander direct onderscheid op grond van een ander beschermd criterium gerechtvaardigd worden, tenzij dit gebeurt in toepassing van een andere bepaling van deze titel.

Mits de bepalingen van deze wet voor het overige worden geëerbiedigd, laat deze wet het recht van publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, onverlet om van personen die voor hen werkzaam zijn, een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.

TITEL III

HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod

Art. 14. In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan:
- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

HOOFDSTUK II. - Rechtsbescherming

Art. 15. De bepalingen die strijdig zijn met deze wet alsook de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze wet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Art. 16. § 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op een ander terrein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mogen zij tegen wie de klacht is ingediend geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van de betrokkene, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 wordt onder klacht begrepen:

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de organisatie of instelling tegen wie de klacht is ingediend, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum.

De in het eerste lid, eerste en tweede gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht, bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 3. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet hij die de maatregel genomen heeft, aan de betrokkene een schadevergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan de in artikel 18, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 2 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 6. Op vraag van de verweerder, kan de rechter bij wie de in § 2 bedoelde klacht, aanhangig is gemaakt, beslissen om de in in § 3 bedoelde termijn in te korten.

Art. 17. § 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen:

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend door de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ten voordele van de betrokkene, tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum.

De in het eerste lid, eerste tot derde gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. Wanneer de betrokkene na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade, in laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de onderneming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen heeft geacht;

2° wanneer de betrokkene de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de betrokkene een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of vóór het verstrijken ervan te verbreken;

3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om dringende redenen, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van § 1 heeft geacht.

§ 8. Wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met § 1, dient de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

Art. 18. § 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald:

1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro; dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 15, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°.

Art. 19. De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Centrum, van een van de belangenverenigingen, of van het openbaar ministerie of het arbeidsauditoraat wanneer hij de vordering aanhangig heeft gemaakt met toepassing van artikel 17 van de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

Art. 20. § 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Centrum, van een van de belangenverenigingen, van het openbaar ministerie, of, naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 18, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift:

1° de dag, de maand en het jaar;
2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;
4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaand enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld meegedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

TITEL IV. STRAFTRECHTELIJKE BEPALINGEN

Art. 21. Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie, elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie op grond van de beschermde criteria alsook de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Art. 22. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;
2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;
3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;
4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden er van, wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen.

Art. 23. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens een van de beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria.

Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.

Indien een van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Art. 24. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft zij die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 20 werd gewezen.

Art. 25. In geval van een inbreuk op de artikelen 22, 23 of 24, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Art. 26. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de in deze wet bedoelde misdrijven.

TITEL V. - BEWIJSLAST

Art. 27. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie:

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- alsook de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Art. 28. § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of
2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of
2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of
3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

TITEL VI. - BEVOEGDE INSTANTIES

Art. 29. § 1. Het Centrum kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven, met uitzondering van geschillen die betrekking hebben op discriminatie op grond van taal.

§ 2. De Koning wijst het orgaan aan dat bevoegd is voor discriminatie op grond van taal.

Art. 30. Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld:

1° elke instelling van openbaar nut en elke vereniging die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezitten, en zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;
2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités;
3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen

orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten of instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Art. 31. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van het Centrum en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

TITEL VII. - VARIA

Art. 32. § 1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

§ 2. Voor wat de aanvullende pensioenen betreft, met inbegrip van de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde eventuele solidariteitsuitkeringen, onverminderd de bepalingen van § 1, is de in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten bedoelde Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de in artikel 54 van voornoemde wet van 28 april 2003 bedoelde strafbepalingen van toepassing onverminderd titel IV.

§ 3. Voor wat de aanvullende pensioenen voor zelfstandigen betreft, met inbegrip van de in de titel II, hoofdstuk I, afdeling 4, van de programmawet (I) van 24 december 2002, bedoelde eventuele solidariteitsuitkeringen, onverminderd de bepalingen van § 1, is de in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten bedoelde Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de in artikel 62 van de programmawet bedoelde strafbepalingen van toepassing onverminderd titel IV.

TITEL VIII. - WIJZIGINGSBEPALINGEN

HOOFDSTUK I. - Wijzigingen van het Strafwetboek

Art. 33. Artikel 377bis van het Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt:

"Art. 377bis. In de gevallen bepaald in dit hoofdstuk kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van gevangenisstraf en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst."

Art. 34. Artikel 405quater van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt:

"Art. 405quater. In de gevallen bepaald in de artikelen 393 tot 405bis kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst."

Art. 35. Artikel 422quater van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt:

"Art. 422quater. In de gevallen bepaald in de artikelen 422bis en 422ter kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde correctionele straffen worden verdubbeld, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst."

Art. 36. Artikel 438bis van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt:

"Art. 438bis. In de gevallen bepaald in dit hoofdstuk kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst."

Art. 37. Artikel 442ter van dhetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt:

"Art. 442ter. In de gevallen bepaald in artikel 442bis kan het minimum van de bij dit artikel bepaalde correctionele straffen worden verdubbeld, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst."

Art. 38. Artikel 453bis van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt:

"Art. 453bis. In de gevallen bepaald in dit hoofdstuk kan het minimum van de correctionele straffen worden verdubbeld, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst."

Art. 39. Artikel 514bis van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt:

"Art. 514bis. In de gevallen bepaald in de artikelen 510 tot 514 kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst."

Art. 40. Artikel 525bis van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt:

"Art. 525bis. In de gevallen bepaald in de artikelen 521 tot 525, kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst."

Art. 41. Artikel 532bis van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt:

"Art. 532bis. In de gevallen bepaald in de artikelen 528 tot 532 kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke over- tuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst."

Art. 42. In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 534quater ingevoegd, luidende:

"Art. 534quater. In de gevallen bepaald in de artikelen 534bis en 534ter kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit,

zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst."

HOOFDSTUK II. - Wijzigingen van de wet van 15 februari 1993, tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Art. 43. Artikel 2, eerste lid en tweede lid, eerste zin, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, gewijzigd bij de wetten van 13 april 1995, 20 januari 2003, 25 februari 2003 en 10 augustus 2005, wordt als volgt vervangen:

"Het Centrum heeft als opdracht het bevorderen van de gelijkheid van kansen en het bestrijden van elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van:

1° nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming;

2° seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

Het Centrum voert zijn opdracht uit in een geest van dialoog en van samenwerking met de verenigingen, instituten, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, dezelfde opdracht uitvoeren of rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van deze opdracht.".

Art. 44. Artikel 3, tweede lid, 5, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 25 februari 2003 en 10 augustus 2005, wordt vervangen als volgt:

5° om in rechte op te treden in alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de volgende wetten aanleiding kan geven:

- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden;
- de wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de tweede wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd;
- de wet van 13 april 1995 houdende bepalingen ter bestrijding van de mensenhandel en van de mensensmokkel;
- het hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

HOOFDSTUK III. - Wijziging van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers

Art. 45. In de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers wordt een artikel 5 ingevoegd, luidende:

"Art. 5. - Deze wet laat in geen geval toe om een discriminatie te rechtvaardigen die worden verboden door:

- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.".

HOOFDSTUK IV. - Wijziging van de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Art. 46. In de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt een artikel 6 ingevoegd, luidende:

"Art. 6.- Deze wet laat in geen geval toe om een discriminatie te rechtvaardigen die wordt verboden door:

- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.".

HOOFDSTUK V. - Wijzigingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid

Art. 47. Artikel 13, eerste lid, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende woordelen inzake sociale zekerheid, wordt aangevuld als volgt:

"De toekenning van de pensioentoezegging mag niet afhankelijk gemaakt worden van een bijkomende beslissing van de inrichter, de werkgever of de pensioeninstelling.

De aangeslotene blijft pensioenrechten opbouwen zolang hij in dienst is.".

Art. 48. Artikel 14 van dezelde wet, gewijzigd bij de wet van 27 oktober 2006, wordt vervangen als volgt:

"Art. 14. § 1. Elke vorm van discriminatie tussen werknemers, aangeslotenen en begunstigden is verboden. Discriminatie is een verschil in behandeling van personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden dat niet berust op een objectief criterium en niet redelijk verantwoord is. Hierbij wordt rekening gehouden met de beoogde doelstelling, het objectief karakter, de gevolgen van het verschil in behandeling en het feit dat dit verschil in behandeling niet onevenredig mag zijn ten opzichte van het beoogde geoorloofde doel.

Het eerste lid laat niet toe om verschillen in behandeling te rechtvaardigen die worden verboden door wetten die discriminatie op grond van specifieke criteria verbieden, waaronder in het bijzonder worden begrepen:

- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden;
- de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers;
- de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Inbreuken op de discriminatieverboden voorzien in de wetten bedoeld in het tweede lid leiden ook tot een inbreuk op het discriminatieverbod bedoeld in het eerste lid.

§ 2. Op het vlak van de aansluiting bij een pensioenstelsel is elk onderscheid tussen deeltijdse en voltijdse werknemers verboden.

Voor de werknemers die niet voltijds zijn tewerkgesteld gelden dezelfde pensioenrechten als voor voltijdse werknemers, maar rekening houdend met de vermindering van arbeidsduur.".

Art. 49. In artikel 54 van dezelfde wet, wordt tussen het tweede en het derde lid, het volgende lid ingevoegd:

"Dezelfde straffen zijn van toepassing indien inbreuken op de discriminatieverboden bedoeld in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en in de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, leiden tot een inbreuk op het in artikel 14, § 1, bedoelde discriminatieverbod.".

TITEL IX. - OPHEFFINGSBEPALINGEN

Art. 50. De artikelen 2 tot 11 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, worden opgeheven.

Art. 51. De wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, gewijzigd bij de wetten van 9 juli 2004 en 20 juli 2006, wordt opgeheven.

TITEL X. - SLOTBEPALING

Art. 52. § 1. Om de vijf jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van deze wet, evalueren de Wetgevende Kamers de toepassing en de doeltreffendheid van deze wet alsook van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden.

§ 2. Deze evaluatie vindt plaats, nadat het Centrum en het Instituut werden gehoord, op basis van een door een commissie van experts aan de Wetgevende Kamers voorgelegd verslag.

§ 3. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels inzake de samenstelling van de commissie van experts, hun aanstelling en de vorm en concrete inhoud van het verslag. Bij de samenstelling wordt er over gewaakt dat de commissie bestaat uit een gelijk aantal leden van elk geslacht, en wordt een evenwichtige verdeling gewaarborgd tussen vertegenwoordigers van de magistratuur, de advocatuur en andere actoren die een specifieke kennis en ervaring inzake de strijd tegen discriminatie hebben.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 10 mei 2007.
ALBERT
Van Koningswege:
De Minister van Maatschappelijke Integratie,
C. DUPONT
Met 's Lands zegel gezegeld:
De Minister van Justicie,
Mevr. L. ONKELINX

10 MEI 2007
WET TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE TUSSEN VROUWEN EN MANNEN

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.
De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen, hetgeen volgt:

TITEL I

HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2. Bij deze wet worden omgezet:

- Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;
- Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002;
- Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, gewijzigd door Richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996;
- Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht;
- Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;
- Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap;
- Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid.

Art. 3. Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de in artikel 6 bedoelde aangelegenheden, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht.

Art. 4. § 1. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

HOOFDSTUK II. - Definities

Art. 5. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit:
- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudin-gen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen, en van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenverenigingen: de in artikel 35 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

3° bepalingen: de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

4° Instituut: het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;

5° direct onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van het geslacht;

6° directe discriminatie: direct onderscheid op grond van het geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van deze wet;

7° indirect onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° indirecte discriminatie: indirect onderscheid op grond van het geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

9° intimidatie: ongewenst gedrag dat met het geslacht verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

10° seksuele intimidatie: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

11° positieve actie: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met het geslacht te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° opdracht tot discrimineren: elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van geslacht;

13° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig artikel 13;

14° sociale zekerheid: de wettelijke regelingen inzake werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de jaarlijkse vakantie voor arbeid in loondienst, arbeid als zelfstandige en als ambtenaar;

15° sociale voordelen: de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap;

16° aanvullende regelingen voor sociale zekerheid: regelingen die tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of een één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

HOOFDSTUK III. - Toepassingsgebied

Art. 6. § 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstellingen, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op:

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
- de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
- de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming;
- de bepaling en de toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;
- de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen;

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
- de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de collectieve regelingen voor zelfstandigen, de arbeidsreglementen, alsook de eenzijdige werkgeversbeslissingen en de eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;
- de toekenning en bepaling van het loon, het ereloon of de bezoldiging;
- de toekenning en bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer of door de opdrachtgever aan de zelfstandige uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regelingen inzake feestdagen en zondagsrust;
- de regelingen inzake nachtarbeid;
- de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;
- de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;

- de bevordering van de arbeids- en de loonsverbetering van de werknemers;
- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;
- de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid;

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
- de ontslagbeslissing;
- de bepaling en de toepassing van de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag;
- de bepaling en de toepassing van criteria bij de ontslagselectie;
- de toekenning en de bepaling van vergoedingen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie;
- de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

§ 3. Wat de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend van toepassing bij:
- de bepaling van het toepassingsgebied van deze regelingen, alsmede de voorwaarden inzake toelating tot die regeling;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties;
- de bepaling van de personen die aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
- de bepaling of verplicht dan wel vrijwillig aan dergelijke regeling wordt deelgenomen;
- de bepaling van de regels voor de toetreding tot de regelingen of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor prestaties;
- de bepaling van de regels ten aanzien van de terugbetaling van premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op prestaties op lange termijn waarborgen;
- de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de prestaties;
- de bepaling van het behoud of de verwerving van rechten tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst;
- de bepaling van de rechten op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

Art. 7. De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele 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 of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet.

TITEL II.
RECHTVAARDIGING VAN ONDERSCHEID

HOOFDSTUK I.
Rechtvaardiging van direct onderscheid

Afdeling I. - Inzake goederen en diensten

Art. 8. In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld de artikelen 9, 10, 16, 17 en 18.

Art. 9. § 1. In afwijking van artikel 8, kan een direct onderscheid gemaakt worden op grond van geslacht als de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht, objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na raadpleging van het Instituut, op limitatieve wijze de goederen en diensten die beschouwd kunnen worden als exclusief of essentieel bestemd voor de leden van één geslacht.

Wanneer het Instituut zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

§ 3. Bij gebreke van de in de vorige paragraaf bedoelde koninklijke besluiten, en uiterlijk tot 21 december 2007, komt het de rechter toe geval per geval na te gaan of de in § 1 bedoelde onderscheiden objectief met een gewettigd doel kunnen worden verantwoord, alsmede of de middelen om dat doel te verwezenlijken geschikt en noodzakelijk zijn.

Art. 10. § 1. In afwijking van artikel 8, is een direct onderscheid op grond van geslacht toegelaten voor de bepaling van verzekeringspremies en -prestaties, als het objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken gepast en noodzakelijk zijn.

§ 2. Deze bepaling is niet van toepassing op verzekeringsovereenkomsten die worden afgesloten in het kader van een aanvullende regeling voor sociale zekerheid. Deze overeenkomsten worden exclusief beheerst door artikel 12.

§ 3. De uitzondering bepaald in § 1 zal ophouden van kracht te zijn op de datum bepaald door de Koning, en ten laatste op 21 december 2007.

Afdeling II. - Inzake Sociale zekerheid, sociale voordelen, en lidmaatschap van professionele organisaties

Art. 11. In de in de artikelen 6, § 1, 2°, 6, § 1, 3° en 6, § 1, 7°, bedoelde materies vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de in de artikelen 16,17 en 18 bedoelde gevallen.

Afdeling III. - Inzake Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Art. 12. § 1. In de in artikel 6, § 1, 4°, bedoelde materies en onverminderd paragraaf 2 van dit artikel en de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie.

§ 2. Wat de dienstjaren gepresteerd na 17 mei 1990 betreft, mag de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging geen direct onderscheid op grond van geslacht inhouden.

In afwijking van het eerste lid zijn alleen verschillen gegrond op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen toegelaten.

In afwijking van het tweede lid mogen pensioentoezeggingen geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de persoonlijke bijdragen.

In afwijking van het tweede lid mogen de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de bijdragen.

In overeenstemming met het eerste lid, levert het direct onderscheid op grond van geslacht in de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging, met betrekking tot dienstjaren gepresteerd tot en met 17 mei 1990, geen ongeoorloofd onderscheid op in strijd met artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Afdeling IV. - Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen

Art. 13. § 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, en onder voorbehoud van artikelen 16, 17 en 18, kan een direct onderscheid op grond van geslacht enkel worden gerechtvaardigd op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:
- een bepaald kenmerk dat verband houdt met het geslacht vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

§ 3. De Koning bepaalt, bij een in besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt overeenkomstig de in § 2 bepaalde voorwaarden.

§ 4. De koninklijke besluiten bedoeld in de vorige paragraaf worden getroffen:
- wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoeld bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;
- wat de privésector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Afdeling V. - Inzake de vermelding in een officieel stuk en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek

Art. 14. In de in de artikelen 6, § 1, 6°, en 6, § 1, 8°, bedoelde aangelegenheden en onder voorbehoud van de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK II.
Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Art. 15. Elk indirect onderscheid op grond van geslacht vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK III.
Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 16. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden:
- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;

- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen:
- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 17. De bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Art. 18. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

§ 3. De Koning neemt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad, de nodige maatregelen om de wetgeving betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de gezinstoeslagen, de pensioenen, de werkloosheidsverzekering en de jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Deze maatregelen zullen met name het volgende behandelen:

1° de begrippen "gezinshoofd" en "personen ten laste";
2° de verschillen in de toekenningsvoorwaarden betreffende bepaalde prestaties;
3° de verschillen betreffende de bewijslast;
4° de verschillen in de berekeningswijze en in het bedrag van bepaalde vergoedingen.

§ 4. De koninklijke besluiten houdende uitvoering van artikel 18, § 3, worden voor advies voorgelegd aan de bevoegde parlementaire commissies.

TITEL III

HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod

Art. 19. In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie op grond van de beschermde criteria verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan:
- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- sexuele intimidatie.

HOOFDSTUK II. - Rechtsbescherming

Art. 20. De bepalingen die strijdig zijn met deze wet alsook de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze wet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Art. 21. § 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op een ander terrein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mogen zij tegen wie de de klacht is ingediend geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van de betrokkene, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van § 1, wordt onder klacht begrepen:
- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de organisatie of instelling tegen wie de klacht is ingediend, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door het Instituut of door een belangenvereniging;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het Instituut of door een belangenvereniging.

De in het eerste lid, eerste en tweede gedachtestreepje, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 3. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet hij die de maatregel genomen heeft, aan de betrokkene een schadevergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 2 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 6. Op vraag van de verweerder, kan de rechter bij wie de in § 2 bedoelde klacht aanhangig is gemaakt, beslissen om de in § 3 bepaalde termijn in te korten.

Art. 22. § 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen:
- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend door de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ten voordele van de betrokkene, tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Instituut bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het Instituut of een belangenvereniging.

De in het eerste lid, eerste tot derde gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene, in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. Wanneer de betrokkene na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige

maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade; in laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de onderneming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen heeft geacht;

2° wanneer de betrokkene de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de betrokkene een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om dringende redenen, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van § 1 heeft geacht.

§ 8. Wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met § 1, dient de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte;

§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

Art. 23. § 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald:

1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro; dat bedrag wordt verhoogd tot 1300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 20, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°.

Art. 24. De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut of van een van de belangenverenigingen, of van het openbaar ministerie of het arbeidsauditoraat wanneer hij de vordering aanhangig heeft gemaakt met toepassing van artikel 16 van de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385novies van het Gerechtelijk Wetboek.

Art. 25. § 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut, van een van de belangenverenigingen, van het openbaar ministerie, of, naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift:

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;

3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;

4° het voorwerp en de korte samenvatting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld meegedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

TITEL IV. - STRAFRECHTELIJKE BEPALINGEN

Art. 26. Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie elke vorm van opzettelijke directe discriminatie opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie of seksuele intimidatie, op grond van geslacht.

Art. 27. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen.

Art. 28. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt jegens een persoon discrimineert wegens zijn geslacht.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht.

Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.

Indien een van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Art. 29. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft zij die

zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 25 werd gewezen.
Art. 30. In geval van een inbreuk op de artikelen 27, 28 of 29, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.
Art. 31. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de in deze wet bedoelde misdrijven.

TITEL V. - BEWIJSLAST

Art. 32. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.
Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie:
- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- sexuele intimidatie.

Art. 33. § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Instituut of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.
§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:
1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen van hetzelfde geslacht; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Instituut of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of
2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.
§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:
1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of
2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of
3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt."

TITEL VI. - BEVOEGDE INSTANTIES

Art. 34. Het Instituut kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven.
Art. 35. Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld:
1° elke instelling van openbaar nut en vereniging, die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezit, en zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;
2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités;
3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten of instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;
5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.
Art. 36. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van het Instituut en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

TITEL VII. - VARIA

Art. 37. § 1. De Koning, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, kan maatregelen nemen om te waarborgen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen zoals voorzien door deze wet.
§ 2. De in § 1 bedoelde koninklijke besluiten worden getroffen:
- wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien of van het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;
- wat de privésector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad;

De geraadpleegde organen geven hun advies binnen twee maanden vanaf de aanvraag.
Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.
Art. 38. § 1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.
Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.
§ 2. Voor wat de aanvullende pensioenen betreft, met inbegrip van de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde eventuele solidariteitsuitkeringen, onverminderd de bepalingen van § 1, is de in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten bedoelde Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de in artikel 54 van voornoemde wet van 28 april 2003 bedoelde strafbepalingen van toepassing onverminderd titel IV.
§ 3. Voor wat de aanvullende pensioenen voor zelfstandigen betreft, met inbegrip van de in de titel II, Hoofdstuk I, Afdeling 4, van de programmawet (I) van 24 december 2002 bedoelde eventuele solidariteitsuitkeringen, onverminderd de bepalingen van § 1, is de in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten bedoelde Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de in artikel 62 van de programmawet bedoelde strafbepalingen van toepassing onverminderd titel IV.
Art. 39. Artikel 4, 6°, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen, wordt vervangen door de volgende bepaling:
"6° in recht op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere wetten die spécifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven;"
Art. 40. De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, wordt opgeheven.
Art. 41. Artikel 29 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, wordt opgeheven.
Art. 42. In artikel 1, 32°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, worden littera n, o, p opgeheven.
Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 10 mei 2007.
ALBERT
Van Koningswege:
De Minister van Maatschappelijke Integratie,
C. DUPONT
Met 's Lands zegel gezegeld:
De Minister van Justitie,
Mevr. L. ONKELINX

Verantwoordelijke uitgever Jozef De Witte - December 2007 - Design Signelazer.be

Alle seminaries werden actief bijgewoond door: Silvia AKIF, Selor / Jacques ALGAZY, advocaat (Groot-Brittannië) / Gert BACKX, CGKR / Lien BASE, VDAB Jobcoaching / Christian BAYART, advocaat / Michiel BONTE, CGKR / Didier BOONE, CGKR / Gunars BRIEDIS, ACLVB / Isabelle CARLES, ULB / Catherine CASSERLEY, advocaat (Groot-Brittannië) / Patrick CHARLIER, CGKR / Hans CLAUWAERT, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg / Stien COESSEN, Business & Society Belgium / François COLAS, Trace / Annie CORNET, EGID ULg / Yves DARIO, CGKR / Peter DECAVELE, IDEWE / Edouard DELRUELLE, CGKR / Isabelle DEMEESTER, CGKR / Stijn DEMEESTERE, advocaat / Dirk DE MEIRLEIR, CGKR / Nathalie DENIES, CGKR / Eliane DEPROOST, CGKR / Marie-Pierre DESSART, Mobistar / Francine DEVRIES, ACTIRIS / Jozef DE WITTE, CGKR / Sakis DIMITRAKOPOULOS, ACV / Hugo ENGELEN, ACLVB / Nevin ERYLIMAZ, CGKR / Frédérique FASTRE, IGVM / Frédéric FIORE, ABVV / Jean-François FUNCK, rechter (Arbeidsrechtbank – Nijvel) / Myriam GERARD, ACV / Julie GERYL, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg / Véronique GHESQUIERE, CGKR / Rob GIJSEN, Center Parcs Holding / Françoise GOFFINET, IGVM / Valérie HENDRIKX, Ethias / Brigitte HUDLOT, Business & Society Belgium / Fatima JALALI, IGVM / Olivier KLEIN, ULB / Danuta KUZYN, CGKR / Rachida LAMRABET, CGKR / Christine LARDIN, IGVM / Audrey LEENAERTS, Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest / André LEURS, ACV / Laurent LICATA, ULB / Pierre-Paul MAETER, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg / Claudio MODOLO, CGKR / Bart MONDELAERS, CGKR / Amina NADI, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg / Pierre NEVEN, CHR van Bergen / Christian PANIER, rechter (Rechtbank van eerste aanleg – Namen) / Michel PASTEEL, IGVM / Serge PAUQUET, EXKI / Lieve PONNET, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg / Valérie POUCET, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg / Géraldine REYMENANTS, IGVM / Carla RIJMENAMS, IGVM / Marjolijn SABBE, VDAB Jobcoaching / Carmen SIMON, CGKR / Stefan SOTTIAUX, Universiteit van Antwerpen / Bart THOEN, Volvo / Annick THYRE, ABVV / Norbert VANBESELAERE, KUL / Vincent VAN DAMME, Epsilon / Philippe VAN DENABEELE, ACLVB / Michel VANDERKAM, CGKR / Cécile VANDEVANDEL, Federale politie / Michiel VAN DE VOORDE, Vlaamse gemeenschap / Benoît VAN GRIEKEN, Randstad / Katrien VAN LEIRBERGHE, Holebifederatie / Vincent VANMALDEREN, Selor / Philippe VAN MUYLDER, ABVV / Patrick VERRAES, IGVM / Suzanne VOGEL, CGKR / Marijke WEEWOUTERS, IGVM / Vincent YZERBYT, UCL

Een gezamenlijk initiatief van
- het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
- het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

Met de cofinanciering van het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijkheid van kansen van de Europese Commissie
In het kader van 2007, Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
Koningsstraat 138 - B 1000 Brussel
T **02 212 30 00** . F **02 212 30 30**
epost@cntr.be / **www.diversiteit.be**

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISME BESTRIJDING

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN
INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Verschil moet er zijn Discriminatie niet
www.stop-discrimination.info

2007 — Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen