

Julie Ringelheim, Olivier Struelens en Jogchum Vrielink

met de medewerking van Caroline Simon en Vincent Yzerbyt

Elf jaar antidiscriminatierechtspraak: een statistische doorlichting



Brussel 2025

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Lijst met afkortingen.....	9
Inleiding	11
I. Context en methodologie	15
1. Context van de studie: hervorming van het discriminatierecht begin jaren 2000	15
2. De afbakening van het jurisprudentiële corpus.....	19
2.1. De onderzochte periode	19
2.2. De in aanmerking genomen beschermde criteria	20
2.3. Verschijningsvormen van discriminatie en toepassingsgebieden	22
2.4. In aanmerking genomen gerechtelijke instellingen: de hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde	22
3. Het verzamelen van de (rechterlijke) uitspraken.....	23
3.1. Gebruikte bronnen	23
3.2. Reacties van hoven en rechtbanken op ons verzoek.....	26
3.3. De keuze om de analyses van de succesgraad van verzoekers te beperken tot de rechtspraak van de arbeidsgerechten	28
3.4. Schatting van de volledigheidsgraad van de verzamelde rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven	31
4. Het opzetten van de jurisprudentiedatabank en de uitgevoerde analyses.....	42
II. Discriminatiegeschillen: algemene gegevens	45
Inleiding	45
1. De rechtscolleges	46
2. Ingeroepen beschermde criteria	48
2.1. De verdeling van de beslissingen per beschermd criterium	49
2.2. De verschillende componenten van het criterium 'gender'	51
3. De betrokken toepassingsgebieden	53
4. Types van gebruikte procedures.....	60
4.1. Overzicht van civiele procedures.....	60

4.2.	Minderheid van strafprocedures, ook binnen de rechtspraak betreffende origine en gender	61
4.3.	De stakingsvordering: vaker gebruikt voor de rechtbanken van eerste aanleg dan voor de arbeidsrechtbanken	62
III.	Discriminatiegeschillen binnen arbeidsbetrekkingen voor de arbeidsgerechten	65
	Inleiding	65
A.	Kenmerken van de discriminatiegeschillen.....	67
1.	De gevatte rechtscolleges.....	67
1.1.	Verdeling van de beslissingen per rechtsniveau	67
1.2.	Verdeling van de arresten per arbeidshof.....	68
1.3.	De verdeling van de beslissingen in eerste aanleg per arbeidsrechtbank.....	70
2.	De kenmerken van de partijen	72
2.1.	De verzoekende partijen	72
2.2.	Focus op de vorderingen van Unia, het IGVM, verenigingen en vakbonden	75
2.3.	Het geslacht van de verzoekers.....	78
2.4.	De verwerende partijen	82
2.5.	De partijen die beroep instellen.....	84
3.	De beschermde criteria	85
3.1.	De verdeling van de beslissingen per beschermd criterium	85
3.2.	De beschermde criteria in zaken met 'meervoudige criteria'	91
3.3.	De componenten van het criterium 'gender'	93
4.	De aangevoerde verschijningsvormen van discriminatie	97
5.	Het aspect van de arbeidsrelatie dat in het geding is.....	103
B.	De succesgraad van de verzoekers.....	107
1.	Succesgraad van de verzoekers: berekeningswijze	107
2.	Succesgraad van de verzoekers voor de arbeidsgerechten: algemene resultaten	109
3.	Succesgraad naargelang het ingeroepen beschermde criterium	113
3.1.	Belangrijke verschillen tussen de criteria.....	113
3.2.	Succesgraad naargelang de betrokken genderdimensie	116
4.	Succesgraad naargelang het type aangevoerde discriminatie.....	118

5.	Succesgraad naar gelang de aard van de partijen	124
5.1.	Succesgraad naar gelang Unia of het IGVM partij zijn in de zaak	124
5.2.	Succesgraad in hoger beroep naargelang de partij die het beroep instelt .	129
6.	Succesgraad naargelang van de wijze van vertegenwoordiging van de verzoekers	130
7.	De succesgraad naar gelang het in geding zijnde aspect van de arbeidsrelatie .	132
8.	Wisselwerking tussen een discriminatievordering en andere vorderingen binnen dezelfde procedure	135
9.	Evolutie van de succesgraad in de loop van de tijd.....	140
	Conclusie.....	143
	Bibliografie	147
	Index van tabellen en grafieken	151

Samenvatting

Wie stapt er naar de rechter om discriminatie aan te klagen, en welke (verschijnings)vormen van discriminatie worden daarbij het vaakst ingeroepen? Komen gerechtelijke overwinningen vaker voor wanneer bepaalde beschermde criteria (zoals gender, origine, handicap of religie) in het spel zijn? Of wanneer bepaalde vormen van discriminatie (direct, indirect, weigering redelijke aanpassing, intimidatie, enz.) worden ingeroepen? Of nog: wanneer een instelling zoals Unia of het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) betrokken is bij de procedure? Dit is het soort vragen waarop deze studie een antwoord wil bieden. Het gaat om het eerste onderzoek van deze aard dat in België werd uitgevoerd: een statistische 'röntgenfoto' van de rechtspraak inzake discriminatie op grond van gender, (etnische) origine, handicap, godsdienst of overtuiging, leeftijd of seksuele oriëntatie, gewezen door Belgische hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde tussen 1 januari 2009 en 31 december 2019.

Het doel van deze studie is tweeledig. Enerzijds wil ze inzicht bieden in de manier waarop de discriminatiewetten worden gebruikt door personen die zich slachtoffer achten van discriminatie en door de instellingen die belast zijn met discriminatiebestrijding. Zo wordt duidelijk welke domeinen (werk, huisvesting, onderwijs, enz.), welke beschermde criteria en welke vormen van discriminatie het vaakst – en het minst vaak – aanleiding geven tot gerechtelijke procedures. Anderzijds brengt het onderzoek in kaart hoe verschillende factoren – zoals het betrokken beschermde criterium, het type aangevoerde discriminatie of de aard van de procespartijen – de succesgraad van verzoekers beïnvloeden. Op die manier werpt de studie een nieuw licht op de toepassing van de discriminatiewetten door de rechterlijke macht.

In een eerste deel presenteren we de context en de methodologie van de studie. We brengen in herinnering dat het discriminatierecht begin jaren 2000 grondig werd hervormd om de bescherming tegen discriminatie uit te breiden en te verbeteren. Vervolgens lichten we de methodologie toe die we hebben gebruikt om relevante rechtspraak te verzamelen en de databank op te bouwen die de basis vormt van de analyses in dit rapport. Belangrijk is daarbij dat de studie zich niet alleen baseert op gepubliceerde rechtspraak (beschikbaar in tijdschriften, juridische databanken of op de website van Unia), maar vooral op ongepubliceerde beslissingen, waarvan een groot deel rechtstreeks via rechtbanken en hoven werd verkregen. Ook via het IGVM, gespecialiseerde advocaten en ngo's hebben we rechtspraak verkregen. Deze verschillende bronnen hebben het mogelijk gemaakt in totaal 760 relevante beslissingen te identificeren, uitgesproken door diverse rechtscolleges van de rechterlijke orde in België tussen 2009 en 2019.

In het tweede deel van de studie worden de belangrijkste kenmerken van het antidiscriminatiecontentieux gepresenteerd, zoals die naar voren komen uit de verzamelde

rechtspraak (760 beslissingen). Dat deel biedt informatie over het aantal ingestelde procedures, onderverdeeld naar niveau en type rechtscolleges, de ingeroepen beschermde criteria, de domeinen waarin de vermeende discriminaties zich voordoen en de aard van de gebruikte procedures.

Het derde deel concentreert zich op de rechtspraak van de arbeidsgerechten. Om redenen die worden uiteengezet in het eerste deel, beschikken we over de meest volledige gegevens voor de rechtspraak van deze hoven en rechtbanken. Gezien het binnen die rechtspraak in de grote meerderheid over discriminatie in arbeidszaken gaat (93,3% van de beslissingen van de gecombineerde arbeidsgerechten), hebben we ervoor gekozen dat deel van de studie tot dat domein te beperken. Dit tweede jurisprudentiële 'subcorpus' omvat 612 beslissingen (374 vonnissen van de arbeidsrechtbanken en 238 arresten van de arbeidshoven).

In het betreffende deel schetsen we eerst weer de kenmerken van de onderzochte rechtspraak: de betrokken hoven en rechtbanken, de relevante beschermde criteria, de ingeroepen vormen van discriminatie, de centraal staande arbeidskwestie (aanwerving, ontslag, enz.), en de (kenmerken van) de betrokken partijen (geslacht van de verzoekers, frequentie van beroepen ingesteld door Unia of het IGVM, aard van de verwerende personen of instellingen). Uit die analyse blijkt dat gender veruit het meest ingeroepen criterium is (47,1% van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken). Bovendien heeft in circa driekwart (77,3%) van de gevallen waarin gender centraal stond, de discriminatie betrekking op moederschap (zwangerschap of bevalling). Het tweede meest voorkomende criterium is handicap (21,4%), gevolgd door leeftijd (13,9%). Discriminatie op grond van origine (nationaal of etnisch) komt daarentegen relatief weinig voor: slechts 7,8% van de verzamelde beslissingen van de arbeidsrechtbanken heeft betrekking op die criteria. Wat de vormen van discriminatie betreft, heeft directe discriminatie de hoogste frequentie (36,1%). Beroepen wegens indirecte discriminatie of (discriminatoire) intimidatie zijn daarentegen veel zeldzamer (respectievelijk 14,4% en 9,1%). Een ander opvallend resultaat: in bijna 80% van de geïdentificeerde beslissingen van de arbeidsrechtbanken gaat het om discriminatie bij ontslag (of een andere vorm van beëindiging van de arbeidsrelatie). Procedures over mogelijke discriminatie bij aanwerving zijn daarentegen bijzonder schaars: amper 7,5% van de verzamelde vonnissen heeft daarop betrekking.

Vervolgens onderzoeken we de succesgraad van personen of organisaties die naar de rechter stappen om een discriminatie aan te klagen. Met andere woorden: in hoeveel van de beslissingen krijgt de verzoeker gelijk? Een eerste opvallende vaststelling is dat dit in een minderheid van de gevallen gebeurt: slechts 38,9% van de onderzochte beslissingen leidt tot een vaststelling van discriminatie. Een tweede belangrijke vaststelling is dat dit algemene resultaat aanzienlijke verschillen maskeert binnen de onderzochte rechtspraak. Dankzij de statistische analyse konden we een significante samenhang blootleggen tussen verschillende factoren en de kans dat verzoekers een vaststelling van discriminatie bekomen.

Zo speelt het ingeroepen beschermde criterium een duidelijke rol. Het succespercentage van verzoekers ligt veel hoger in zaken die verband houden met gender (50,2% gunstige beslissingen) dan in zaken die andere beschermde criteria betreffen: 33,9% voor handicap; 29,1% voor leeftijd en slechts 20,4% voor origine. Het succespercentage ligt nog lager wanneer godsdienst of overtuiging aan de orde is: slechts 10,5% van de beslissingen leidt daar tot een vaststelling van discriminatie.

Ook het type discriminatie is van belang: vrouwen die stellen te zijn ontslagen wegens hun moederschap (zwangerschap of bevalling) en zich beroepen op de bescherming van artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, halen in 55,4% van de gevallen hun gelijk. Daarentegen is het succespercentage bij indirecte discriminatie bijzonder laag, met slechts 11,8% gunstige beslissingen.

De deelname van Unia aan de procedure – in relatief weinig gevallen – heeft eveneens een duidelijke impact: terwijl het succespercentage 36,5% bedraagt voor slachtoffers die alleen procederen, gaat het om 70,6% in zaken waarbij Unia betrokken partij is. Nog een opmerkelijk gegeven: in de zeldzame gevallen waarin verzoekers worden verdedigd door een vakbondsafgevaardigde (9,1% van de beslissingen), is 64,6% van de beslissingen gunstig.

Ten slotte moet worden opgemerkt dat verzoekers in veel zaken naast discriminatie ook andere juridische argumenten aanvoeren om de betwiste maatregel aan te vechten. Daardoor kan het voorkomen dat zij weliswaar niet winnen op het vlak van discriminatie, maar wel op een ander punt. Onze cijfers tonen aan dat in de zaken waarin naast discriminatie een bijkomende vordering wordt ingesteld, in 48,8% van de gevallen de verzoekers een gunstige beslissing bekomen op ten minste één van hun vorderingen.

Samenvattend toont deze studie dat het verkrijgen van gerechtelijke erkenning van discriminatie, ondanks het aannemen van ambitieuze wetgeving op dit vlak, voor veel verzoekers bijzonder moeilijk blijft. Maar het onderzoek brengt ook ongelijkheden tussen verzoekers aan het licht: onder de personen die een discriminatiezaak aanspannen, hebben sommigen aanzienlijk meer moeite om een gunstige uitkomst te verkrijgen dan anderen, afhankelijk van het ingeroepen criterium, de aard van de discriminatie of de al dan niet betrokkenheid van een gelijkheidsinstelling bij de procedure. Deze studie wil bijdragen tot een beter begrip van de factoren die de mogelijkheid van discriminatieslachtoffers om gerechtelijke erkenning te krijgen, belemmeren of juist versterken. Ze reikt daarmee denkpistes aan om middelen te identificeren die de effectiviteit van de bescherming tegen discriminatie kunnen verbeteren.

Lijst met afkortingen

Afd.	Afdeling
Arbh.	Arbeidshof
Arbrb.	Arbeidsrechtbank
Discrim.	Discriminatie
NR	Niet relevant
IGVM	Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
RA	Redelijke aanpassingen

Inleiding

In België zijn gerechtelijke procedures het voornaamste instrument in de strijd tegen discriminatie. Iedereen die meent slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van origine, gender, handicap of een ander in de wetgeving opgenomen criterium, kan een vordering instellen om discriminatie te laten vaststellen en een schadevergoeding te vragen voor het veroorzaakte nadeel. Vorderingen kunnen ook worden ingesteld door de gelijkheidsorganen, Unia (het Interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme) en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM), evenals door verenigingen die discriminatie bestrijden en door vakbonden. In bepaalde gevallen kan bovendien strafrechtelijke vervolging worden ingesteld tegen de (vermeende) daders van discriminatie.

Wie zijn degenen die naar de rechter stappen om discriminatie aan te klagen? Om welke vormen van discriminatie gaat het het vaakst? Halen verzoekers vaker hun gelijk wanneer het gaat om bepaalde beschermde criteria (gender, origine, handicap, religie, enz.)? Of wanneer het bepaalde vormen van discriminatie betreft (direct, indirect, weigering van redelijke aanpassing, intimidatie, enz.)? Of nog: wanneer een instelling als Unia of het IGVM partij is in de procedure? Het is op dit soort vragen dat deze studie een antwoord wil bieden. Het gaat om de eerste studie van dit type die in België werd uitgevoerd:¹ ze biedt een kwantitatieve

¹ Vergelijkbaar onderzoek werd wel in andere landen uitgevoerd. In de Verenigde Staten werd een grootschalige studie verricht die zowel een kwantitatieve analyse omvatte van de rechtspraak inzake discriminatie op de arbeidsplaats (op basis van een aselecte steekproef van 1788 rechtszaken die tussen 1988 en 2003 werden ingesteld) als interviews met betrokken partijen in discriminatiezaken. Dit onderzoek werd uitgevoerd door een groep onderzoekers: Ellen BERREY, Robert L. NELSON en Laura Beth NIELSEN, *Rights on Trial: How Workplace Discrimination Law Perpetuates Inequality*, Chicago/Londen, University of Chicago Press, 2017. In Frankrijk werd tussen 2011 en 2013 een kwantitatieve studie uitgevoerd op een steekproef van 2204 arresten van hoven van beroep, uitgesproken tussen 2007 en 2010, betreffende vorderingen van werknemers inzake discriminatie. Deze arresten werden geïdentificeerd via de JURICA-databank, die alle arresten van de Franse hoven van beroep bevat. Zie: Evelyne SERVERIN en Frédéric GUIOMARD, *Des revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité. Les enseignements d'un échantillon d'arrêts extrait de la base JURICA (2007-2010)*, Cour de cassation, IRERP, 2013. Een ander Frans onderzoek werd uitgevoerd op 1578 arresten van hoven van beroep betreffende discriminatie in arbeidsverhoudingen, uitgesproken tussen 2006 en 2013, eveneens geïdentificeerd via de JURICA-databank: Bernard BOSSU, *Les discriminations dans les relations de travail devant les cours d'appel. La réalisation contentieuse d'un droit fondamental*, Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche Droit et Justice, 2014. In het Verenigd Koninkrijk werden verschillende kwantitatieve studies verricht over de rechtspraak van arbeidsrechtbanken inzake discriminatie, maar elk daarvan beperkt zich tot één enkel beschermd criterium (of vorm van discriminatie): inzake handicap, zie Laura WILLIAM, Susan CORBY en Birgit PAUKSZTAT, *Claiming Disability Discrimination. Assessing Barriers to Justice*, Zwitserland, Palgrave Macmillan, 2024 en Laura WILLIAM, Birgit PAUKSZTAT en Susan CORBY, "Justice obtained? How disabled

analyse van de rechtspraak van de Belgische hoven en rechtbanken in discriminatiezaken tussen 1 januari 2009 en 31 december 2019.

Het onderzoek heeft een dubbele doelstelling. Enerzijds wil het inzicht bieden in de manier waarop de discriminatiewetten worden gebruikt door personen die zich slachtoffer achten van discriminatie en door instellingen die discriminatie bestrijden. Het brengt in kaart welke beschermde criteria, maatschappelijke domeinen (werk, huisvesting, onderwijs, enz.) en vormen van discriminatie (direct, indirect, weigering, gebrek aan redelijke aanpassing, intimidatie, enz.) het vaakst – en het minst vaak – aanleiding geven tot gerechtelijke procedures. Anderzijds belicht de studie hoe verschillende factoren – zoals het betrokken discriminatiecriterium, de aangevoerde vorm van discriminatie of de aard van de procespartijen – de kans op succes van de verzoekende partijen beïnvloeden. Op die manier werpt de studie een nieuw licht op de toepassing van de discriminatiewetten door de Belgische rechters.

Belangrijk is dat het onderzoek zich niet alleen baseert op gepubliceerde rechtspraak (in tijdschriften of juridische databanken), maar vooral op niet-gepubliceerde beslissingen. Een aanzienlijk deel daarvan werd rechtstreeks bij de hoven en rechtbanken verkregen. Dat gegeven is van groot belang, aangezien in België slechts een zeer klein deel van de rechterlijke uitspraken wordt gepubliceerd. Het beeld dat deze studie geeft van de toepassing van het discriminatierecht door Belgische rechters is dus veel representatiever dan een analyse die uitsluitend gebaseerd is op gepubliceerde rechtspraak.

De studie omvat drie delen:

Het eerste deel schetst de context en methodologie van het onderzoek (I).

Het tweede deel schetst het profiel en de kenmerken van het onderzochte antidiscriminatiecontentieux, zoals die blijken uit de verzamelde rechtspraak (in totaal 760 beslissingen). Het deel biedt informatie over het aantal ingestelde vorderingen naar gelang de aard en het niveau van de rechtscolleges, de ingeroepen beschermde criteria, de

claimants fare at Employment Tribunals", *Industrial Relations Journal*, 50-4, p. 314-330; inzake leeftijd, zie Alysia BLACKHAM, "Enforcing rights in employment tribunals: insights from age discrimination claims in a new 'dataset'", *Legal Studies* 2021, 41-3, p. 390-409; inzake psychosociale handicap, zie Graeme LOCKWOOD, Claire HENDERSON en Graham THORNICROFT, "Mental health disability discrimination: Law, policy and practice", *International Journal of Discrimination and the Law* 2014, 14-3, p. 168-182; over seksuele intimidatie, zie Graeme LOCKWOOD, Patrice ROSENTHAL en Alexandra BUDJANOVCANIN, "A legal analysis of sexual harassment employment tribunal cases 1995-2005", *Industrial Relations Journal* 2011, 42-1, p. 86-103.

domeinen waarin de vermeende discriminaties zich situeren, en de door de verzoekers gebruikte procedures (II).

Het derde en meest uitvoerige deel van dit rapport bevat analyses die uitsluitend betrekking hebben op de rechtspraak van arbeidsgerechten. Om redenen die worden uiteengezet in het eerste deel, is voor deze rechtscolleges de verzameling van rechtspraak het volledigst. Daarom werden de analyses van de factoren die het succes van de verzoekers beïnvloeden, beperkt tot deze jurisprudentie. Omdat het binnen die rechtspraak in de overgrote meerderheid om arbeidszaken gaat, richt dit deel van de studie zich specifiek op dat domein. Deze tweede (sub)set van rechtspraak omvat 612 beslissingen.

Om te beginnen worden in dat deel de belangrijkste kenmerken van deze rechtspraak voorgesteld: de verdeling naar rechtscolleges, het soort procedures dat gebruikt wordt, de ingeroepen beschermde criteria, de aangeklaagde vormen van discriminatie en de betrokken aspecten van de arbeidsrelatie (aanwerving, ontslag, loon, enz.). Vervolgens worden gegevens verstrekt over de procespartijen: het geslacht van de verzoekers, de frequentie van de vorderingen ingesteld door verschillende actoren (met name Unia en het IGVM), en de aard van de aangeklaagde personen of instellingen. Ten slotte tonen de analyses de impact van verschillende variabelen op het succes- of faalpercentage van de personen of organisaties die naar de rechter stappen in discriminatiezaken, zoals het betrokken beschermde criterium, het type aangeklaagde discriminatie en de aard van de partijen in het geding (III).

Deze studie werd uitgevoerd in het kader van een ruimer onderzoeksproject, getiteld 'Discriminatie bestrijden via het recht: het Belgische model ter discussie' (*Combattre la discrimination par le droit : le modèle belge en question*). Naast de kwantitatieve analyse van de rechtspraak omvatte dit project een kwalitatieve inhoudsanalyse van 257 beslissingen, alsook interviews met 29 professionals (advocaten, magistraten en juristen werkzaam bij Unia en het IGVM). Deze andere onderdelen van het onderzoek worden afzonderlijk gepubliceerd;² er wordt in dit rapport sporadisch naar verwezen om bepaalde statistische resultaten te duiden.

Het onderzoek werd gecoördineerd door Julie Ringelheim en Jogchum Vrielink, en gefinancierd door het Fonds de la Recherche Scientifique–FNRS via PDR-financiering nr. T.0197.19. Het werd uitgevoerd met de gewaardeerde medewerking van Olivier Struelens, postdoctoraal onderzoeker aan de UCLouvain van september 2021 tot mei 2024, en Caroline Simon, postdoctoraal onderzoekster aan de UCLouvain van september 2019 tot januari 2021.

² Zie meer bepaald Julie RINGELHEIM, Olivier STRUELENS en Jogchum VRIELINK, "L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges", *Revue trimestrielle des droits de l'homme* 2025, 1-141, p. 145-178.

De inferentieel-statistische analyses werden mogelijk gemaakt dankzij de waardevolle hulp van Vincent Yzerbyt, gewoon hoogleraar sociale psychologie aan de UCLouvain, alsook van Mathias Dah Fienon en Catherine Rasse van het team *Support en Méthodologie et Calcul Statistique* van de UCLouvain. Wij zijn hen bijzonder dankbaar. Wij danken eveneens Ginette Herman, emeritus-hoogleraar sociale psychologie aan de UCLouvain, voor haar zorgvuldige herlezing van een voorlopige versie van dit rapport en haar waardevolle suggesties, evenals Aude Lejeune, onderzoekster in de sociologie aan het CNRS, en Paul Borghs, jurist bij Unia, voor hun verhelderende opmerkingen. Een deel van de resultaten die in dit rapport worden voorgesteld, werd reeds gepresenteerd tijdens een studiedag die op 24 mei 2024 aan de UCLouvain Saint-Louis Bruxelles werd georganiseerd. De collega's en praktijkexperts die toen bereid waren om op onze bevindingen te reageren, willen we graag bedanken voor hun inspirerende suggesties: Eva Brems, Emmanuelle Bribosia, Patrick Charlier, Jean De Munck, Olivier De Schutter, Alice Garrot, Aude Lejeune, Robert Medard Inghilterra, Colm O'Conneide, Isabelle Rorive en Dorothea Staes. We zijn Unia erkentelijk voor hun hulp bij de grafische vormgeving van dit rapport. Onze dank gaat ook uit naar de voorzitters van de hoven en rechtbanken die positief hebben gereageerd op ons verzoek om rechtspraak ter beschikking te stellen, en in het bijzonder naar degenen die ons toegang hebben verleend tot hun interne databanken (met inachtneming van de Algemene Verordening Gegevensbescherming), waardoor wij een exhaustieve verzameling van de rechtspraak van hun rechtscollege konden samenstellen – dit heeft in aanzienlijke mate bijgedragen aan de kwaliteit van onze resultaten. Tot slot willen wij alle personen bedanken die we hebben mogen interviewen in het kader van dit onderzoeksproject.

I. Context en methodologie

In dit eerste deel beginnen we met de juridische context van deze studie en de daarin geanalyseerde rechtspraak. Die context wordt bepaald door de ingrijpende hervorming van het Belgische discriminatierecht aan het begin van de jaren 2000. Vervolgens verduidelijken we de afbakening van het rechtspraakcorpus waarop deze studie steunt. Ten slotte leggen we uit hoe de relevante uitspraken werden verzameld en hoe de jurisprudentiedatabank werd opgebouwd die als basis diende voor de in dit rapport gepresenteerde statistische gegevens.

1. Context van de studie: hervorming van het discriminatierecht begin jaren 2000

Het Belgische discriminatierecht onderging begin jaren 2000 een fundamentele hervorming. Tot dan toe was enkel discriminatie op grond van origine³ en geslacht⁴ bij wet verboden. In de jaren 1990 klonken echter steeds meer stemmen die opriepen tot een herziening van deze wetgeving.⁵ De beperking van de beschermde criteria tot origine en geslacht werd steeds vaker in vraag gesteld. Bovendien wezen verschillende terreinactoren op het gebrek aan effectiviteit van de wet van 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de zogenaamde 'Wet-Moureaux'. Naast deze interne factoren die aandrongen op hervorming, speelde ook externe druk een rol, voortvloeiend uit de Europese verplichtingen: in 2000⁶, 2004⁷ en 2006⁸ nam de Europese Unie (EU) een reeks belangrijke

³ Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

⁴ In het Belgisch recht was het verbod op discriminatie op grond van geslacht oorspronkelijk gebaseerd op de bepalingen van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 houdende economische heroriëntering, getiteld 'Gelijke behandeling van mannen en vrouwen'.

⁵ Caroline SÄGESSER, "La loi anti-discrimination", *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2005, vol.1887-1888, nr. 22-23, p. 5-68.

⁶ 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 en richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

⁷ 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.

⁸ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).

richtlijnen inzake discriminatie aan, die, zoals voor alle lidstaten, ook door België moesten worden omgezet in nationaal recht.

Dit proces leidde op federaal niveau tot het aannemen van drie wetten op 10 mei 2007, gewijd aan de strijd tegen discriminatie:⁹ de eerste, betreffende raciale en etnische discriminatie, hervormde de 'Wet-Moureaux' van 1981 grondig (hierna: 'Antiracismewet');¹⁰ de tweede betreft discriminatie op grond van geslacht en gender (hierna: 'Genderwet');¹¹ de derde verbiedt discriminatie op een reeks criteria die niet door de twee voorgaande wetten worden bestreken (hierna: 'Antidiscriminatiewet').¹² Daarnaast hebben de gefedereerde entiteiten elk decreten of ordonnanties aangenomen die discriminatie verbieden binnen hun bevoegdheidsdomeinen.¹³ Het doel van de Belgische wetgever(s) bij het aannemen van deze nieuwe wetgeving was om de juridische bescherming tegen discriminatie te versterken en uit te breiden.

Een eerste belangrijke wijziging was de uitbreiding van het discriminatieverbod naar criteria die voordien niet in de Belgische wetgeving waren opgenomen. De EU-richtlijnen van 2000 verplichtten de lidstaten immers om discriminatie niet alleen te verbieden op grond van 'ras' (in de terminologie van de richtlijn) of etnische origine en gender – criteria die reeds onder de wetgeving vielen – maar ook op grond van leeftijd, handicap, seksuele oriëntatie en

⁹ Een eerste wet tot omzetting van de Europese richtlijnen 2000/43 en 2000/78 werd aangenomen in 2003 (wet van 25 februari 2003 tot 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). Deze wet werd echter gedeeltelijk vernietigd door het Grondwettelijk Hof (arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004). Rekening houdend met de aanneming door de Europese Unie van bijkomende richtlijnen inzake non-discriminatie, met name de richtlijnen 2004/113 en 2006/54, verkoos de wetgever nieuwe wetten op te stellen in plaats van de wet van 25 februari 2003 te wijzigen.

¹⁰ Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (BS 30 mei 2007). Deze wet heeft betrekking op de criteria nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming.

¹¹ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Deze wet heeft de vroegere wet betreffende geslachtsdiscriminatie in arbeidscontext opgeheven, namelijk de wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

¹² Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

¹³ Deze wetgevende teksten zijn te talrijk om hier op te sommen. Zie de website van Unia, die het volledige overzicht bevat van de relevante wetgeving: <https://www.unia.be/nl/wetgeving-en-rechtspraak>

godsdienst of overtuiging. De Belgische wetgever voerde bovendien aanvullende criteria in die het Unierecht niet vereiste, zoals gezondheidstoestand en vermogen.¹⁴

Een tweede belangrijke vernieuwing betrof de herdefiniëring en uitbreiding van het begrip discriminatie, conform de Europese vereisten. De wetgeving omvat sindsdien niet enkel directe maar ook indirecte discriminatie, intimidatie en seksuele intimidatie, het weigeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, en de opdracht tot discrimineren. Door deze verschillende vormen van discriminatie te erkennen, wil de wetgever de verscheidenheid aan discriminerende gedragingen en praktijken die zich in de samenleving voordoen, beter juridisch kunnen vatten. De wetgeving voorziet bovendien in bescherming tegen represailles (zoals ontslag) voor personen die een klacht hebben ingediend of die hebben getuigd ter ondersteuning van een klacht.

Daarnaast werden diverse maatregelen ingevoerd om gerechtelijke procedures inzake discriminatie te vergemakkelijken. Zo vond er een verschuiving plaats van het strafrecht naar het burgerlijk recht: terwijl de wet van 1981 enkel het strafrecht aanwendde om discriminatie te bestrijden, leggen de wetten van de beginjaren 2000 eerder het accent op burgerlijke rechtsvorderingen.¹⁵ Het voordeel van burgerlijke procedures is dat de verzoeker niet hoeft te bewijzen dat de verweerder discriminerende bedoelingen had: buiten het strafrecht wordt het begrip discriminatie losgekoppeld van het idee van opzet. Bovendien werd, zoals vereist door het Europese recht, een regeling inzake bewijslastverdeling ingevoerd - die enkel geldt voor burgerlijke en administratieve procedures, niet voor strafzaken. Dit mechanisme heeft

¹⁴ Beide criteria worden vermeld in de antidiscriminatiewet. Deze wet omvat ook nog andere beschermde criteria, die niet (eveneens) opgenomen zijn in het Unierecht. In haar oorspronkelijke versie, aangenomen op 10 mei 2007, ging het om burgerlijke staat, geboorte, politieke overtuiging, taal, een fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst. Nadien werd aan deze lijst nog syndicale overtuiging toegevoegd, bij wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.

¹⁵ De burgerrechtelijke bepalingen die discriminatie verbieden, zijn van toepassing op discriminatie op grond van alle beschermde criteria. De federale discriminatiewetgeving – zoals die gold tijdens de onderzoeksperiode – omvatte daarentegen enkel een strafrechtelijk verbod op discriminatie, gepleegd door een particulier, als het ging om de criteria van de antiracismewet en (sinds 2014 ook) de genderwet én als het bovendien ging om de toepassingsgebieden van arbeidsbetrekkingen of de toegang tot en het aanbod van publiek toegankelijke goederen en diensten. In het kader van de hervorming van het Strafwetboek die op 22 februari 2024 werd aangenomen, werd deze regeling gewijzigd: krachtens het nieuwe Strafwetboek, dat op 8 april 2026 in werking zal treden, zal elke discriminatie begaan door een privépersoon op het vlak van arbeidsverhoudingen of bij de toegang tot goederen en diensten, ongeacht het betrokken beschermde criterium, strafrechtelijk worden gesanctioneerd (artikelen 254 en 255 van Boek II van het nieuwe Strafwetboek). Die hervorming dateert van na de periode waarop deze studie betrekking had en heeft dus geen invloed op de onderzochte rechtspraak. Er zijn zowel onder het nieuwe Strafwetboek als onder de voordien van kracht zijnde federale discriminatiewetgeving ook (nog altijd) strafrechtelijke sancties voorzien voor discriminatie door een openbaar ambtenaar in de uitoefening van zijn functie, ongeacht het beschermde criterium.

tot doel de bewijslast voor verzoekers te verlichten. In burgerlijke zaken rust normaliter de bewijslast op de verzoekende partij, die moet aantonen wat zij beweert. Als een verzoeker in een discriminatiezaak echter feiten aanbrengt die, naar het oordeel van de rechter, een vermoeden van discriminatie kunnen doen rijzen, dan verschuift de bewijslast naar de verweerder, die dan moet aantonen dat de betwiste maatregel in werkelijkheid op niet-discriminerende gronden berust.¹⁶ Een andere maatregel ter bevordering van de gerechtelijke bestrijding van discriminatie is dat zowel de federale als de deelstatelijke discriminatiewetgeving bepaalde instellingen en organisaties het recht toekent om rechtsvorderingen in te stellen. Het gaat daarbij om de gelijkheidsorganen Unia¹⁷ en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM),¹⁸ bepaalde 'belangengroeperingen' (verenigingen met als maatschappelijk doel de verdediging van de mensenrechten of de bestrijding van discriminatie) en vakbonden en werkgeversorganisaties. De wetgeving verleent ook het openbaar ministerie, en voor aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken vallen, het arbeidsauditoraat, de bevoegdheid om een burgerlijke procedure wegens discriminatie in te stellen.¹⁹ Ten slotte zijn Unia en het IGVM bevoegd om informatie en advies te verstrekken aan iedereen die meent slachtoffer te zijn van discriminatie, inclusief informatie over een mogelijke rechtsgang.

De aangepaste federale en deelstatelijke wetgeving en de rechtspraak die eruit is voortgevloeid, hebben aanleiding gegeven tot talrijke juridische commentaren en analyses.²⁰

¹⁶ In strafprocedures daarentegen rust de bewijslast volledig bij het openbaar ministerie (of rechtstreeks dagende partij(en)), dat (/die) de feiten moet bewijzen 'buiten redelijke twijfel'.

¹⁷ Unia (of het Interfederaal Gelijkkansencentrum) is bevoegd voor de bestrijding van discriminatie op grond van de criteria bedoeld in de antiracismewet en de antidiscriminatiewet (met uitzondering van het criterium taal) in aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de federale overheid vallen en – tot in 2023 – ook van alle deeltiteiten. Sinds 2023 is Unia niet langer bevoegd voor de aangelegenheden die onder de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest vallen, ten gevolge van de uittreding van Vlaanderen uit het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de Federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen, dat strekte tot de oprichting van een Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en de bestrijding van racisme en discriminaties, in de vorm van een gemeenschappelijke instelling in de zin van artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

¹⁸ Het IGVM is bevoegd voor de bestrijding van discriminatie op grond van de criteria bedoeld in de genderwet, in aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de federale overheid vallen.

¹⁹ Artikelen 15 tot 17 van de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving tot bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. Deze bevoegdheid die wordt toegekend aan het openbaar ministerie en het arbeidsauditoraat verdient bijzondere vermelding, aangezien hun opdrachten zich in de regel beperken tot het strafrechtelijke domein.

²⁰ Zie met name Julie RINGELHEIM, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, Jogchum VRIELINK en Patrick WAULETEL (eds.), *Redynamiser la lutte contre la discrimination/Een hernieuwde impuls voor de strijd tegen discriminatie*, Antwerpen, Intersentia, 2023; Delphine CASTIAUX en Delphine LIEFOOGHE (eds.),

De federale wetten van 10 mei 2007 werden bovendien onderworpen aan een evaluatie van hun effectiviteit en efficiëntie door een daartoe speciaal opgerichte commissie.²¹ Deze verschillende analyses hebben lacunes en zwakke punten in de wetteksten en moeilijkheden in de toepassing aan het licht gebracht, wat dan weer heeft geleid tot nieuwe hervormingen. Deze studie benadert het onderwerp vanuit een andere, maar complementaire invalshoek. Op basis van nieuw empirisch materiaal werpt ze aanvullend licht op de toepassing van de wetgeving door rechters, én op de manier waarop de wet wordt gebruikt door personen die zich gediscrimineerd achten en door de organisaties die hen bijstaan.

2. De afbakening van het jurisprudentiële corpus

Om kwantitatieve analyses van rechtspraak te kunnen uitvoeren, moet eerst een rechtspraakdatabank worden opgebouwd. Dat vergt het verzamelen van de relevante beslissingen en het coderen van de gegevens over elk van die beslissingen. Gezien de omvang van dit werk hebben we de onderzochte rechtspraak nader afgebakend, zowel qua periode als qua inhoud.

2.1. De onderzochte periode

Wat de afbakening qua periode betreft, kozen wij voor rechtspraak van de hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde tussen 1 januari 2009 en 31 december 2019. Het beginpunt van deze periode werd bepaald op basis van de datum van inwerkingtreding van de federale wetten van 10 mei 2007, te weten: 9 juni 2007. Deze wetten vormen de hoeksteen van de juridische bescherming tegen discriminatie in België. Rekening houdend met de tijd

Les lois anti-discrimination : quinze années d'application, Limal, Anthemis, 2022; Emmanuelle BRIBOSIA, Isabelle RORIVE en Sébastien van DROOGHENBROECK (eds.), *Droit de la non-discrimination: avancées et enjeux*, Brussel, Bruylant, 2016; Julie RINGELHEIM, Ginette HERMAN en Andrea REA (eds.), *Politiques antidiscriminatoires*, Louvain-la-Neuve, De Boeck, 2015; Christian BAYART, Stefan SOTTIAUX en Sébastien VAN DROOGHENBROECK (eds.), *Actualités du droit de la lutte contre la discrimination/Actuele topics discriminatierecht*, Brugge, Die Keure, 2010; Christian BAYART, Stefan SOTTIAUX en Sébastien VAN DROOGHENBROECK (eds.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination/De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, Brugge, Die Keure, 2008.

²¹ Zie: COMMISSIE VOOR DE EVALUATIE VAN DE FEDERALE ANTIDISCRIMATIEWETTEN, *Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid*, 2022. Zie ook de evaluaties die verricht werden door de gelijkheidsorganen: UNIA, *Evaluatie van de antidiscriminatie- en antiracismewet*, 2017 en INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN, *Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de genderwet. Analyse en aanbevelingen*, 2016). Het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheidsbeleid is eveneens door deskundigen geëvalueerd (Elke CLOOTS, Marie SPINOY en Jogchum VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen: een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkheidsdecreet*, Antwerpen, Intersentia, 2021.) alsook door Unia (UNIA, *Vlaams Gelijkheidsdecreet. Evaluatie*, 2020).

die nodig is voordat de eerste rechtsvorderingen op basis van deze wetgeving konden worden ingesteld en door de rechter behandeld, hebben wij ervoor gekozen de onderzochte periode te laten beginnen op 1 januari 2009, anderhalf jaar na de inwerkingtreding. Om over een voldoende groot rechtspraakcorpus te beschikken om significante gegevens te produceren en mogelijke evoluties in de loop van de tijd vast te stellen, hebben we de jurisprudentie tot elf jaar na deze datum in aanmerking genomen.

2.2. De in aanmerking genomen beschermde criteria

We hebben het onderzoek, om redenen van haalbaarheid, beperkt tot rechtspraak inzake discriminatie op grond van zes criteria uit de wetgeving: origine, gender, handicap, leeftijd, godsdienst of overtuiging en seksuele oriëntatie. Deze criteria werden gekozen omdat zij overeenkomen met de criteria uit artikel 19 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) en in de antidiscriminatie-richtlijnen die door de EU zijn aangenomen. Hierdoor faciliteert de keuze een vergelijking tussen de Belgische antidiscriminatie-rechtspraak en die van andere EU-lidstaten. Wel valt hierdoor een deel van de Belgische rechtspraak inzake discriminatie buiten het bestek van deze studie, met name de uitspraken die betrekking hebben op (alle) andere beschermde criteria uit de Belgische wetgeving, zoals gezondheidstoestand, vermogen of syndicale overtuiging.

Met de (verzamel)term 'origine' verwijzen wij naar de gecombineerde criteria uit de Antiracismewet, met uitzondering van nationaliteit: zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale en etnische afstamming. Deze criteria – die Unia in haar publicaties aanduidt als 'raciale criteria' – komen overeen met de notie van 'ras of etnische afstamming' zoals gehanteerd in het Unierecht.

We gebruiken de term 'gender' in deze studie om te verwijzen naar alle criteria die worden bestreken door de Genderwet van 10 mei 2007. In de oorspronkelijke versie van deze wet werd het woord *geslacht* als overkoepelende term gebruikt, met de verduidelijking dat een onderscheid op basis van een reeks verwante kenmerken – namelijk zwangerschap, bevalling, moederschap en geslachtsverandering – als een onderscheid op grond van geslacht moest worden beschouwd.²² In 2014 werden daaraan de genderidentiteit en genderexpressie toegevoegd.²³ Gezien deze elementen lijkt *gender* ons geschikter dan *geslacht* als

²² De keuze om deze verschillende kenmerken gelijk te stellen aan geslacht was bedoeld om de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie te weerspiegelen, dat het begrip geslacht ruim interpreteert.

²³ Artikel 2 van de wet van 22 mei 2014 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, met het oog op de uitbreiding ervan tot genderidentiteit en genderexpressie.

koepelterm voor alle kenmerken die door de wet beschermd werden tijdens de periode waarop deze studie betrekking heeft (zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, genderidentiteit en genderexpressie).²⁴ Sinds een wijziging van de Genderwet in 2022 worden al deze kenmerken overigens afzonderlijk als beschermde criteria erkend, en niet langer (enkel) als met het geslacht gelijkgestelde kenmerken.²⁵ Deze hervorming viel echter buiten de in dit onderzoek bestudeerde periode, die eindigt op 31 december 2019.

Tot slot is het relevant om te vermelden dat er al sinds 1971 specifieke bescherming bestaat voor werkneemsters tegen ontslag wegens zwangerschap of bevalling, via artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Meer bepaald beschermt die bepaling zwangere werkneemsters en werkneemsters die recent bevallen zijn tegen elke handeling die ertoe strekt de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen.²⁶ Die notie kan, naast ontslag, ook handelingen omvatten zoals de betekening van een opzeggingstermijn, zelfs wanneer die termijn pas afloopt na de beschermingsperiode, of een handeling die met een beëindiging gelijkgesteld kan worden. In de praktijk heeft de rechtspraak over deze bepaling wel vooral betrekking op gevallen van ontslag. Omdat beëindiging van de arbeidsovereenkomst op die

²⁴ In 2020, 2022 en 2023 zijn bijkomende criteria toegevoegd aan de lijst van kenmerken waarop de genderwet betrekking heeft. Sinds de inwerkingtreding van de wet van 28 juni 2023 die de genderwet aanpaste, omvat de wet, naast zwangerschap, bevalling, moederschap, genderidentiteit en genderexpressie, ook medisch begeleide voortplanting, gezinsverantwoordelijkheden, geslachtskenmerken en medische of sociale transitie — waarbij deze laatste term de vroegere benaming ‘geslachtsverandering’ heeft vervangen (wet van 28 juni 2023 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen). Aangezien deze wijzigingen dateren van na 31 december 2019, de einddatum van de in dit onderzoek in aanmerking genomen rechtspraak, werd hun impact niet onderzocht.

²⁵ Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, inwerkingtreding 19 januari 2023.

²⁶ Zie Jacques CLESSE en Fabienne KÉFER, *Manuel de droit du travail*, Brussel, Larcier, 2018, nr. 312. De tekst van de art. 40 van de wet van 16 maart 1971 is als volgt: “Behalve om redenen vreemd aan de lichamelijke toestand voortvloeiend uit de zwangerschap of de bevalling, mag de werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt geen daad stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsverhouding vanaf het ogenblik waarop hij in kennis is gesteld van de toestand van zwangerschap tot het verstrijken van een termijn van één maand die ingaat op het einde van het postnataal verlof, met inbegrip van de periode van acht weken waarin de werkneemster, in voorkomend geval, haar dagen postnataal rustverlof moet opnemen. De bewijslast van deze redenen berust bij de werkgever”.

gronden een vorm van discriminatie vormt, is ook de rechtspraak over deze bepaling in de analyse opgenomen.

2.3. Verschijningsvormen van discriminatie en toepassingsgebieden

Deze studie omvat de rechtspraak rond *alle verschijningsvormen* van discriminatie die in de huidige Belgische wetgeving worden gedefinieerd, namelijk directe discriminatie, indirecte discriminatie, het weigeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, intimidatie gerelateerd aan een beschermd criterium,²⁷ opdracht geven tot discriminatie en represailles naar aanleiding van een klacht wegens discriminatie.

Ze bestrijkt ook alle toepassingsgebieden die onder de discriminatiewetgeving vallen, waaronder arbeidsverhoudingen, de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die beschikbaar zijn voor het publiek (met inbegrip van huisvesting en onderwijs), sociale bescherming, sociale voordelen en aanvullende socialezekerheidsstelsels, vermelding in een officieel document of proces-verbaal, lidmaatschap van en betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie, en toegang tot, deelname aan en uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die voor het publiek toegankelijk is.

We wijzen er tot slot op dat discriminerende intimidatie ('pesterijen') in het kader van arbeidsverhoudingen wordt geregeld door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, waarnaar de discriminatiewetten verwijzen.²⁸ We hebben daarom ook rechterlijke uitspraken op basis van deze wet in aanmerking genomen, wanneer ze betrekking hebben op intimidatie in verband met een beschermd criterium.

2.4. In aanmerking genomen gerechtelijke instellingen: de hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde

Deze studie heeft betrekking op de rechtspraak van de hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde. Beslissingen van het Grondwettelijk Hof en de Raad van State vallen dus buiten het bestek ervan. Beide instellingen hebben weliswaar ook een belangrijke rechtspraak ontwikkeld inzake gelijkheid en non-discriminatie. Maar wegens hun specifieke kenmerken

²⁷ Dit begrip omvat in deze studie zowel intimidatie op grond van een beschermd criterium als seksuele intimidatie.

²⁸ Zie met name artikel 6 van de antidiscriminatiewet.

zou het opnemen van hun jurisprudentie in de studie afbreuk hebben gedaan aan de samenhang van de analyse.

Het Grondwettelijk Hof is bevoegd om na te gaan of wetten, decreten en ordonnanties in overeenstemming zijn met de Grondwet, met inbegrip van de artikelen 10 en 11, die het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel waarborgen. Het Hof kan echter geen uitspraak doen over vermeende discriminaties die voortvloeien uit maatregelen van particulieren, noch over handelingen van de overheid die geen wetgevende normen zijn. Bovendien toetst het Hof uitsluitend aan de Grondwet zelf, en niet aan de discriminatiewetten, -decreten of -ordonnanties.

De Raad van State, het hoogste administratieve rechtscollege, is bevoegd om beroepen te behandelen tegen algemene of individuele beslissingen van administratieve overheden. Bij de uitoefening van die bevoegdheid kan hij (desgevallend) de discriminatiewetgeving toepassen. Het grootste deel van zijn rechtspraak over gelijkheid en non-discriminatie is echter gebaseerd op de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, die door partijen vaker worden ingeroepen en die, gelet op hun lange bestaansduur, meer vertrouwd zijn voor de Raad van State dan de discriminatiewetten, -decreten en -ordonnanties. De Raad van State heeft niettemin een aanzienlijke rechtspraak ontwikkeld op grond van de discriminatiewetgeving, maar die vergt een afzonderlijke studie wegens de belangrijke verschillen tussen het contentieux voor de Raad van State en dat voor de hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde.

3. Het verzamelen van de (rechterlijke) uitspraken

3.1. Gebruikte bronnen

In tegenstelling tot andere landen beschikt België niet over een databank die de door de hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde gewezen beslissingen centraliseert. Een wet die tot doel heeft een centraal register van de door de hoven en rechtbanken uitgesproken vonnissen en arresten in te stellen, werd aangenomen op 16 oktober 2022, maar op het moment dat deze studie werd afgesloten, was dit project nog steeds niet uitgevoerd. Wel worden rechterlijke beslissingen gepubliceerd in juridische tijdschriften en gespecialiseerde databanken, maar die omvatten slechts een zeer klein deel van het geheel van alle vonnissen en arresten. Alle individuele hoven en rechtbanken beschikken over eigen interne databanken, maar die zijn niet publiek toegankelijk. Het ontbreken van een centraal register van rechterlijke beslissingen vormt een aanzienlijke hinderpaal voor onderzoek naar alle rechtspraak in een bepaald domein. Gezien deze moeilijkheid heeft het opzetten van de jurisprudentiedatabank die is gebruikt voor de kwantitatieve analyses in deze studie veel werk en inspanning gekost.

Ons doel was een zo volledig mogelijke verzameling van rechtspraak samen te stellen, om zo een nauwkeurig beeld te krijgen van hoe de hoven en rechtbanken de discriminatiewetten in de praktijk toepassen. Daarvoor maakten we gebruik van verschillende bronnen:

- We hebben de databases Jura, Strada Lex en Jurisquare geraadpleegd, die worden beheerd door juridische uitgevers en die klassieke informatiebronnen zijn voor juristen in België. We hebben ook de database van de website *Terra laboris*²⁹ geraadpleegd, die rechtspraak op het gebied van sociaal recht publiceert die door advocaten of magistraten aan de beheerders van de website is doorgegeven en die interessant werd geacht voor praktijkbeoefenaars en onderzoekers. Al deze bronnen waren echter ontoereikend.
- Unia en het IGVM hebben onder meer tot taak om gerechtelijke beslissingen die “nuttig zijn voor de evaluatie van de toepassing van” wetten, decreten en ordonnanties die onder hun bevoegdheid vallen, te verzamelen en (geanonimiseerd) te publiceren.³⁰ Overeenkomstig een omzendbrief van 2013, uitgevaardigd door de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken en het College van procureurs-generaal,³¹ is het openbaar ministerie in principe verplicht een kopie van de uitspraken inzake discriminatie aan beide instellingen over te maken. Unia heeft een databank ontwikkeld, toegankelijk via haar website, waarin de beslissingen zijn opgenomen waarover zij beschikt en die onder haar bevoegdheid vallen.³² Via dit platform hebben wij de beslissingen geïdentificeerd die overeenstemmen met onze zoekparameters en in het bezit waren van Unia. Het IGVM beschikt niet over een

²⁹ De betreffende website (<https://terralaboris.be>) is opgezet door een vereniging van juristen en advocaten die gespecialiseerd zijn in sociaal recht en die de verdediging van sociale rechten willen bevorderen door het verspreiden van documenten en informatie over sociaal recht.

³⁰ Artikel 4, § 1, van het Samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen tot oprichting van een Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme in de vorm van een gemeenschappelijke instelling in de zin van artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen; artikel 4, 8°, van de wet van 16 december 2002 tot oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

³¹ Omzendbrief COL 13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven, aangenomen door de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken en het College van procureurs-generaal op 17 juni 2013. Deze omzendbrief werd in 2024 herzien en ‘hernoemd’ tot de gemeenschappelijke Omzendbrief COL 13/2013 van de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken, de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit en het College van procureurs-generaal betreffende het gerechtelijk beleid inzake de bestrijding van discriminatie (met inbegrip van haatmisdrijven, negationisme en discriminatie op grond van geslacht).

³² De databank is raadpleegbaar via: <https://www.unia.be/nl/wetgeving-en-rechtspraak/rechtspraak>.

soortgelijk online platform, maar heeft ons alle beslissingen bezorgd waarover het beschikte en die relevant waren voor ons onderzoek.

Ook de jurisprudentie die we via Unia en het IGVM hebben verkregen, was echter onvolledig. Via andere bronnen identificeerden we uitspraken die niet terug te vinden waren op de website van Unia of onder de beslissingen die het IGVM had doorgestuurd.

- We hebben advocaten en ngo's geraadpleegd die gespecialiseerd zijn in discriminatierecht. Zij stuurden ons een aantal uitspraken toe, waaronder enkele die we via andere kanalen niet hadden gevonden.
- We hebben de voorzitters van alle hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde in het land aangeschreven met de vraag om ons alle door hun rechtscollege gewezen beslissingen te bezorgen die binnen onze zoekparameters vielen. Zoals in het volgende onderdeel wordt toegelicht, waren de reacties op deze vraag uiteenlopend. Sommige voorzitters hebben niet gereageerd of ons meegedeeld dat ze de gevraagde beslissingen niet konden terugvinden. Andere voorzitters hebben ons daarentegen een aantal uitspraken bezorgd. Ten slotte hebben vijf van hen ons toegestaan om zelf een onderzoek te verrichten in hun interne databank, mits naleving van de vertrouwelijkheid van de gegevens en de normen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
- Ten slotte hebben we 146 vonnissen in eerste aanleg geïdentificeerd op basis van de vermelding ervan in een beroepsbeslissing in dezelfde zaak.

Dankzij deze verschillende stappen hebben we in totaal 760 relevante beslissingen verzameld, over alle gerechtelijke instanties heen (458 vonnissen in eerste aanleg, 292 arresten in beroep en 10 arresten van het Hof van Cassatie). Daarvan waren er slechts 236 gepubliceerd, hetzij in een juridische databank (65), hetzij op de website van Unia (171). Daarnaast kwamen 124 ongepubliceerde beslissingen uit de dossiers van het IGVM. Met andere woorden, van de 760 beslissingen die wij hebben verzameld, waren 400 - een meerderheid, ofwel 52,6% - niet gepubliceerd en onbekend bij Unia en het IGVM. Van deze 400 niet-gepubliceerde beslissingen werden 248 verkregen via de hoven en rechtbanken, 146 geïdentificeerd via een arrest in hoger beroep in dezelfde zaak, en 6 bezorgd door advocaten of gespecialiseerde ngo's (zie tabel 1).

In sommige gevallen hebben we eenzelfde beslissing via meerdere bronnen teruggevonden. Om te vermijden dat dezelfde beslissing meermaals zou worden meegeteld in het aantal beslissingen per bron, stelden we een prioriteitsvolgorde vast voor de aanduiding van de herkomst van een beslissing. Wanneer een beslissing al was gevonden via een bron die als

'prioritair' was geïdentificeerd, hebben we deze niet (nogmaals) vermeld bij de beslissingen die via een andere bron waren geïdentificeerd. De prioriteitsvolgorde die we hanteerden, was als volgt: (1) Unia, (2) IGVM, (3) juridische databanken, (4) hoven en rechtbanken, (5) arrest in hoger beroep, (6) gespecialiseerde advocaten of ngo's.

Tabel 1. Verdeling van de verzamelde beslissingen naar bron

Bron	Aantal beslissingen gevonden via bron	Aandeel op het totaal van de beslissingen
Hoven en rechtbanken	248	32,6%
Unia	171	22,5%
Arrest in beroep*	146	19,2%
IGVM	124	16,3%
Juridische databanken	65	8,6%
Advocaten of ngo's	6	0,8%
Totaal	760	100%

* Hiermee worden vonnissen in eerste aanleg bedoeld die werden geïdentificeerd op basis van een arrest in hoger beroep dat in dezelfde zaak werd uitgesproken.

3.2. Reacties van hoven en rechtbanken op ons verzoek

De reacties van voorzitters van de hoven en rechtbanken die wij hebben aangeschreven met het verzoek om ons relevante beslissingen van hun rechtscollege te bezorgen, waren uiteenlopend.

Het grootste aantal positieve antwoorden ontvingen wij van arbeidsrechtbanken en arbeidshoven. De arbeidsrechtbanken oordelen in eerste aanleg, terwijl de arbeidshoven de zaken heronderzoeken die door een arbeidsrechtbank zijn beslecht, wanneer een van de partijen tegen het vonnis beroep instelt. In vier van de vijf arbeidshoven van het land - te weten: die van Brussel, Luik, Bergen en Gent - kregen wij toelating om hun interne databank te doorzoeken, met inachtneming van de vertrouwelijkheid van de gegevens en de regels van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Dankzij dit onderzoek konden wij, voor de onderzoeksperiode, in principe exhaustieve gegevens verzamelen over de rechtspraak van deze rechtscolleges. Het arbeidshof van Antwerpen verleende ons geen toegang tot zijn interne databank, maar bezorgde ons wel een aantal beslissingen. Van de

negen arbeidsrechtbanken gaf die van Henegouwen ons toegang tot haar interne databank,³³ terwijl zes andere arbeidsrechtbanken ons hun relevante beslissingen hebben bezorgd. Gezien deze elementen, zijn onze gegevens het meest volledig voor de rechtspraak van de arbeidshoven en -rechtbanken. Dankzij de mogelijkheid om voor sommige van deze rechtscolleges exhaustieve gegevens te verzamelen, konden we bovendien een inschatting maken van het aandeel relevante beslissingen van andere arbeidsrechtbanken dat niet in onze verzameling is opgenomen (zie *infra* 3.4).

De rechtbanken van eerste aanleg en de hoven van beroep – bevoegd voor alle straf- en burgerlijke zaken die niet aan een gespecialiseerd rechtscollege zijn toegewezen – waren beduidend minder talrijk dan de arbeidsrechtbanken en -hoven in het toezenden van beslissingen: 3 van de 13 rechtbanken van eerste aanleg en 1 van de 5 hoven van beroep hebben positief op ons verzoek gereageerd. De meeste voorzitters van deze rechtscolleges hebben laten weten dat zij niet op ons verzoek konden ingaan. Verschillende van hen lichtten toe dat de beslissingen van hun rechtscollege niet per thema worden geclassificeerd, waardoor het niet mogelijk was om op geautomatiseerde wijze beslissingen te identificeren die aan onze criteria beantwoordden. Voor deze rechtscolleges berustte onze verzameling van rechtspraak dus vooral op andere bronnen.³⁴

Van de ondernemingsrechtbanken, politierechtbanken en vrederechters hebben wij geen beslissingen ontvangen. Verschillende voorzitters van ondernemingsrechtbanken, die gespecialiseerd zijn in geschillen tussen ondernemingen, antwoordden dat hun rechtscollege geen uitspraken had gedaan inzake discriminatie. Uit ons onderzoek blijkt inderdaad dat beslissingen inzake discriminatie uitgesproken door deze drie rechtscolleges uiterst zeldzaam zijn: over de volledige onderzoeksperiode van elf jaar hebben wij via Unia, het IGVM, juridische databanken, gespecialiseerde advocaten en ngo's, slechts drie relevante beslissingen van een ondernemingsrechtbank, 1 van een vrederechter en geen enkele van een politierechtbank geïdentificeerd. Gezien deze vaststelling en de aard van de materies die tot hun bevoegdheid behoren, vermoeden we dat slechts een klein aantal beslissingen van deze rechtscolleges aan onze verzameling is ontsnapt.

Van alle verzamelde rechtspraak vormen de beslissingen van de arbeidshoven en arbeidsrechtbanken veruit de meerderheid: 656 van de 760, goed voor 86,3%. Deze oververtegenwoordiging houdt deels ongetwijfeld verband met het feit dat het aantal

³³ Deze database omvat echter alleen (beslissingen van) de afdelingen van La Louvière en Bergen, oftewel twee van de zes afdelingen van deze rechtbank.

³⁴ We hebben in totaal 61 relevante uitspraken van rechtbanken van eerste aanleg verzameld, waarvan er 3 door een rechtbank aan ons zijn toegezonden, en 29 relevante uitspraken van hoven van beroep, waarvan er 3 door een hof van beroep aan ons zijn toegezonden.

beslissingen dat wij rechtstreeks via deze rechtscolleges hebben verkregen, aanzienlijk hoger ligt dan bij andere rechtscolleges. Maar dat element volstaat niet om de dominantie van de arbeidsrechtspraak in ons corpus te verklaren. Wanneer we de rechtspraak bekijken die we via andere bronnen hebben geïdentificeerd - via Unia, het IGVM, juridische databanken en gespecialiseerde advocaten en ngo's - blijkt dat ook daarin de beslissingen van arbeidshoven en arbeidsrechtbanken sterk in de meerderheid zijn (274 van de 366, ofwel 74,86% van de verzamelde beslissingen). Dit wijst erop dat discriminatiezaken vaker voor de arbeidsgerechten worden gebracht dan voor andere hoven en rechtbanken.

Het beperkte aantal beslissingen dat we ontvingen van de rechtbanken van eerste aanleg en de hoven van beroep doet vermoeden dat hun aandeel in ons jurisprudentieel corpus lager ligt dan het werkelijke aantal relevante uitspraken dat zij in de onderzochte periode hebben gewezen. In dit verband kan worden opgemerkt dat de door een rechtbank van eerste aanleg of een hof van beroep uitgesproken beslissingen 21,3% (78 van de 366) vertegenwoordigen van de relevante rechtspraak die wij via Unia, het IGVM, juridische databanken, advocaten of ngo's hebben geïdentificeerd, tegenover amper 0,2% van de vonnissen en arresten die wij rechtstreeks van de hoven en rechtbanken hebben ontvangen (6 van de 248). Aangezien we geen mogelijkheid hadden om onderzoek te doen in de interne database van een rechtbank van eerste aanleg of een hof van beroep, kunnen we echter niet inschatten welk percentage van de uitspraken van deze rechtscolleges aan onze verzameling is ontsnapt.

3.3. De keuze om de analyses van de succesgraad van verzoekers te beperken tot de rechtspraak van de arbeidsgerechten

Door de uiteenlopende reacties van de rechtscolleges op ons verzoek om rechtspraak over te maken, verschilt de herkomst van de beslissingen in ons corpus naargelang het gaat om uitspraken van arbeidsgerechten of van andere rechtscolleges. Van de beslissingen van de arbeidsgerechten hebben we 36,9% (242 van de 656) rechtstreeks van de hoven en rechtbanken ontvangen, en dus niet via andere bronnen teruggevonden. Voor de andere rechtscolleges van eerste en tweede aanleg bedraagt dit aandeel slechts 6,4% (6 op 94). De meerderheid van de beslissingen in ons corpus die door deze andere rechtscolleges zijn uitgesproken, werd gevonden hetzij in de databank van Unia (64,9%), hetzij in een juridische databank (11,7%), hetzij via het IGVM (9,6%). Voor de beslissingen van de arbeidsgerechten vormen de arresten in hoger beroep, die toelieten relevante vonnissen in eerste aanleg te

identificeren, de tweede belangrijkste bron (21,4%), gevolgd door het IGVM (17,2%) en Unia (15,7%).³⁵

Tabel 2. Verdeling (percentage (en aantal)) van de verzamelde beslissingen per bron, voor elk type rechtscollege*

Type rechtscollege	Unia	IGVM	Hoven en rechtbanken	Juridische databanken	Advocaten of ngo's	Arrest in beroep**	Totaal
Arbeidsgerichten	15,7% (103)	17,2% (113)	36,9% (242)	8,1% (53)	0,1% (5)	21,3% (140)	100% (656)
Andere rechtscolleges van 1ste en 2de aanleg	64,9% (61)	9,6% (9)	6,4% (6)	11,7% (11)	1,1% (1)	6,4% (6)	100% (94)
Hof van Cassatie	70% (7)	20% (2)	0	10% (1)	0	Niet relevant (NR)	100% (10)
Totaal	22,5% (171)	16,3% (124)	32,6% (248)	8,6% (65)	0,8% (6)	19,2% (146)	100% (760)

* Als eenzelfde beslissing via meerdere bronnen werd geïdentificeerd, wordt slechts één bron vermeld, via deze prioriteitsvolgorde: (1) Unia, (2) IGVM, (3) Juridische databanken, (4) Rechtbanken en hoven, (5) Arrest in beroep, (6) Advocaten of ngo's.

** Hiermee worden beslissingen in eerste aanleg bedoeld die zijn geïdentificeerd op basis van een arrest in hoger beroep dat in dezelfde zaak werd gewezen.

Onze analyses tonen een duidelijk verband tussen de herkomst van de beslissingen en de uitkomst ervan. Uitspraken die rechtstreeks van de hoven en rechtbanken werden ontvangen, mondden aanzienlijk minder vaak uit in een vaststelling van discriminatie dan die welke via andere bronnen werden geïdentificeerd. Slechts 26,1% van de beslissingen die we via hoven en rechtbanken verkregen (die niet ook via andere bronnen werden teruggevonden) eindigde met een gunstige uitkomst voor de partij die discriminatie aanvoerde, tegenover 60,2% van de beslissingen afkomstig van het IGVM, 50,9% van de beslissingen gevonden in een juridische databank en 49,1% van de via Unia geïdentificeerde uitspraken (zie tabel 3).³⁶

³⁵ De beslissingen in eerste aanleg die werden geïdentificeerd op basis van het arrest in hoger beroep vertegenwoordigen 21,41% van de beslissingen van de arbeidsgerichten en 6,38% van de beslissingen van de andere rechtscolleges van eerste aanleg en van beroep.

³⁶ Het succespercentage van de verzoekers werd hier berekend op basis van de uitspraken van alle rechtbanken en hoven die in het kader van dit onderzoek werden verzameld, met uitzondering van

Tabel 3. Verdeling van beslissingen die uitmondten in een succes voor de verzoeker(s), naargelang van de bron van de beslissing

Bron	Vaststelling van discriminatie	Geen vaststelling	Succespercentage van verzoekers	Aantal beslissingen
IGVM	71	47	60,2%	118
Juridische databanken	30	29	50,9%	59
Unia	80	83	49,1%	163
Arrest in beroep*	57	78	42,2%	135
Hoven en rechtbanken	62	176	26,1%	238
Advocaten en ngo's	0	5	0%	5
Totaal	300	418	41,8%	718**

* Hiermee worden beslissingen in eerste aanleg bedoeld die zijn geïdentificeerd op basis van een arrest in hoger beroep dat in dezelfde zaak werd gewezen.

** Het totaal bedraagt 718 uitspraken en niet 760 (het totale aantal relevante uitspraken dat in het kader van dit onderzoek werd verzameld), omdat we voor de berekening van het succespercentage van de klagende partijen geen rekening hebben gehouden met de uitspraken die niet definitief zijn, die de vordering zonder voorwerp verklaren of die zich niet uitspreken over de discriminatie (zie voetnoot 36).

De oververtegenwoordiging van uitspraken die uitmondten in een succes voor de verzoeker onder de beslissingen die via Unia en het IGVM werden gevonden, in vergelijking met het algemene gemiddelde, kan door minstens twee factoren worden verklaard. Enerzijds kan men veronderstellen dat, aangezien deze instellingen tot taak hebben slachtoffers van discriminatie te adviseren en te ondersteunen, rechters en advocaten hun gemakkelijker uitspraken doorsturen wanneer die gunstig zijn voor de klagende partij, wat zou leiden tot een soort selectiebias. Anderzijds omvatten de uitspraken waarover Unia en het IGVM beschikken alle zaken waarin een van deze instellingen partij was. Onze gegevens tonen

uitspraken die niet definitief zijn, uitspraken die de vordering inzake discriminatie onontvankelijk verklaren of die zich niet uitspreken over de discriminatie. In totaal zijn 718 uitspraken in aanmerking genomen (zie tabel 3). De analyses van het succespercentage van de verzoekers die we in deel III-B van deze studie presenteren, zijn daarentegen uitsluitend gebaseerd op de uitspraken van ons corpus die zijn gedaan door de arbeidsrechtbanken en -hoven, in totaal 583 uitspraken (zie met name tabel 39). Voor meer details over de wijze waarop het succespercentage van de verzoekers in het kader van dit onderzoek is berekend, zie deel III-B, paragraaf 1.

echter aan dat het succespercentage van discriminatieberoepen hoger ligt dan het gemiddelde wanneer Unia of het IGVM partij is in de zaak (zie infra tabellen 46 en 47).

Gezien deze vaststellingen is de betrouwbaarheid van onze gegevens over de rechtspraak van de rechtbanken van eerste aanleg en de hoven van beroep wat het succespercentage van verzoekers betreft, relatief onzeker, aangezien 86,2% daarvan afkomstig is van Unia, het IGVM en juridische databanken. De rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven die wij hebben verzameld, bevat daarentegen een aanzienlijk aandeel uitspraken die rechtstreeks via de rechtbanken en hoven werden verkregen (36,9%), aangevuld met uitspraken die via andere bronnen werden geïdentificeerd.

Bovendien konden wij voor deze rechtscolleges de graad van exhaustiviteit van onze rechtspraakverzameling schatten (zie infra 3.4). Volgens deze schatting hebben wij ongeveer 70,01% van alle relevante uitspraken van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven over de onderzoeksperiode verzameld. Onze gegevens kunnen in dit opzicht dus als grotendeels representatief worden beschouwd voor de rechtspraak van de arbeidsgerechten inzake discriminatie op basis van onze zes criteria, uitgesproken tussen 2009 en 2019. Rekening houdend met deze elementen hebben wij ervoor gekozen onze analyses van de factoren die het succes van de verzoekende partijen beïnvloeden, te beperken tot de rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven.

3.4. Schatting van de volledigheidsgraad van de verzamelde rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven

Het doel van dit onderzoek was om de tendensen te belichten die naar voren komen uit de rechtspraak van de Belgische rechtbanken en hoven van de rechterlijke orde, tussen 2009 en 2019, inzake discriminatie op basis van de zes criteria die voor dit onderzoek werden weerhouden (gender, origine, handicap, leeftijd, godsdienst of overtuiging en seksuele oriëntatie). We hebben dan ook geprobeerd alle relevante uitspraken te verzamelen, om zo een zo getrouw mogelijk beeld te geven van deze rechtspraak. Wegens moeilijkheden die zich voordeden bij het verzamelen van de uitspraken (zie supra 3.1 en 3.2), konden we echter geen volledige exhaustiviteit bereiken. Om te kunnen bepalen in welke mate de door ons verzamelde rechtspraak desondanks voldoende uitgebreid is om representatief te zijn voor de algemene tendensen in de rechtspraak, hebben we een schatting gemaakt van de mate van volledigheid van de verzamelde rechtspraak.

Deze schatting kon alleen worden opgesteld voor de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven: de volledige rechtspraakverzameling die we in bepaalde arbeidsgerechten konden uitvoeren, bood ons een referentiepunt waarmee we het vermoedelijke aantal relevante uitspraken konden berekenen dat door de andere arbeidsrechtbanken en arbeidshoven werd uitgesproken.

De rechtspraak van de arbeidshoven

De voorzitters van de arbeidshoven van Brussel, Luik, Bergen en Gent gaven ons toestemming om in hun interne databanken naar relevante rechtspraak te zoeken. Voor de drie eerstgenoemde arbeidshoven konden we een volledige verzameling aanleggen van alle relevante uitspraken die zij tussen 1 januari 2009 en 31 december 2019 hebben uitgesproken. Het arbeidshof van Gent daarentegen heeft zijn rechtspraak pas vanaf april 2014 gedigitaliseerd, zodat onze verzameling pas vanaf die datum als volledig kan worden beschouwd. De arresten die het Gentse arbeidshof vóór 2014 heeft uitgesproken, kunnen weliswaar in papieren versie worden geraadpleegd in de registers die in het hof worden bewaard, maar aangezien het totale aantal arresten dat het hof tussen 2009 en 2014 heeft uitgesproken 4.475 bedraagt, en deze niet per thema zijn geordend, was het materieel onmogelijk om binnen de voor dit onderzoek beschikbare tijd al deze arresten één voor één te doorzoeken om na te gaan welke relevant waren. Via andere bronnen hebben we echter bepaalde relevante beslissingen van het arbeidshof van Gent tussen 2009 en 2014 kunnen identificeren.

Voor het arbeidshof van Antwerpen verkregen we geen toestemming om in de interne databank van dat rechtscollege te zoeken. De volledigheid van onze verzameling is voor dat hof dus niet gegarandeerd. Wel beschikken we over een aantal relevante beslissingen die dat hof tussen 2009 en 2019 zijn uitgesproken: sommige werden ons rechtstreeks door het hof bezorgd, andere werden via andere bronnen geïdentificeerd.

Om na te gaan welk deel van de rechtspraak inzake discriminatie op basis van onze zes criteria van de arbeidshoven van Gent en Antwerpen aan onze verzameling is ontsnapt, hebben we een schatting gemaakt van het totale aantal relevante beslissingen dat door het arbeidshof van Gent tussen 2009 en 2014 en door het arbeidshof van Antwerpen tussen 2009 en 2019 is uitgesproken. Deze schatting laat niet toe met zekerheid het aantal ontbrekende beslissingen vast te stellen, maar biedt wel een benadering van de werkelijkheid.

Om deze schatting te maken, hebben we ons gebaseerd op twee gegevensbronnen:

- Enerzijds het totaal aantal arresten dat jaarlijks door elk arbeidshof wordt uitgesproken, zoals vermeld in de statistische gegevens die worden gepubliceerd door het College van hoven en rechtbanken;³⁷

³⁷ Zie de website <https://www.rechtbanken-tribunaux.be/nl/statistieken>. De op deze site beschikbare verslagen vermelden echter het totale aantal arresten dat jaarlijks door de arbeidshoven wordt uitgesproken slechts vanaf 2010. Om de cijfers voor het jaar 2009 te verkrijgen, hebben wij contact opgenomen met de verschillende arbeidshoven. De statistische verslagen van het College vermelden ook het aantal beslissingen dat door elk arbeidshof of elke arbeidsrechtbank wordt uitgesproken,

- Anderzijds het aantal uitspraken inzake discriminatie op basis van onze zes criteria die tussen 2009 en 2019 door de arbeidshoven van Brussel, Luik en Bergen zijn uitgesproken, en tussen 2014 en 2019 door het arbeidshof van Gent — aantallen die we konden bepalen dankzij onze rechtspraakverzameling binnen deze rechtscolleges.

Door deze gegevens te combineren, hebben we eerst berekend welk aandeel van de uitspraken inzake discriminatie op basis van de zes geselecteerde criteria uitmaken van de totale rechtspraak die tussen 2009 en 2019 werd uitgesproken door de arbeidshoven van Brussel, Luik en Bergen.³⁸ De bewuste percentages bedragen: 0,88% voor het arbeidshof van Brussel (131 arresten op een totaal van 14.840), 0,56% voor dat van Luik (68 arresten op 12.065) en 0,47% voor dat van Bergen (29 arresten op 6.188). Wat het arbeidshof van Gent betreft, hebben we deze berekening enkel gemaakt voor de periode 2015-2019 (aangezien dat hof rechtspraak pas vanaf april 2014 heeft gedigitaliseerd): onze resultaten laten zien dat 0,31% van de arresten die in die vijf jaar door dit hof werden uitgesproken betrekking hadden op discriminatie op basis van onze zes criteria (10 beslissingen op een totaal van 3.187) (zie tabel 4).

naargelang van de aard van de zaak. Onder de opgenomen categorieën bevinden zich onder meer 'discriminatie', 'gelijkheid man-vrouw', en 'pestwet'. De zaken kunnen echter slechts in één enkele categorie worden ondergebracht. Wanneer een zaak dus zowel betrekking heeft op discriminatie als op een ander onderwerp - bijvoorbeeld een klacht wegens kennelijk onredelijk ontslag - wordt ze slechts in één van deze twee categorieën opgenomen, die niet noodzakelijk 'discriminatie' is. Bovendien maakt de categorie 'pestwet' geen onderscheid tussen zaken waarin het aangeklaagde gedrag al dan niet verband houdt met een discriminatiecriterium. Deze cijfers zijn dus niet toereikend om het werkelijke aantal beslissingen vast te stellen die betrekking hebben op discriminatie (inclusief discriminerende intimidatie) dat door de verschillende arbeidshoven en arbeidsrechtbanken werd uitgesproken.

³⁸ In deze berekening hebben we zowel de beslissingen betreffende discriminatie in arbeidsverhoudingen als die inzake sociale zekerheid meegenomen, aangezien beide materies tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken behoren.

Tabel 4. Aandeel van de beslissingen inzake discriminatie op basis van de zes criteria in het totaal van de beslissingen van de arbeidshoven van Brussel, Luik, Bergen en Gent tussen 2009 en 2019

	Arbh. Brussel	Arbh. Luik	Arbh. Bergen	Arbh. Gent
Totaal aantal beslissingen 2009-2019	14.840	12.065	6.188	NR
Totaal aantal beslissingen 2014-2019	NR	NR	NR	3.187
Aantal beslissingen m.b.t. discriminatie o.b.v. de 6 criteria 2009-2019	131	68	29	Niet bekend
Aantal beslissingen m.b.t. discriminatie o.b.v. de 6 criteria 2014-2019	NR	NR	NR	10
Aandeel beslissingen m.b.t. discriminatie o.b.v. de 6 criteria	0,88%	0,56%	0,47%	0,31%

In een tweede fase hebben we op basis van deze resultaten een schatting gemaakt van het waarschijnlijke aandeel van beslissingen inzake discriminatie op basis van onze zes criteria in de jurisprudentie van de arbeidsrechtbanken van Gent en Antwerpen tussen 2009 en 2019.

Schatting van het aantal relevante uitspraken van het arbeidshof van Gent

Wat het arbeidshof van Gent betreft, bedraagt het totale aantal door dit hof uitgesproken arresten tussen 2009 en 2019 7.662 (waarvan 4.475 tussen 2009 en 2014 en 3.187 tussen 2015 en 2019). Het aantal beslissingen van dit hof inzake discriminatie op basis van onze zes onderzochte criteria tussen 2009 en 2014 is onzeker, aangezien de arresten uit die periode (nog) niet gedigitaliseerd werden en dus niet konden worden teruggevonden in de databank van het rechtscollege.

Om het aantal arresten dat aan onze verzameling is ontsnapt te kunnen schatten, hebben wij aangenomen dat de globale verhouding tussen het totale aantal arresten en het aantal relevante beslissingen tussen 2009 en 2014 dezelfde is als die voor de periode 2015-2019, namelijk 0,31%.³⁹ Het aantal relevante arresten dat tussen 2009 en 2014 werd uitgesproken,

³⁹ Je zou kunnen veronderstellen dat, naarmate de discriminatiewetgeving bij het brede publiek en bij advocaten beter bekend werd, het aantal ingestelde vorderingen wegens discriminatie toeneemt, met als gevolg dat het aandeel relevante beslissingen dat door het arbeidshof van Gent tussen 2015 en

zou dan 14⁴⁰ bedragen ($4.475 \times 0,0031$). Wanneer dit aantal wordt opgeteld bij de 10 geïdentificeerde beslissingen uit de periode 2015-2019, komt de schatting van het totaal aantal arresten inzake discriminatie op basis van onze zes criteria dat tussen 2009 en 2019 door het arbeidshof van Gent werd uitgesproken, uit op 24. Wij hebben 16 van deze beslissingen kunnen identificeren, wat overeenkomt met 66,55% van het geraamde totaal.

Schatting van het aantal relevante uitspraken van het Arbeidshof van Antwerpen

Wat het arbeidshof van Antwerpen betreft, bedraagt het totale aantal uitgesproken arresten, voor alle materies tezamen, 12.705 voor de periode 2009–2019. Om het aantal arresten over discriminatie op basis van onze zes criteria tijdens die periode te schatten, hebben we ons gebaseerd op de cijfers van de andere arbeidshoven, meer bepaald op de verhouding tussen het aantal beslissingen over discriminatie op grond van de zes criteria en het totaal aantal door die hoven uitgesproken arresten in dezelfde periode.

Wij stelden vast dat het aandeel relevante beslissingen hoger ligt bij het arbeidshof van Brussel (0,88%) dan bij de arbeidshoven van Luik, Bergen en Gent (0,56%, 0,47% en 0,31%). Dit verschil verdient nader onderzoek om volledig te worden verklaard. Maar wellicht draagt de aanwezigheid in Brussel van (de hoofdzetels van) Unia en het IGVM – instellingen die gratis juridische bijstand en advies verlenen aan slachtoffers van discriminatie – evenals de intensiteit van de economische activiteit in de hoofdstad, bij tot dit resultaat. Wij zijn er dan ook van uitgegaan dat de oververtegenwoordiging van discriminatiearresten in de Brusselse rechtspraak, in vergelijking met die van de arbeidshoven van Luik, Bergen en Gent, zich (ook) niet voordoet bij vergelijking met het arbeidshof van Antwerpen. Daarom hebben wij enkel de verhoudingen van de arbeidshoven van Luik, Bergen en Gent relevant geacht voor de schatting van het aantal arresten inzake discriminatie op basis van de zes criteria die door het arbeidshof van Antwerpen tussen 2009 en 2019 werden uitgesproken.

Het gemiddelde van de ratio's tussen het totale aantal beslissingen en het aantal discriminatiebeslissingen bij de arbeidshoven van Luik, Bergen en Gent bedraagt 0,45%. Toegepast op de rechtspraak van het arbeidshof van Antwerpen leidt dit tot een raming van 57 relevante arresten ($12.705 \times 0,0045$). Aangezien wij 19 relevante beslissingen hebben

2019 werd uitgesproken, hoger zou liggen dan tussen 2009 en 2014. Het onderzoek van de rechtspraak van de arbeidshoven van Brussel, Luik en Bergen ontkracht deze hypothese echter. Deze drie arbeidshoven hebben samen gemiddeld 22 beslissingen per jaar uitgesproken over discriminatie op basis van onze zes criteria tussen 2009 en 2014, tegenover gemiddeld 19 beslissingen per jaar tussen 2015 en 2019.

⁴⁰ Wat de gerechtelijke beslissingen betreft, hebben wij de resultaten afgerond op het dichtstbijzijnde gehele getal (naar boven of naar beneden), aangezien een beslissing uiteraard geen fractie kan zijn.

geïdentificeerd, hebben wij volgens deze schatting 33,33% van de relevante rechtspraak van het arbeidshof van Antwerpen tussen 2009 en 2019 teruggevonden.

Schatting van het totale aantal relevante arresten uitgesproken door de arbeidshoven

Door het aantal relevante beslissingen dat volgens onze schatting werd uitgesproken door de arbeidshoven van Gent (24) en Antwerpen (57) op te tellen bij het aantal relevante beslissingen van de arbeidshoven van Brussel (131), Luik (68) en Bergen (29) die wij hebben geïdentificeerd, kunnen wij het totale aantal relevante beslissingen dat tussen 2009 en 2019 door alle arbeidshoven werd uitgesproken, ramen op 309. Wij hebben in totaal 263 relevante arresten teruggevonden. Volgens de gemaakte schattingen hebben wij dus 85,10% van de relevante rechtspraak van de arbeidshoven geïdentificeerd.

De rechtspraak van de arbeidsrechtbanken

Sinds de hervorming van het gerechtelijk landschap die in 2014 werd doorgevoerd, telt België negen arbeidsrechtbanken: naast de Franstalige en Nederlandstalige arbeidsrechtbanken van Brussel gaat het om de arbeidsrechtbanken van Antwerpen, Waals-Brabant, Eupen, Gent, Henegouwen, Luik en Leuven.⁴¹

De schatting van het aantal ontbrekende beslissingen was voor de rechtspraak van de arbeidsrechtbanken ingewikkelder dan voor die van de arbeidshoven, om twee redenen.

Ten eerste beschikken wij slechts voor twee entiteiten over gegevens die als volledig kunnen worden beschouwd: enerzijds de afdelingen Bergen en La Louvière⁴² van de arbeidsrechtbank van Henegouwen en anderzijds de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel. De voorzitter van de arbeidsrechtbank van Henegouwen gaf ons toestemming om onderzoek te doen in de interne databank van dat rechtcollege. Die databank bevat echter enkel de rechtspraak van twee van de zes afdelingen waaruit de rechtbank bestaat (die van Bergen en La Louvière dus). Wij konden daarom enkel voor deze twee afdelingen exhaustieve gegevens verzamelen. Wij hebben geen onderzoek kunnen uitvoeren in de interne databank van de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel. De griffie van deze rechtbank heeft ons echter wel een bijzonder nauwkeurige lijst van beslissingen bezorgd. De voorzitter van deze rechtbank heeft

⁴¹ Zie wet van 1 december 2013 tot hervorming van de gerechtelijke arrondissementen en tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op een grotere mobiliteit van de leden van de rechterlijke orde. Voor deze hervorming telde België 27 arbeidsrechtbanken.

⁴² De vier andere afdelingen van de arbeidsrechtbank van Henegouwen zijn Charleroi, Binche, Doornik en Moeskroen. Vóór de hervorming van het gerechtelijk landschap die in 2014 plaatsvond, waren deze entiteiten zelfstandige arbeidsrechtbanken. Ze werden samengevoegd tot de arbeidsrechtbank van Henegouwen, maar sommige afdelingen hebben hun eigen databank behouden.

ons meegedeeld dat het interne classificatiesysteem voor beslissingen dat binnen haar rechtsgebied wordt gebruikt, haar diensten in staat stelt om (alle) beslissingen inzake discriminatie terug te vinden. De lijst die wij ontvingen, omvatte een aanzienlijk aantal vonnissen die wij via onze andere bronnen niet hadden kunnen identificeren. Gelet op deze elementen lijkt onze verzameling van beslissingen ook voor de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel als volledig te kunnen worden beschouwd.

Een tweede moeilijkheid is dat de statistieken die worden gepubliceerd door de Steundienst van het College van de hoven en rechtbanken pas vanaf 2012 informatie geven over het totale aantal uitspraken van de arbeidsrechtbanken. Wij hebben contact opgenomen met de voorzitters van alle arbeidsrechtbanken in het land met het verzoek ons het aantal tussen 2009 en 2011 uitgesproken vonnissen mee te delen. Slechts een deel van hen heeft ons de gevraagde cijfers bezorgd; de anderen lieten weten dat ze deze gegevens niet konden terugvinden.

Aangezien het onmogelijk bleek om informatie te verkrijgen over het totale aantal vonnissen dat tussen 2009 en 2011 door alle arbeidsrechtbanken werd uitgesproken, moesten wij ons beperken tot de rechtspraak tussen 2012 en 2019 als referentiepunt. Concreet hebben wij ons gebaseerd op het totale aantal definitieve vonnissen dat in die periode door deze rechtbanken werd uitgesproken in sociale zaken.⁴³

In eerste instantie hebben wij de verhouding berekend tussen:

- Enerzijds: het aantal vonnissen inzake discriminatie op basis van de zes criteria die in dit onderzoek centraal staan, uitgesproken tussen 2009 en 2019 door de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel en door de afdelingen Bergen en La Louvière van de arbeidsrechtbank van Henegouwen;⁴⁴
- Anderzijds: het totale aantal definitieve vonnissen dat door diezelfde rechtscollèges in sociale zaken werd uitgesproken tussen 2012 en 2019.

Voor de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel bedraagt die verhouding 0,21%. Voor de afdelingen Bergen en La Louvière van de arbeidsrechtbank van Henegouwen bedraagt ze 0,08% (tabel 5).

⁴³ We hebben daarom beslissingen over collectieve schuldenregeling buiten beschouwing gelaten, aangezien deze niet relevant zijn voor het onderzoek naar het recht op non-discriminatie.

⁴⁴ Ook hier hebben we rekening gehouden met beslissingen inzake discriminatie op het gebied van zowel arbeidszaken als sociale zekerheid.

Tabel 5. Verhouding tussen het aantal beslissingen inzake discriminatie op basis van de zes criteria die tussen 2009 en 2019 zijn geweest en het totale aantal definitieve beslissingen in sociale zaken die tussen 2012 en 2019 zijn geweest door de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel en de afdelingen van Bergen en La Louvière van de arbeidsrechtbank van Henegouwen.

	Franstalige Arbrb. Brussel	Arbrb. Henegouwen – afdelingen Bergen en La Louvière
Totaal aantal definitieve beslissingen in sociale zaken 2012-2019	70.216	21.305
Aantal beslissingen met betrekking tot discriminatie op basis van de 6 criteria 2009-2019	144	16
Verhouding tussen het aantal beslissingen met betrekking tot discriminatie op basis van de 6 criteria tussen 2009 en 2019 en het totale aantal beslissingen tussen 2012 en 2019	0,21%	0,08%

In een tweede fase hebben wij ons op deze resultaten gebaseerd om het vermoedelijke aantal relevante beslissingen te schatten dat werd uitgesproken door de andere arbeidsrechtbanken, alsook door de overige afdelingen van de arbeidsrechtbank van Henegouwen.

We stelden vast dat de verhouding tussen de twee onderzochte datasets duidelijk hoger lag bij de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel (0,21%) dan bij de twee onderzochte afdelingen van de arbeidsrechtbank van Henegouwen (0,08%). Met andere woorden: zaken over discriminatie op grond van onze zes criteria vormen een groter aandeel van de rechtspraak van de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel dan binnen die van de twee onderzochte afdelingen van de arbeidsrechtbank van Henegouwen. Deze vaststelling sluit aan bij de eerder geconstateerde tendens bij de arbeidshoven: ook daar werd een 'oververtegenwoordiging' van discriminatiezaken vastgesteld bij het arbeidshof van Brussel in vergelijking met de andere arbeidshoven van het land. Het is waarschijnlijk dat een gelijkaardige oververtegenwoordiging van discriminatiezaken ook voorkomt bij de arbeidsrechtbanken in Brussel in vergelijking met de andere arbeidsrechtbanken. In tegenstelling tot wat het geval was voor de arbeidsrechtbanken, beschikken we echter slechts over één referentiepunt om het aandeel van de relevante jurisprudentie van rechtbanken buiten Brussel te schatten, namelijk de afdelingen van Bergen en La Louvière van de arbeidsrechtbank van Henegouwen. Wij kunnen niet uitsluiten dat – omgekeerd – de beslissingen inzake discriminatie op grond van onze zes criteria wellicht

ondervertegenwoordigd zijn in de rechtspraak van deze twee entiteiten, vergeleken met die van andere arbeidsrechtbanken in het land.

Rekening houdend met deze elementen zijn wij als volgt te werk gegaan om het aantal relevante vonnissen van de verschillende arbeidsrechtbanken van het land tussen 2009 en 2019 te schatten:

- Voor de arbeidsrechtbanken buiten Brussel zijn wij uitgegaan van de hypothese dat het percentage relevante beslissingen zich situeert tussen het aandeel vastgesteld bij de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel (0,21%) en dat vastgesteld bij de afdelingen Bergen en La Louvière van de arbeidsrechtbank van Henegouwen (0,08%). Wij hebben dus het gemiddelde van deze verhoudingen genomen, wat neerkomt op 0,14%. Dit percentage hebben wij toegepast op het totaal aantal definitieve vonnissen in sociale zaken dat tussen 2009 en 2019 werd uitgesproken door de arbeidsrechtbanken van Antwerpen, Waals-Brabant, Eupen, Gent, Luik en Leuven, alsook door de afdelingen Binche, Charleroi, Moeskroen en Doornik van de arbeidsrechtbank van Henegouwen. Op basis van deze berekening schatten we het aantal relevante beslissingen van al deze rechtbanken en afdelingen samen op 428 (zie tabel 6).⁴⁵
- Wat de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel betreft, hebben wij daarentegen aangenomen dat het aandeel relevante beslissingen dat door deze rechtbank werd uitgesproken, identiek is aan dat van de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel. Aangezien deze twee rechtbanken dezelfde territoriale bevoegdheid hebben, lijkt het waarschijnlijk dat het aandeel discriminatiegeschillen dat aan hen wordt voorgelegd, ook van dezelfde orde is. Wij hebben daarom de bij de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel vastgestelde verhouding (0,21%) toegepast op het totale aantal definitieve vonnissen in sociale zaken dat tussen 2012 en 2019 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel werd uitgesproken (19.774). Deze berekening leidde tot een schatting van 41 relevante beslissingen van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel (zie tabel 6).

Door deze twee resultaten (428 en 41) op te tellen bij het aantal beslissingen waarover wij beschikken van de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel (144) en van de afdelingen Bergen en La Louvière van de arbeidsrechtbank van Henegouwen (16), komen wij tot een eindschatting van 629 relevante beslissingen uitgesproken door alle arbeidsrechtbanken samen tussen 2009 en 2019. Wij hebben 393 beslissingen verzameld. Indien onze schatting

⁴⁵ We hebben, aangezien het om rechterlijke beslissingen gaat, de resultaten afgerond op hele getallen (naar boven of naar beneden), omdat een beslissing niet in de vorm van een breuk kan bestaan.

correct is, betekent dit dat wij 62,52% van het totale aantal relevante vonnissen voor dit onderzoek hebben geïdentificeerd die tussen 2009 en 2019 door de arbeidsrechtbanken werden uitgesproken. Het detail van deze berekening is weergegeven in tabel 6. Dit percentage ligt lager dan dat met betrekking tot de rechtspraak van de arbeidshoven, maar zou desalniettemin impliceren dat we bijna twee derde van de relevante rechtspraak van de arbeidsrechtbanken voor de periode 2009-2019 hebben verzameld.

Tabel 6. Schatting van het aantal uitspraken inzake discriminatie op basis van de zes criteria, gewezen door de arbeidsrechtbanken tussen 2009 en 2019.

	Arbrb. Antwerpen	Franstalige Arbrb. Brussel	Nederlandstalige Arbrb. Brussel	Arbrb. Leuven	Arbrb. Waals-Brabant	Arbrb. Gent	Arbrb. Luik en Eupen*	Arbrb. Henegouwen		Totaal
								Afd. Bergen en La Louvière	Andere afd.	
Totaal aantal definitieve beslissingen – sociale zaken 2012-2019	86.363	70.171	19.774	10.521	17.976	65.579	79.350	21.305	45.597	416.636
Geschat aantal relevante beslissingen 2009-2019	121 (ratio van 0,14%)	144**	41 (ratio van 0,21%)	15 (ratio van 0,14%)	25 (ratio van 0,14%)	92 (ratio van 0,14%)	111 (ratio van 0,14%)	16**	64 (ratio van 0,14%)	629
Aantal verzamelde beslissingen 2009-2019	33	144	41	16	10	36	72	16	25	393
Geschatte verzamelingsgraad										62,52%

* Om de tabel te vereenvoudigen, hebben wij de cijfers van de arbeidsrechtbank van Eupen samengevoegd met die van de arbeidsrechtbank van Luik. Het aantal door de arbeidsrechtbank van Eupen gewezen beslissingen bedraagt in totaal 2.130 voor de periode 2012-2019.

** Voor de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel en voor de afdelingen Bergen en La Louvière van de arbeidsrechtbank van Henegouwen hebben wij het aantal beslissingen vermeld dat wij hebben verzameld, aangezien wij ervan uitgaan dat onze verzameling voor deze entiteiten volledig is.

Conclusie

Voor alle arbeidsrechtbanken en arbeidshoven samen leiden onze schattingen tot de conclusie dat het vermoedelijke aantal relevante beslissingen dat deze rechtscolleges tussen 2009 en 2019 hebben uitgesproken, rond de 938 ligt. Wij hebben 656 beslissingen geïdentificeerd, wat overeenstemt met 70,01% van het vermoedelijke totale aantal relevante vonnissen en arresten die door deze rechtscolleges in de beschouwde periode zijn geweest. Hoewel onze verzameling niet exhaustief is, kan zij niettemin worden beschouwd als (ruim) representatief voor de rechtspraak van de arbeidsgerechten inzake discriminatie op grond van de zes criteria die in dit onderzoek in aanmerking zijn genomen.

4. Het opzetten van de jurisprudentiedatabank en de uitgevoerde analyses

De 760 beslissingen die we in het kader van dit onderzoek hebben verzameld, zijn ingevoerd in een speciaal ontworpen databank die toelaat om kwantitatieve analyses uit te voeren op variabelen van de verzamelde rechtspraak en op de factoren die de succesgraad van de verzoekers beïnvloeden. Deze databank omvat 96 variabelen, die voornamelijk betrekking hebben op: het rechtscollege dat de beslissing heeft uitgesproken, informatie over de verzoeker en de verweerder, het betrokken beschermde criterium, het soort discriminatie dat wordt aangevoerd, het aspect van de arbeidsrelatie dat in het geding is (wanneer het om discriminatie in arbeidscontext gaat), en de uitkomst van de procedure.

Om de hierboven uiteengezette redenen (zie 3.2) is onze verzameling van rechtspraak het volledigst gebleken voor de arbeidsgerechten. Wij hebben bovendien vastgesteld dat de overgrote meerderheid van de beslissingen van de arbeidshoven en arbeidsrechtbanken die wij hebben verzameld betrekking had op vermeende discriminatie in het domein van arbeidsverhoudingen (612 van de 656 beslissingen, ofwel 93,3%). Naast het produceren van algemene statistische gegevens die betrekking hebben op het geheel van de verzamelde rechtspraak, hebben wij dan ook meer diepgaande analyses uitgevoerd op de beslissingen van de arbeidsgerechten die betrekking hebben op een beweerde discriminatie in de arbeidssaken.⁴⁶ Daartoe hebben wij een tweede databank samengesteld die enkel de betreffende beslissingen bevat. Deze tweede databank omvat 612 beslissingen.

Om het eerste doel van deze studie te bereiken, namelijk het in kaart brengen van de manier waarop de discriminatiewetten worden aangewend door personen die zich slachtoffer achten

⁴⁶ De bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken is niet beperkt tot geschillen over arbeidsverhoudingen. Ze omvat ook geschillen op het gebied van onder meer sociale zekerheid.

van discriminatie en door de gelijkheidsorganen, hebben wij beschrijvende statistieken opgesteld. Deze bieden informatie over de kenmerken van de geschillen en de betrokken partijen. Ze laten bijvoorbeeld zien dat bepaalde beschermde criteria, vormen van discriminatie of sectoren van activiteit vaker voorkomen dan andere. Ook brengen ze in kaart wie rechtszaken aanspant – mannen of vrouwen, één persoon of meerdere samen, instellingen zoals Unia of het IGVM, verenigingen of vakbonden – en tegen welke soorten entiteiten (private ondernemingen, overheidsinstellingen, enz.) die vorderingen het vaakst worden ingesteld. Een deel van deze analyses werd uitgevoerd op basis van ons volledige jurisprudentiële corpus (760 beslissingen) (deel II), terwijl andere uitsluitend betrekking hebben op ons tweede corpus, met beslissingen van de arbeidsgerechten over vermeende discriminatie in arbeidsbetrekkingen (612 beslissingen) (deel III-A).

Aangezien ons tweede doel erin bestond de impact te meten van verschillende variabelen op het slaag- en faalpercentage van de verzoekers, hebben wij een onafhankelijkheidstoets met de chi-kwadraat uitgevoerd om na te gaan in welke mate factoren zoals het ingeroepen beschermde criterium, het beweerd type discriminatie, het aspect van de arbeidsrelatie dat in het geding is, of de deelname van Unia of het IGVM aan de procedure, een statistisch significante invloed hebben op de waarschijnlijkheid dat een rechterlijke beslissing uitmondt in de vaststelling van een discriminatie. Deze analyses hadden uitsluitend betrekking op ons tweede corpus, bestaande uit 612 beslissingen van de arbeidsgerechten over discriminatiezaken in arbeidsrelaties (deel III-B).

II. Discriminatiegeschillen: algemene gegevens

Inleiding

In dit tweede deel presenteren we statistische analyses met betrekking tot het geheel van de rechtspraak die in het kader van dit onderzoek werd verzameld. Deze rechtspraak omvat 760 beslissingen, uitgesproken door de hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde tussen 1 januari 2009 en 31 december 2019, over vermeende discriminatie op grond van gender, origine, handicap, godsdienst of overtuiging, leeftijd of seksuele oriëntatie.

Door de eerder vermelde moeilijkheden om in België toegang te krijgen tot rechterlijke uitspraken,⁴⁷ zijn we er niet in geslaagd om alle beslissingen te verzamelen die aan onze zoekcriteria voldoen. Onze verzameling was het meest volledig voor de arbeidsgerechten, dankzij de medewerking van de voorzitters van deze rechtscolleges. Velen van hen bezorgden ons rechtstreeks beslissingen; sommigen gaven ons bovendien toegang tot de interne databank van hun instelling, onder voorwaarden die de naleving van de AVG waarborgden. Volgens onze schatting hebben we zo ongeveer 70,01% van de relevante rechtspraak van de arbeidsgerechten kunnen verzamelen.⁴⁸

Van de rechtbanken van eerste aanleg, de ondernemingsrechtbanken, de vredegerechten, de politierechtbanken en de hoven van beroep konden we daarentegen veel minder beslissingen verzamelen. De uitspraken van deze rechtscolleges waarover wij beschikken, zijn grotendeels afkomstig uit andere bronnen, voornamelijk Unia, het IGVM, juridische databanken of arresten van een hof van beroep in dezelfde zaak.⁴⁹ Omdat we niet de mogelijkheid hadden om de rechtspraak van deze rechtscolleges exhaustief te onderzoeken, kunnen we niet inschatten welk deel van de relevante rechtspraak aan onze verzameling is ontsnapt. We stelden bovendien vast dat de herkomst van de verzamelde beslissingen kan leiden tot vertekening bij de berekening van het succes- of faalpercentage van de verzoekers (zie supra 3.3 en tabel 3).

Gelet op deze beperkingen in de gegevensverzameling hebben wij ervoor gekozen om de analyse van het gehele jurisprudentiële corpus te beperken tot beschrijvende statistieken.

⁴⁷ Zie deel I.3 van deze studie.

⁴⁸ Zie deel I.3.2 en 3.4 van deze studie.

⁴⁹ Zie, voor meer details, deel I.3.2 en 3.3 van deze studie.

Deze bieden informatie over de verdeling van de beslissingen naar het niveau en type van rechtscollege (1), het ingeroepen beschermde criterium (2), de betrokken toepassingsgebieden (3) en de gebruikte procedures (4). Deze statistieken geven inzicht in de manier waarop rechtzoekenden de discriminatiewetgeving gebruiken. Ze tonen welke procedures het vaakst worden ingezet, welke beschermde criteria het meest worden ingeroepen en welke toepassingsdomeinen het vaakst aan bod komen in de aan de rechtbanken voorgelegde geschillen. Gezien de onzekerheid over de volledigheid van onze verzameling van beslissingen van andere rechtscolleges dan de arbeidsgerechten, moeten de hier gepresenteerde statistische gegevens – die betrekking hebben op rechtspraak van zowel arbeidsgerechten als andere rechtbanken – met de nodige omzichtigheid worden geïnterpreteerd.

1. De rechtscolleges

Uit een analyse van de 760 in het kader van dit onderzoek verzamelde beslissingen, op basis van het type rechtscollege dat uitspraak deed, blijkt een duidelijke dominantie van beslissingen van arbeidsgerechten. Deze vertegenwoordigen 86,3% van ons corpus (tabel 7).

Tabel 7. Verdeling van beslissingen per type rechtscollege

Type gerecht	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Arbeidsgerechten	656	86,3%
Andere gerechtelijke instelling van het 1 ^{ste} en 2 ^{de} niveau*	94	12,8%
Hof van Cassatie	10	1,3%
Totaal	760	100%

* Deze categorie omvat rechtbanken van eerste aanleg, ondernemingsrechtbanken, vrederechten en hoven van beroep. We hebben geen relevante uitspraken van politierechtbanken gevonden.

De oververtegenwoordiging, binnen ons corpus, van de rechtspraak van arbeidsgerechten is weliswaar deels te verklaren door het feit dat het aandeel beslissingen dat wij rechtstreeks van de hoven en rechtbanken hebben verkregen, aanzienlijk hoger ligt voor deze rechtscolleges dan voor de andere. Maar ook als je de rechtspraak bekijkt die via andere bronnen werd geïdentificeerd – met name Unia, het IGVM en juridische databanken – blijven de beslissingen van arbeidsgerechten sterk in de meerderheid: zij vertegenwoordigen 74,9%

(274 van de 366) van de vonnissen en arresten die via deze drie bronnen werden verzameld.⁵⁰ Dit suggereert dat, hoewel het aandeel van 86,3% beslissingen van de arbeidsgerechten wellicht een overschatting vormt, discriminatiezaken in de praktijk duidelijk veel vaker aanhangig worden gemaakt bij de arbeidsgerechten dan bij andere hoven en rechtbanken.

Ongeveer twee derde van de beslissingen die we hebben verzameld, werd uitgesproken door rechtscolleges van de eerste aanleg (60,3%), in de eerste plaats door de arbeidsrechtbanken (51,7%), gevolgd door de rechtbanken van eerste aanleg (8%) en in zeer beperkte mate door de ondernemingsrechtbanken (0,4%). Meer dan een derde (38,4%) van de beslissingen in ons corpus is afkomstig van hoven van beroep, voornamelijk van de arbeidshoven (34,6%). Slechts 1,3% van de geïdentificeerde beslissingen is afkomstig van het Hof van Cassatie (tabel 8). Deze verdeling is niet verrassend: de rechtscolleges van eerste aanleg zijn de eerste rechtscolleges die worden gevat wanneer een procedure wordt ingesteld. De hoven van beroep komen (in beginsel) enkel aan bod wanneer een van de partijen beslist om het gewezen vonnis aan te vechten. Hof van Cassatie komt nog minder vaak tussenbeide: het kan enkel worden gevat met een voorziening (zogenoemd cassatieberoep) tegen een eindbeslissing in laatste aanleg door een ander rechtscollege, en is enkel bevoegd om te oordelen over de wettigheid van de bestreden beslissing. Het kan niet over de feiten van de zaak oordelen.

⁵⁰ Meer bepaald werd 83,9% van de beslissingen die wij van het IGVM hebben ontvangen (104 op 124), 81,5% van de beslissingen die wij in juridische databanken hebben geïdentificeerd (53 op 65), en 64,3% van de beslissingen die wij op de website van Unia hebben gevonden (110 op 171), uitgesproken door een arbeidsrechtbank of arbeidshof.

Tabel 8. Verdeling van de beslissingen naar niveau en type rechtscollege

Rechtscollege		Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Eerste aanleg	Arbeidsrechtbank	393	51,7%
	Rechtbanken van eerste aanleg	61	8%
	Ondernemingsrechtbank	3	0,4%
	Vrederegerechten	1	0,1%
	Totaal	458	60,3%
Beroep	Arbeidshoven	263	34,6%
	Hoven van beroep	29	3,8%
	Totaal	292	38,4%
Hof van Cassatie		10	1,3%
Totaal		760	100%

2. Ingeroepen beschermde criteria

Uit een analyse van de verdeling van de verzamelde beslissingen naar beschermd criterium blijkt dat bepaalde criteria veel vaker worden ingeroepen dan andere. Ter herinnering: om redenen van haalbaarheid hebben wij ons onderzoeksveld beperkt tot de zes criteria die worden opgesomd in artikel 13 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), namelijk gender,⁵¹ origine,⁵² leeftijd, handicap, godsdienst of overtuiging en seksuele oriëntatie. De bijkomende criteria die in de Belgische discriminatiewetgeving zijn opgenomen, zoals gezondheidstoestand of syndicale overtuiging, werden in dit onderzoek niet in aanmerking genomen.

Omdat we in deze rubriek de verhouding tussen de procedures per beschermd criterium willen belichten, zijn de gepresenteerde resultaten uitsluitend gebaseerd op beslissingen in eerste aanleg. Het opnemen van arresten in hoger beroep zou het beeld hebben vertekend,

⁵¹ Over het gebruik van de term 'gender' en de elementen die daaronder vallen, zie I.2.2.

⁵² Over het gebruik van de term 'origine' en de elementen die daaronder vallen, zie I.2.2.

aangezien sommige zaken dan dubbel zouden worden meegeteld – met name wanneer we zowel het vonnis in eerste aanleg als het arrest in hoger beroep in onze verzameling hebben.

2.1. De verdeling van de beslissingen per beschermd criterium

Uit onze gegevens blijkt dat sommige criteria veel vaker aanleiding geven tot discriminatievorderingen dan andere. Gender is veruit het meest ingeroepen criterium in de onderzochte rechtspraak: 42,8% van de beslissingen in eerste aanleg heeft betrekking op dat criterium. Handicap staat op de tweede plaats, maar op aanzienlijke afstand, met één vijfde van de beslissingen (21%), gevolgd door leeftijd (12,9%). Origine wordt slechts ingeroepen in 10,7% van de geïdentificeerde beslissingen, en godsdienst of overtuiging in 6,8%. Vorderingen wegens discriminatie op grond van seksuele oriëntatie blijven in de onderzochte rechtspraak zeer marginaal en maken minder dan 1% van de beslissingen uit (tabel 9 en grafiek 1).

In 5% van de gevallen voert de verzoekende partij discriminatie aan op basis van meerdere van de in dit onderzoek onderzochte criteria. In die situaties spreken we van ‘meervoudige criteria’⁵³ (zie tabel 9 en grafiek 1). Deze categorie wordt nader besproken in het deel van deze studie dat gewijd is aan de rechtspraak van de arbeidsgerechten over vermeende discriminatie in arbeidsbetrekkingen.⁵⁴

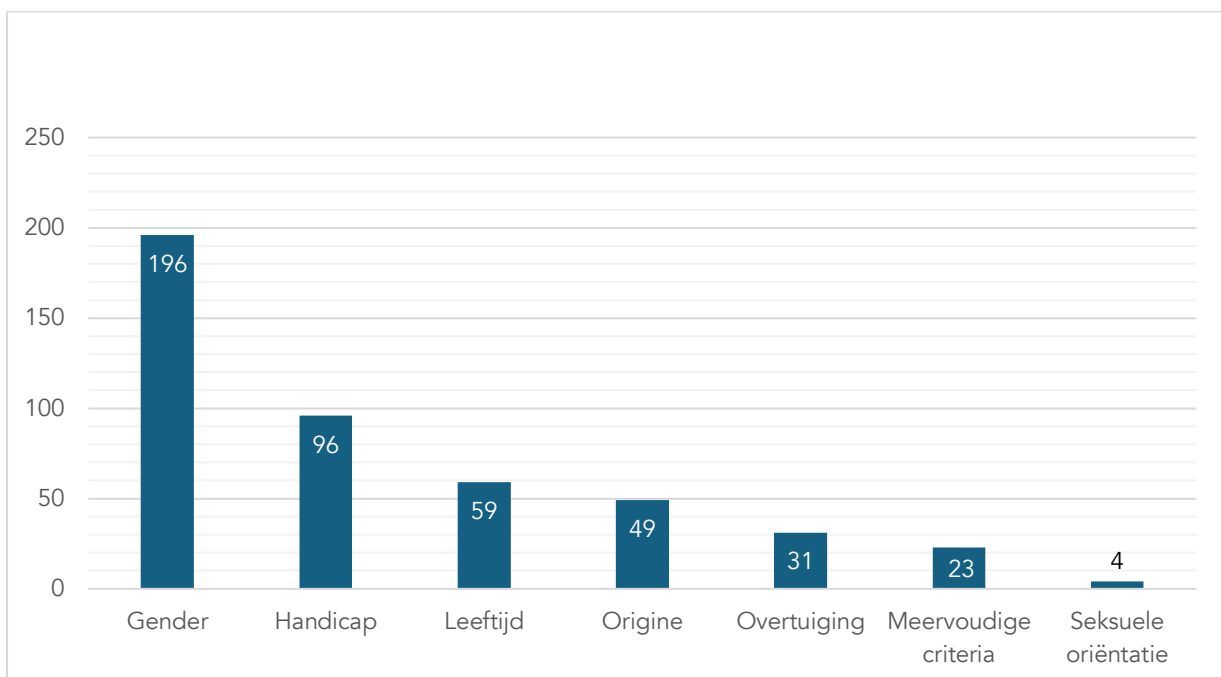
⁵³ In de categorie ‘meervoudige criteria’ hebben wij enkel die beslissingen opgenomen waarin meerdere van de zes in dit onderzoek weerhouden criteria werden ingeroepen. Wanneer daarentegen sprake was van een vermeende discriminatie op grond van een van deze zes criteria én van een criterium dat daar niet toe behoort (ook al is het in de Belgische wetgeving opgenomen), hebben wij enkel rekening gehouden met het criterium dat tot onze zes onderzochte criteria behoort. Zo werd bijvoorbeeld een beslissing over een beweerde discriminatie op grond van handicap en gezondheidstoestand opgenomen onder de beslissingen inzake handicap.

⁵⁴ Zie deel III-A.3.2 en de tabellen 33 tot en met 35.

Tabel 9. Verdeling van beslissingen in eerste aanleg volgens het aangevoerde beschermde criterium

Beschermde criterium	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Gender	196	42,8%
Handicap	96	21%
Leeftijd	59	12,9%
Origine	49	10,7%
Overtuiging	31	6,8%
Meervoudige criteria	23	5%
Seksuele oriëntatie	4	0,9%
Totaal	458	100%

Grafiek 1. Verdeling van beslissingen in eerste aanleg volgens het aangevoerde beschermde criterium



2.2. De verschillende componenten van het criterium 'gender'

Het begrip 'gender', zoals gebruikt in deze studie, omvat alle kenmerken die onder de genderwet vallen. Tijdens de periode waarop deze studie betrekking heeft, gaat het daarbij, naast 'geslacht', om de volgende aspecten: zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, alsook genderidentiteit en genderexpressie.⁵⁵ Daarnaast biedt artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 een specifieke bescherming aan werkneemsters die zwanger zijn of recent zijn bevallen, tegen het risico ontslagen te worden wegens hun moederschap.⁵⁶ Aangezien ontslag op grond van zwangerschap of bevalling een vorm van discriminatie vormt, is de rechtspraak met betrekking tot deze bepaling eveneens in dit onderzoek opgenomen.

Een analyse van de verdeling van de beslissingen in eerste aanleg inzake gender, uitgesplitst naar de verschillende in de wet erkende componenten of dimensies, toont een opvallend beeld: bijna 70% van de beslissingen heeft betrekking op zwangerschap, bevalling of moederschap. De vonnissen die betrekking hebben op het 'geslacht' *stricto sensu* vertegenwoordigen slechts ongeveer een kwart van het geheel (26%), terwijl die betreffende geslachtsverandering of genderidentiteit en -expressie zeldzaam zijn (respectievelijk 7 en 2 beslissingen, oftewel 3,6% en 1% van de in dit onderzoek geïventariseerde rechtspraak in eerste aanleg inzake gender) (tabel 10 en grafiek 2).

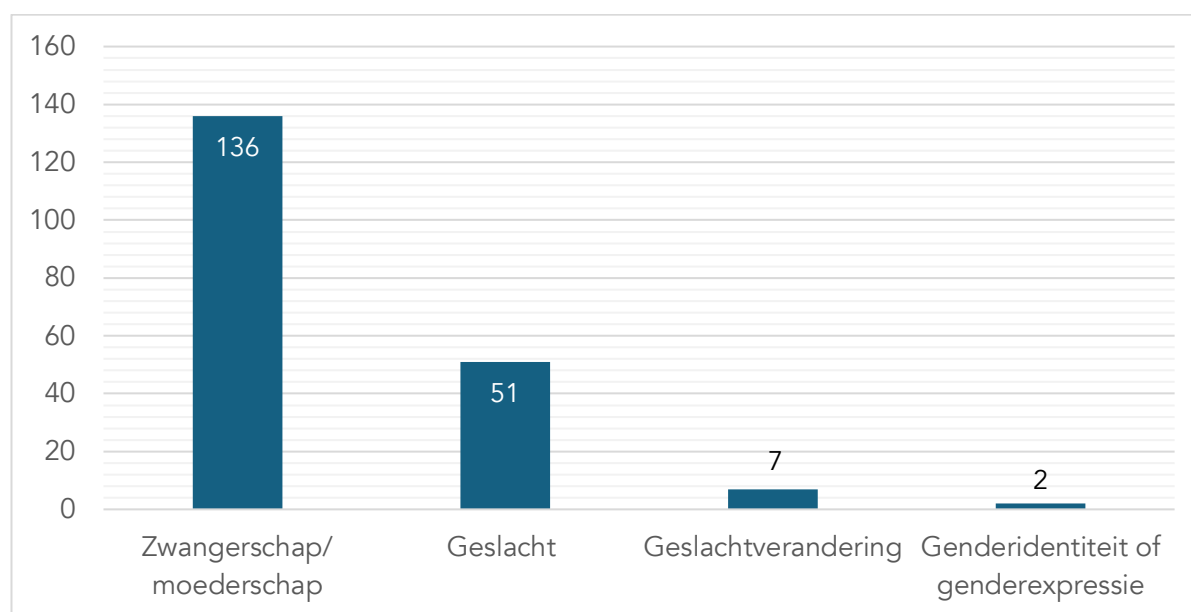
⁵⁵ De begrippen genderidentiteit en genderexpressie waren niet opgenomen in de oorspronkelijke versie van de genderwet, maar werden ingevoerd bij de wet van 22 mei 2014. Verder werden er sinds 2019 een aantal criteria aan de lijst die door de genderwet worden bestreken, terwijl de term 'geslachtsverandering' werd vervangen door 'medische of sociale transitie'. Aangezien deze hervormingen dateren van na de periode die in dit onderzoek in aanmerking wordt genomen, zijn zij niet opgenomen in onze analyses. Voorts dient te worden benadrukt dat tot de hervorming van de genderwet van 15 november 2022 (die in werking trad op 19 januari 2023), de verschillende kenmerken die in de wet werden vermeld naast 'geslacht', werden omschreven als 'met het geslacht gelijkgestelde kenmerken'. Sinds de hervorming van 2022 worden deze kenmerken in de wet echter beschouwd als volwaardige criteria, op gelijke voet met 'geslacht'. Zie over deze verschillende punten onze toelichting in deel I van deze studie, punt 2.2.

⁵⁶ Zie deel I.2.2, en m.n. voetnoot 26.

Tabel 10. Verdeling van beslissingen in eerste aanleg inzake gender naar betrokken genderdimensie

Beschermd criterium	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Zwangerschap/moederschap	136	69,4%
Geslacht	51	26%
Geslachtsverandering	7	3,6%
Genderidentiteit en -expressie	2	1%
Totaal	196	100%

Grafiek 2. Verdeling van de beslissingen in eerste aanleg naar genderdimensie



3. De betrokken toepassingsgebieden

Een zeer ruime meerderheid van de beslissingen die wij hebben verzameld, betreft vermeende discriminatie in arbeidsverhoudingen: het gaat om 84,3% van de in eerste aanleg geïdentificeerde beslissingen. De andere toepassingsgebieden die door de Belgische discriminatiewetgeving worden bestreken, zijn veel minder vertegenwoordigd in ons corpus. Zo heeft 11,6% van de beslissingen in eerste aanleg betrekking op de toegang tot of het aanbieden van goederen en diensten die voor het publiek toegankelijk zijn. Het gaat dan met name om de toegang tot een restaurant, café, discotheek of andere vrijetijdsgeschiedenis (4,4% van de beslissingen), huisvesting (3,3%) of onderwijs (2,2%). Uitspraken waarin het draait om een (vermeende) schending van de discriminatiewetgeving inzake sociale bescherming (met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg), sociale voordelen of aanvullende socialezekerheidsregelingen maken slechts 4,2% uit van de in eerste aanleg verzamelde rechtspraak⁵⁷ (tabel 11).

De duidelijke oververtegenwoordiging, binnen ons corpus, van beslissingen met betrekking tot discriminatie in arbeidsrelaties houdt ongetwijfeld deels verband met het feit dat onze rechtspraakverzameling het volledigst was voor de arbeidsgerechten. Er moet echter worden benadrukt dat arbeidsrelaties ook binnen de rechtspraak die wij via Unia, het IGVM en de juridische databanken hebben verzameld, het meest vertegenwoordigde toepassingsgebied was, te weten: 72,2% van de beslissingen in eerste aanleg die via deze bronnen zijn verkregen (148 beslissingen op 205).

Ten slotte valt op dat wij onder de verzamelde beslissingen geen enkele uitspraak aantreffen die betrekking had op discriminatie binnen de volgende toepassingsgebieden van de discriminatiewetgeving: de vermelding in een officieel document of proces-verbaal; het lidmaatschap van een werkgevers- of werknemersorganisatie; de toegang tot, deelname aan of enige andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die voor het publiek toegankelijk is.

⁵⁷ Op het vlak van sociale zekerheid komt het voor dat een verzoeker zich beroept op de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, die gelijkheid en non-discriminatie waarborgen, om de grondwettigheid van een koninklijk besluit aan te vechten. Om de coherentie van de in de verschillende toepassingsgebieden in aanmerking genomen rechtspraak te waarborgen, zijn deze beslissingen niet opgenomen in de databank die voor dit onderzoek werd samengesteld. Enkel beslissingen waarin de verzoekende partij zich beroept op de discriminatiewetgeving, op artikel 40 van de Arbeidswet van 1971 of op de bepalingen inzake discriminatoire pesterijen van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, werden in aanmerking genomen.

Tabel 11. Verdeling van de beslissingen in eerste aanleg naar toepassingsgebied

Toepassingsgebied	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Arbeidsbetrekkingen	386	84,3%
Horeca / vrijetijdssector	20	4,4%
Sociale bescherming, sociale voordelen, aanvullende regelingen voor de sociale zekerheid	19	4,2%
Huisvesting	15	3,3%
Onderwijs	10	2,2%
Goederen en diensten - overige	8	1,6%
Totaal	458	100%

Het kruisen van de variabele 'toepassingsgebied' met die van de 'beschermd criterium' laat interessante verschillen zien naargelang het criterium. De oververtegenwoordiging van gevallen die betrekking hebben op arbeidsrelaties is nog sterker bij de beslissingen in eerste aanleg specifiek over gender en leeftijd dan in de rechtspraak in het algemeen: 92,9% van de beslissingen in eerste aanleg betreffende gender en 89,8% van die betreffende leeftijd hebben betrekking op de arbeidssector. Wat handicap betreft, is het aandeel beslissingen over tewerkstelling bijna gelijk aan het algemene gemiddelde (83,3% van de beslissingen).

De verdeling van de beslissingen per toepassingsgebied is daarentegen variabel voor de criteria origine en overtuiging. De beslissingen die betrekking hebben op discriminatie bij tewerkstelling blijven weliswaar ook in de meerderheid voor deze twee criteria (65,3% van de beslissingen in eerste aanleg met betrekking tot origine en 54,8% van die betreffende overtuiging). Maar bijna een vijfde (18,4%) van de beslissingen over origine heeft betrekking op toegang tot huisvesting en 12,2% op toegang tot vrijetijdsgeschieden (met name discotheken). Wat de beslissingen over overtuiging betreft, heeft een kwart (25,8%) betrekking op discriminatie bij toegang tot vrijetijdsgeschieden en -activiteiten en 12,9% op onderwijs (tabel 12 en grafiek 3).⁵⁸

⁵⁸ Aangezien slechts vier beslissingen betrekking hebben op seksuele oriëntatie, kunnen daaruit geen statistisch betrouwbare conclusies worden getrokken. We vermelden ze niettemin, voor de volledigheid, in tabel 13.

Tabel 12. Verdeling (percentage en aantal) van de beslissingen in eerste aanleg per toepassingsgebied, voor elk beschermd criterium

Toep. Gebied Criterium	Arbeid	Horeca / vrijtjidssector	Soc. Bescherming, soc. voord., aanv. reg.*	Huisvesting	Onderwijs	Goederen en diensten	Totaal**
Gender	92,9% (182)	1% (2)	4,1% (8)	0,5% (1)	0% (0)	1,5% (3)	100% (196)
Handicap	83,3% (80)	4,2% (4)	2,1% (2)	3,1% (3)	5,2% (5)	2,1% (2)	100% (96)
Leeftijd	89,8% (53)	0% (0)	10,2% (6)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (59)
Origine	65,3% (32)	12,2% (6)	2% (1)	18,4% (9)	0% (0)	2% (1)	100% (49)
Overtuiging	54,8% (17)	25,8% (8)	0% (0)	0% (0)	12,9% (4)	6,5% (2)	100% (31)
Meervoudige gronden	78,3% (18)	0% (0)	8,7% (2)	8,7% (2)	4,4% (1)	0% (0)	100% (23)
Seksuele oriëntatie	100% (4)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (4)

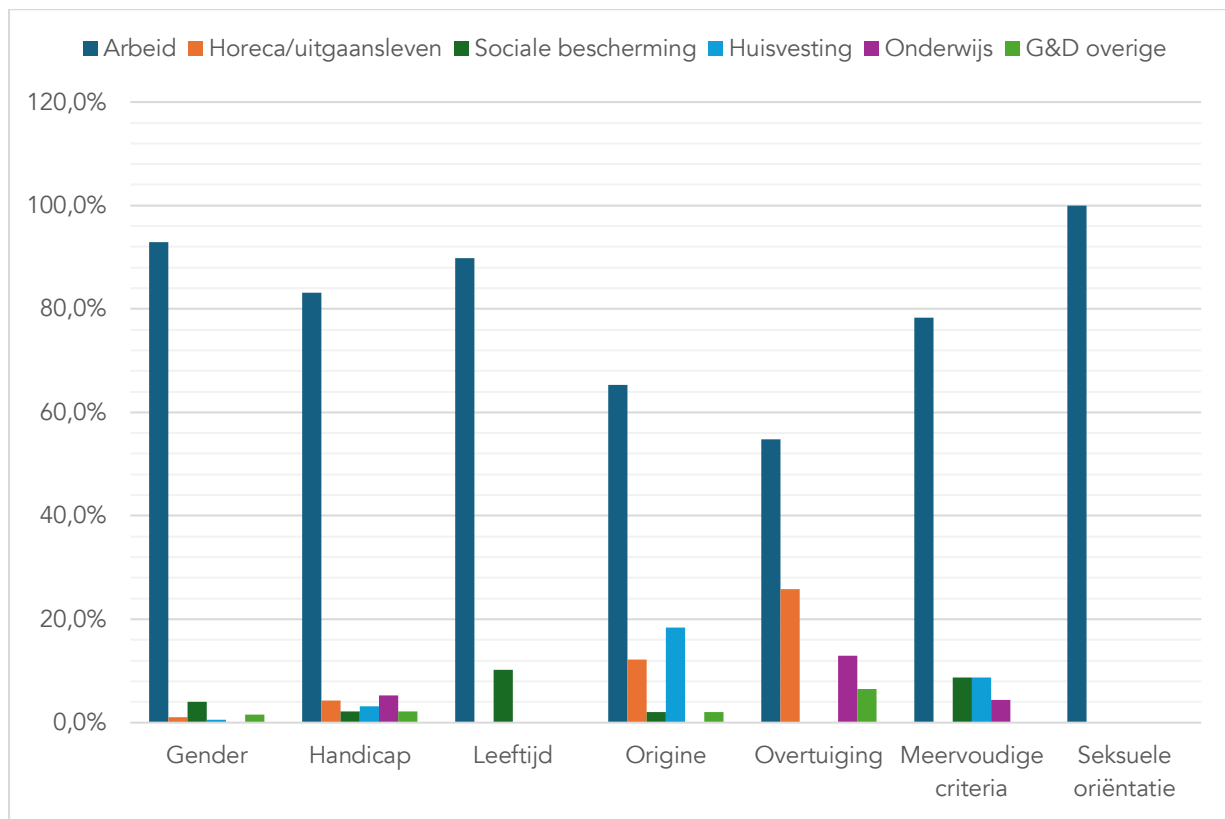
* Deze kolom bevat de beslissingen die betrekking hebben op een vermeende discriminatie in het domein van de sociale bescherming, de sociale voordelen en de aanvullende socialezekerheidsregelingen.

** Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 458 (uitgesplitst naar criterium: gender: 196; handicap: 96; leeftijd: 59; origine: 49; overtuiging: 31; meervoudige criteria: 23; seksuele oriëntatie: 4).

Elke rij dient afzonderlijk te worden gelezen.

Leesvoorbeeld: 92,9% van de beslissingen over een vermeende genderdiscriminatie (182 beslissingen op 196) hebben betrekking op het domein arbeid

Grafiek 3. Verdeling van de beslissingen in eerste aanleg per toepassingsgebied, voor elk beschermd criterium (percentages)



De omgekeerde analyse – die van de verdeling van de beslissingen per beschermd criterium voor elk toepassingsgebied – laat eveneens variaties zien ten opzichte van de resultaten die uit de analyse van het geheel van ons corpus naar voren kwamen. Er zijn (relatief) meer gendergerelateerde zaken onder de beslissingen in eerste aanleg betreffende arbeidsrelaties dan in de onderzochte rechtspraak als geheel: 47,2% van de vonnissen over vermeende discriminatie in arbeidsrelaties hebben betrekking op gender, tegenover 42,8% in de rechtspraak als geheel. Omgekeerd zijn beslissingen over origine of overtuiging minder vertegenwoordigd binnen de uitspraken over arbeidsrelaties (respectievelijk 8,3% en 4,4% van de zaken) dan in het geheel van onze beslissingen in eerste aanleg (10,7% en 6,8% van de zaken).

De zaken die betrekking hebben op overtuiging en origine zijn daarentegen 'oververtegenwoordigd' binnen de beslissingen in eerste aanleg die betrekking hebben op de toegang tot horeca of andere vrijetijdsgeschieden en -activiteiten (40% van deze beslissingen heeft betrekking op overtuiging en 30% op origine) in vergelijking met het algemene gemiddelde. Daarentegen hebben we geen enkele beslissing geïdentificeerd over de toegang tot horeca of vrijetijdsgeschieden en -activiteiten die verband houdt met leeftijd of seksuele oriëntatie. De vonnissen over vermeende discriminatie bij toegang tot huisvesting hebben in 60% betrekking op origine en in 20% op handicap. Wat het onderwijs

betreft, gaat 50% van de beslissingen in eerste aanleg in dat domein over handicap en 40% over overtuiging (tabel 13 en grafiek 4).

Tabel 13. Verdeling (percentage en aantal) van de beslissingen in eerste aanleg per beschermd criterium, voor elk toepassingsgebied

Criterium Toep. geb.	Gender	Handicap	Leeftijd	Origine	Overtuiging	Meervoudi ge criteria	Seksuele oriëntatie	Totaal*
Arbeid	47,2% (182)	20,7% (80)	13,7% (53)	8,3% (32)	4,4% (17)	4,7% (18)	1% (4)	100% (386)
Horeca/ vrijtjidssector	10% (2)	20% (4)	0% (0)	30% (6)	40% (8)	0% (0)	0% (0)	100% (20)
Soc. Bescherming, soc. voord., aanv. reg.**	42,1% (8)	10,5% (2)	31,6% (6)	5,7% (1)	0% (0)	10,5% (2)	0% (0)	100% (19)
Huisvesting	6,7% (1)	20% (3)	0% (0)	60% (9)	0% (0)	13,3% (2)	0% (0)	100% (15)
Onderwijs	0% (0)	50% (5)	0% (0)	0% (0)	40% (4)	10% (1)	0% (0)	100% (10)
Goederen en diensten - overige	37,5% (3)	25% (2)	0% (0)	12,5% (1)	25% (2)	0% (0)	0% (0)	100% (8)

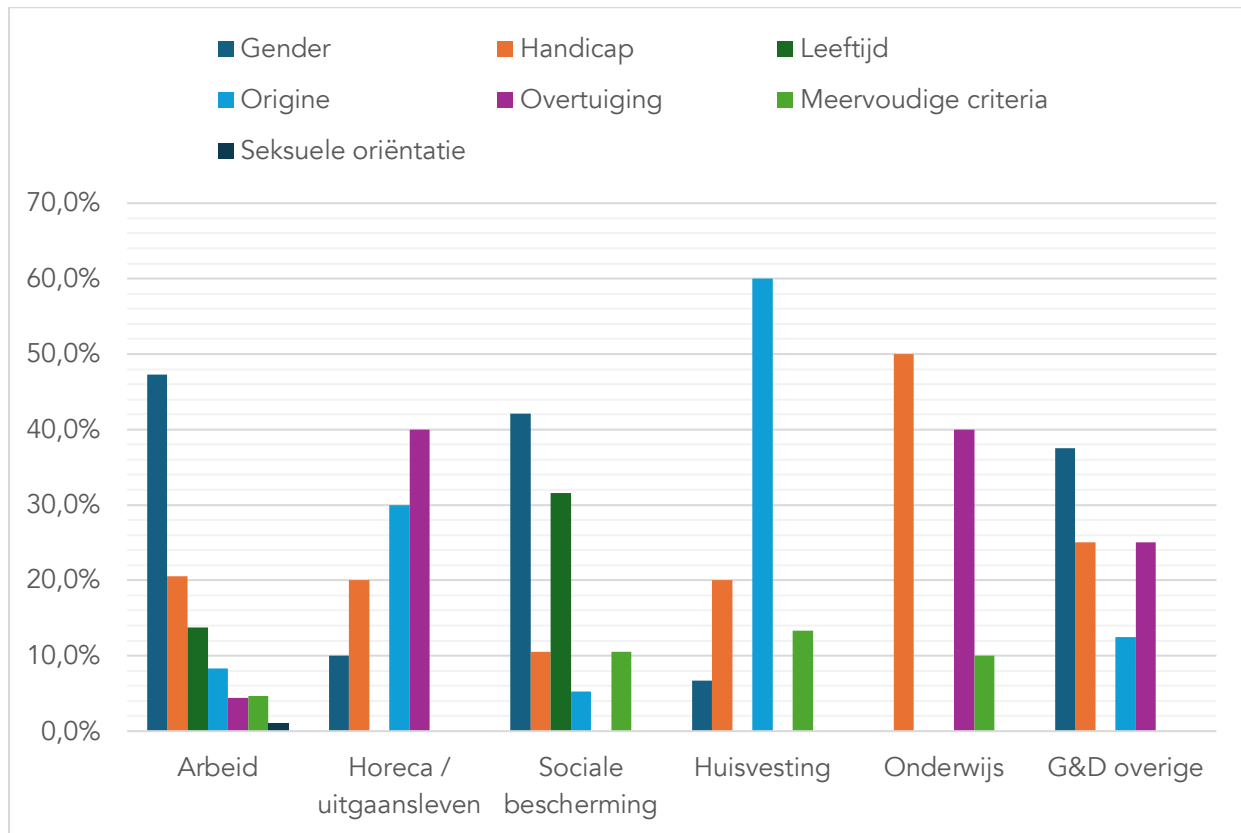
* Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 458 (uitgesplitst naar toepassingsgebied: arbeid: 386; horeca/vrijtjidssector: 20; sociale bescherming, sociale voordelen en aanvullende socialezekerheidsregelingen: 19; huisvesting: 15; onderwijs: 10; overige goederen of diensten: 8).

Elke rij dient afzonderlijk te worden gelezen.

Leesvoorbeeld: 47,2% van de beslissingen over een vermeende discriminatie in het domein arbeid (182 beslissingen op 386) hebben betrekking op het criterium geslacht.

** Deze rij bevat de beslissingen die betrekking hebben op een vermeende discriminatie in het domein van sociale bescherming, sociale voordelen en aanvullende socialezekerheidsregelingen.

Grafiek 4. Verdeling van de beslissingen in eerste aanleg per beschermd criterium, voor elk toepassingsgebied



Hoewel de overgrote meerderheid van de beslissingen in eerste en tweede aanleg over vermeende discriminatie in arbeidsrelaties in ons corpus afkomstig is van een arbeidsrechtbank of een arbeidshof (95,9%), hebben we toch 26 beslissingen geïdentificeerd binnen dit toepassingsgebied die van andere rechtscolleges komen. In 14 gevallen gaat het om strafzaken, die behoren tot de bevoegdheid van de rechtbanken van eerste aanleg (meer bepaald hun correctionele afdelingen) en, in graad van beroep, van de hoven van beroep (correctionele kamers). 5 beslissingen hebben betrekking op situaties waarin de arbeidsrelatie niet gebaseerd was op een arbeidsovereenkomst, maar op een samenwerkingsovereenkomst tussen een zelfstandige en een onderneming; deze uitspraken werden gedaan door een rechtbank van eerste aanleg (burgerlijke afdeling), een ondernemingsrechtbank of een hof van beroep (burgerlijke kamer). Tot slot bevat ons corpus ook 7 arresten van het Hof van Cassatie over vermeende discriminatie in arbeidsrelaties (zie tabel 14).

Tabel 14. Verdeling van beslissingen inzake arbeidsverhoudingen per type gerechtelijke instelling

Gerechtelijke instelling		Aantal beslissingen	Aandeel van geschillen met betrekking tot arbeidsbetrekkingen
Arbeidsgerechten	Arbeidsrechtbanken	374	58,6%
	Arbeidshoven	238	37,3%
	Totaal	612	95,9%
Andere civiele rechtscolleges	Rechtbanken van eerste aanleg (burg.)	3	0,5%
	Ondernemingsrechtbanken	1	0,2%
	Hoven van beroep (burg.)	1	0,2%
	Totaal	5	0,8%
Strafgerechten	Correctionele rechtbanken	8	1,3%
	Hoven van beroep – correctionele kamers	6	0,9%
	Totaal	14	2,2%
Hof van Cassatie		7	1,1%
Algemeen totaal		638	100%

4. Types van gebruikte procedures

Een belangrijk element van de hervorming van het discriminatierecht begin jaren 2000 was de verschuiving van een overwegend strafrechtelijke naar een hoofdzakelijk burgerrechtelijke aanpak van discriminatie. Sindsdien kan elke vorm van discriminatie die onder het toepassingsgebied van de wetgeving valt, via burgerlijke procedures aan de rechter worden voorgelegd. Tijdens de onderzoeksperiode konden daarentegen enkel bepaalde vormen van discriminatie aanleiding geven tot een strafrechtelijke procedure. Volgens de drie federale discriminatiewetten die op 10 mei 2007 aangenomen of hervormd werden, konden in het geval van discriminatie door een particulier enkel feiten die verband houden met de criteria origine of (sinds 2014 ook) gender, en die betrekking hebben op arbeidsrelaties of op publiek toegankelijke goederen en diensten, strafrechtelijk worden gesanctioneerd.⁵⁹ In het kader van de hervorming van het Strafwetboek die op 22 februari 2024 werd aangenomen, werd deze regeling overigens gewijzigd: krachtens het nieuwe Strafwetboek, dat op 8 april 2026 in werking zal treden, kan elke discriminatie begaan door een privépersoon op het vlak van arbeidsverhoudingen of bij de toegang tot goederen en diensten, ongeacht het beschermde criterium, strafrechtelijk worden gesanctioneerd.⁶⁰ Maar die hervorming dateert van na de periode waarop deze studie betrekking had en heeft dus geen invloed op de onderzochte rechtspraak.

4.1. Overzicht van civiele procedures

Het is niet verwonderlijk dat binnen ons corpus de overgrote meerderheid van de ingestelde procedures van burgerlijke aard is: 95,6% van de beslissingen in eerste aanleg die wij hebben geïdentificeerd, vloeien voort uit een burgerlijke vordering. Die kan de vorm aannemen van een klassieke burgerlijke procedure, een stakingsvordering of een kortgedingprocedure (tabel 15).

⁵⁹ Aanvankelijk voorzagen de federale antidiscriminatiewetten, wat discriminatie door particulieren betreft, enkel in strafrechtelijke sancties voor discriminatie op grond van origine, en dat in de domeinen van arbeid en van toegang tot goederen en diensten. In 2014 werden echter twee nieuwe strafbepalingen ingevoerd in de genderwet, die betrekking hebben op discriminatie door een particulier in diezelfde twee domeinen (Wet van 22 mei 2014 tot bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie teneinde de daad van discriminatie te bestraffen).

⁶⁰ Artikelen 254 en 255 van Boek II van het nieuwe Strafwetboek. Er zijn zowel onder het nieuwe Strafwetboek als onder de voordien van kracht zijnde federale discriminatiewetgeving ook strafrechtelijke sancties voorzien voor discriminatie door een openbaar ambtenaar in de uitoefening van zijn of haar functie, ongeacht het beschermde criterium.

De stakingsvordering is een bijzondere procedure die bij de hervormingen van het begin van de jaren 2000 zowel in de federale als in de deelstatelijke discriminatiewetgeving is ingevoerd. Deze procedure maakt het mogelijk voor een individu, een gelijkheidsorgaan, een vereniging die strijdt tegen discriminatie, een vakbond of het openbaar ministerie om aan de voorzitter van de bevoegde rechtbank, die 'zoals in kort geding' oordeelt (met andere woorden volgens een versnelde procedure), te vragen de stopzetting van een lopende discriminatie te bevelen en een schadevergoeding toe te kennen aan het slachtoffer.

Wat de kortgedingprocedure betreft, die heeft tot doel in een spoedeisende situatie binnen kortere termijnen dan bij een gewone procedure aan de rechter te vragen om voorlopige maatregelen te bevelen om schade te voorkomen of een onrechtmatigheid te doen ophouden.

Tabel 15. Verdeling van beslissingen in eerste aanleg per type procedure

Type procedure	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Klassieke burgerlijke procedure	367	80,1%
Stakingsvordering	65	14,2%
Strafprocedure	20	4,4%
Kortgedingprocedure	6	1,3%
Totaal	458	100%

4.2. Minderheid van strafprocedures, ook binnen de rechtspraak betreffende origine en gender

Uit onze analyses blijkt dat strafprocedures slechts in zeer beperkte mate voorkomen binnen ons corpus. Dat geldt ook als je uitsluitend kijkt naar de rechtspraak betreffende vermeende discriminatie op grond van origine of gender, de enige gevallen waarin een strafrechtelijke procedure mogelijk was bij een vermeende discriminatie gepleegd door een particulier in het domein van de arbeidsrelaties of in de context van goederen en diensten (onder de wetgeving die van kracht was tijdens de periode waarop de studie betrekking had). Het aandeel beslissingen in eerste aanleg dat voortvloeit uit een strafprocedure bedraagt niettemin bijna een kwart (24,6%) van de vonnissen betreffende origine. In het geval van gender ligt dat aandeel veel lager, met amper 3,3% van de vonnissen (tabel 16).

Tabel 16. Verdeling, per type procedure, van beslissingen in eerste aanleg betreffende discriminatie op grond van origine en gender (met inbegrip van de beslissingen over meervoudige criteria waarin origine of gender voorkomt)**

Soort procedure \ Grond	Origine		Gender	
	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Klassieke burgerlijke procedure	34	59,6%	189	89,2%
Strafprocedure	14**	24,6%	7**	3,3%
Stakingsvordering	8	14%	15	7,1%
Kortgedingprocedure	1	1,8%	1	0,5%
Totaal	57	100%	212	100%

* Deze tabel houdt niet alleen rekening met de beslissingen betreffende een vermeende discriminatie uitsluitend op grond van origine of gender, maar ook met die waarin sprake is van meervoudige gronden, waaronder origine of gender. Dit verklaart waarom het totaal aantal beslissingen dat voor elk criterium in deze tabel wordt vermeld, niet overeenkomt met het aantal beslissingen betreffende origine en gender dat is opgenomen in tabel 9 hierboven. In tabel 9 werden de beslissingen die betrekking hebben op meerdere criteria als een afzonderlijke categorie behandeld en dus niet meegerekend bij het aantal beslissingen betreffende elk criterium afzonderlijk.

** Het totaal aantal strafprocedures dat in deze tabel is opgenomen bedraagt 21, terwijl de tabellen 15 en 17 een totaal van 20 beslissingen over strafprocedures vermelden. Dit verschil is te verklaren doordat een van de beslissingen die in deze tabel zijn opgenomen zowel betrekking heeft op origine als op gender, en dus dubbel is meegeteld: zowel bij de strafprocedures wegens discriminatie op grond van origine als bij die wegens discriminatie op grond van gender.

4.3. De stakingsvordering: vaker gebruikt voor de rechtbanken van eerste aanleg dan voor de arbeidsrechtbanken

Het doel van de overheid bij de invoering van de stakingsvordering in discriminatiezaken was om personen die worden geconfronteerd met een structurele of nog voortdurende discriminatie de mogelijkheid te bieden om snel een uitspraak te verkrijgen waarin het discriminerende karakter van de betwiste maatregel wordt erkend en de dader wordt bevolen die te beëindigen.

Wanneer we het geheel van onze jurisprudentie in aanmerking nemen, lijkt deze procedure weinig te worden gebruikt: slechts 14,2% van de beslissingen in eerste aanleg die wij hebben

verzameld, vloeit voort uit een stakingsvordering (zie tabel 15 hierboven). Maar als we ons concentreren op de rechtspraak van de rechtbanken van eerste aanleg, de ondernemingsrechtbanken en de vrederechten, dan ligt dat anders: het aandeel beslissingen in eerste aanleg dat voortvloeit uit een stakingsvordering omvat 46,2% van de rechtspraak die we verzamelden van deze rechtscolleges (tabel 17). Vooral voor de rechtbanken van eerste aanleg is de stakingsvordering binnen ons corpus de procedure die door verzoekers het vaakst wordt gebruikt.⁶¹ Stakingsvorderingen liggen daarentegen slechts aan de basis van 8,9% van onze vonnissen van arbeidsrechtbanken (tabel 18).

Tabel 17. Verdeling van de beslissingen van de rechtbanken van eerste aanleg, de ondernemingsrechtbanken en de vrederechters, per type procedure

Procedure	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Stakingsvordering	30	46,2%
Strafprocedure	20	30,8%
Klassieke burgerlijke procedure	12	18,5%
Kortgedingprocedure	3	4,6%
Totaal	65	100%

Tabel 18. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken per type procedure

Procedure	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Klassieke burgerlijke procedure	355	90,3%
Stakingsvordering	35	8,9%
Kortgedingprocedure	3	0,8%
Totaal	393	100%

⁶¹ Van de drie beslissingen in eerste aanleg die wij hebben geïdentificeerd en die door een ondernemingsrechtbank zijn geweest, vloeien er twee voort uit een stakingsvordering. De enige beslissing van een vrederechter die wij hebben verzameld, betreft een klassieke burgerlijke procedure.

III. Discriminatiegeschillen binnen arbeidsbetrekkingen voor de arbeidsgerechten

Inleiding

In dit derde deel analyseren we de rechtspraak van de arbeidshoven en arbeidsrechtbanken meer in detail. Zoals vermeld, is de rechtspraakverzameling voor deze rechtscolleges het meest volledig, dankzij de medewerking van de voorzitters bij ons verzoek om relevante beslissingen te ontvangen.⁶² Volgens onze schatting hebben we ongeveer 70% van de beslissingen kunnen identificeren die tussen 2009 en 2019 door de arbeidshoven en arbeidsrechtbanken werden uitgesproken inzake discriminatie op grond van de zes in dit onderzoek weerhouden criteria (gender, origine, handicap, leeftijd, godsdienst of overtuiging en seksuele oriëntatie).⁶³ De vonnissen en arresten van deze rechtscolleges vormen bovendien het overgrote deel van de in het kader van deze studie verzamelde rechtspraak: samen zijn ze goed voor 86,3% van ons totale corpus.

De arbeidsrechtbanken en arbeidshoven zijn bevoegd voor geschillen in verband met arbeidsrecht, maar ook voor betwistingen inzake sociale zekerheid en pensioenen, arbeidsongevallen en beroepsziekten, en voor collectieve schuldenregelingen.⁶⁴ Van de beslissingen van deze rechtscolleges in ons corpus, heeft de overgrote meerderheid (93,3%) betrekking op geschillen inzake arbeidsbetrekkingen. We hebben slechts 43 beslissingen geïdentificeerd op basis van de discriminatiewetgeving die betrekking hebben op een ander domein, namelijk sociale bescherming, sociale voordelen of aanvullende regelingen rond sociale zekerheid⁶⁵ (6,6% van de verzamelde rechtspraak van de arbeidsgerechten) (tabel

⁶² Zie I.3.2.

⁶³ Zie I.3.3.

⁶⁴ Zie artikelen 578 tot 583 van het Gerechtelijk wetboek.

⁶⁵ In zaken over sociale zekerheid beroepen verzoekers zich soms op de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, die het recht op gelijkheid en non-discriminatie waarborgen, om de grondwettigheid van een koninklijk besluit aan te vechten. Om de coherentie van de in deze studie geanalyseerde rechtspraak over de verschillende toepassingsgebieden heen te behouden, zijn deze beslissingen niet opgenomen in onze jurisprudentiedatabank. Voor wat de rechtspraak inzake sociale zekerheid betreft, hebben we enkel de beslissingen weerhouden die gebaseerd zijn op de discriminatiewetten, -decreten of -ordonnanties.

19).⁶⁶ Deze laatste zaken werpen andere vraagstukken op dan de beroepen wegens discriminatie in arbeidsbetrekkingen. Omdat het aantal beslissingen over deze onderwerpen binnen ons corpus beperkt is, hebben we, om de coherentie van onze analyses te waarborgen, besloten dit deel van de studie te beperken tot de beslissingen van de arbeidsgerechten die betrekking hebben op arbeidszaken.

Tabel 19. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken en -hoven per toepassingsgebied

Toepassingsgebied	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Arbeidszaken	612	93,3%
Sociale bescherming, sociale voordelen, aanvullende regelingen voor de sociale zekerheid	43	6,6%
Onderwijs (toegang tot een stage)*	1	0,2%
Totaal	656	100%

* Zie over deze beslissing onze uitleg in voetnoot 66.

In de volgende pagina's presenteren we eerst een reeks beschrijvende statistieken die inzicht geven in de manier waarop de discriminatiewetten door justitiabelen worden gebruikt (betrokken rechtscolleges, aard van de partijen, ingeroepen beschermde criteria, vormen van discriminatie en aspecten van de arbeidsrelatie waarop de zaak betrekking heeft) (A). Vervolgens richten we ons op de analyse van de succesgraad van de verzoekende partijen. Met behulp van inferentiële analyses onderzoeken we in welke mate verschillende factoren (ingeroepen beschermde criteria, vorm van (vermeende) discriminatie, aard van de partijen en betrokken aspect van de arbeidsrelatie) samenhangen met het slaagpercentage van de verzoekers. We bekijken ook of het resultaat van de procedure beïnvloed wordt door het feit dat een verzoeker de bestreden maatregel aanvecht op basis van zowel de discriminatieverboden die in deze studie werden onderzocht als op een andere rechtsgrond. Tot slot kijken we naar de evolutie in de tijd van het succespercentage van verzoekers (B).

⁶⁶ Onder de verzamelde beslissingen van de arbeidsrechtbanken bevindt zich één vonnis dat werd gecategoriseerd onder het domein onderwijs. Het ging om een beroep van een studente verpleegkunde die klaagde dat haar was verboden stage te lopen in een ziekenhuis terwijl ze een hoofddoek droeg. Zij voerde aan dat de bestreden maatregel gevolgen had voor haar sociale rechten in verband met werkloosheidsuitkeringen en dus de sociale bescherming betrof. De rechtbank oordeelde echter dat het geschil betrekking had op de toegang tot onderwijs en verklaarde zich onbevoegd.

A. Kenmerken van de discriminatiegeschillen

De statistieken in dit onderdeel geven inzicht in hoe rechtzoekenden de discriminatiewetgeving inzetten wanneer zij voor de arbeidsgerechten optreden om discriminatie in arbeidsbetrekkingen aan te klagen. Ze geven informatie over het aantal geïdentificeerde beslissingen en hun aandeel binnen het geheel van onze jurisprudentie, in functie van het betrokken rechtscollege (1), de aard van de partijen – zowel verzoekende (individuen, Unia, IGVM, verenigingen, ...) als verwerende (individuen, ondernemingen, overheidsinstanties, ...) (2), het ingeroepen beschermde criterium (3), de vorm van de (vermeende) discriminatie (4) en het aspect van de arbeidsrelatie waarop de zaak betrekking heeft (5).

1. De gevatte rechtscolleges

1.1. Verdeling van de beslissingen per rechtsniveau

Onze inventaris leverde in totaal 612 beslissingen op over vermeende discriminatie in arbeidsrelaties op basis van een van de zes beschermde criteria die in dit onderzoek zijn opgenomen. Deze beslissingen werden tussen 1 januari 2009 en 31 december 2019 uitgesproken door een arbeidsrechtbank of een arbeidshof. Daarvan betreffen 374 uitspraken een vonnis in eerste aanleg en 238 een arrest in graad van beroep (zie tabel 20).

Tabel 20. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven (arbeidszaken) per rechtsniveau

Rechtscollege	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Arbeidsrechtbank	374	59,9%
Arbeidshof	238	40,1%
Totaal	612	100%

Wat de meest gebruikte procedures betreft, stelden we eerder al vast dat de overgrote meerderheid van de beslissingen van arbeidsrechtbanken (90,3%) voortkomt uit een klassieke burgerlijke procedure. De stakingsvordering blijft daarentegen zeldzaam (8,9% van de verzamelde beslissingen van arbeidsrechtbanken) (zie tabel 18 hierboven).

1.2. Verdeling van de arresten per arbeidshof

Onder de relevante arresten van de arbeidshoven die we hebben geïdentificeerd, is bijna de helft (47,9%) afkomstig van het arbeidshof van Brussel. Het arbeidshof van Luik volgt op de tweede plaats, met iets meer dan een kwart (26,5%) van de verzamelde arresten, gevolgd door het arbeidshof van Bergen (11,76%). Voor deze drie hoven beschikken we (in principe) bovendien over exhaustieve gegevens voor de onderzochte periode, aangezien we toestemming kregen om zelf rechtstreeks onderzoek te doen in hun rechtspraakdatabanken. Ook het arbeidshof van Gent gaf die toestemming, maar omdat zijn rechtspraak pas gedigitaliseerd is sinds april 2014, kan onze verzameling slechts vanaf die datum als volledig worden beschouwd. Voor het arbeidshof van Antwerpen kregen we geen vergelijkbare toelating. De beslissingen waarover we voor dat rechtscollege beschikken, zijn die welke het hof ons zelf bezorgde of die we via andere bronnen hebben teruggevonden.⁶⁷

Op basis van de rechtspraakverzameling bij de arbeidshoven van Brussel, Luik, Bergen en Gent, konden we echter een schatting maken van het vermoedelijke aantal arresten over vermeende discriminatie in arbeidssituaties op basis van de zes onderzochte criteria die tussen 2009 en 2019 zijn geweest door het arbeidshof van Antwerpen enerzijds, en door het arbeidshof van Gent voor de periode 2009–2014 anderzijds (toen hun rechtspraak nog niet gedigitaliseerd was). Voor die schatting hanteerden we dezelfde methode als voor onze raming van de totale relevante rechtspraak van deze twee arbeidshoven inzake discriminatie op grond van de zes criteria,⁶⁸ maar dan beperkt tot zaken die betrekking hebben op discriminatie in arbeidsrelaties.

Door het aantal beslissingen inzake discriminatie in arbeidszaken te vergelijken met het totale aantal arresten dat tussen 2009 en 2019 werd uitgesproken door de arbeidshoven van Brussel, Luik en Bergen,⁶⁹ stelden we vast dat deze respectievelijk 0,77% van de arresten van het arbeidshof van Brussel, 0,52% van die van Luik en 0,45% van die van Bergen vertegenwoordigden. Voor het arbeidshof van Gent bedroeg dat aandeel 0,25% voor de periode 2015–2019. Omdat het aandeel discriminatiezaken in Brussel duidelijk hoger lag dan in de andere hoven, gingen we ervan uit dat dit type geschillen in Brussel oververtegenwoordigd is ten opzichte van de rest van het land.

⁶⁷ Zie I.3.4.

⁶⁸ Zie I.3.4.

⁶⁹ Het totale aantal arresten dat door elk arbeidshof is uitgesproken, is terug te vinden in de statistische gegevens die worden gepubliceerd door het College van de Hoven en Rechtbanken. Zie de website <https://www.rechtbanken-tribunaux.be/nl/statistieken>. Zie ook de informatie hierover in deel I van deze studie, met name in voetnoot 37.

Om het vermoedelijke aantal relevante beslissingen van het arbeidshof van Antwerpen te schatten, pasten we daarom op het totale aantal arresten dat dit hof tussen 2009 en 2019 heeft uitgesproken een ratio toe die overeenkomt met het gemiddelde van de vastgestelde verhoudingen in de arbeidshoven van Luik, Bergen en Gent: 0,41%. Op basis van deze berekening schatten we dat het aantal arresten met betrekking tot vermeende discriminatie in arbeidsbetrekkingen in verband met een van onze zes criteria, gewezen door het arbeidshof van Antwerpen tussen 2009 en 2019, op 52 ligt.⁷⁰ Voor het arbeidshof van Gent gingen we ervan uit dat het aandeel discriminatiezaken in arbeidssituaties tussen 2009 en 2014 vergelijkbaar was met dat in de periode 2015–2019. Op die basis ramen we het totale aantal relevante beslissingen dat door dit hof werd uitgesproken over de hele periode 2009–2019 op 19.⁷¹ Door deze schattingen te combineren met het aantal daadwerkelijk verzamelde arresten van de arbeidshoven van Brussel, Luik en Bergen, kunnen we concluderen dat het totale aantal relevante uitspraken dat door alle arbeidshoven van het land tijdens de onderzochte periode is gedaan, waarschijnlijk ongeveer 276 bedraagt.

Wanneer we de verdeling van de arresten per arbeidshof herbekijken in het licht van deze schatting, blijft het arbeidshof van Brussel het hof dat het grootste aantal arresten over discriminatie in arbeidssituaties op basis van de zes onderzochte criteria heeft uitgesproken. Het gaat dan echter niet langer om 47,9% maar 41,3% van de relevante rechtspraak. Op de tweede plaats blijft het arbeidshof van Luik staan, goed voor 22,8%. Op de derde plaats zou niet langer het arbeidshof van Bergen staan, maar dat van Antwerpen, met 18,8% van de zaken. Het arbeidshof van Gent zou het hof blijven dat in de onderzochte periode het laagste aantal relevante arresten heeft uitgesproken (tabel 21).

⁷⁰ Het totale aantal arresten dat door het arbeidshof van Antwerpen tussen 1 januari 2009 en 31 december 2019 werd uitgesproken bedraagt 12.705. Door op dit aantal de ratio van 0,41% toe te passen, komen we uit op een schatting van 52 relevante arresten die door dit hof in die periode werden uitgesproken. Aangezien het om rechterlijke beslissingen gaat, hebben we het resultaat afgerond op een geheel getal, aangezien een beslissing uiteraard geen fractie kan zijn.

⁷¹ Het totale aantal arresten dat door het arbeidshof van Gent tussen 1 januari 2009 en 31 december 2014 werd gewezen, bedraagt 4.475. Door op dit aantal de ratio van 0,25% toe te passen, komen we uit op een schatting van 11 relevante arresten die dit hof in die periode heeft gewezen. Wanneer we dat aantal optellen bij de 8 arresten die we in de databank van dit hof hebben geïdentificeerd voor de periode 2015–2019, kunnen we het totaal aantal relevante arresten dat door het arbeidshof van Gent tussen 2009 en 2019 werd uitgesproken, ramen op 19.

Tabel 21. Verdeling, per hof, van beslissingen van de arbeidshoven (arbeidszaken)

Arbeidshof	Aantal verzamelde beslissingen	Aandeel van de verzamelde jurisprudentie	Geschat aantal beslissingen	Aandeel van de geschatte jurisprudentie
Brussel	114	47,9%	114	41,3%
Luik	63	26,5%	63	22,8%
Antwerpen	19	8%	52	18,8%
Bergen	28	11,8%	28	10,1%
Gent	14	5%	19	7%
Totaal	238	100%	276	100%

1.3. De verdeling van de beslissingen in eerste aanleg per arbeidsrechtbank

Wat de arbeidsrechtbanken betreft, kunnen we geen nauwkeurige schatting maken van het vermoedelijke aantal relevante vonnissen dat door de verschillende rechtbanken in het land werd uitgesproken. We beschikken namelijk alleen over volledige gegevens voor de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel en voor de afdelingen Bergen en La Louvière van de arbeidsrechtbank van Henegouwen. Op basis daarvan konden we wel een globale schatting maken van de relevante rechtspraak die in de onderzochte periode door alle arbeidsrechtbanken samen werd uitgesproken.⁷² Maar de beschikbare gegevens zijn te beperkt om als basis te dienen voor een precieze raming van het aantal relevante vonnissen per afzonderlijke rechtbank.

In tabel 22 vermelden we daarom enkel het aantal relevante vonnissen dat we per rechtbank hebben verzameld en het aandeel dat zij vertegenwoordigen binnen de totale verzamelde rechtspraak van de arbeidsrechtbanken. Deze cijfers zijn louter indicatief: een deel van de relevante rechtspraak die in de onderzochte periode door de arbeidsrechtbanken werd uitgesproken, is ons ongetwijfeld ontgaan. De Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel springt eruit met een aantal geïdentificeerde beslissingen dat duidelijk hoger ligt dan dat van de andere rechtbanken: haar vonnissen vertegenwoordigen 37,4% van de verzamelde rechtspraak. Maar dit is ook de enige rechtbank waarvoor we over gegevens beschikken die

⁷² Zie I.3.4.

als (nagenoeg) volledig kunnen worden beschouwd. Buiten de afdelingen Bergen en La Louvière van de arbeidsrechtbank van Henegouwen konden we immers geen exhaustieve verzameling maken van de relevante beslissingen die door de andere arbeidsrechtbanken van het land zijn uitgesproken. Er is dan ook alle reden om aan te nemen dat de vonnissen van de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel in ons corpus oververtegenwoordigd zijn in verhouding tot hun werkelijke aandeel in het geheel van de relevante beslissingen die in het land door arbeidsrechtbanken zijn uitgesproken.

Uit de analyse van de rechtspraak van de arbeidshoven kan bovendien worden afgeleid dat het aantal discriminatiegeschillen in Brussel hoger ligt dan in de rest van het land. De territoriale bevoegdheid van het arbeidshof van Brussel is echter ruimer dan die van de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel: het hof behandelt niet alleen beroepen tegen vonnissen van die rechtbank, maar ook tegen die van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel en van de arbeidsrechtbanken van Waals-Brabant en Leuven. Het aandeel van de beslissingen van de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel binnen de relevante rechtspraak van de arbeidsrechtbanken stemt dus niet noodzakelijk overeen met het aandeel van de arresten van het arbeidshof van Brussel binnen de relevante rechtspraak van de arbeidshoven.

Tabel 22. Verdeling, per arbeidsrechtbank, van de verzamelde beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken)

Arbeidsrechtbank	Aantal verzamelde beslissingen	Aandeel op het geheel
Brussel (Fr.)	140	37,4%
Luik	56	15%
Henegouwen	40	10,7%
Brussel (NL)	38	10,2%
Antwerpen	33	8,8%
Gent	33	8,8%
Leuven	15	4%
Waals-Brabant	7	1,9%
Eupen	2	0,1%
Totaal	374	100%

2. De kenmerken van de partijen

2.1. De verzoekende partijen

Iedereen die meent slachtoffer te zijn van een door de wet verboden discriminatie, kan een rechtsvordering instellen. De discriminatiewetgeving kent die mogelijkheid echter ook toe aan andere actoren dan de slachtoffers zelf. Het gaat om de gelijkheidsorganen Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM),⁷³ om verenigingen die zich statutair inzetten voor mensenrechten of de bestrijding van discriminatie, en om vakbonden.⁷⁴ Al deze actoren kunnen een procedure opstarten naast een door het vermeende slachtoffer ingestelde vordering, maar ook op eigen initiatief optreden, zonder dat de betrokkene zelf een rechtsvordering instelt.⁷⁵ In dat laatste geval moeten zij in principe wel over de toestemming van het slachtoffer beschikken, behoudens enkele uitzonderingen.⁷⁶ Daarnaast kan ook het arbeidsauditoraat, voor zaken die onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken vallen, op eigen initiatief een burgerlijke procedure wegens discriminatie instellen, zonder dat daarvoor toestemming van het slachtoffer vereist is.⁷⁷

Uit de analyse van de verzamelde rechtspraak blijkt dat de overgrote meerderheid van de discriminatieprocedures bij de arbeidsrechtbanken – op basis van de zes onderzochte criteria – wordt ingesteld door slachtoffers die alleen optreden, zonder de steun van een van de collectieve of institutionele actoren die daartoe bevoegd zijn. Dat geldt voor 85,3% van de door ons verzamelde vonnissen van de arbeidsrechtbanken. In de meeste gevallen gaat het om één individueel slachtoffer (84,5%). Vorderingen die door meerdere verzoekers gezamenlijk worden ingesteld, zijn uitzonderlijk: we vonden slechts drie beslissingen waarin

⁷³ Over die instellingen, zie *supra* voetnoten 17 en 18.

⁷⁴ Zie I.1.

⁷⁵ Zij kunnen optreden hetzij als verzoekers in eerste aanleg, hetzij als tussenkomenende partijen op vrijwillige basis.

⁷⁶ Een van de uitzonderingen betreft het geval waarin er geen geïdentificeerd slachtoffer van de discriminatie is, bijvoorbeeld wanneer de discriminatie voortvloeit uit een discriminerend geformuleerde vacature of uit een publieke verklaring van een werkgever. Zie hierover o.a. het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie, 10 juli 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding t. Firma Feryn NV*, C-54/07, en het arrest van het Hof van Cassatie (3e kamer), 11 juni 2018, R.G. S.15.0072.N, *Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme / H.H.*

⁷⁷ Artikelen 15 tot 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.

sprake was van een gezamenlijke actie van meerdere vermeende slachtoffers (zie tabel 23 en grafiek 5).

Een niet te verwaarlozen deel van de beslissingen in eerste aanleg (14,3%) betreft echter zaken waarin een gelijkheidsorgaan een procedure heeft opgestart naast een door het slachtoffer ingestelde vordering: in 9% van de beslissingen gaat het om Unia en in 6% ervan gaat het om het IGVM (tabel 23 en grafiek 5). Daarbij moet worden opgemerkt dat zaken waarin Unia of het IGVM partij zijn, waarschijnlijk oververtegenwoordigd zijn in ons corpus ten opzichte van hun werkelijke aandeel in de totale relevante rechtspraak. Zoals eerder vermeld, is onze verzameling van uitspraken van de arbeidsrechtbanken niet exhaustief, onder meer door de beperkte toegankelijkheid van rechtspraak. Een deel van de relevante beslissingen is ons ongetwijfeld ontgaan.⁷⁸ Via onze contacten met het IGVM en Unia beschikken we daarentegen in principe over alle beslissingen die voortvloeien uit door deze instanties ingestelde procedures. Wanneer men deze uitspraken zou afzetten tegenover het reële totaal aantal relevante vonnissen dat in de onderzochte periode door de arbeidsrechtbanken werd uitgesproken, zouden ze vermoedelijk een kleiner aandeel vertegenwoordigen dan blijkt uit onze dataset.

Vorderingen die door een gelijkheidsorgaan worden ingesteld, zonder dat het slachtoffer zelf optreedt, komen nauwelijks voor: in ons corpus is slechts één vonnis van een arbeidsrechtbank teruggevonden waarin dit het geval was. Vorderingen ingesteld door verenigingen of vakbonden blijken eveneens erg zeldzaam: we hebben slechts één beslissing geïdentificeerd waarin een vereniging optrad naast een slachtoffer, en geen enkele zaak waarin een vakbond zelf de vordering had ingesteld (tabel 23 en grafiek 5). Vakbonden kunnen een werknemer of werkneemster die discriminatie aanklaagt echter wel op een andere manier ondersteunen, namelijk door hem of haar in rechte te vertegenwoordigen. We komen op dat punt terug bij de analyse van de factoren die het slaagpercentage van verzoekers beïnvloeden in discriminatiezaken voor de arbeidsrechtbanken (zie verder, tabel 49).

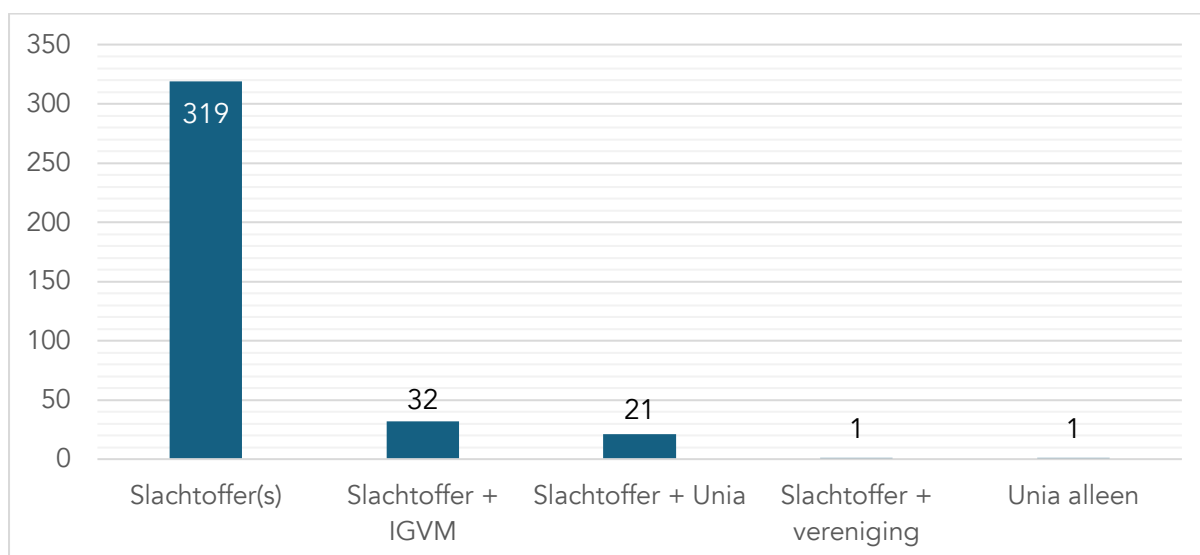
Tot slot: hoewel de discriminatiewetgeving het arbeidsauditoraat de bevoegdheid geeft om burgerlijke procedures wegens discriminatie in te leiden, hebben we geen enkel geval gevonden waarin van die mogelijkheid gebruik is gemaakt.

⁷⁸ Zoals vermeld in deel I van deze studie, schatten wij dat we 62,52% van de relevante rechtspraak van de arbeidsrechtbanken hebben kunnen verzamelen (zie I.3.4).

Tabel 23. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar type verzoeker

Type verzoeker		Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Slachtoffer(s)	Enkel slachtoffer	316	84,5%
	Meerdere slachtoffers	3	0,8%
	Totaal	319	85,3%
Slachtoffer en gelijkheidsorgaan	Slachtoffer en IGVM	32	8,6%
	Slachtoffer en Unia	21	5,6%
	Totaal	53	14,2%
Slachtoffer en vereniging		1	0,3%
Unia alleen		1	0,3%
Algemeen totaal		374	100%

Grafiek 5. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar type verzoeker



2.2. Focus op de vorderingen van Unia, het IGVM, verenigingen en vakbonden

Om beter te begrijpen in welke mate Unia, het IGVM, verenigingen en vakbonden gebruikmaken van hun bevoegdheid om een rechtsvordering in te stellen op grond van de discriminatiewetten, is het nuttig het onderzoek uit te breiden tot ons volledige corpus. Dat omvat 458 beslissingen in eerste aanleg (op een totaal van 760) en bevat niet alleen uitspraken van arbeidsrechtbanken over arbeidsgeschillen, maar ook over sociale bescherming, evenals beslissingen van rechtbanken van eerste aanleg, ondernemingsrechtbanken en vredegerichten.

Uit dat onderzoek blijkt dat, hoewel het IGVM actiever lijkt dan Unia voor de arbeidsrechtbanken (het IGVM was partij in 36 zaken die door deze rechtbanken werden beslecht tijdens de onderzochte periode,⁷⁹ tegenover 22 voor Unia⁸⁰), de situatie omgekeerd is voor de andere rechtbanken. In totaal hebben we 27 beslissingen gevonden van rechtbanken van eerste aanleg of ondernemingsrechtbanken die betrekking hebben op vorderingen die door Unia werden ingesteld, hetzij samen met een slachtoffer (16 gevallen), hetzij zelfstandig (11 gevallen). Voor het IGVM gaat het om slechts 5 beslissingen van een rechtbank van eerste aanleg of een vrede rechter die voortvloeien uit een vordering die door de instelling werd ingesteld tezamen met een slachtoffer. In totaal hebben 41 van de 458 beslissingen in eerste aanleg betrekking op zaken waarbij het IGVM partij was en 48 op zaken waarin Unia partij was. Slechts een minderheid van die beslissingen is van strafrechtelijke aard: Unia trad in 8 zaken op als burgerlijke partij voor een correctionele rechtbank, en het IGVM in 1 zaak (tabel 24).

De uitbreiding van het onderzoek tot de volledige rechtspraak bevestigt dat er maar zelden een vordering wordt ingesteld door 'belangengroepen'. Van de 458 beslissingen in eerste aanleg hebben er slechts 5 betrekking op zaken waarin een vereniging of vakbond partij was: naast de reeds genoemde beslissing van een arbeidsrechtbank (zie supra, punt 2.1), gaat het om 3 zaken waarin een vereniging optrad naast een slachtoffer en één zaak waarin een procedure werd ingesteld door een vereniging en een vakbond die samen optraden⁸¹ (tabel 24).

⁷⁹ Van die 36 beslissingen hadden er 32 betrekking op arbeid en 4 op sociale bescherming.

⁸⁰ De 22 beslissingen waarbij Unia betrokken was, hadden allemaal betrekking op arbeidsrelaties. In 21 van die zaken trad Unia op naast een slachtoffer; slechts één beslissing betrof een zaak die Unia op eigen initiatief had ingesteld (zie tabel 24).

⁸¹ Die laatste zaak had betrekking op een uitzendkantoor dat werd beschuldigd van etnische discriminatie bij aanwerving. De burgerlijke procedure was opgestart door een vereniging en een

Tot slot hebben we slechts één zaak geïdentificeerd waarin het openbaar ministerie een burgerlijke procedure wegens discriminatie heeft ingesteld, in de vorm van een stakingsvordering⁸² (tabel 24).

vakbond nadat een strafprocedure wegens een procedurefout nietig was verklaard. De rechter stelde vast dat er sprake was van discriminatie (rechtbank van eerste aanleg Brussel, 31 mei 2011, R.G. 2009/110831/A). Zie hierover: Isabelle VAN HIEL, "Adecco maakte zich schuldig aan racisme", *De Juristenkrant* 2011, nr. 233, p. 2.

⁸² De stakingsvordering had betrekking op een caféhouder die weigerde een vrouw te bedienen omdat zij uit religieuze overtuiging een hoofddoek droeg. De rechter stelde vast dat er sprake was van discriminatie bij het aanbieden van een dienst en beval de uitbater zijn discriminerend gedrag te staken (voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg Brussel, 22 december 2009, *procureur des Konings t. M.*, R.G. nr. 2009/12.031/1).

Tabel 24. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken, rechtbanken van eerste aanleg, ondernemingsrechtbanken en vredegerichten naar type verzoeker

Verzoeker \ Type rechtbank	Arbeidsrechtbank	Rechtbank van eerste aanleg (burg.)	Rechtbank van eerste aanleg (correctie)	Ondernemingsrechtbank	Vredegericht	Aantal beslissingen
Slachtoffer en IGVM	36	3	1*	0	1	41
Slachtoffer en Unia	21	8	6*	2	0	37
Unia alleen	1	9	2*	0	0	12
Slachtoffer en vereniging	1	3	0	0	0	4
Vereniging en vakbond	0	1	0	0	0	1
Slachtoffer(s) alleen	334	16	7*	1	0	358
Openbaar ministerie	0	1**	20***	0	0	21

* Hier gaat het om gevallen waarin het vermeende slachtoffer, Unia en/of het IGVM zich, in het kader van een strafprocedure, burgerlijke partij heeft gesteld.

** De discriminatiewetgeving machtigt het openbaar ministerie en/of (in zaken die onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken vallen) het arbeidsauditoraat om een burgerlijke procedure wegens discriminatie in te leiden (zie supra, voetnoot 19).

*** Het openbaar ministerie is geen 'verzoeker' maar neemt altijd deel aan een strafprocedure, ook wanneer een persoon of organisatie zich burgerlijke partij heeft gesteld. De beslissingen over een strafprocedure waarin een burgerlijke partij betrokken is, worden daarom in deze tabel tweemaal meegeteld: zowel bij de zaken die voortvloeien uit een vordering van een burgerlijke partij als bij de procedures waarbij het openbaar ministerie partij is.

2.3. Het geslacht van de verzoekers⁸³

Wat de verzoekers betreft, blijken vrouwen duidelijk in de meerderheid. Over de gehele rechtspraak van de arbeidsgerechten inzake discriminatie op het werk op grond van een van de zes onderzochte criteria heeft twee derde (66,3%) van de beslissingen betrekking op vorderingen die door vrouwen zijn ingesteld, tegenover een derde (33,4%) door mannen⁸⁴ (tabel 25 en grafiek 6).

Tabel 25. Verdeling, naar het geslacht van de verzoekers, van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken)

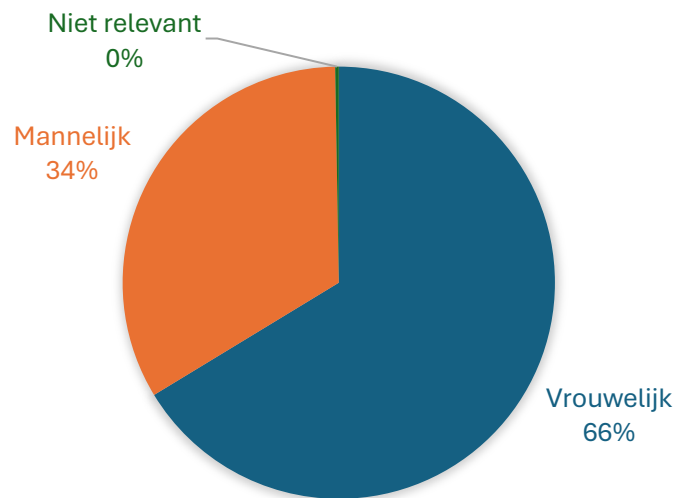
Geslacht van verzoekers	Aantal beslissingen	Percentage
Vrouwelijk	248	66,3%
Mannelijk	125	33,4%
Niet relevant	1*	0,3%
Totaal	374	100%

* Het betreft een vordering die uitsluitend door Unia werd ingesteld.

⁸³ De term 'geslacht' verwijst hier naar het geslacht van de personen zoals vermeld in hun geboorteakte, rekening houdend met artikel 135/1 van het Burgerlijk Wetboek, dat sinds 31 maart 2019 toelaat dat een persoon die meent dat het in zijn of haar geboorteakte vermelde geslacht niet overeenstemt met de eigen, diepgevoelde genderidentiteit, de wijziging daarvan aanvraagt (artikel ingevoegd bij de wet van 18 juni 2018 houdende diverse bepalingen inzake burgerlijk recht). In rechterlijke beslissingen kan het geslacht van de verzoekende partijen in deze zin worden afgeleid uit de gebruikte aanspreektitel – 'de heer' of 'mevrouw' – waarmee zij worden aangeduid.

⁸⁴ We wijzen erop dat binnen de in ons corpus opgenomen uitspraken van de arbeidsrechtbanken over discriminatie op het werk vijf zaken betrekking hebben op transgendervraagstukken. In twee gevallen ondergingen de verzoekende partijen een chirurgische geslachtsaanpassingsoperatie van mannelijk naar vrouwelijk. In de beslissingen worden zij aangeduid met de titel 'mevrouw' en zij zijn dan ook opgenomen in de categorie 'vrouwen' bij de berekening van de verdeling van de beslissingen naar het geslacht van de verzoekers. In de drie andere zaken werden de verzoekende partijen geïdentificeerd als bij hun geboorte van het mannelijke geslacht, maar blijkt dat deze aanduiding niet overeenstemt met hun genderidentiteit, of dat zij een proces van gendertransitie zijn begonnen zonder dat het in de geboorteakte vermelde geslacht werd gewijzigd. In de beslissingen worden zij aangeduid met de titel 'de heer' en daarom werden zij in de analyses in deze rubriek opgenomen in de categorie 'mannen'.

Grafiek 6. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsgerechten (arbeidszaken) naar geslacht van verzoekers (in procenten)



Procedures wegens genderdiscriminatie wegen bijzonder zwaar door in de onderzochte rechtspraak: vorderingen waarin uitsluitend een discriminatie op grond van gender wordt aangevoerd, liggen aan de basis van 47,1% van de verzamelde uitspraken van de arbeidsgerechten in arbeidszaken (zie infra 3, tabel 31). Deze vorderingen worden echter vrijwel uitsluitend (97,7%) ingesteld door vrouwen (tabel 27).⁸⁵

Opmerkelijk genoeg keert het beeld om wanneer zaken over vermeende genderdiscriminatie buiten beschouwing worden gelaten:⁸⁶ dan zijn het de door mannen ingestelde vorderingen die de meerderheid vormen, goed voor bijna twee derde (64,3%) van de beslissingen (tabel 26 en grafiek 7).

⁸⁵ Deze resultaten werden berekend zonder rekening te houden met de beslissingen die betrekking hebben op meervoudige gronden. Van de 17 uitspraken in ons corpus van de arbeidsrechtbanken over discriminatie in arbeidszaken waarin meerdere criteria aan bod komen, hebben er 13 onder meer betrekking op gender (zie infra 3.2, tabel 33).

⁸⁶ Bij de berekening werden dus niet alleen de beslissingen uitgesloten waarin enkel een vermeende genderdiscriminatie aan de orde is, maar ook die waarin sprake is van 'meervoudige criteria', waaronder gender.

Tabel 26. Verdeling, naar het geslacht van de verzoekers, van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken), met uitsluiting van de beslissingen betreffende genderdiscriminatie

Geslacht van de verzoekers	Aantal beslissingen	Aandeel in het geheel
Mannelijk	119	64,3%
Vrouwelijk	65	35,1%
Niet relevant	1*	0,5%
Totaal	185	100%

* Het betreft een vordering die uitsluitend door Unia werd ingesteld.

Grafiek 7. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsgerechten (arbeidszaken) naar het geslacht van de verzoekende partijen, met uitsluiting van de beslissingen betreffende genderdiscriminatie (in procenten)



Wanneer we de geslachtsverdeling van de verzoekers in arbeidszaken voor de arbeidsgerechten bekijken, uitgesplitst per beschermd criterium, krijgen we een gevarieerd beeld. Dergelijke zaken worden bij vier van de zes onderzochte criteria overwegend door mannen ingesteld: afkomst (79,3% van de relevante uitspraken van de arbeidsgerechten), leeftijd (73,1%), handicap (60%) en seksuele oriëntatie (100%, al gaat het hier slechts om vier beslissingen). Vrouwen daarentegen zijn sterk oververtegenwoordigd in zaken over genderdiscriminatie (97,7% van de geïdentificeerde uitspraken) en overtuiging (81,3%) (tabel 27).⁸⁷ Relevant is daarbij dat 11 van de 16 vonnissen betreffende een vermeende discriminatie

⁸⁷ Deze resultaten houden geen rekening met de beslissingen die betrekking hebben op meervoudige criteria.

op grond van overtuiging betrekking hebben op moslima's die een verbod aanvechten om op het werk een hoofddoek te dragen.

Vrouwen vormen eveneens de meerderheid onder verzoekers die aanvoeren te zijn gediscrimineerd op grond van meerdere beschermde criteria: in ons corpus gaat het om 70,6% van de verzoekers in dergelijke zaken voor de arbeidsgerechten (tabel 27). Dat resultaat is niet verrassend, aangezien meer dan drie vierde van deze uitspraken (13 van de 17) mede betrekking heeft op gender (zie infra, tabel 33). Eerder werd immers al vastgesteld dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn onder de verzoekers in zaken inzake genderdiscriminatie.

Tabel 27. Verdeling (percentage (en aantal)) van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar geslacht van de verzoekers voor elk aangevoerd beschermd criterium

Criterium	Geslacht van verzoekers		Niet relevant	Totaal*
	Vrouwelijk	Mannelijk		
Gender	97,7% (172)	2,3% (4)		100% (176)
Handicap	40% (32)	60% (48)		100% (80)
Leeftijd	25% (13)	73,1% (38)	1,9% (1)**	100% (52)
Origine	20,7% (6)	79,3% (23)		100% (29)
Meervoudige criteria	70,6% (12)	29,4% (5)		100% (17)
Overtuiging	81,3% (13)	18,8% (3)		100% (16)
Seksuele oriëntatie	0% (0)	100% (4)		100% (4)
Algemeen totaal	66,3% (248)	33,4% (125)	0,3% (1)	100% (374)

* Leesvoorbeeld: 97,7% van de beslissingen betreffende een vermeende genderdiscriminatie (172 beslissingen op 176) vloeit voort uit een vordering die door een vrouw werd ingesteld.

** Een beslissing betreffende een vermeende discriminatie op grond van leeftijd betreft een vordering die uitsluitend door Unia werd ingesteld, zonder dat het slachtoffer zelf parallel optrad. Deze beslissing werd in deze tabel opgenomen in de categorie 'niet relevant'.

2.4. De verwerende partijen

We hebben ook de verschillende categorieën van verweerders of verwerende partijen geanalyseerd, met andere woorden de personen of organisaties die in de verzamelde rechtspraak worden beschuldigd van discriminatie.

Particuliere ondernemingen vormen veruit de meest voorkomende categorie van verweerders: in 60,4% van de beslissingen van de arbeidsgerechten over discriminatie op het werk worden privébedrijven beschuldigd van discriminatie, meestal als enige verweerder (216 gevallen), maar soms samen met een andere categorie van verweerders (10 gevallen).⁸⁸ Vordering tegen overheidsinstanties (zoals een ministerie, een gemeentelijke overheid of een OCMW) of tegen een overheidsbedrijf (bijvoorbeeld een openbaarvervoerbedrijf of een publieke omroep) komen aanzienlijk minder vaak voor, met respectievelijk 16,3% en 7,2% van de beslissingen. Entiteiten uit de non-profitsector (zoals een vereniging zonder winstoogmerk, een ziekenfonds of een universiteit) treden in 16,3% van de beslissingen op als verweerder, een aandeel dat vergelijkbaar is met dat van de overheidsinstanties. Ten slotte heeft slechts 6,1% van de relevante uitspraken betrekking op een vordering tegen een natuurlijke persoon (23 beslissingen), hetzij als enige verweerder (12 beslissingen), hetzij samen met een organisatie (11 beslissingen). In de meeste gevallen gaat het om bedrijfsleiders of hiërarchische oversten (tabel 28).

Het is ook relevant te vermelden dat één en dezelfde vordering meerdere soorten verweerders kan omvatten. Zo kan een werknemer of werknemster bijvoorbeeld tegelijk een zaak aanspannen tegen het bedrijf waarvoor hij of zij werkt én tegen de bedrijfsleider of een teamverantwoordelijke. Zulke situaties doen zich voor in 25 van de 374 door ons verzamelde beslissingen van de arbeidsgerechten over discriminatie op het werk.

⁸⁸ In de 10 zaken waarin één of meer particuliere ondernemingen samen met een verweerder uit een andere categorie worden aangeklaagd, betreft deze laatste in 6 gevallen een natuurlijke persoon, in 2 gevallen een overheidsinstantie en in 2 andere gevallen een organisatie uit de non-profitsector.

Tabel 28. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar categorie van verwerende partij

Categorie van verwerende partij	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel *
Privéonderneming	226	60,4%
Overheidsinstantie	61	16,3%
Non-profitsector	61	16,3%
Overheidsbedrijf	27	7,2%
Individu(en)	23	6,1%
Niet geïdentificeerd	1**	0,3%

* Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 374.

Elke rij moet afzonderlijk worden gelezen. Sommige beslissingen hebben betrekking op meerdere categorieën van verweerders. De vermelde percentages geven het aandeel weer van de beslissingen waarin de verweerder (of een van de verweerders, als het er meerdere zijn) tot de betreffende categorie behoort.

Leesvoorbeeld: in 60,4% van de geanalyseerde beslissingen (226 beslissingen op 374) behoort de verwerende partij (of een van de verweerders, als het er meerdere zijn) tot de categorie van privéondernemingen.

** In één geval was het niet mogelijk om de aard van de verwerende partij te identificeren, aangezien enkel een geanonimiseerde versie van de beslissing beschikbaar was, waarin deze informatie ontbrak.

Als we de verwerende partijen groeperen naar de sector waartoe zij behoren – met onderscheid tussen de private, de publieke en de non-profitsector⁸⁹ – blijkt dat het aandeel beslissingen betreffende elk van deze categorieën in grote lijnen overeenstemt met het gemiddelde aandeel van werknemers in loondienst dat in België tussen 2009 en 2019 in elk van deze sectoren werkzaam was.⁹⁰ Zo betreft 60,9% van alle relevante beslissingen (waarvoor deze informatie beschikbaar is) een persoon of organisatie uit de privésector, die in België in diezelfde periode gemiddeld 60,7% van de werknemers tewerkstelde. Het aandeel vorderingen tegen een werkgever uit de publieke sector ligt iets lager dan het aandeel

⁸⁹ De categorie 'privésector' omvat alle particuliere ondernemingen, met uitsluiting van die welke tot de non-profitsector behoren. De categorie 'publieke sector' omvat de overheidsinstanties en de overheidsbedrijven. Zie de definitie van de publieke sector zoals gehanteerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ): <https://www.rsz.fgov.be/nl/methodologie-globaal>.

⁹⁰ Dit gemiddelde werd berekend op basis van de cijfers over loontrekkende tewerkstelling die door de RSZ zijn gepubliceerd. Zie <https://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/analyse-van-de-arbeidsmarkt-snelle-ramingen-van-de-loontrekkende-werkgelegenheid#archives>.

werknemers in die sector (23,1% tegenover 26,1%), terwijl het aandeel zaken waarin een persoon of entiteit uit de non-profitsector verweerder is, daarentegen iets hoger ligt (16,1% tegenover 13,2%) (tabel 29).⁹¹

Tabel 29. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar de sector waartoe de verwerende partij behoort

Sector waartoe de verwerende partij behoort	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel *	Aandeel van de werknemers tewerkgesteld per sector in België (2009-2019)**
Privésector	235	60,9%	60,7%
Publieke sector	89	23,1%	26,1%
Non-profitsector	62	16,1%	13,2%

* Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 361 (zie voetnoot 91).

Elke rij moet afzonderlijk worden gelezen. Sommige beslissingen hebben betrekking op meerdere verweerders die elk tot een andere sector behoren.

Leesvoorbeeld: in 60,9% van de geanalyseerde beslissingen (235 beslissingen op 361) behoort de verwerende partij (of een van de verweerders, als het er meerdere zijn) tot de privésector.

** Bron: RSZ.

2.5. De partijen die beroep instellen

Wanneer een van de partijen ontevreden is over het vonnis dat door de arbeidsrechtbank werd uitgesproken, kan zij hoger beroep instellen bij het bevoegde arbeidshof. De analyse van de door ons verzamelde rechtspraak van de arbeidshoven inzake discriminatie op het werk toont aan dat een meerderheid van de arresten in ons corpus – namelijk 55,9% – voortvloeit uit een beroep dat werd ingesteld door de verzoeker in eerste aanleg. In 44,1% van de gevallen daarentegen is het de verwerende partij uit eerste aanleg die het beroep instelt⁹² (tabel 30).

⁹¹ Voor sommige beslissingen kon de sector waartoe de verweerder behoorde niet worden geïdentificeerd. Deze beslissingen zijn uit de berekening weggelaten, wat verklaart waarom het totale aantal geanalyseerde beslissingen voor tabel 29 361 bedraagt, tegenover 374 in tabel 28.

⁹² Het kan gebeuren dat beide partijen het vonnis in eerste aanleg willen aanvechten: in dat geval stelt één van de partijen een zogenaamd 'principaal beroep' in, terwijl de andere partij een 'incidenteel

In het volgende onderdeel (2.6) zullen we zien dat uitspraken van de arbeidsrechtbanken over discriminatie op het werk doorgaans ongunstig uitvallen voor de verzoekende partij: in ons corpus is gemiddeld 61,9% van de vorderingen in eerste aanleg onsuccesvol (zie infra, tabel 39). Het is dan ook niet verrassend dat hoger beroep vaker wordt ingesteld door de verzoekende partij dan door de verwerende partij.

Tabel 30. Verdeling van de arresten van de arbeidshoven (arbeidszaken) naar de partij die het beroep heeft ingesteld

Partij die beroep heeft ingesteld	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Verzoekende partij in eerste aanleg	133	55,9%
Verwerende partij in eerste aanleg	105	44,1%
Totaal	238	100%

3. De beschermde criteria

3.1. De verdeling van de beslissingen per beschermd criterium

De verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken inzake discriminatie op het werk naar de betrokken beschermde criteria vertoont een gelijkaardig patroon als dat van het geheel van de verzamelde rechtspraak: gender is het meest aangevoerde motief, gevolgd door handicap, leeftijd, origine, godsdienst of overtuiging⁹³ en, op de laatste plaats, seksuele oriëntatie.

De oververtegenwoordiging van beslissingen inzake gender is nog meer uitgesproken in de rechtspraak van de arbeidsrechtbanken in arbeidszaken dan in ons gehele corpus: 47,1% van de onderzochte uitspraken van de arbeidsgerechten hebben betrekking op gender, tegenover 42,8% van de totale verzamelde jurisprudentie.⁹⁴ Het aandeel beslissingen in

beroep' instelt. In de hier gepresenteerde analyses is enkel rekening gehouden met de principale beroepen.

⁹³ Van de 16 beslissingen van de arbeidsrechtbanken in ons corpus betreffende een vermeende discriminatie op het werk op grond van overtuiging, heeft slechts één betrekking op een levensbeschouwelijke in plaats van een religieuze overtuiging.

⁹⁴ Het aandeel beslissingen waarin gender aan de orde is, ligt nog hoger in graad van beroep: van alle door ons verzamelde arresten van de arbeidshoven inzake tewerkstelling heeft 50,8% betrekking op gender.

eerste aanleg betreffende handicap en leeftijd is in beide corpora vrijwel gelijk: in het totale corpus gaat het bij handicap om 21%, terwijl dat bij de arbeidsrechtbanken om 21,4% gaat; voor leeftijd gaat het respectievelijk om 12,9% en 13,9%.⁹⁵ Daarentegen ligt het aandeel beslissingen met betrekking tot origine en overtuiging lager in de rechtspraak van de arbeidsgerechten inzake arbeidsverhoudingen – respectievelijk 7,8% en 4,3%⁹⁶ – dan in ons totale corpus, waar deze categorieën 10,7% en 6,8% van de uitspraken in eerste aanleg vertegenwoordigen. Wat seksuele oriëntatie betreft, zijn de vier beslissingen van eerste aanleg over dit criterium allemaal uitgesproken door een arbeidsrechtbank.⁹⁷ Ten slotte heeft 4,6% van de onderzochte uitspraken van de arbeidsrechtbanken betrekking op meervoudige criteria (tabel 31 en grafiek 8).

Tabel 31. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar het ingeroepen beschermde criterium

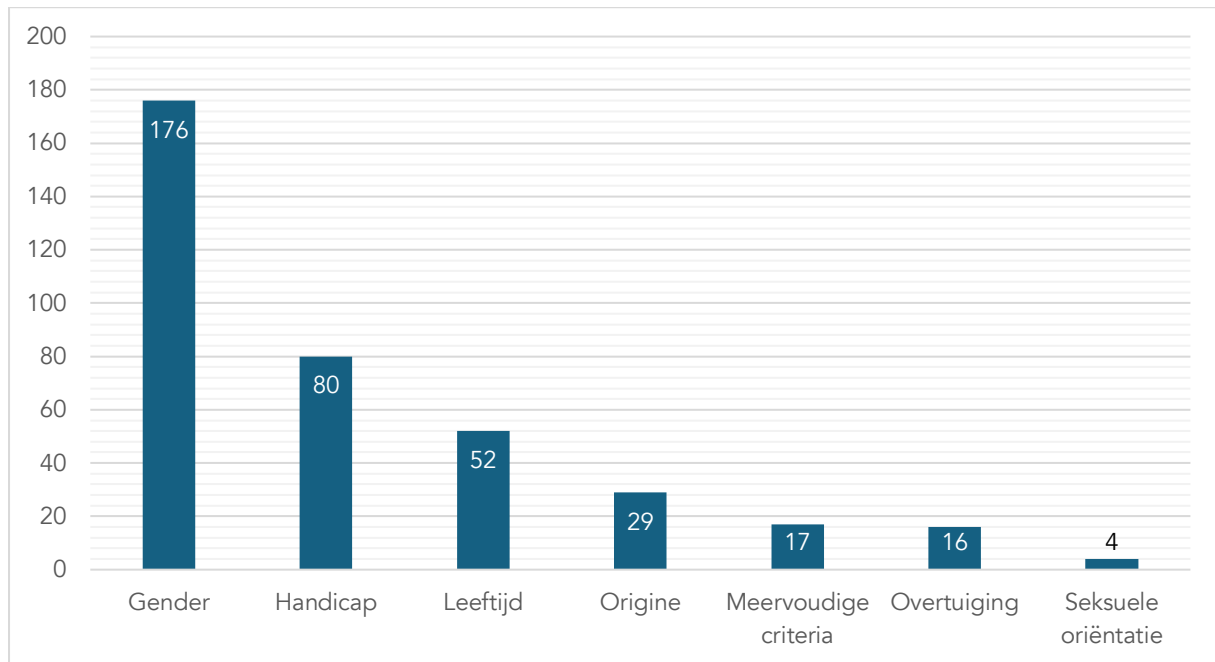
Beschermde criterium	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Gender	176	47,1%
Handicap	80	21,4%
Leeftijd	52	13,9%
Origine	29	7,8%
Meervoudige criteria	17	4,6%
Overtuiging	16	4,3%
Seksuele oriëntatie	4	1,1%
Totaal	374	100%

⁹⁵ In graad van beroep daalt het aandeel beslissingen over handicap tot 17,7% van de relevante arresten van de arbeidshoven. Handicap blijft binnen ons corpus echter het tweede meest aangevoerde beschermde criterium in zaken voor de arbeidshoven over arbeidskwesties. Het aandeel beslissingen betreffende leeftijd is in graad van beroep identiek aan dat wat in eerste aanleg voor de arbeidsgerechten werd vastgesteld.

⁹⁶ In graad van beroep ligt het aandeel beslissingen betreffende origine iets hoger (10% van de arresten van de arbeidshoven in tewerkstelling) en dat betreffende overtuiging iets lager (2,1% van de arresten van de arbeidshoven inzake tewerkstelling).

⁹⁷ Het geheel van onze rechtspraak omvat bovendien vijf arresten van een arbeidshof betreffende een vermeende discriminatie op grond van seksuele oriëntatie.

Grafiek 8. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) per beschermd criterium



Het is belangrijk te onderstrepen dat deze resultaten geen weerspiegeling vormen van de werkelijke mate van discriminatie per criterium op de arbeidsmarkt. Ze geven enkel weer in welke mate personen geneigd zijn om op grond van die criteria gerechtelijke stappen te ondernemen.

Het relatief beperkte aantal rechtszaken over discriminatie op grond van origine kan verrassend lijken in het licht van verschillende empirische studies waaruit blijkt dat discriminatie tegen personen van buitenlandse origine een veelvoorkomend verschijnsel blijft op de Belgische arbeidsmarkt. Zo wees een onderzoek naar aanwervingsdiscriminatie, uitgevoerd in heel België tussen juli 2010 en juni 2011 aan de hand van praktijktests,⁹⁸ uit dat kandidaten van buitenlandse origine (Marokkaanse, Turkse, Congolese of Italiaanse) 32,8% minder vaak een positieve reactie kregen dan kandidaten van Belgische origine.⁹⁹ Uit de

⁹⁸ De praktijktestmethode houdt in dat men op vacatures reageert met twee vergelijkbare sollicitaties: één van een kandidaat met een kenmerk dat mogelijk aanleiding geeft tot discriminatie (zoals (een bepaalde) origine, (een bepaald) gender of (een bepaalde) leeftijd) en één van een kandidaat zonder dat kenmerk. Als blijkt dat de kandidaat met het beschermde criterium beduidend minder positieve reacties krijgt, wijst dat *prima facie* op een discriminerende praktijk. Omdat de profielen verder gelijk zijn qua ervaring en vaardigheden, kan in beginsel enkel het beschermde criterium het verschil in aantal positieve reacties verklaren (zie S. Michael GADDIS, "An Introduction to Audit Studies in the Social Sciences", in *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*, Springer, 2018, p. 3-44.)

⁹⁹ Bart CAPÉAU, Lieve EEMAN, Steven GROENEZ en Miet LAMBERTS, "Two Concepts of Discrimination: Inequality of Opportunity versus Unequal Treatment of Equals", *ECARES Working Paper* 2012, 021. Een latere studie, eveneens gebaseerd op praktijktests en uitgevoerd op de arbeidsmarkt van de stad

analyse van arbeidsmarktgegevens in het kader van het Socio-economisch Monitoringrapport van Unia en de FOD Werkgelegenheid (2022) blijkt eveneens dat personen van buitenlandse origine gemiddeld een duidelijk minder gunstige positie innemen dan personen van Belgische origine, zowel wat betreft hun werkgelegenheidsgraad, loonpeil, statuut als de duur van hun tewerkstelling. Deze ongelijkheden kunnen slechts gedeeltelijk worden verklaard door objectieve factoren, zoals verschillen in opleidingsniveau of structurele evoluties van de arbeidsmarkt, wat wijst op een onverklaarde restkloof die (mede) kan worden toegeschreven aan discriminatie.¹⁰⁰ Deze bevindingen sluiten aan bij eerdere edities van de socio-economische monitoring (2015, 2017 en 2019).¹⁰¹ Ook uit een enquête die het Europees Bureau voor de grondrechten (FRA) in 2017 uitvoerde, blijkt dat in België 31% van de respondenten van Noord-Afrikaanse afkomst en 24% van Turkse afkomst aangaven in de voorafgaande twaalf maanden discriminatie op de arbeidsmarkt te hebben ervaren.¹⁰²

Een andere vaststelling die in contrast staat met onze resultaten: in de dossiers die Unia tussen 2017 en 2019 opende over vermoedelijke discriminatie op het werk, was origine het meest voorkomende criterium, goed voor 26,8% van de gevallen (565 dossiers). Het criterium gender – dat in onze rechtspraakverzameling het vaakst voorkomt – valt weliswaar niet onder de bevoegdheid van Unia, dat wel bevoegd is voor andere criteria die niet in onze analyse zijn opgenomen, zoals gezondheidstoestand, sociale positie of vermogen. Toch blijft het verschil tussen het aandeel van de Unia-dossiers over origine (26,8%) en het aandeel beslissingen van de arbeidsgerechten over dat criterium (7,8%) opvallend groot. Het tweede meest voorkomende criterium bij Unia – handicap (22,9% van de dossiers, 483 gevallen) –

Gent tussen december 2015 en maart 2016, kwam tot gelijkaardige resultaten: kandidaten van buitenlandse origine kregen 28% minder positieve reacties dan kandidaten van Belgische origine (Stijn BAERT, *Liever Jacob dan Yusuf? Veldonderzoek naar toegang tot de arbeidsmarkt, in de context van overheidsopdrachten door de overheid*, 2016, p. 19). Andere praktijktests werden later uitgewerkt, onder meer in Gent en Antwerpen in 2021: Stijn BAERT, Axana DALLE en Louis LIPPENS, *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport, 2021*, 2021 en Stijn BAERT, Axana DALLE, Louis LIPPENS, Leonie MALFAIT en Adelina SHARIPOVA, *Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering*, 2021.

¹⁰⁰ UNIA en FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Socio-economische monitoring: Arbeidsmarkt en origine*, 2022, p. 204-206. Zie ook de editie van 2019 van de *Socio-economische monitoring*, op. cit., p. 42-96 en HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID, *Immigranten geboren buiten de EU op de Belgische arbeidsmarkt*, 2018; NATIONAL BANK OF BELGIUM, "The economic impact of immigration in Belgium", *Economic Review, Special edition*, 2020.

¹⁰¹ UNIA en FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Socio-economische monitoring: arbeidsmarkt en origine*, edities van 2019, 2017 en 2013. De opeenvolgende edities van zijn beschikbaar op de site van Unia: www.unia.be.

¹⁰² BUREAU VAN DE EUROPESE UNIE VOOR DE GRONDRECHTEN (FRA), *EU Midis II. Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results*, Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2017, p. 38.

komt overeen met het tweede meest voorkomende motief in de rechtspraak (21,4% van de beslissingen). Leeftijd staat bij Unia op de vierde plaats, na gezondheidstoestand (die in onze studie buiten beschouwing bleef), met 12% van de dossiers (253 gevallen), een percentage dat dicht aanleunt bij het aandeel van leeftijd in de door ons onderzochte rechtspraak (13,9%).¹⁰³

Deze vaststellingen roepen de vraag op waarom het aandeel rechtszaken over discriminatie op grond van origine aanzienlijk lager ligt dan dat wegens gender, handicap of leeftijd. Twee hypothesen kunnen hierbij als verklaring dienen, onder voorbehoud van nader onderzoek.

Ten eerste kan worden aangenomen dat de wetgeving die discriminatie op grond van origine verbiedt,¹⁰⁴ door haar lange bestaansgeschiedenis, goed bekend is bij werkgevers. Die laatsten zullen daardoor extra voorzichtig zijn om hun werkelijke motieven niet kenbaar te maken wanneer zij een nadelige maatregel treffen in dit verband. Bijgevolg beschikken slachtoffers in dergelijke gevallen zelden over materiële elementen, zoals een schriftelijk document of een opname, waarmee ze ondubbelzinnig kunnen aantonen dat de betwiste maatregel met hun origine verband houdt. Zoals verschillende respondenten in ons onderzoek aangaven, werkt dit gebrek aan concreet bewijs sterk ontmoedigend om gerechtelijke stappen te ondernemen.

De inhoudsanalyse van een steekproef van 233 beslissingen die we aanvullend op de statistische analyse van de rechtspraak hebben uitgevoerd, levert in dit verband interessante inzichten op. Deze steekproef omvatte de uitspraken van de arbeidsgerechten inzake discriminatie in tewerkstellingscontext van tussen 1 januari 2015 en 31 december 2019. Uit deze analyse blijkt dat het uitzonderlijk is dat een verzoeker bewijs levert waaruit expliciet blijkt dat de betwiste beslissing op zijn of haar origine berustte. Slechts in één zaak, binnen onze steekproef, was dit het geval: het ging om een interne e-mail die per ongeluk naar een sollicitant was gestuurd, waarin origine expliciet als reden werd vermeld.¹⁰⁵ Ter vergelijking: in 70% van de beslissingen betreffende handicap en in 68% van die betreffende leeftijd

¹⁰³ Gegevens meegedeeld door de diensten van Unia aan de auteurs van dit rapport. Opmerkelijk is dat 11,1% van de door Unia tussen 2017 en 2019 geopende dossiers over mogelijke discriminatie op het werk betrekking had op een godsdienst of overtuiging en 3,4% op seksuele oriëntatie.

¹⁰⁴ De wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, werd in haar oorspronkelijke versie aangenomen op 30 juli 1981.

¹⁰⁵ De brief in kwestie hernam een intern bericht dat de bedrijfsleider had verstuurd naar aanleiding van de sollicitatie van de verzoeker. Daarin schreef ze "weer zo nen buitenlandse naam" [sic], waarna ze haar medewerker opdroeg de sollicitatie te weigeren. In eerste aanleg werd de vordering onontvankelijk verklaard (Arbrb. Turnhout, 11 september 2017), maar in hoger beroep stelde het Arbeidshof van Antwerpen vast dat er sprake was van discriminatie (16 januari 2019, R.G. 2017/AA/581 en 582).

beschikken de verzoekers over een element dat expliciet een verband aantoonde tussen de betwiste maatregel en het beschermde criterium.¹⁰⁶

Ook het verbod op genderdiscriminatie is al geruime tijd verankerd in het Belgische recht, niet minder lang dan dat inzake origine.¹⁰⁷ Ook daar blijkt uit onze analyse dat expliciet bewijs zelden wordt voorgelegd.¹⁰⁸ Toch is gender het criterium dat het vaakst voorkomt in de rechtspraak van de arbeidsrechtbanken. Meer dan de helft van deze beslissingen heeft echter betrekking op discriminatie wegens zwangerschap of moederschap op grond van artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Deze bepaling voorziet, zoals verder wordt toegelicht, echter in een bijzondere bewijsregeling die de verzoekende partijen die zich hierop kunnen beroepen, in een gunstigere situatie plaatst dan degenen die zich baseren op de algemene discriminatiewetgeving (zie *infra* 3.3).

Een tweede factor die het beperkte aantal rechtszaken over discriminatie op grond van origine kan helpen verklaren, houdt verband met de sociaaleconomische situatie van de betrokkenen. Uit de analyses in het eerder vermelde Socio-economisch Monitoringrapport blijkt dat personen van buitenlandse origine gemiddeld een ongunstigere positie innemen wat betreft werkgelegenheidsgraad, statuut en loon.¹⁰⁹ Door deze 'etnostratificatie van de arbeidsmarkt' bevinden slachtoffers van discriminatie op grond van origine zich vaak in een sociaaleconomisch kwetsbare positie. Personen met minder economisch en sociaal kapitaal zijn echter vaak minder goed geïnformeerd over de mogelijkheden om actie te ondernemen en zijn vanwege de kosten, de complexiteit en de onzekerheid van gerechtelijke procedures, terughoudender om naar de rechter te stappen.¹¹⁰ Een onderzoek uitgevoerd in de lidstaten

¹⁰⁶ J. RINGELHEIM, O. STRUELENS en J. VRIELINK, "L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges", art. cit, p. 159-161.

¹⁰⁷ Het verbod op discriminatie op grond van geslacht in het kader van arbeid werd aanvankelijk vastgesteld in titel V van de wet van 4 augustus 1978 houdende economische heroriëntering. De bescherming van zwangere werkneemsters en werkneemsters die onlangs zijn bevallen tegen ontslag om die reden is nog ouder: zij werd ingevoerd bij artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 op de arbeid.

¹⁰⁸ J. RINGELHEIM, O. STRUELENS en J. VRIELINK, "L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges", art. cit.

¹⁰⁹ Zie de edities van 2013, 2015, 2017 en 2022 van de *Socio-economische monitoring: arbeidsmarkt en origine*, vermeld hierboven in voetnoten 100 en 101.

¹¹⁰ Zie m.n. Aude LEJEUNE en Alexis SPIRE, "Inégalités sociales et judiciaires face au tribunal", *Droit et société* 2020, 3-106, p. 517-526; Rebecca L. SANDERFUR, "Access to Civil Justice and Race, Class, and Gender Inequality", *Annual Review of Sociology* 2008, 34, p. 339-358; Brian G. GARTH en Mauro CAPPELLETTI, "Access to Justice: the Newest Wave in the Worldwide Movement to Make Rights Effective", *Buffalo Law Review* 1978, 27, p. 181-292.

van de Europese Unie onder personen die tot nationale of etnische minderheden behoren, laat zien dat van degenen die aangaven discriminatie te hebben ondervonden, slechts 12% een klacht had ingediend, hetzij bij een bevoegde instantie, hetzij bij het betrokken bedrijf.¹¹¹

3.2. De beschermde criteria in zaken met ‘meervoudige criteria’

Gevallen waarin een verzoeker in één en dezelfde procedure meerdere beschermde criteria inroept die centraal staan in dit onderzoek, zijn ondergebracht in de categorie ‘meervoudige criteria’.¹¹² Een deel van deze zaken heeft betrekking op vermeende intersectionele discriminatie. Daarmee worden situaties bedoeld waarin de *combinatie* van twee beschermde criteria tot discriminatie leidt: bijvoorbeeld het feit een vrouw van meer dan 65 jaar te zijn, of een homoseksuele man van Marokkaanse origine. Met andere woorden, de discriminatie zou zich niet hebben voorgedaan indien de betrokkene slechts één van de betrokken kenmerken vertoonde, bijvoorbeeld als het om een vrouw van minder dan 65 jaar ging, of om iemand met een homoseksuele oriëntatie maar van Belgische origine. Andere beslissingen die onder de categorie ‘meervoudige criteria’ werden gerangschikt, hebben eerder betrekking op mogelijke gevallen van cumulatieve dan van intersectionele discriminatie. Het gaat om situaties waarin verzoekers stellen slachtoffer te zijn van meerdere afzonderlijke vormen van discriminatie, elk gebaseerd op een ander criterium, die zich ‘opstapelen’ omdat ze in dezelfde context plaatsvonden. Denk bijvoorbeeld aan het geval van een vrouw van buitenlandse origine die in één en dezelfde vordering aanvoert dat zij op het werk werd gepest wegens haar buitenlandse origine en werd ontslagen wegens haar zwangerschap.¹¹³

In de geanalyseerde rechtspraak van de arbeidsgerechten hebben 17 beslissingen betrekking op ‘meervoudige criteria’. De meest voorkomende combinatie is die van ‘gender en leeftijd’ (5 beslissingen), gevolgd door ‘gender en overtuiging’, ‘gender en handicap’ en ‘origine en

¹¹¹ Zie BUREAU VAN DE EUROPESE UNIE VOOR DE GRONDRECHTEN (FRA), *EU Midis II. Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results, op. cit.*, p. 42-50.

¹¹² Wij hebben enkel die beslissingen als zodanig gecategoriseerd waarin een vordering werd ingesteld wegens meerdere van de zes in het kader van dit onderzoek weerhouden criteria. Wanneer daarentegen sprake was van een vermeende discriminatie op grond van één van deze zes criteria én van een kenmerk dat daar niet toe behoort, ook al is die laatste (ook) in de Belgische wetgeving opgenomen, dan hebben wij enkel rekening gehouden met het criterium dat tot onze zes criteria behoort. Zo werd bijvoorbeeld een beslissing over een vermeende discriminatie op grond van zowel handicap als gezondheidstoestand opgenomen onder de beslissingen betreffende handicap.

¹¹³ Terzijde: de federale discriminatiewetgeving zoals die gold in de periode waarop dit onderzoek betrekking heeft (2009-2019), verwees niet naar de begrippen ‘intersectionele discriminatie’ of ‘cumulatieve discriminatie’. Deze twee noties zijn pas nadien in de wetgeving ingevoerd, naar aanleiding van de hervorming die werd aangenomen op 28 juni 2023 en in werking trad op 30 juli 2023. Zie met name artikel 4, 9°, van de antidiscriminatiewet, zoals gewijzigd ingevolge deze hervorming.

overtuiging' (telkens 3 zaken). In één beslissing worden deze drie laatste criteria – gender, overtuiging en origine – gelijktijdig ingeroepen (zie tabel 32). In totaal is gender het criterium dat het vaakst voorkomt in de beslissingen die in de categorie 'meervoudige criteria' zijn opgenomen (13 van de 17 beslissingen), terwijl leeftijd en overtuiging respectievelijk op de tweede en derde plaats komen, met respectievelijk 7 en 6 beslissingen waarin 'meervoudige criteria' aan de orde zijn (zie tabel 33).

Tabel 32. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) betreffende meervoudige criteria, naar gelang de ingeroepen combinaties van beschermde criteria

Beschermd criterium	Aantal beslissingen
Gender + leeftijd	5
Gender + overtuiging	3
Origine + overtuiging	3
Gender + handicap	3
Gender + overtuiging + origine	1
Gender + origine	1
Leeftijd + handicap	1
Totaal	17

Tabel 33. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) betreffende meervoudige criteria, naar gelang de ingeroepen beschermde criteria

Beschermd criterium	Aantal beslissingen
Gender	13
Overtuiging	7
Leeftijd	6
Origine	5
Handicap	4

Je kan je afvragen of het aandeel van de beslissingen per beschermd criterium verandert wanneer je de zaken met meervoudige criteria op een andere manier telt. In plaats van deze beslissingen als een afzonderlijke categorie te beschouwen, kan je ze ook herverdelen over de beslissingen met één enkel criterium, naargelang de verschillende criteria waarop ze betrekking hebben. Met andere woorden: in die alternatieve analyse tel je elke 'meervoudige' zaak alsof het om *meerdere beslissingen* ging die elk op één van de betrokken criteria betrekking hebben. Als je die oefening uitvoert, neemt het aandeel van de beslissingen met betrekking tot bepaalde criteria licht toe in vergelijking met de situatie waarin de beslissingen op meervoudige criteria als een afzonderlijke categorie worden behandeld. Dat geldt vooral voor gender, dat met meer dan drie procentpunten toeneemt (50,5% tegenover 47,1%), en voor overtuiging, dat er bijna twee procentpunten bij krijgt (6,1% tegenover 4,3%). De rangschikking van de criteria volgens het aantal beslissingen waarin ze aan bod komen, blijft daarentegen ongewijzigd (zie tabel 34).

Tabel 34. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) per beschermd criterium, wanneer de beslissingen betreffende meervoudige criteria worden meegeteld bij de beslissingen inzake de individuele criteria

Beschermd criterium	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel *
Gender	189	50,5%
Handicap	84	22,5%
Leeftijd	58	15,5%
Origine	34	9,1%
Overtuiging	23	6,1%
Seksuele oriëntatie	4	1,1%

* Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 374.

Elke rij moet afzonderlijk worden gelezen. Sommige beslissingen hebben betrekking op meerdere beschermde criteria.

Leesvoorbeeld: in 50,5% van de geanalyseerde beslissingen (189 op 374) betreft het (mede) het beschermde criterium 'gender'.

3.3. De componenten van het criterium 'gender'

De categorie 'gender' omvat in dit onderzoek de verschillende criteria uit de genderwet in de versie die van kracht was tijdens de onderzochte periode. Het gaat om geslacht, maar ook om zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, genderidentiteit en

genderexpressie.¹¹⁴ Zoals we al hebben vastgesteld bij de analyse van het volledige corpus,¹¹⁵ zijn deze verschillende kenmerken zeer ongelijk vertegenwoordigd in de rechtspraak. De oververtegenwoordiging van beslissingen met betrekking tot zwangerschap, bevalling of moederschap, die al zichtbaar was in het globale corpus, is nog sterker in de rechtspraak van de arbeidsrechtbanken inzake werkgelegenheid: zij vertegenwoordigen meer dan drie vierde van de beslissingen inzake gender (77,3%), tegenover 69,4% van de genderbeslissingen in eerste aanleg in het volledige corpus. Slechts een vijfde (21%) van de geanalyseerde vonnissen van de arbeidsrechtbanken betreft zaken waarin iemand stelt te zijn gediscrimineerd op grond van zijn of haar geslacht *stricto sensu*, met andere woorden: op grond van het feit dat hij of zij een man of vrouw is (tegenover 26% van de vonnissen in eerste aanleg in het volledige corpus). Beslissingen waarin discriminatie wordt aangevoerd op grond van geslachtsverandering (3 beslissingen) of op grond van genderidentiteit of genderexpressie (1 beslissing) blijven marginaal (zie tabel 35, te vergelijken met tabel 10).

Tabel 35. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) inzake gender naar de betrokken genderdimensie

Genderdimensie	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Zwangerschap/moederschap	136	77,3%
Geslacht	36	20,5%
Geslachtsverandering	3	1,7%
Genderidentiteit of genderexpressie	1	0,6%
Totaal	176	100%

Hoewel zwangerschap en bevalling beschermde criteria zijn in de genderwet en in de gefedereerde regelgeving inzake gelijke behandeling, genieten zwangere werkneemsters en werkneemsters die recent zijn bevallen bovendien een specifieke bescherming tegen ontslag of andere vormen van eenzijdige beëindiging van de arbeidsrelatie.¹¹⁶ Die bescherming is vastgelegd in artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 op de arbeid. Wanneer we beslissingen van de arbeidsrechtbanken in arbeidszaken die betrekking hebben op situaties van zwangerschap of bevalling nader bekijken, blijkt dat een zeer ruime meerderheid daarvan (98

¹¹⁴ Zie I.2.2.

¹¹⁵ Zie II.2.2.

¹¹⁶ Zie *supra* I.2.2, m.n. voetnoot 26.

van de 136, ofwel 72,1%) gebaseerd is op artikel 40 van de wet van 1971.¹¹⁷ In 61 zaken (44,9%) wordt uitsluitend naar die bepaling verwezen, terwijl in 37 zaken (27,2%) artikel 40 samen wordt ingeroepen met de genderwet of met een decreet of ordonnantie die discriminatie tussen mannen en vrouwen verbiedt. In een minderheid van de gevallen (33 van de 136 beslissingen, ofwel 24,3%) steunt de vordering uitsluitend op de genderwet of op een gewestelijk of gemeenschapsdecreet of -ordonnantie inzake gelijke behandeling, zonder dat ook de wet van 1971 wordt aangehaald.¹¹⁸

Hoe valt de oververtegenwoordiging van zaken op basis van artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 in onze uitspraken van de arbeidsrechtbanken rond arbeidszaken te verklaren? Er kan naar twee verklarende factoren worden verwezen. Ten eerste is deze specifieke bepaling al oud: ze dateert van 1971, terwijl de eerste bepalingen die discriminatie op grond van geslacht in arbeid verboden pas in 1978¹¹⁹ werden aangenomen, en de eerste wet die volledig aan discriminatie tussen mannen en vrouwen was gewijd, dateert van 1999.¹²⁰ Die laatste werd nadien vervangen door de genderwet van 10 mei 2007. We kunnen dus aannemen dat artikel 40 goed bekend is bij advocaten en vakbonden die advies verlenen aan werkneemsters die geconfronteerd worden met een eenzijdige verbreking van hun arbeidsrelatie tijdens of kort na hun zwangerschap. Belangrijker nog is dat deze bepaling een bijzonder gunstig bewijsregime invoert. Zodra een werkneemster voor de rechter aantoonbaar dat zij werd ontslagen binnen de wettelijke beschermingsperiode en dat haar werkgever op de hoogte was van haar zwangerschap, wordt het ontslag geacht te zijn ingegeven door zwangerschap of moederschap.¹²¹ Het is dan aan de werkgever om, in voorkomend geval, te bewijzen dat het ontslag in werkelijkheid op andere motieven berust.

¹¹⁷ Deze 98 beslissingen omvatten uitsluitend beslissingen die betrekking hebben op gender, met uitsluiting van de beslissingen betreffende 'meervoudige criteria'. Van de beslissingen die onder die laatste categorie vallen, hebben er vier eveneens betrekking op een vermeende discriminatie wegens zwangerschap, gebaseerd op artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 op de arbeid. Dit verklaart waarom het aantal beslissingen betreffende vorderingen die op de wet van 1971 steunen in tabel 36 hieronder 102 bedraagt: dit cijfer omvat zowel de beslissingen die uitsluitend over gender gaan (98) als die betreffende meervoudige criteria (4). Zie in dit verband ook tabel 37.

¹¹⁸ In 4 van de 135 beslissingen die betrekking hebben op een situatie van zwangerschap of moederschap, wordt geen informatie verstrekt over de wet waarop de verzoekster zich heeft beroepen.

¹¹⁹ Het verbod op discriminatie op grond van geslacht in het kader van arbeid werd aanvankelijk vastgelegd in titel V van de wet van 4 augustus 1978 houdende economische heroriëntering.

¹²⁰ Wet van 7 mei 1999 betreffende de gelijkheid van behandeling van mannen en vrouwen wat de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de bevorderingsmogelijkheden, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen inzake sociale zekerheid betreft.

¹²¹ Deze beschermingsperiode begint op het moment waarop de werkgever op de hoogte is gebracht van de zwangerschap van de werkneemster en eindigt één maand na afloop van haar moederschapsverlof. Meer bepaald wordt de werkneemster beschermd tegen elke handeling "die

Ook de discriminatiewetten voorzien in een versoepeling van de bewijsregels, via een systeem van gedeelde bewijslast. De wetten bepalen, zoals voorgeschreven door het Unierecht, dat de rechter in discriminatiezaken (behalve in strafzaken) een vermoeden van discriminatie kan aannemen, wanneer de verzoeker feiten aanvoert die dat vermoeden kunnen vestigen. Het is dan aan de verweerder om, in voorkomend geval, dit vermoeden te weerleggen door aan te tonen dat de maatregel in werkelijkheid berust op niet-discriminerende motieven.¹²² Dit algemene mechanisme is echter minder eenduidig en de toepassing ervan door rechters blijkt voor de verzoekende partij veel onzekerder te zijn. Gebrek aan bewijs blijft, in de perceptie en motivering van rechters, een van de voornaamste oorzaken van het falen van vorderingen wegens discriminatie.¹²³ Het ligt dan ook voor de hand dat het gunstige bewijsregime van artikel 40 van de wet van 1971 ertoe bijdraagt dat tussenpersonen – zoals advocaten, vakbonden of juristen van het IGVM – verzoeksters die onder de toepassingsvoorwaarden van dit artikel vallen, vertrouwen geven in hun slaagkansen, en zo hun bereidheid om een gerechtelijke procedure aan te spannen, vergroten.

Toch blijkt dat in bijna een kwart van de zaken over vermeende discriminatie wegens zwangerschap of moederschap (24,3% van de relevante uitspraken van de arbeidsrechtbanken in ons corpus) de klaagsters zich uitsluitend beroepen op een *andere* wettelijke bepaling dan de wet van 16 maart 1971. Daarvoor kunnen verschillende verklaringen bestaan. Meestal is de reden dat de werkneemster niet onder de bescherming van de wet van 16 maart 1971 valt. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een werkneemster wegens moederschap wordt ontslagen, maar pas na afloop van de in de wet vastgelegde beschermingsperiode; of wanneer een werkneemster wordt gediscrimineerd omdat zij een fertiliteitsbehandeling is gestart, maar nog niet zwanger is; of wanneer een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd naar aanleiding van een adoptieprocedure. Al deze situaties houden verband met zwangerschap of moederschap, maar vallen buiten het toepassingsgebied van artikel 40 van de wet van 16 maart 1971.

ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking”, overeenkomstig de bewoordingen van artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 op het werk.

¹²² Zie in de federale wetgeving: art. 28, § 1 Antidiscriminatiewet; art. 30, § 1 Antiracismewet en art. 33, § 1 Genderwet.

¹²³ Zie m.n. J. RINGELHEIM, O. STRUELENS en J. VRIELINK, "L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges", art. cit.

4. De aangevoerde verschijningsvormen van discriminatie

De Belgische discriminatiewetgeving onderscheidt verschillende (verschijnings)vormen van discriminatie. Deze komen overeen met de categorieën die in het Unierecht worden erkend (en vereist): directe discriminatie, indirecte discriminatie, het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap, discriminerende intimidatie,¹²⁴ opdracht geven tot discriminatie en represailles naar aanleiding van een klacht wegens discriminatie.¹²⁵ We hebben onderzocht hoeveel beslissingen van de arbeidsrechtbanken in arbeidszaken betrekking hadden op elk van deze vormen van discriminatie. Aan de verschillende door de wet onderscheiden discriminatievormen hebben we nog een extra categorie toegevoegd, namelijk die waarin de verzoekster zich beroept op de bescherming van zwangere werknemers en werknemers die recent zijn bevallen, zoals ingesteld bij artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 op de arbeid.¹²⁶

Uit onze resultaten blijkt dat de vorm van discriminatie die het vaakst wordt aangevoerd, directe discriminatie is. Dat is niet verrassend: directe discriminatie stemt overeen met de notie van discriminatie zoals die oorspronkelijk in het recht werd gedefinieerd en zoals het doorgaans in het gewone taalgebruik wordt begrepen, namelijk de situatie waarin een persoon ongunstiger wordt behandeld dan een andere op grond van één of meer beschermde criteria. Meer dan een derde (36,1%) van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken in arbeidszaken heeft betrekking op een vermeende directe discriminatie. In veel gevallen wordt directe discriminatie echter samen met een andere vorm van discriminatie ingeroepen. Het komt geregeld voor dat een verzoeker beweert slachtoffer te zijn van verschillende vormen van discriminatie, bijvoorbeeld wanneer tegelijk sprake is van directe en indirecte discriminatie, of van een weigering van redelijke aanpassingen én intimidatie in verband met een handicap. Eénzelfde beslissing kan dus verschillende vormen van discriminatie betreffen.

¹²⁴ Dit begrip omvat in deze studie zowel intimidatie op grond van een beschermd criterium als seksuele intimidatie.

¹²⁵ We hebben in deze laatste categorie alle gevallen opgenomen waarin de verzoeker stelt slachtoffer te zijn van represailles naar aanleiding van een klacht, ongeacht of het gaat om een klacht wegens discriminerende intimidatie of om een andere vorm van discriminatie. Daarbij moet worden verduidelijkt dat deze twee situaties onder verschillende wetgevingen vallen: represailles naar aanleiding van een klacht wegens discriminerende intimidatie zijn verboden krachtens artikel 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Represailles naar aanleiding van een klacht wegens een andere vorm van discriminatie zijn verboden door de verschillende discriminatiewetten (zie artikel 17 antidiscriminatiewet, artikel 15 antiracismewet en artikel 22 genderwet).

¹²⁶ Zie *supra* I.2.2, m.n. voetnoot 26.

De wettelijke verankering van het begrip indirecte discriminatie, afkomstig uit het Unierecht, was een van de belangrijke vernieuwingen van de hervorming van het discriminatierecht die begin jaren 2000 werd doorgevoerd. Deze notie maakt het mogelijk om het discriminerende karakter te erkennen van maatregelen die 'ogenschijnlijk neutraal' zijn, maar in de praktijk personen met één of meer beschermde kenmerken bijzonder benadelen,¹²⁷ zonder dat dit gerechtvaardigd is door een legitiem doel en proportionele middelen. Als de overheid bijvoorbeeld een minimumlengte van 1,70 meter vereist als toelatingsvoorwaarde tot de politieopleiding, dan is dat een schijnbaar neutrale maatregel, omdat zij voor iedereen geldt, maar in de praktijk benadeelt die vooral of toch meer vrouwen, aangezien zij minder vaak aan die voorwaarde voldoen. Tenzij kan worden aangetoond dat deze eis objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en dat de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn, levert deze maatregel indirecte discriminatie op.¹²⁸ Een ander voorbeeld is de praktijk van een onderneming om deeltijdse werknemers een lager uurloon toe te kennen dan voltijdse werknemers. Op het eerste gezicht lijkt dit genderneutraal, maar als blijkt dat binnen het bedrijf veel meer vrouwen dan mannen deeltijds werken, kan deze maatregel indirect discriminerend zijn op grond van geslacht en gender.¹²⁹ Uit onze resultaten blijkt dat indirecte discriminatie relatief weinig wordt ingeroepen: slechts 14,4% van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken inzake werkgelegenheid in ons corpus hebben betrekking op een vermeende indirecte discriminatie.

Er zijn daarentegen – zoals reeds gezegd – bijzonder veel vorderingen wegens schending van de bescherming van zwangere werkneemsters en werkneemsters die recent zijn bevallen, zoals voorzien in de wet van 16 maart 1971: meer dan een kwart (27,3%) van de onderzochte beslissingen vloeit voort uit een dergelijke vordering, hoewel dit soort discriminatie slechts één beschermd criterium betreft, namelijk gender.

11,8% van de geanalyseerde beslissingen heeft betrekking op een vermeende weigering van redelijke aanpassingen. Dat aandeel is niet verwaarloosbaar als men bedenkt dat ook dit een verschijningsvorm van discriminatie is die enkel betrekking heeft op één beschermd criterium, namelijk handicap. Het begrip werd pas in 2003 in het Belgische recht ingevoerd, bij de omzetting van de Europese richtlijn 2000/78 van 27 november 2000.

¹²⁷ De wet definieert indirecte discriminatie als een bepaling, criterium of praktijk die "ogenschijnlijk neutraal" is maar die "personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen" (zie o.m. artikel 4, 8°, van de antidiscriminatiewet).

¹²⁸ Zie: Hof van Justitie van de Europese Unie, *Ypourgos Esoterikon en Ypourgos Ethnikis paideias kai Thriskevmaton t. Maria-Eleni Kalliri*, 18 oktober 2017, zaak C-409/16.

¹²⁹ Zie o.a. Hof van Justitie van de Europese Unie, *Bilka-Kaufhaus GmbH t. Karin Weber von Hartz*, 13 oktober 1986, zaak C-170/84, § 29 en *Helga Nimz t. Freie und Hansestadt Hamburg*, 7 februari 1991, zaak C-184/89, § 12.

Het percentage beslissingen over vermeende discriminerende intimidatie blijkt daarentegen beperkt, zeker gezien dit een vorm van discriminatie is verband kan houden met elk beschermd criterium:¹³⁰ in 9,1% van de onderzochte beslissingen beweert iemand slachtoffer te zijn van intimidatie op grond van één van de beschermde criteria die in dit onderzoek in aanmerking zijn genomen. Het aandeel zaken waarin een vermeende represaillemaatregel wordt aangevoerd naar aanleiding van een klacht over discriminerende intimidatie of een andere vorm van discriminatie, ligt bijna even hoog: in 8,8% van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken inzake arbeidszaken komt een dergelijke claim voor.¹³¹

In iets meer dan een vijfde van de gevallen (21,9% van de geanalyseerde beslissingen) wordt noch door de partijen, noch door de rechtbank aangegeven om welke categorie van discriminatie het gaat. Deze beslissingen zijn ondergebracht in de categorie 'niet-gespecificeerde discriminatie'. Binnen ons corpus vormt dit de derde meest voorkomende 'categorie' van discriminatie in zaken voor de arbeidsrechtbanken in arbeidsbetrekkingen, na directe discriminatie en de bescherming, op grond van de wet van 1971, van zwangere werkneemsters en werkneemsters die recent zijn bevallen.

Ten slotte werd in de geanalyseerde rechtspraak van de arbeidsrechtbanken geen enkele beslissing gevonden die betrekking heeft op een opdracht tot discriminatie (zie tabel 36).

¹³⁰ De categorie 'intimidatie', zoals hier gebruikt, omvat zowel intimidatie op grond van een beschermd criterium als seksuele intimidatie.

¹³¹ Onder de verzoekers die stellen slachtoffer te zijn van represailles, voert de meerderheid dit laatste aan naar aanleiding van een klacht wegens intimidatie (23 beslissingen) en zij steunen hun vordering op artikel 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. In de overige gevallen beroepen de verzoekers zich op een van de discriminatiewetten en voeren zij aan dat zij het doelwit zijn geworden van represailles naar aanleiding van een klacht over een andere vorm van discriminatie (10 beslissingen).

Tabel 36. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar aangevoerde discriminatievorm

Discriminatievorm	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel *
Directe discriminatie	135	36,1%
Art. 40 Wet 1971 (moederschap)	102	27,3%
Niet gespecificeerd	82	21,9%
Indirecte discriminatie	54	14,4%
Weigering van redelijke aanpassing	44	11,8%
Intimidatie	34	9,1%
Represailles	33	8,8%

* Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 374.

Elke rij moet afzonderlijk worden gelezen. Sommige beslissingen hebben betrekking op meerdere vormen van discriminatie.

Leesvoorbeeld: in 36,1% van de geanalyseerde beslissingen (135 van de 374) is de verschijningsvorm (of een van de verschijningsvormen, in geval van meerdere ingeroepen vormen), directe discriminatie.

Wanneer de variabelen 'discriminatievorm' en 'beschermd criterium' met elkaar worden gekruist, verschijnt een meer gevarieerd beeld. Sommige vormen van discriminatie worden duidelijk vaker ingeroepen in verband met bepaalde beschermde criteria dan met andere. Met andere woorden: het type discriminatie dat wordt aangevoerd, varieert naargelang het gaat om gender, afkomst, leeftijd, handicap of overtuiging (zie tabel 37).

Opvallend is dat indirecte discriminatie slechts in 14,4% van alle beslissingen van de arbeidsrechtbanken inzake arbeidsbetrekkingen aan de orde is, maar wel voorkomt in drie vierde van de beslissingen die betrekking hebben op overtuiging (12 van de 16). In de meeste van die gevallen wordt een verbod op het dragen van religieuze en levensbeschouwelijke kentekens op het werk aangevochten. De verzoeksters voeren aan dat, hoewel die maatregel algemeen is geformuleerd en op alle levensbeschouwelijke kentekens betrekking heeft, zij in de praktijk vooral vrouwen van islamitische overtuiging benadeelt, omdat hun godsdienst - in tegenstelling tot andere religies en overtuigingen - het dragen van een specifiek symbool voorschrijft. Vaak wordt in zulke zaken tegelijk ook directe discriminatie ingeroepen, op basis van andere redeneringen (zie tabel 37).

Verder blijkt dat discriminerende intimidatie vooral wordt ingeroepen in verband met gender en origine.¹³² Daarentegen heeft geen enkele beslissing betreffende een vermeende intimidatie betrekking op leeftijd, en slechts één beslissing - die deel uitmaakte van de zaken over meervoudige gronden - op overtuiging.¹³³ Ook de meeste beslissingen betreffende vermeende represailles naar aanleiding van een klacht hebben betrekking op gender of origine¹³⁴ (zie tabel 37).

Wat handicap betreft, wordt het vaakst een weigering van redelijke aanpassingen aangevoerd: 55% van de beslissingen in verband met handicap hebben daarop betrekking. Dit resultaat suggereert dat deze vorm van discriminatie, die pas in het Belgische recht werd ingevoerd bij de omzetting van de Europese richtlijnen van 2000, sterk aansluit bij de ervaringen van personen met een handicap (zie tabel 37).

Tot slot, wat leeftijd betreft, heeft een meerderheid van de beslissingen (53,8%) betrekking op beschuldigingen van directe discriminatie (zie tabel 37). Een groot aantal leeftijdsgerelateerde vorderingen betreft leeftijdsgrenzen die in wetten of contracten zijn vastgelegd voor de toegang tot of de uitoefening van bepaalde activiteiten. In dergelijke situaties levert het bewijs van het verband tussen het beschermde criterium en de betwiste maatregel geen moeilijkheden op, aangezien dat verband expliciet in een geschreven document is vastgelegd.¹³⁵

¹³² Van de in totaal 34 beslissingen betreffende een vermeende intimidatie hebben 17 betrekking op gender en 12 op origine, waarvan 10 uitsluitend op origine en 2 op meervoudige criteria waaronder origine.

¹³³ De verzoekster voerde in deze zaak aan dat zij zowel wegens haar origine, haar overtuiging als haar zwangerschap werd geïntimideerd.

¹³⁴ Van de 33 beslissingen betreffende vermeende represailles hebben er 12 betrekking op gender en 12 op origine, waaronder één beslissing over meervoudige criteria waaronder origine.

¹³⁵ Ter vergelijking: in de onderzochte rechtspraak komen situaties waarin een verzoeker een document kan voorleggen dat expliciet duidelijk maakt dat de betwiste beslissing op diens origine is gebaseerd, veel minder vaak voor. Zie hierover onze eerdere opmerkingen, supra III-A.3.1 en ons artikel in het *RTDH*: J. RINGELHEIM, O. STRUELENS en J. VRIELINK, "L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail: une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges", *op. cit.*

Tabel 37. Verdeling (percentage (en aantal)) van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar vorm van discriminatie per beschermd criterium

Vorm van discriminatie Criterium	Directe discriminatie	Art. 40 Wet 1971 (moederschap)	Niet gespecificeerd	Indirecte discriminatie	Weigering redelijke aanpassingen	Intimidatie	Represailles	Totaal*
Gender	30,1% (53)	55,7% (98)	15,3% (27)	9,7% (17)	NR	9,7% (17)	6,8% (12)	100% (176)
Handicap	37,5% (30)	NR	26,3% (21)	13,8% (11)	55% (44)	5% (4)	6,3% (5)	100% (80)
Leeftijd	53,8% (28)	NR	36,5% (19)	15,4% (8)	NR	0% (0)	1,9% (1)	100% (52)
Origine	17,2% (5)	NR	20,7% (6)	3,4% (1)	NR	34,5% (10)	37,9% (11)	100% (29)
Meervoudige criteria	41,2% (7)	23,5% (4)	47,1% (8)	29,4% (5)	0% (0)	11,8% (2)	5,9% (1)	100% (17)
Overtuiging	68,8% (11)	NR	0% (0)	75% (12)	NR	0% (0)	6,3% (1)	100% (16)
Seksuele oriëntatie	25% (1)	NR	25% (1)	0% (0)	NR	25% (1)	50% (2)	100% (4)

* Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 374 (verdeling per criterium: gender: 176; handicap: 80; leeftijd: 52; origine: 29; meervoudige criteria: 17; overtuiging: 16; seksuele oriëntatie: 4).

Elke rij moet afzonderlijk worden gelezen. Sommige beslissingen hebben betrekking op verzoekers die meerdere vormen van discriminatie aanvoeren.

Leesvoorbeeld: in 30,1% van de beslissingen betreffende een vermeende genderdiscriminatie (53 beslissingen op 176) betreft het (mede) de verschijningsvorm directe discriminatie.

5. Het aspect van de arbeidsrelatie dat in het geding is

De discriminatie die door de verzoeker wordt aangekaart, kan betrekking hebben op verschillende dimensies of aspecten van de arbeidsrelatie: aanwerving, arbeidsvoorwaarden, bevordering, bezoldiging of ontslag. Het kan ook gaan om een weigering van redelijke aanpassingen of een vermeende discriminerende intimidatie. Eénzelfde beslissing kan bovendien betrekking hebben op meerdere aspecten van de arbeidsrelatie, bijvoorbeeld wanneer iemand aanvoert dat hem of haar redelijke aanpassingen zijn geweigerd en dat hij of zij wegens een handicap werd ontslagen, of wanneer een werkneemster stelt dat zij minder loon heeft ontvangen dan mannelijke collega's die een vergelijkbare functie uitoefenen en dat zij werd geïntimideerd wegens haar gender.

Op dit vlak blijkt de rechtspraak weinig divers: van de 374 beslissingen van de arbeidszaken van de arbeidsrechtbanken hebben er 298 – met andere woorden bijna 80% – betrekking op een vermeende discriminatie bij een ontslag of een andere vorm van beëindiging van de arbeidsrelatie. Het op één na meest voorkomende type geschil betreft de vermeende weigering van redelijke aanpassingen. Dit soort geschillen komt echter slechts voor in 11,8% van de onderzochte uitspraken van de arbeidsrechtbanken. Dit resultaat is niettemin opmerkelijk, gelet op het feit dat deze vorm van discriminatie enkel kan worden ingeroepen in verband met één beschermd criterium, namelijk handicap. 9,1% van de beslissingen heeft betrekking op beschuldigingen van discriminerende intimidatie. Het aantal vorderingen wegens discriminatie bij aanwerving is laag, met 28 beslissingen, wat overeenstemt met 7,5% van de geanalyseerde rechtspraak van de arbeidsrechtbanken. Het aandeel zaken betreffende vermeende discriminatie op het gebied van loon is nog kleiner en vertegenwoordigt slechts 3,7% van de geanalyseerde beslissingen (zie tabel 38).

Tabel 38. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar het betrokken aspect van de arbeidsrelaties

Aspect van de arbeidsrelatie	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel*
Ontslag of een andere beëindiging	298	79,7%
Weigering redelijke aanpassingen	44	11,8%
Intimidatie	34	9,1%
Aanwerving	28	7,5%
Arbeidsomstandigheden	19	5,1%
Verloning	14	3,7%
Overige**	7	1,9%

* Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 374.

Elke rij moet afzonderlijk worden gelezen. Sommige beslissingen hebben betrekking op aantijgingen van discriminatie die betrekking hebben op verschillende aspecten van de arbeidsrelatie.

Leesvoorbeeld: in 79,7% van de geanalyseerde beslissingen (298 van de 374 beslissingen) betreft het aspect van de arbeidsrelatie (of een van de aspecten in geval van meerdere vermeende discriminaties), een ontslag of een andere vorm van beëindiging van de arbeidsrelatie.

** Deze categorie omvat met name drie beslissingen met betrekking tot een weigering van promotie en een geval waarin de verzoeker beweert het slachtoffer te zijn van represailles in de vorm van een inhouding op het salaris. De andere gevallen waarin de verzoeker klaagt over represailles hebben allemaal betrekking op een ontslag en zijn daarom ondergebracht in de categorie 'ontslag'.

Hoe valt te verklaren dat zo'n groot aandeel van de onderzochte zaken betrekking heeft op een beëindiging van de arbeidsrelatie? En omgekeerd, dat het aantal vorderingen wegens discriminatie bij aanwerving zo laag ligt, terwijl verschillende studies op basis van praktijktesten erop wijzen dat dergelijke discriminatie op de Belgische arbeidsmarkt vaak voorkomt?¹³⁶ Op basis van de gesprekken die wij hebben gevoerd met juristen die gespecialiseerd zijn in discriminatiezaken, kunnen we hierover verschillende hypothesen formuleren.¹³⁷

¹³⁶ Over praktijktesten, zie voetnoot 98. Voor voorbeelden van in België uitgevoerde studies die op deze methode zijn gebaseerd, zie voetnoot 99.

¹³⁷ In het kader van dit onderzoek werden zeven advocaten gespecialiseerd in arbeids(discriminatie)recht (vier Franstaligen en drie Nederlandstaligen) en zes juristen die bij Unia of

Werk is voor de meeste mensen in de eerste plaats van groot belang, zowel financieel als sociaal. Het beëindigen van een bestaande arbeidsovereenkomst onder omstandigheden die als onrechtvaardig worden ervaren, wordt doorgaans als bijzonder pijnlijk beleefd. Dat kan een sterkere motivatie vormen om gerechtelijke stappen te ondernemen dan het 'loutere' verlies van de – op zich al onzekere – kans om voor een functie geselecteerd te worden.

Ten tweede is het in de praktijk vaker mogelijk om, al is het indirect, bewijselementen te verzamelen die een vermoeden van discriminatie kunnen staven bij betwisting van een ontslag (of een andere vorm van beëindiging), dan bij een weigering van aanwerving. Discriminatie bij aanwerving laat vaak geen materiële sporen na. Werkgevers zijn niet verplicht om een weigering van een kandidatuur te motiveren en het komt zelden voor dat zij in hun toelichting een beschermd criterium vermelden. Discriminatie kan bovendien onbewust plaatsvinden, doordat werkgevers zich niet altijd bewust zijn van de invloed die vooroordelen op hun beslissingen kunnen hebben.¹³⁸ Bijgevolg weten veel personen die bij aanwerving worden gediscrimineerd veelal niet dat hun kandidatuur om die reden werd afgewezen. En wie wel redenen heeft om een discriminerende weigering te vermoeden, beschikt vaak over weinig of geen materiële elementen om dat vermoeden te staven. Een (beëindiging van een) langdurige arbeidsrelatie daarentegen leidt doorgaans tot briefwisselingen met de werkgever, beoordelingen en opmerkingen van collega's, die in voorkomend geval als bewijs kunnen worden gebruikt in een gerechtelijke procedure. Bovendien erkent collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 het recht van werknemers om te worden geïnformeerd over de concrete redenen die tot hun ontslag hebben geleid.¹³⁹

Ten slotte heeft iemand die een ontslag betwist doorgaans meer mogelijkheden om zich op bijkomende rechtsgronden naast discriminatie te beroepen. Deze veelheid aan mogelijke rechtsgronden vergroot in principe ook de slaagkansen en allicht ook de bereidheid om te procederen: zelfs wanneer de rechtbank de discriminatievordering zou afwijzen, kan zij een

het IGVM werken, geïnterviewd. De analyses op basis van deze gesprekken (evenals van de andere interviews die in het kader van deze studie zijn afgenomen) zullen in latere publicaties worden voorgesteld.

¹³⁸ Zie hierover o.m.: John F. DOVIDIO, "On the Nature of Contemporary Prejudice: The Third Wave", *Journal of Social Issues* 2001, 57-4, p. 829-849; Nilanjana DASGUPTA, "Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations", *Social Justice Research* 2004, 17, p. 143-169; Anthony G. GREENWALD en Linda Hamilton KRIEGER, "Implicit Bias: Scientific Foundations", *California Law Review* 2006, 94-4, p. 945-968; Stéphanie DELROISSE, Ginette HERMAN en Vincent YZERBYT, "La justification au cœur de la discrimination: vers une articulation des processus motivationnels et cognitifs", *Revue internationale de psychologie sociale* 2012, 25-2, p. 73-96.

¹³⁹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag. De betrokken werknemers kunnen binnen een bepaalde termijn hun werkgever om uitleg vragen over de redenen van hun ontslag, opdat zij het redelijke karakter ervan kunnen beoordelen.

andere vordering gegrond verklaren. Wij hebben dit aspect onderzocht in de rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven tussen 2015 en 2019 over discriminatie in de tewerkstelling op grond van onze zes onderzochte criteria. Daaruit blijkt dat van de 235 geïdentificeerde beslissingen over ontslag er 159 – ofwel 66% – betrekking hebben op zaken waarin de verzoekers zich op meerdere rechtsgronden beroepen om de beëindiging van de arbeidsrelatie aan te vechten. Daarentegen hebben van de 26 beslissingen over vermeende discriminatie bij aanwerving slechts 4 betrekking op gevallen waarin de verzoeker nog een andere vordering instelde dan die tot erkenning van een discriminatie op een van onze zes criteria. In drie van deze gevallen ging het bovendien om een vermeende discriminatie op een andere grond dan de zes die in dit onderzoek werden meegenomen.¹⁴⁰

¹⁴⁰ Over de wisselwerking tussen de discriminatievordering op een van de zes in dit onderzoek weerhouden criteria en eventuele andere vorderingen die in dezelfde procedure worden ingesteld, zie *infra* III-B.8.

B. De succesgraad van de verzoekers

In wat volgt analyseren we de succes(- en mislukings)graad van verzoekers voor de arbeidsgerechten in discriminatiezaken binnen de arbeidssfeer op grond van de zes criteria die in dit onderzoek in aanmerking zijn genomen. We lichten eerst toe hoe deze succesgraad werd berekend (1), en bespreken vervolgens de globale succesgraad van de verzoekers in de onderzochte rechtspraak (2). Daarna evalueren we de invloed van verschillende factoren op de succesgraad van de verzoekers, namelijk het ingeroepen beschermde criterium (3), het type discriminatie (4), de aard van de betrokken partijen (5), de vorm van rechtsbijstand waarvan verzoekers gebruikmaken (6) en het aspect van de arbeidsrelatie dat in het geding is (7).

Om na te gaan of de resultaten al dan niet significant zijn, werd voor alle tabellen een chikwadrattoets van onafhankelijkheid uitgevoerd met een significantieniveau van 0,05. Wanneer de voorwaarden voor die toets niet waren vervuld (effectieven kleiner dan 5), werd in plaats daarvan een exacte toets van Fisher toegepast.

Vervolgens onderzoeken we in welke mate de uitkomst van de procedure wordt beïnvloed door het feit dat verzoekers in sommige zaken, naast de discriminatievordering op een van de zes onderzochte criteria, ook andere vorderingen instellen (8). Ten slotte analyseren we hoe de succesgraad van de verzoekers in de loop van de tijd is geëvolueerd (9).

1. Succesgraad van de verzoekers: berekeningswijze

De succesgraad die in dit onderdeel wordt geanalyseerd heeft betrekking op personen of organisaties die een discriminatievordering instelden. Met andere woorden, we proberen te bepalen welk aandeel van de onderzochte rechtspraak uitmondt in een vaststelling van discriminatie en dus in een beslissing in het voordeel van de partij die de discriminatie aanvoert. De term 'succesgraad' wordt in die betekenis gebruikt voor zowel uitspraken in eerste aanleg (van de arbeidsrechtbanken) als arresten in graad van beroep (van de arbeidshoven). Voor de arresten in beroep verwijst 'succesgraad' dus naar het aandeel zaken dat wordt beslecht in het voordeel van de partij die een discriminatie aanvoert, ongeacht of zij zelf het hoger beroep heeft ingesteld.

Om deze succesgraad te berekenen, hebben we alleen rekening gehouden met definitieve beslissingen waarin het hof of de rechtbank uitspraak doet over de vordering tot erkenning van een discriminatie. We hebben dus uitspraken buiten beschouwing gelaten waarin de rechter de uitspraak over de discriminatievraag uitstelt (bijvoorbeeld omdat hij een onderzoeksmaatregel beveelt of een prejudiciële vraag stelt aan het Grondwettelijk Hof of het Hof van Justitie van de Europese Unie). Ook de beslissingen waarin de rechter de vordering inzake discriminatie zonder voorwerp verklaart, zijn buiten beschouwing gelaten. In

al deze gevallen wordt immers geen uitspraak gedaan over de vraag of er sprake is van discriminatie. Van de 612 beslissingen van arbeidsrechtbanken en arbeidshoven over discriminatie in de tewerkstelling op grond van onze zes onderzochte criteria, hebben we op basis hiervan 29 beslissingen buiten beschouwing gelaten. De berekening van de succesgraad van de verzoekers berust dus op 583 beslissingen, waaronder 357 uitspraken in eerste aanleg en 226 arresten in graad van beroep.

Binnen dit corpus hebben we de uitspraken in twee categorieën ingedeeld, op basis van de conclusie waartoe de rechter is gekomen:

- Uitspraken waarin het hof of de rechtbank een discriminatie vaststelt, worden beschouwd als successen voor de verzoekende partij. In de tabellen zijn ze opgenomen in de kolom 'vaststelling' (voor 'vaststelling van discriminatie').
- Uitspraken waarin geen discriminatie wordt vastgesteld, worden beschouwd als mislukkingen voor de verzoeker. In de tabellen hieronder zijn ze opgenomen in de kolom 'geen vaststelling' (voor 'geen vaststelling van discriminatie'). Deze categorie omvat drie mogelijke gevallen:
 - a. Gevallen waarin de rechter verklaart dat discriminatie niet is aangetoond;¹⁴¹
 - b. Gevallen waarin de rechter zich onbevoegd verklaart om kennis te nemen van de vordering tot erkenning van een discriminatie;
 - c. Gevallen waarin de rechter de vordering tot erkenning van een discriminatie onontvankelijk verklaart.¹⁴²

Bij deze berekening hebben we zowel rekening gehouden met vonnissen in eerste aanleg (van de arbeidsrechtbanken) als met arresten in beroep (van de arbeidshoven). Een succes in eerste aanleg betekent uiteraard niet noodzakelijk een definitief succes: bij beroep kan het arbeidshof de beslissing van een arbeidsrechtbank hervormen, waardoor de zaak uiteindelijk in het nadeel van de verzoekende partij wordt beslecht. Ook een arrest van een arbeidshof kan nog worden aangevochten bij het Hof van Cassatie, al komt dat weinig voor. In geval van vernietiging van het arrest zal een ander arbeidshof de zaak opnieuw onderzoeken en

¹⁴¹ Deze uitkomst kan twee mogelijke situaties omvatten: ofwel oordeelt de rechter dat het door de verzoekende partij aangevoerde bewijs onvoldoende is om een discriminatie aan te tonen; ofwel meent hij dat de verwerende partij heeft aangetoond dat er geen sprake was van discriminatie (weerlegging of rechtvaardiging).

¹⁴² De beslissingen waarin de vordering niet-ontvankelijk wordt verklaard of waarin de aangezochte rechter zich niet bevoegd verklaart, zijn opgenomen in de berekening van het slaagpercentage, aangezien zij een bespreking kunnen bevatten van de interpretatie van de discriminatiewetgeving. Zij zijn dus relevant voor een beoordeling van de moeilijkheden waarmee personen die zich op deze wetgeving beroepen, geconfronteerd worden om in rechte gelijk te krijgen.

mogelijk tot een andere uitkomst komen. Ons doel is echter niet zozeer om de uiteindelijke succesgraad van de verzoekers vast te stellen, maar om te belichten in hoeverre zij erin slagen de rechter te overtuigen van het bestaan van een discriminatie. Vanuit dat oogpunt zijn zowel de uitspraken in eerste aanleg als de arresten in beroep afzonderlijk relevant. Daarom hebben we ervoor gekozen om in de berekening van de succesgraad van de verzoekers zowel de beslissingen van de arbeidsrechtbanken als die van de arbeidshoven op te nemen.

2. Succesgraad van de verzoekers voor de arbeidsgerechten: algemene resultaten

Van alle definitieve beslissingen in ons corpus over discriminatie in arbeidszaken op grond van de zes onderzochte criteria, uitgesproken door de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven, mondt 38,9% uit in een vaststelling van discriminatie. Dat is dus het gemiddelde succespercentage van personen die bij de arbeidsgerechten een zaak wegens discriminatie op basis van een van onze zes criteria aanhangig hebben gemaakt, op basis van de analyse van 583 uitspraken uit de periode 2009-2019 die in deze studie werden opgenomen. Omgekeerd eindigt 61,1% van de onderzochte beslissingen niet met een vaststelling van discriminatie, en dus tot een mislukking voor de verzoeker (tabel 39).

Er is weinig verschil tussen eerste en tweede aanleg: de succesgraad van de verzoekers bedraagt 38,1% in eerste aanleg en 40,3% in beroep (tabel 39).

Beslissingen waarin de rechter zich onbevoegd verklaart of de vordering onontvankelijk verklaart, zijn schaars: in eerste aanleg zijn dat er respectievelijk 4 en 13 (samen 5% van de uitspraken van de arbeidsrechtbanken) en in beroep respectievelijk 1 en 8 (samen 4% van de arresten van de arbeidshoven) (tabel 39).

Om onze resultaten overzichtelijker te maken, zullen we in het vervolg van onze analyse de beslissingen waarin de rechter concludeert dat er geen sprake is van discriminatie, zich onbevoegd verklaart of de vordering niet-ontvankelijk verklaart, onderbrengen in één categorie, namelijk 'geen vaststelling'. Al deze beslissingen impliceren immers dat de vordering van de verzoeker niet slaagt.

Tabel 39. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken en -hoven (arbeidszaken) naar resultaat

Gerecht \ Resultaat	Vaststelling van discriminatie	Geen vaststelling van discriminatie			Succesgraad	Mislukingsgraad	Aantal beslissingen
		Discrim. niet vastgesteld	Onbevoegd	Onontvank.			
Arbeidsrechtbank	136	204	4	13	38,1%	61,9%	357
Arbeidshof	91	126	1	8	40,3%	59,7%	226
Totaal	227	330	5	21	38,9%	61,1%	583

Moet dit gemiddelde succespercentage van 38,9%, wat overeenkomt met een faalpercentage van 61,1%, als laag of hoog worden beschouwd? Om die vraag te beantwoorden, zou dit resultaat moeten worden vergeleken met het gemiddelde succespercentage van verzoekende partijen in andere soorten geschillen die door de arbeidsgerechten of andere rechtscolleges worden behandeld. In België ontbreken echter gegevens van dien aard. Voor zover wij weten, bestaat er slechts één studie die tot doel had het succes- en faalpercentage van verzoekende partijen voor bepaalde Belgische rechtscolleges statistisch vast te stellen. Het gaat om een verkennend onderzoek, uitgevoerd onder de coördinatie van Elise Dermine en Magali Verdonck (ULB),¹⁴³ op basis van een representatieve steekproef van arbeidsgeschillen die in 2005, 2006, 2008, 2009 en 2019 aanhangig werden gemaakt bij de afdelingen Antwerpen en Charleroi van de respectieve arbeidsrechtbanken.¹⁴⁴ De steekproef omvatte 1.017 beslissingen voor de afdeling Charleroi en 1.135 voor de afdeling Antwerpen.¹⁴⁵ Opvallend is dat de succespercentages van de verzoekende partijen in die studie aanzienlijk hoger liggen dan wat uit ons onderzoek blijkt: gemiddeld werd, over de vijf onderzochte jaren heen, 76% van de vorderingen van

¹⁴³ Databank inzake geschillen voor de arbeidsrechtbanken, ontwikkeld door het *Centre de droit public et social et le Centre d'économie appliquée* (DULBEA) van de ULB in het kader van de strategische projecten (*projets stratégiques*) 2022.

¹⁴⁴ Het gerechtelijk landschap werd hervormd in 2014. Vóór die hervorming vormde de afdeling Charleroi een van de drie afdelingen van de arbeidsrechtbank van Charleroi, die bij die hervorming werd afgeschaft. Sindsdien maakt de afdeling Charleroi deel uit van de zes afdelingen waaruit de arbeidsrechtbank van Henegouwen is samengesteld. De afdeling Antwerpen behoort tot de arbeidsrechtbank van Antwerpen.

¹⁴⁵ De omvang van de steekproef per betrokken jaar varieert van 183 tot 317 zaken.

werknemers bij de arbeidsrechtbank van Henegouwen (afdeling Charleroi) en de arbeidsrechtbank van Antwerpen (afdeling Antwerpen) gegrond of gedeeltelijk gegrond verklaard. Meer bepaald ging het in Charleroi om 76,3% van de zaken die door arbeiders werden ingesteld en 71,7% van die van bedienden, terwijl in Antwerpen het succespercentage opliep tot 87,8% voor arbeiders en 83,3% voor bedienden (zie tabellen 40 en 41).

Tabel 40. Succesgraad van de vorderingen (verschillende soorten arbeidsgeschillen) – Arbeidsrechtbank van Henegouwen, afdeling Charleroi

Afdeling Charleroi			2005	2006	2008	2009	2019	Gemid.
Arbeiders	Succes		76,5%	77,8%	73,1%	74,3%	79,8%	76,3%
		Gegrond	69,8%	68,4%	59,3%	58,4%	65,7%	
		Gedeelt. gegrond	6,7%	9,40%	13,9%	15,9%	14,1%	
	Faal		23,5%	22,2%	26,9%	25,7%	20,2%	23,7%
Bedienden	Succes		71,4%	83,9%	73%	71,7%	58,3%	71,7%
		Gegrond	51,3%	60,17%	52,2%	57,6%	42,7%	
		Gedeelt. gegrond	20,2%	23,7%	20,9%	14,2%	15,6%	
	Faal		28,6%	16,1%	27%	28,3%	41,7%	28,3%

Bron: databank inzake geschillen voor de arbeidsgerechten, ontwikkeld door het *Centre de droit public et social et le Centre d'économie appliquée* (DULBEA) van de ULB in het kader van de strategische projecten (*projets stratégiques*) 2022.

Tabel 41. Succesgraad van de vorderingen (verschillende soorten arbeidsgeschillen) – Arbeidsrechtbank van Antwerpen, afdeling Antwerpen

Afdeling Antwerpen			2005	2006	2008	2009	2019	Gemid.
Arbeiders	Succes		92,4%	89,8%	87,6%	88,2%	81,1%	87,8%
		Geground	90,5%	89,8%	87,6%	86,8%	76,4%	
		Gedeelt. geground	1,9%	0%	0%	1,3%	4,7%	
	Faal		7,6%	10,2%	12,4%	11,8%	18,9%	12,2%
Bedienden	Succes		81,8%	86,6%	83,8%	88,8%	75,8%	83,3%
		Geground	67,9%	77,1%	72,7%	80,3%	58,6%	
		Gedeelt. geground	13,8%	9,6%	11%	8,6%	17,2%	
	Faal		18,2%	13,4%	16,2%	11,2%	24,2%	16,7%

Bron: databank inzake geschillen voor de arbeidsgerechten, ontwikkeld door het *Centre de droit public et social et le Centre d'économie appliquée* (DULBEA) van de ULB in het kader van de strategische projecten (*projets stratégiques*) 2022.

De mislukkingen waarmee de verzoekende partij wordt geconfronteerd, kunnen uiteraard uiteenlopende oorzaken hebben. In sommige gevallen kunnen ze worden toegeschreven aan het niet-relevante karakter van de aangevoerde feiten, het ontbreken van bewijs voor de geclaimde feiten of een gebrekkige juridische argumentatie. In andere gevallen daarentegen vloeit het uitblijven van succes voort uit een bijzonder strikte, of zelfs betwistbare, interpretatie van de wetgeving door de rechters. Op basis van de loutere statistische vaststelling van een misluktingspercentage van 61,1%, dat we in de onderzochte jurisprudentie hebben vastgesteld, kunnen we niet weten welke rol deze verschillende factoren in dit resultaat hebben gespeeld. Een antwoord op die vraag vergt een ander type onderzoek, gebaseerd op de analyse van de feiten van de zaak, de argumenten van de partijen en de motivering van de beslissingen.¹⁴⁶ De vergelijking van onze resultaten met die van het hierboven vermelde onderzoek, waaruit blijkt dat verzoekende partijen voor de arbeidsrechtbanken veel minder vaak gelijk krijgen wanneer zij discriminatie aanvoeren dan wanneer zij een andere schending van het arbeidsrecht aan de orde stellen, wijst er niettemin

¹⁴⁶ Zie bijv. onze reeds vermelde studie: J. RINGELHEIM, O. STRUELENS en J. VRIELINK, "L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges", art. cit.

op dat personen die een beroep doen op de rechter om een discriminatie te doen erkennen, met bijzondere moeilijkheden geconfronteerd worden om een gunstige beslissing te bekomen.

Deze algemene resultaten verbergen evenwel belangrijke verschillen binnen de onderzochte rechtspraak. Onze statistische analyse toont aan dat meerdere factoren een significante invloed hebben op de kans dat een beslissing uitmondt in een vaststelling van discriminatie. Dat geldt voor het ingeroepen beschermde criterium (3), het aangevoerde type discriminatie (4), de aard van de partijen (de eventuele deelname van een gelijkheidsorgaan aan de zaak en, in graad van beroep, de partij die het beroep instelt) (5), en het type vertegenwoordiging van de verzoekende partij (6). Daarentegen hebben we geen statistisch significante invloed vastgesteld van de categorie arbeidsconflict waarop het geschil betrekking heeft (7).

3. Succesgraad naargelang het ingeroepen beschermde criterium

3.1. Belangrijke verschillen tussen de criteria

Er zijn duidelijke verschillen merkbaar in het succespercentage van partijen die voor de arbeidsgerechten aanvoeren dat zij in arbeidsrelaties het voorwerp zijn geweest van discriminatie, naargelang van het beschermde criterium waarop zij zich beroepen. Uit onze analyses blijkt dat deze verschillen statistisch significant zijn. Met andere woorden: ze kunnen niet aan toeval worden toegeschreven: er bestaat een statistisch verband tussen het ingeroepen beschermde criterium en de uitkomst van de beslissingen.

Het percentage succesvolle uitspraken is het hoogst in zaken over genderdiscriminatie: in de onderzochte rechtspraak leidt 50,2% van de beslissingen waarin gender aan de orde is tot een vaststelling van discriminatie. Dat resultaat ligt duidelijk boven het gemiddelde succespercentage over alle criteria heen, dat 38,9% bedraagt. Omgekeerd is het aandeel gunstige uitspraken bijzonder laag in zaken waarin discriminatie op grond van origine of overtuiging wordt aangevoerd: het bedraagt 20,4% in het geval van origine en amper 10,5% wanneer een levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging in het geding is. Met andere woorden, in de onderzochte rechtspraak kreeg respectievelijk 79,6% en 89,5% van de personen die beweerden slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van hun origine of overtuiging geen gelijk in eerste aanleg of in beroep (tabel 42 en grafiek 9).¹⁴⁷ Het succespercentage van partijen die discriminatie wegens een handicap of wegens hun leeftijd

¹⁴⁷ Wat seksuele oriëntatie betreft, is het aantal geïdentificeerde beslissingen te beperkt (9) om er betrouwbare conclusies uit te kunnen trekken. We vermelden ze wel in tabel 42 en grafiek 9, voor de volledigheid van de gepresenteerde gegevens.

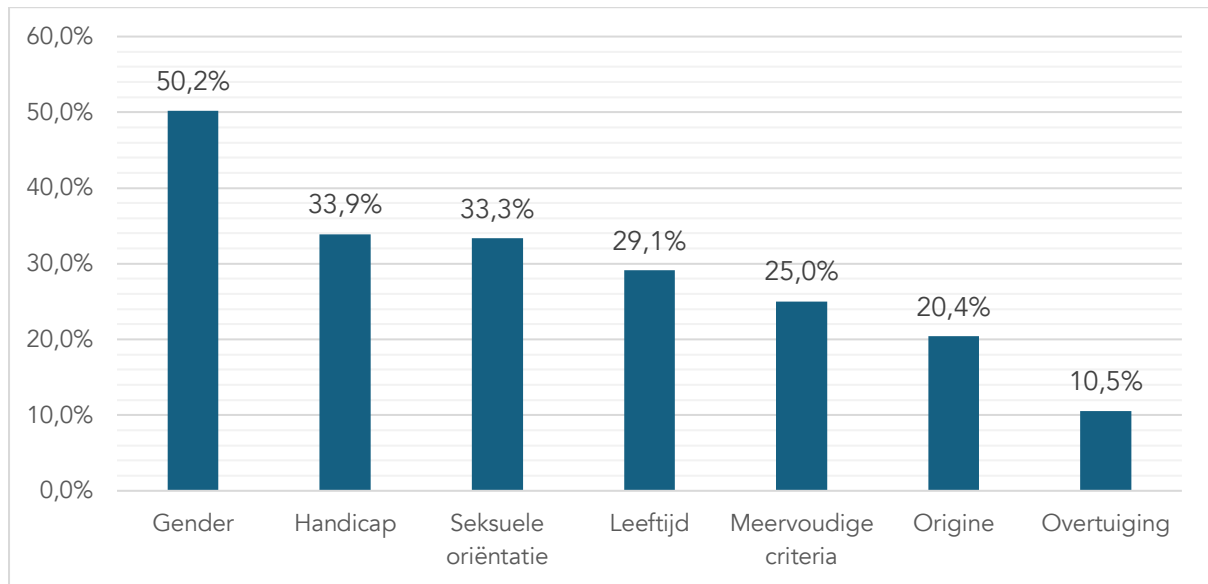
inroepen, ligt tussen deze twee uitersten, met bijna 34% gunstige beslissingen in het geval van handicap en 29,1% voor leeftijd.

Tabel 42. Succesgraad naargelang het ingeroepen beschermde criterium (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken)*

Criterium	Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad	Aantal beslissingen
Gender	143	142	50,2%	285
Handicap	40	78	33,9%	118
Seksuele oriëntatie	3	6	33,3%	9
Leeftijd	23	56	29,1%	79
Meervoudige criteria	6	18	25,0%	24
Origine	10	39	20,4%	49
Overtuiging	2	17	10,5%	19
Totaal	227	356	38,9%	583

* Deze resultaten zijn zeer significant, met een waarschijnlijkheid (of p-waarde) van 0,0005. Dit wijst erop dat er een statistisch verband bestaat tussen het ingeroepen beschermde criterium en de uitkomst van de beslissing. Meer bepaald worden discriminaties vaker vastgesteld wanneer het criterium gender wordt ingeroepen, en omgekeerd, minder vaak wanneer het gaat om origine of om een religieuze of filosofische overtuiging.

Grafiek 9. Succesgraad naargelang het ingeroepen beschermde criterium (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken)



Het succespercentage van de verzoekers in genderzaken ligt dus aanzienlijk hoger dan in de andere zaken binnen ons corpus. Beslissingen met betrekking tot gender wegen bovendien bijzonder zwaar door in onze globale resultaten: zij vertegenwoordigen 48,9% van de volledige rechtspraak die in aanmerking is genomen voor de berekening van het succespercentage. Met andere woorden: bijna één beslissing op twee. De oververtegenwoordiging van gendergerelateerde uitspraken in de geanalyseerde rechtspraak heeft tot gevolg dat het gemiddelde succespercentage er hoger door uitvalt. Wanneer we het gemiddelde succespercentage van de verzoekende partijen berekenen met uitsluiting van de vonnissen en arresten die (uitsluitend) betrekking hebben op gender, daalt het succespercentage (beslissingen die uitmonden in een vaststelling van discriminatie) met tien procentpunten, van 38,9% naar 28,2% (tabel 43).¹⁴⁸

¹⁴⁸ Alleen beslissingen die uitsluitend betrekking hadden op gender werden uitgesloten. Beslissingen met betrekking tot meervoudige criteria, waarvan sommige onder andere betrekking hebben op gender, werden daarentegen wel meegenomen in de berekening van het gemiddelde succespercentage van de klagende partijen voor 'alle criteria, behalve gender'.

Tabel 43. Succesgraad naargelang het criterium gender al dan niet in aanmerking wordt genomen (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken)

Criteria in aanmerking genomen	Succesgraad	Aantal beslissingen
Alle criteria, gender inbegrepen	38,9%	583
Alle criteria, behalve gender	28,2%	298

3.2. Succesgraad naargelang de betrokken genderdimensie

Ook de rechtspraak over gender laat zelf aanzienlijke verschillen zien in het succespercentage, afhankelijk van de betrokken genderdimensie. Opvallend is vooral de succesgraad van werknemers die hun vordering baseren op artikel 40 van de wet van 16 maart 1971, dat vrouwen beschermt die zwanger zijn of onlangs bevallen tegen het risico op ontslag.¹⁴⁹ Het slaagcijfer van deze vorderingen ligt duidelijk hoger dan het gemiddelde binnen onze jurisprudentie: 55,4% van de beslissingen in dergelijke gevallen leidt tot een succes voor de verzoekster, terwijl het gemiddelde succespercentage, voor alle criteria tezamen, 38,9% bedraagt.

Werknemers die daarentegen klagen over discriminatie in verband met zwangerschap of moederschap maar zich beroepen op andere wetgeving dan die van 16 maart 1971, kennen een veel lager succespercentage, met 29,1% gunstige beslissingen.¹⁵⁰ Voor personen die geslachtsdiscriminatie aanvoeren zonder verband met zwangerschap of moederschap, ligt het succespercentage op 36,5%.¹⁵¹ In deze twee laatste gevallen is het succespercentage van de verzoekende partijen dus zelfs lager dan het algemene gemiddelde over alle criteria heen (tabel 44).¹⁵²

¹⁴⁹ Zie *supra* I.2.2, m.n. voetnoot 26.

¹⁵⁰ Over de redenen waarom sommige klaagsters, die beweren slachtoffer te zijn van discriminatie in verband met zwangerschap of moederschap, een andere wettelijke bepaling inroepen dan artikel 40 van de wet van 1971, zie *supra* III-A.3.3.

¹⁵¹ Deze cijfers houden geen rekening met de beslissingen die onder de categorie 'meervoudige criteria' vallen, waarin gender samen met andere discriminatiecriteria wordt ingeroepen. Het gaat om beslissingen. Het meerekenen ervan heeft geen noemenswaardige invloed op de resultaten.

¹⁵² In zaken van discriminatie in verband met geslachtsverandering of met genderidentiteit of -expressie bedraagt het succespercentage 85,7%, maar aangezien het aantal beslissingen beperkt is tot 7, kunnen hieruit geen betrouwbare conclusies worden getrokken. Van deze 7 beslissingen hebben er 6 betrekking op een situatie van geslachtsverandering en 1 op genderidentiteit of -expressie.

Tabel 44. Succesgraad naargelang de betrokken genderdimensie (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken) *

Genderdimensie	Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad	Aantal beslissingen**
Zwangerschap/moederschap – Wet 1971	98	79	55,4%	177
Geslacht	19	33	36,5%	52
Zwangerschap/moederschap – andere wet	30	73	29,1%	103
Geslachtsverandering, genderidentiteit of genderexpressie	6	1	85,7%	7

* Deze resultaten zijn zeer significant, met een waarschijnlijkheid (of p-waarde) van 0,0005. Meer bepaald wordt discriminatie vaker vastgesteld wanneer de klaagster zich beroept op de moederschapsbescherming die is vastgelegd in artikel 40 van de wet van 16 maart 1971, en minder vaak wanneer sprake is van een discriminatie in verband met moederschap maar de klaagster zich beroept op een andere wet dan die van 16 maart 1971.

** Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 285.

Elke rij moet afzonderlijk worden gelezen. In sommige zaken stelt de verzoekende partij slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van meerdere genderdimensies. In dergelijke gevallen kan de uitkomst van de beslissing verschillen naargelang de betrokken genderdimensie.

Leesvoorbeeld: 55,4% van de beslissingen over een discriminatievordering in verband met moederschap, gebaseerd op artikel 40 van de wet van 1971 (98 beslissingen op 177), mondt uit in de vaststelling van die discriminatie.

Zoals eerder opgemerkt, plaatst artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 klaagsters in een gunstigere bewijspositie dan de algemene discriminatiewetgeving. Zodra een werkneemster aantoont dat zij werd ontslagen tijdens de wettelijke beschermingsperiode en dat haar werkgever op de hoogte was van haar zwangerschap, wordt vermoed dat het ontslag was ingegeven door zwangerschap of moederschap. Het is dan aan de werkgever om aan te tonen dat het ontslag (of een andere vorm van eenzijdige beëindiging van de arbeidsrelatie) in werkelijkheid op een andere reden berust.¹⁵³ De vaststelling dat het succespercentage van vorderingen die op deze bepaling zijn gebaseerd hoger ligt dan het gemiddelde in de

¹⁵³ Zie *supra* III-A.3.3.

onderzochte rechtspraak, wijst er sterk op dat dit verschil in bewijsregeling een gunstige invloed heeft op de slaagkansen van de klaagsters.

4. Succesgraad naargelang het type aangevoerde discriminatie

Er zijn ook aanzienlijke verschillen in het succespercentage van verzoekers, afhankelijk van het type discriminatie dat zij inroepen. Zoals eerder vermeld, zijn zaken waarin een werknemster zich beroept op artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 – in verband met zwangerschap en moederschap – het vaakst succesvol: in 55,4% van deze zaken volgt een gunstige beslissing. Op de tweede plaats komen werknemers met een handicap die een weigering van redelijke aanpassing aanvechten, met een succespercentage van 38%. Vorderingen wegens directe discriminatie of wegens een represaillemaatregel na een klacht leveren vergelijkbare resultaten op, met respectievelijk 37,6% en 36,5% gunstige uitspraken. Succes is zeldzamer voor personen die aanvoeren slachtoffer te zijn van discriminatoire intimidatie (25% succes) of die discriminatie inroepen zonder het type te preciseren (16% succes). Het minst succesvol zijn echter de vorderingen wegens indirecte discriminatie: slechts 11,8% daarvan leidt tot een vaststelling van discriminatie (zie tabel 45 en grafiek 10). Onze analyses wijzen erop dat het type aangevoerde discriminatie een statistisch significant effect heeft op de uitkomst van de beslissing.

Het is niet ongebruikelijk dat een verzoeker in éénzelfde procedure meerdere verschijningsvormen van discriminatie aanvoert. In die gevallen hebben wij het resultaat van de beslissing afzonderlijk geregistreerd voor elk type aangevoerde discriminatie. De rechtbank of het hof kan immers tot verschillende conclusies komen naargelang de betrokken discriminatievorm. Zo kunnen rechters bijvoorbeeld oordelen dat een verbod op het dragen van religieuze tekens een indirecte, maar geen directe discriminatie vormt, of dat een klaagster die stelt het slachtoffer te zijn geweest van seksuele intimidatie en te zijn ontslagen na het indienen van een klacht, niet werd geïntimideerd maar wel het slachtoffer was van represailles wegens haar klacht. Bij de berekening van het succespercentage zijn deze beslissingen dus even vaak meegeteld als er typen discriminatie werden ingeroepen.

Tabel 45. Succesgraad naar gelang het type vermeende discriminatie (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken)*

Type discriminatie	Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad	Aantal beslissingen **
Art. 40 Wet 1971 (moederschap)	98	79	55,4%	177
Weigering redelijke aanpassingen	27	44	38%	71
Directe discriminatie	76	126	37,6%	202
Represailles	19	33	36,5%	52
Intimidatie	13	39	25%	52
Niet gespecificeerd	17	89	16%	106
Indirecte discriminatie	9	67	11,8%	76

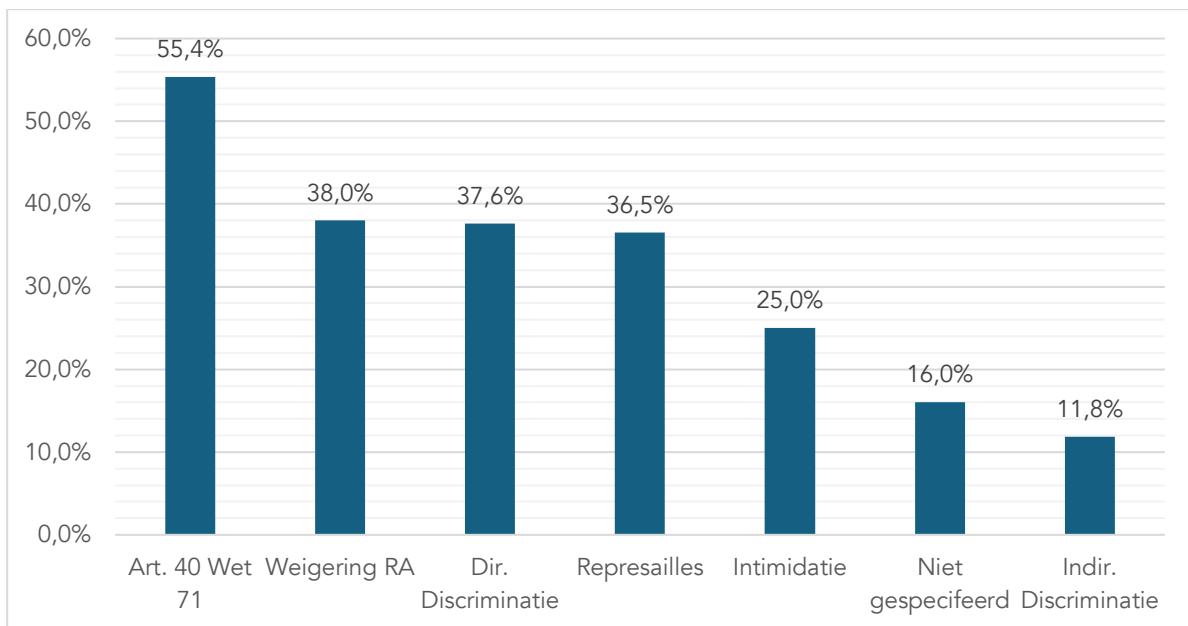
* Deze resultaten zijn zeer significant, met een chikwadraatwaarde van 70 en een waarschijnlijkheid (of p-waarde) kleiner dan 0,0001. In het bijzonder blijken vaststellingen van discriminatie vaker voor te komen wanneer de door artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 ingestelde bescherming van het moederschap aan de orde is, en minder vaak wanneer een indirecte discriminatie of een discriminatie waarvan de aard niet is gepreciseerd, wordt ingeroepen.

** Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 583.

Elke rij moet afzonderlijk worden gelezen. Merk op dat in sommige zaken de verzoeker aangeeft slachtoffer te zijn van meerdere vormen van discriminatie. In dergelijke gevallen kan de uitkomst van de beslissing verschillen naargelang van het type discriminatie waarop zij betrekking heeft.

Leesvoorbeeld: 55,4% van de beslissingen waarin een schending van artikel 40 van de wet van 1971 betreffende de arbeid (bescherming van het moederschap) aan de orde is – dat wil zeggen 98 beslissingen op 177 – eindigen met de vaststelling van een discriminatie van dat type.

Grafiek 10. Succesgraad naar gelang het type vermeende discriminatie (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken)



We hebben eerder al vastgesteld dat een van de factoren die het hogere dan gemiddelde succespercentage van klagsters kan verklaren die een ontslag wegens zwangerschap of moederschap aanvechten op grond van artikel 40 van de wet van 16 maart 1971, te maken heeft met de bijzondere bewijsregeling die deze bepaling kent. Dat regime plaatst verzoekers in een gunstigere positie dan het geval is onder de algemene discriminatiewetgeving.¹⁵⁴

Daarnaast bestaat er ook een bijzondere vorm van bescherming voor personen die een klacht hebben ingediend of getuigenis hebben afgelegd ter ondersteuning van een klacht, tegen het risico van represailles door de werkgever tegen wie de klacht is gericht. In de periode die door ons onderzoek wordt bestreken, bestonden hiervoor twee afzonderlijke regelingen, naargelang de klacht betrekking had op discriminerende intimidatie dan wel op een andere vorm van discriminatie. Tot 1 juni 2023 bepaalde de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk dat in bepaalde gevallen een vermoeden van represailles gold. Dit vermoeden was van toepassing wanneer een werknemer een formeel verzoek tot psychosociale interventie had ingediend, een klacht of rechtsvordering wegens geweld, pesterijen (intimidatie) of ongewenst seksueel gedrag op het werk had ingesteld (seksuele intimidatie), of als getuige was opgetreden in het kader van zo'n verzoek, klacht of vordering. Als de werkgever de betrokkene(n) binnen twaalf maanden na die stap(pen) ontsloeg, werd vermoed dat het ontslag verband hield met dat verzoek, die klacht of dat optreden. Het was dan aan de werkgever om aan te tonen dat het ontslag in

¹⁵⁴ Zie in dit verband *supra* III-B.3.2 en III-A.3.3.

werkelijkheid op andere motieven berustte.¹⁵⁵ Het beschermingsmechanisme tegen represailles dat voortvloeide uit de discriminatiewetten, in hun versie die gold tot 1 juni 2023, was onderworpen aan striktere voorwaarden: alleen personen die een gemotiveerde klacht hadden ingediend – of ten voordele van wie zo’n klacht was ingediend – konden ervan genieten, en alleen als de klacht (1) gedateerd, ondertekend en per aangetekende brief verzonden was, en (2) was ingediend binnen het bedrijf via de daarvoor voorziene procedure, bij de Arbeidsinspectie of bij de rechtbank. Wanneer aan die voorwaarden was voldaan, werd elke nadelige maatregel die de werkgever binnen twaalf maanden na de klacht tegen de betrokken persoon nam, vermoed een vergeldingsmaatregel te zijn, tenzij de werkgever kon aantonen dat ze op andere motieven berustte.¹⁵⁶ Deze regeling werd bekritiseerd wegens haar restrictieve karakter,¹⁵⁷ en leidde tot een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie waarin werd vastgesteld dat zij niet in overeenstemming was met de vereisten van het Unierecht.¹⁵⁸ Intussen werd de regeling inzake bescherming tegen represailles in de discriminatiewetten hervormd. Die hervorming werd echter pas na 31 december 2019

¹⁵⁵ Art. 32terdecies, § 2, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. In geval van een gerechtelijke procedure geldt het vermoeden wanneer het ontslag plaatsvindt tot drie maanden nadat het vonnis in kracht van gewijsde is gegaan. Deze bepalingen zijn hervormd bij de wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat betreft de bescherming tegen nadelige maatregelen. Die wet is in werking getreden op 1 juni 2023. Sinds deze hervorming genieten werknemers die een klacht wegens discriminerende intimidatie indienen van de bescherming die voortvloeit uit de discriminatiewetten (zie artikel 32terdecies, § 8, ingevoegd in de wet van 4 augustus 1996 door de bovenvermelde wet van 7 april 2023).

¹⁵⁶ Zie art. 17 antidiscriminatiewet; art. 15 antiracismewet; art. 22 genderwet.

¹⁵⁷ De oorspronkelijke regeling bood geen bescherming aan personen die een melding van discriminatie indienden bij Unia, het IGVM of een vereniging die discriminatie bestrijdt, noch aan personen die een klacht indienden per gewone post of per e-mail. Personen die een getuigenis aflegden in het kader van de behandeling van een klacht, werden enkel beschermd indien hun getuigenis in een gedateerd en ondertekend schriftelijk document was opgenomen. Zie onder meer de kritische opmerkingen van de Commissie voor de evaluatie van de federale wetten ter bestrijding van discriminatie: COMMISSIE VOOR DE EVALUATIE VAN DE FEDERALE ANTIDISCRIMINATIEWETTEN, *Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid*, 2022, p. 117-120.

¹⁵⁸ HvJ-EU, 20 juni 2019, *Hakelbracht, Vandebon, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen t. WTG Retail BVBA*, C-404/18.

aangenomen, de einddatum van de periode waarop dit onderzoek betrekking heeft.¹⁵⁹ De effecten ervan konden dus niet in deze analyse worden meegenomen.

In ons corpus ligt het succespercentage van personen die stellen het slachtoffer te zijn van een represaillemaatregel – meestal een ontslag¹⁶⁰ – aanzienlijk lager dan dat van klaagsters die zich beroepen op artikel 40 van de wet van 1971 (36,5% tegenover 55,4%). Dit suggereert dat werkgevers er vaker in slagen de rechter te overtuigen dat een betwist ontslag geen verband houdt met de situatie die aanleiding gaf tot de bescherming wanneer het gaat om een werknemer die zegt te zijn benadeeld na het indienen van een klacht wegens (discriminerende) intimidatie of een andere vorm van discriminatie, dan wanneer het een werkneemster betreft die zwanger is of recent is bevallen. Er is aanvullend onderzoek nodig naar de inhoud en motivering van de beslissingen om dit verschil nader te verklaren. Opvallend is dat van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven die betrekking hebben op een vermeende represaillemaatregel en die in deze berekening zijn opgenomen, driekwart betrekking heeft op maatregelen die zijn genomen naar aanleiding van een klacht wegens intimidatie.¹⁶¹ Dit ondersteunt de hypothese dat het restrictieve karakter van de vroegere bescherming in de discriminatiewetten, in vergelijking met degene die gold bij intimidatie, de praktische draagwijdte ervan beperkte.

Het bijzonder lage succespercentage (11,8%) in zaken waarin een indirecte discriminatie wordt ingeroepen, roept eveneens vragen op. Ongetwijfeld speelt hierbij de complexiteit van het concept een rol. Indirecte discriminatie werd immers pas in de Belgische wetgeving ingevoerd bij de omzetting van de Europese antidiscriminatie-richtlijnen van 2000.^{162/163}

¹⁵⁹ De hierboven vermelde wet van 7 april 2023 (*supra* voetnoot 152) heeft dit beschermingsmechanisme hervormd door de bescherming tegen represailles uit te breiden.

¹⁶⁰ In de onderzochte rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven hebben we slechts 1 zaak aangetroffen waarin de verzoeker stelde het slachtoffer te zijn van represailles die niet bestonden uit een ontslag, namelijk een inhouding op het loon.

¹⁶¹ Van de 52 vonnissen en arresten van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven met betrekking tot vermeende represailles die in aanmerking zijn genomen bij de berekening van de succesgraad (zie tabel 45), hebben er 39 betrekking op personen die stellen te zijn benadeeld na een klacht wegens intimidatie, en 13 op personen die stellen te zijn benadeeld na een klacht over een andere vorm van discriminatie.

¹⁶² Het begrip indirecte discriminatie werd overigens al in de jaren zeventig door het Hof van Justitie van de Europese Unie ontwikkeld in zijn rechtspraak over discriminatie op grond van geslacht en gender. Zie onder meer Robin Medard INGHILTERRA, *La réalisation du droit de la non-discrimination*, Parijs, LGDJ, 2022, p. 202-207.

¹⁶³ Over de moeilijkheden die het concept indirecte discriminatie oproept, zie onder meer de bijdragen in Hugh COLLINS en Tarunabh KHAITAN (eds.), *Foundations of Indirect Discrimination Law*, Oxford & Portland, Bloomsbury, 2018.

Aanvankelijk werd discriminatie uitsluitend opgevat als het ongelijk behandelen van een persoon op grond van een beschermd criterium – wat we nu directe discriminatie noemen. Die opvatting leeft vandaag nog vaak voort bij niet-specialisten. Indirecte discriminatie wijkt echter af van die intuïtieve visie: ze vertrekt van het idee dat een ogenschijnlijk neutrale maatregel, dus een bepaling die niet expliciet verwijst naar een beschermd criterium, toch discriminerend kan zijn wanneer zij in de praktijk een bijzonder nadeel veroorzaakt voor personen met dat criterium. Het concept berust op het gegeven dat gelijke behandeling in sommige contexten tot ongelijkheid kan leiden. Het vereist dat men niet alleen kijkt naar de bewoordingen van de maatregel, maar ook naar de effecten ervan. Een bijkomend element van complexiteit is dat indirecte discriminatie een verschuiving van het individuele naar het collectieve niveau veronderstelt. Om het bijzondere nadeel te identificeren, moet men immers nagaan wat de impact van de betwiste maatregel is op de hele groep personen met het betrokken criterium, in vergelijking met de rest van de bevolking, en niet enkel op de individuele verzoeker.¹⁶⁴ Deze specifieke kenmerken kunnen helpen verklaren waarom het voor verzoekers moeilijker is een gunstige uitspraak te verkrijgen wanneer zij een indirecte discriminatie aanvoeren dan bij andere vormen van discriminatie. Bepaalde rechterlijke uitspraken doen bovendien vermoeden dat het begrip indirecte discriminatie door sommige rechters onvoldoende wordt begrepen en niet altijd correct wordt toegepast.¹⁶⁵ Ten slotte wordt indirecte discriminatie relatief weinig ingeroepen: binnen ons corpus betreft slechts 14,4% van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken inzake tewerkstelling een vermeende indirecte discriminatie (zie hierboven, tabel 36). Het feit dat dit begrip slechts in een klein aantal zaken aan de orde komt (waarbij discriminatiezaken op zichzelf al vrij zeldzaam zijn), kan ertoe bijdragen dat sommige rechters er minder mee vertrouwd zijn.

¹⁶⁴ Om te kunnen spreken van een bijzonder nadeel is het niet vereist dat alle leden van de beschermde groep door de maatregel worden benadeeld, maar wel dat een aanzienlijk groter aantal van hen erdoor wordt geraakt in vergelijking met de rest van de bevolking.

¹⁶⁵ Zie J. RINGELHEIM, O. STRUELENS en J. VRIELINK, "L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail : une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges", art. cit., p. 174-177. Het beperkte begrip van indirecte discriminatie bij sommige rechters is ook in andere Europese landen vastgesteld. Zie onder meer Barbara HAVELKOVÁ en Mathias MÖSCHEL (eds.), "Anti-Discrimination Law's Fit into Civil Law Jurisdictions and the Factors Influencing it", in *Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*, Oxford, Oxford University Press, 2019, p. 1-27; Emmanuelle BRIBOSIA, Julie RINGELHEIM en Isabelle RORIVE, "Le droit européen de la non-discrimination : promesses tenues ?", in Julie Ringelheim, Ginette Herman en Andrea Rea (eds.), *Politiques antidiscriminatoires*, Louvain-la-Neuve, De Boeck, 2015, p. 67-84.

5. Succesgraad naar gelang de aard van de partijen

5.1. Succesgraad naar gelang Unia of het IGVM partij zijn in de zaak

In de meeste zaken waarin een discriminatie wordt ingeroepen, wordt de procedure uitsluitend door het vermeende slachtoffer zelf ingesteld: dit is zo in 85,3% van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken in arbeidszaken binnen ons corpus. In 14,2% van de gevallen stelt een gelijkheidsorgaan – Unia of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) – samen met het vermeende slachtoffer de vordering in. Slechts in enkele beslissingen ging het om een procedure die enkel door Unia werd ingesteld, zonder dat een slachtoffer zelf (mee) naar de rechter stapte (zie supra, tabel 23).¹⁶⁶

Uit onze gegevens blijkt dat de tussenkomst van een gelijkheidsorgaan in aanzienlijke mate samenhangt met de succesgraad. Het aandeel beslissingen in het voordeel van de verzoeker ligt veel hoger wanneer Unia partij is in de zaak dan wanneer slachtoffers alleen optreden: in de geanalyseerde rechtspraak bedraagt de succesgraad 70,6% wanneer Unia aan de procedure deelneemt, tegenover slechts 36,6% wanneer de vermeende slachtoffers alleen naar de rechtbank stappen (tabel 46 en grafiek 11).

Die correlatie is beperkter waar het om het IGVM gaat. Van de beslissingen in zaken waarin het IGVM partij is, eindigt 39,5% met een vaststelling van discriminatie – drie procentpunten meer dan in de zaken waarin de slachtoffers alleen optreden (36,6%) (tabel 46 en grafiek 11). Dat resultaat ligt echter lager dan het gemiddelde succespercentage in zaken betreffende genderdiscriminatie, dat 50,2% bedraagt (zie hoger, tabel 42).¹⁶⁷ Alleen het criterium gender (in al zijn componenten) valt immers onder de bevoegdheid van het IGVM.

¹⁶⁶ Van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven die in aanmerking zijn genomen voor de berekening van de succesgraad (tabel 46), hebben er slechts drie betrekking op een vordering die uitsluitend door Unia werd ingesteld: één vonnis van een arbeidsrechtbank en twee arresten van arbeidshoven. Een van deze arresten leidde tot een vaststelling van discriminatie. Het vonnis en het tweede arrest – beide gewezen in dezelfde zaak – eindigden daarentegen met een vaststelling van onontvankelijkheid.

¹⁶⁷ Wat de verenigingen betreft, hebben wij in de rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven binnen ons corpus slechts één beslissing geïdentificeerd naar aanleiding van een vordering die door een vereniging werd ingesteld naast die van het slachtoffer. Deze beslissing verklaart de vordering inzake discriminatie echter zonder voorwerp. Zij werd daarom niet opgenomen in de berekening van de succesgraad van de verzoekende partijen.

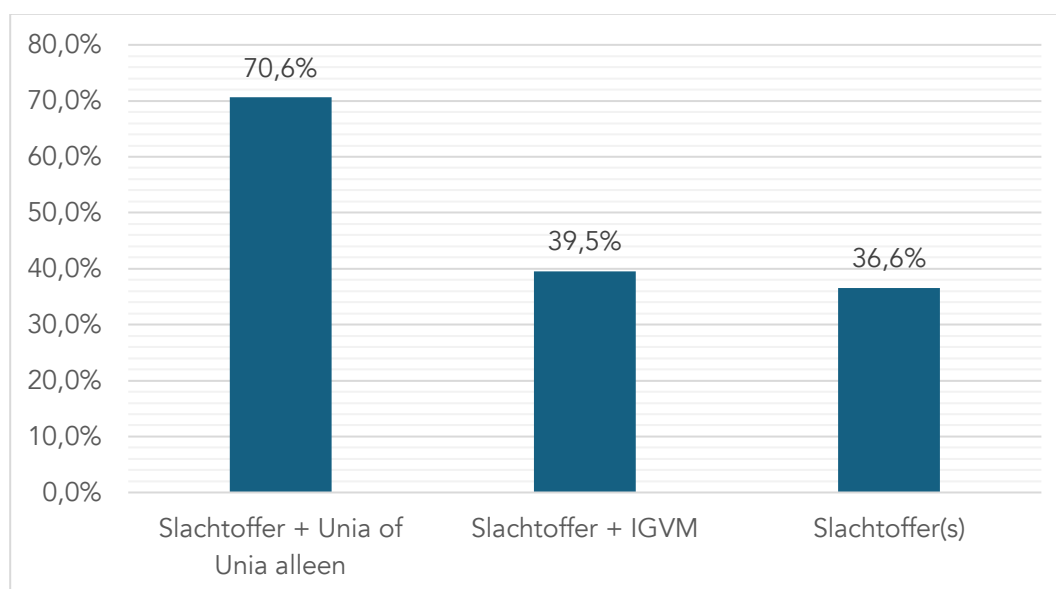
Tabel 46. Succesgraad naargelang Unia of het IGVM partij is in de procedure (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken)*

Initiële verzoeker	Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad	Aantal beslissingen
Slachtoffer + Unia of Unia alleen **	24	10	70,6%	34
Slachtoffer + IGVM	17	26	39,5%	43
Slachtoffer(s)	185	321	36,6%	506
Totaal	226	357	38,8%	583

* Deze resultaten zijn zeer significant, met een chikwadraatwaarde van 15,6 en een waarschijnlijkheid (of p-waarde) van 0,0004. In het bijzonder blijken vaststellingen van discriminatie vaker voor te komen wanneer Unia partij is in de procedure, en minder vaak wanneer het beroep uitsluitend werd ingesteld door het of de vermeende slachtoffers.

** Ons corpus omvat drie beslissingen die voortvloeien uit een vordering die uitsluitend door Unia werd ingesteld (zie voetnoot 163). Gezien het beperkte aantal van deze zaken hebben wij de beslissingen betreffende beroepen die door Unia samen met een slachtoffer werden ingesteld, samengevoegd met die waarin Unia alleen optrad, tot één categorie.

Grafiek 11. Succesgraad naargelang Unia of het IGVM partij is in de procedure (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken)



Hoe kan het grote verschil in succesgraad in onze resultaten worden verklaard, naargelang Unia al dan niet partij is in de zaak? Daarvoor kunnen twee hypothesen worden geformuleerd. Enerzijds speelt wellicht de expertise van de instelling een rol: haar kennis van de regelgeving en ervaring met gerechtelijke procedures inzake discriminatie kan de slaagkansen van de

zaken waarin zij optreedt verhogen. Anderzijds onderneemt Unia, omdat zij slechts in een beperkt aantal gevallen naar de rechter stapt, enkel zorgvuldig geselecteerde acties. In het kader van een 'strategische procesvoering' (*strategic litigation*) richt de instelling zich vooral op zaken die de rechtspraak in een gunstige richting kunnen sturen of die duidelijkheid kunnen scheppen over wettelijke bepalingen die voor interpretatie vatbaar zijn. Tegelijk probeert zij het risico op 'negatieve rechtspraak' te vermijden, dat wil zeggen uitspraken die zouden kunnen leiden tot een restrictieve toepassing van de discriminatiewetgeving. Vanuit die optiek kiest Unia dus voor dossiers die op sterke argumenten steunen en die volgens haar (juridische) medewerkers een reële kans op slagen hebben.¹⁶⁸

De vaststelling dat de succesgraad van verzoekers voor de arbeidsgerechten aanzienlijk lager ligt wanneer het IGVM partij is in de zaak dan wanneer Unia in de procedure optreedt, roept bijkomende vragen op. Verschillende factoren kunnen dat verschil helpen verklaren.

Ten eerste kan dit resultaat verband houden met de manier waarop het Instituut de zaken selecteert waarin het een vordering instelt. Uit de gesprekken die de coördinatoren van dit onderzoek hebben gevoerd met verschillende juristen van het IGVM blijkt dat de strategie van deze instelling erin bestaat om vooral te procederen in 'moeilijke zaken', eerder dan in eenvoudige. Hoewel zulke dossiers meer risico's inhouden qua uitkomst, hebben ze bij succes doorgaans een grotere impact op de ontwikkeling van de rechtspraak, wat het voornaamste doel van het Instituut is. Zo is het IGVM herhaaldelijk tussengekomen in loondiscriminatiezaken, die bijzonder complex en moeilijk te winnen zijn. Van de vijftien beslissingen in ons corpus over vermeende loondiscriminatie op grond van geslacht hebben er zes betrekking op zaken waarin het Instituut partij was. Al deze zaken zijn ongunstig afgelopen voor de verzoekers. Bovendien zouden de verweerders in eenvoudige zaken vaker geneigd zijn om een buitengerechtelijke schikking te aanvaarden, waardoor een gerechtelijke procedure niet meer nodig is.

De juristen van het IGVM met wie wij spraken, wezen ook op de hypothese dat personen met een sterk dossier inzake genderdiscriminatie minder geneigd zijn om de hulp van het IGVM in te roepen. Dat kan vooral het geval zijn bij klagsters die zich kunnen beroepen op de bescherming van zwangerschap en moederschap die is vastgelegd in artikel 40 van de wet van 16 maart 1971. Gezien de ouderdom van die bepaling en de goed ontwikkelde rechtspraak erover, mag worden aangenomen dat deze regeling bij advocaten en vakbonden goed bekend is. Daardoor voelen klagsters die aan de wettelijke voorwaarden voldoen, vaak geen nood om advies of steun bij het Instituut te zoeken. Deze vorm van zelfselectie van

¹⁶⁸ Deze vaststellingen steunen op gesprekken die de coördinatoren van dit onderzoek hebben gevoerd met verschillende juristen die bij Unia werken.

personen die zich tot het Instituut wenden, kan een bijkomende verklarende factor zijn waarom de instelling vooral tussenkomt in complexe zaken met een onzekere uitkomst.

Ten slotte werd in onze gesprekken ook gesuggereerd dat de relatief lagere succesgraad in de zaken waarin het IGVM partij is, deels te maken kan hebben met de onderzochte periode. Als het onderzoek een recentere periode zou bestrijken, zou het succespercentage van de verzoekers in zaken waarin het IGVM optreedt mogelijk hoger liggen.

Interessant is dat, wanneer we de analyse van de invloed van de deelname van het IGVM uitbreiden tot alle beslissingen over burgerlijke procedures die in dit onderzoek werden verzameld – dus niet enkel de arbeidsrechtspraak van de arbeidsgerechten, maar ook de rechtspraak van diezelfde instellingen inzake sociale zekerheid en de rechtspraak van andere rechtbanken binnen de rechterlijke orde, met uitzondering van het Hof van Cassatie¹⁶⁹ – de succesgraad van de verzoekers in zaken waarin het IGVM partij is, stijgt tot 48,1%,¹⁷⁰ tegenover 37,2% wanneer de slachtoffers alleen optreden¹⁷¹ (tabel 47). Dat resultaat nuanceert het eerdere beeld van een beperkt effect van de aanwezigheid van het IGVM op de uitkomst van de beslissingen in arbeidsrechtelijke discriminatiezaken. Aanvullend onderzoek zou echter nodig zijn om te begrijpen waarom binnen ons corpus de succesgraad

¹⁶⁹ Wij hebben in deze analyse geen beslissingen opgenomen die betrekking hebben op strafrechtelijke procedures waarin Unia of het IGVM zich burgerlijke partij heeft gesteld (zie hoger, tabel 24), aangezien de bijzonderheden van dergelijke procedures, vergeleken met burgerlijke procedures, een afzonderlijke analyse vergen. Het openbaar ministerie speelt immers een centrale rol in elk strafproces. Onze rechtspraak omvat slechts één strafzaak waarin het Instituut als burgerlijke partij is opgetreden; deze zaak leidde tot een vaststelling van discriminatie.

¹⁷⁰ Wij beschikken in principe over alle voor dit onderzoek relevante beslissingen met betrekking tot zaken waarin Unia of het IGVM partij was. In het kader van onze jurisprudentieverzameling hebben wij immers alle relevante beslissingen ontvangen die in het bezit waren van Unia en het IGVM, waaronder logischerwijze ook de beslissingen over zaken waarin deze organen zelf partij waren. Voor de gehanteerde methoden om de relevante rechtspraak voor dit onderzoek te verzamelen, zie supra I.3.

¹⁷¹ Wat de zaken betreft waarin noch Unia noch het IGVM partij was, wijzen we erop dat het, ondanks onze inspanningen, niet mogelijk was een volledig overzicht te verkrijgen van alle uitspraken die binnen onze onderzoeksparameters vallen en die door de rechtbanken en hoven van de rechterlijke orde in België zijn geweest. De hier vermelde resultaten over de gemiddelde succesgraad van de verzoekende partijen in deze zaken moeten dan ook als louter indicatief worden beschouwd. Naar onze schatting hebben wij ongeveer 70% van de relevante rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven kunnen identificeren. Wij konden echter geen gelijkaardige schatting maken voor de rechtspraak van de andere rechtbanken die wij in dit onderzoek hebben opgenomen. Zie hierover onze toelichtingen supra I.3.

van de verzoekers in zaken waarin het IGVM partij is, lager ligt in de arbeidsrechtspraak van de arbeidsgerechten dan in de overige onderzochte zaken.¹⁷²

We hebben ook onderzocht wat de invloed is van de deelname van Unia aan de procedure wanneer alle burgerlijke zaken in ons corpus worden meegeteld – dus alle rechtscolleges samen, met uitzondering van het Hof van Cassatie,¹⁷³ en niet enkel de arbeidsgerechten in arbeidszaken.¹⁷⁴ Daaruit blijkt dat de gemiddelde succesgraad van de verzoekers in zaken waarin Unia partij is, 61,9% bedraagt. Dat percentage stijgt zelfs tot 70,5% in de zaken waarin Unia samen met het slachtoffer optreedt, tegenover 42,1% wanneer het alleen optreedt (tabel 47).

¹⁷² Van de 9 beslissingen die zijn uitgesproken door arbeidsrechtbanken en arbeidshoven inzake sociale zekerheid, alsook door andere rechtbanken in zaken waarin het IGVM partij was en die zijn meegenomen in de berekening van de succesgraad (tabel 47), hebben er 8 geleid tot een vaststelling van discriminatie.

¹⁷³ Ons corpus omvat 2 cassatieberoepen die door Unia werden ingesteld – in 1 geval alleen, in het andere samen met een slachtoffer. Beide beroepen leidden tot de vernietiging van het aangevochten arrest. Deze beslissingen zijn niet opgenomen in de berekening van de succesgraad, aangezien het Hof van Cassatie niet oordeelt over de grond van de zaak, maar enkel over rechtsvragen.

¹⁷⁴ Wij beschikken in principe over alle voor dit onderzoek relevante beslissingen met betrekking tot zaken waarin Unia partij was (zie voetnoot 167). Net als voor het IGVM (zie supra voetnoot 166), hebben we in de hier gepresenteerde analyse geen beslissingen opgenomen over strafrechtelijke procedures waarin Unia zich burgerlijke partij heeft gesteld (zie supra tabel 24), aangezien de bijzonderheden van dergelijke procedures, vergeleken met burgerlijke procedures, een afzonderlijke analyse vergen: het openbaar ministerie speelt immers een centrale rol in elk strafproces. Ons corpus omvat 10 beslissingen over strafrechtelijke procedures waarin Unia zich burgerlijke partij heeft gesteld. 7 daarvan hebben geleid tot een veroordeling wegens discriminatie. Ter vergelijking: van de 18 strafzaken in ons corpus waarin noch Unia noch het IGVM tussenkwam, hebben er 14 tot een veroordeling geleid.

Tabel 47. Succesgraad in burgerlijke zaken waarin Unia of het IGVM partij is, alle rechtscolleges en toepassingsgebieden tezamen (eerste en tweede aanleg) *

Partij die discriminatie aanvoert		Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad	Aantal beslissingen
Slachtoffer + Unia of Unia alleen	Slachtoffer + Unia	31	13	70,5%	44
	Unia alleen	8	11	42,1%	19
	Totaal	39	24	61,9%	63
Slachtoffer + IGVM		25	27	48,1%	52
Slachtoffer(s) alleen		208	353	37,2%	559
Algemeen totaal		272	404	40,4%	674

* Deze resultaten zijn significant, met een chikwadratwaarde van 16 en een waarschijnlijkheid (of p-waarde) van 0,0003. In het bijzonder blijken vaststellingen van discriminatie vaker voor te komen wanneer Unia aan de procedure deelneemt naast een slachtoffer, en minder vaak wanneer de vordering wordt ingesteld door één of meer slachtoffers die alleen optreden.

5.2. Succesgraad in hoger beroep naargelang de partij die het beroep instelt

De succesgraad in hoger beroep van personen die discriminatie aanvoeren, varieert sterk naargelang van wie het beroep instelt. Wanneer het beroep wordt ingesteld door de partij die van discriminatie werd beschuldigd – met andere woorden, de verweerder in eerste aanleg – leidt het arrest in bijna 51,5% van de gevallen tot een vaststelling van discriminatie. Wanneer daarentegen de partij die de discriminatie aanvoert, dus de verzoeker in eerste aanleg, beroep instelt, mondt slechts 31,5% van de arresten uit in een dergelijke vaststelling. Dit resultaat wijst erop dat de arbeidshoven in hoger beroep de conclusies van de arbeidsrechtbanken in eerste aanleg doorgaans bevestigen. Wanneer de (initiële) verweerder beroep instelt, is dat meestal omdat de rechtbank discriminatie heeft vastgesteld. In 51,5% van de gevallen bevestigt het arbeidshof die vaststelling. Wanneer daarentegen het beroep wordt ingesteld door de (initiële) verzoeker, is dat doorgaans omdat de arbeidsrechtbank geen discriminatie vaststelde. In 68,5% van de gevallen bevestigt het arbeidshof die conclusie, tegenover 31,5% van de gevallen waarin het hof het vonnis van eerste aanleg hervormt en het bestaan van een discriminatie vaststelt (tabel 48).

Uit ons corpus blijkt dus dat een beroep tegen een beslissing van een arbeidsrechtbank vaker succesvol is wanneer het wordt ingesteld door de partij die wordt beschuldigd van discriminatie (met 48,5% van de uitspraken waarin wordt geconcludeerd dat er geen sprake is van discriminatie), dan wanneer het wordt ingesteld door de partij die de discriminatie aan de kaak stelt (met slechts 31,5% van de uitspraken waarin alsnog discriminatie wordt vastgesteld). Met andere woorden: het hervormingspercentage in hoger beroep van beslissingen van arbeidsrechtbanken inzake discriminatie in arbeidsrelaties – op grond van een van de zes onderzochte criteria – ligt hoger wanneer het beroep wordt ingesteld door de verweerder dan wanneer het afkomstig is van de partij die claimt te zijn gediscrimineerd (tabel 48).

Tabel 48. Succesgraad in hoger beroep naargelang van de partij die het beroep instelt (arbeidsrechtbanken en arbeidshoven – arbeidszaken)*

Partij die beroep instelt	Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad van het vermeende slachtoffer	Succesgraad van partij die beroep instelt	Aantal beslissingen
Partij die wordt beschuldigd van discriminatie	51	48	51,5%	48,5%	99
Partij die discriminatie aanvoert	40	87	31,5%	31,5%	127
Totaal	91	135	40,3%	Niet relevant	226

* Deze resultaten zijn statistisch significant, met een chi-kwadraatwaarde van 8,5 en een waarschijnlijkheid (p-waarde) van 0,004. Vaststellingen van discriminatie komen vaker voor wanneer het beroep wordt ingesteld door de partij die van discriminatie wordt beschuldigd, en minder vaak wanneer het beroep wordt ingesteld door de partij die een discriminatie aanvoert.

6. Succesgraad naargelang van de wijze van vertegenwoordiging van de verzoekers

Een andere factor die de slaagkansen van de verzoekers kan beïnvloeden, is het soort juridische vertegenwoordiging dat zij hebben. In bijna negen op de tien gevallen (88,6% van de zaken waarvoor deze informatie beschikbaar is) werden verzoekers bijgestaan door een advocaat.¹⁷⁵ In een minderheid van de zaken (48 beslissingen, ofwel 9,1% van de gevallen

¹⁷⁵ In 55 van de 583 beslissingen die in aanmerking werden genomen voor de berekening van het succespercentage, was er geen informatie beschikbaar over het type vertegenwoordiging van de

waarin informatie beschikbaar is) werden zij vertegenwoordigd door een vakbondsafgevaardigde. Uit onze analyses blijkt dat ook deze factor een statistisch significant effect heeft op de uitkomst van de beslissing. In ons corpus ligt het aandeel gunstige beslissingen aanzienlijk hoger wanneer de vermeende slachtofferpartij wordt vertegenwoordigd door een vakbondsafgevaardigde: de succesgraad bedraagt dan 64,6%, tegenover gemiddeld 37,4% wanneer het gaat om een advocaat. De zeldzame gevallen waarin het vermeende slachtoffer ervoor koos zichzelf te verdedigen zonder vertegenwoordiging (7 beslissingen), draaiden allemaal uit op een mislukking voor het slachtoffer. Hetzelfde geldt voor zaken waarin het vermeende slachtoffer verstek liet gaan (5 beslissingen), met andere woorden: wanneer hij niet ter terechtzitting verscheen en ook niet werd vertegenwoordigd (zie tabel 49).

Tabel 49. Succesgraad naargelang van het type vertegenwoordiging van verzoeker (arbeidsrechtbanken en arbeidshoven – arbeidszaken)*

Type vertegenwoordiging	Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad	Aantal beslissingen
Vakbond	31	17	64,6%	48
Advocaat	175	293	37,4%	468
Niet vertegenwoordigd (verdedigt zichzelf)	0	7	0%	7
Verstek	0	5	0%	5
Totaal	206	322	39%	528**

*Deze resultaten zijn zeer significant, met een waarschijnlijkheid (p-waarde) van 0,0005. Vaststellingen van discriminatie komen vaker voor wanneer het vermeende slachtoffer wordt verdedigd door een vakbond, en ontbreken volledig wanneer het vermeende slachtoffer niet wordt vertegenwoordigd of verstek laat gaan.

** Het totale aantal geanalyseerde beslissingen bedraagt 528, en niet 583, aangezien enkel de beslissingen zijn opgenomen waarvoor informatie beschikbaar was over het type vertegenwoordiging van de verzoeker.

Aanvullend onderzoek zou nodig zijn om te begrijpen waarom de succesgraad van de verzoekers duidelijk hoger ligt dan het gemiddelde wanneer zij worden verdedigd door een vakbondsafgevaardigde. Dit verschil kan *a priori* zowel te maken hebben met de selectie die vakbonden maken van de zaken waarin zij bereid zijn om aangesloten werknemers in rechte

verzoeker. Dit percentage werd dus berekend op basis van de in totaal 528 beslissingen waarin deze informatie wel werd vermeld.

te verdedigen, als met de expertise waarover deze organisaties beschikken op het vlak van het arbeids- en discriminatierecht.

7. De succesgraad naar gelang het in geding zijnde aspect van de arbeidsrelatie

We hebben ook onderzocht of het aspect van de arbeidsrelatie dat aan de orde is (aanwerving, ontslag, arbeidsvoorwaarden, enz.) een invloed heeft op de uitkomst van de beslissingen. Op dit punt hebben we echter geen statistisch significant effect vastgesteld. Er zijn weliswaar verschillen in de succesgraad van de verzoekers naargelang het aspect van de arbeidsrelatie waarop de beweerde discriminatie betrekking heeft, maar uit de statistische analyses kan niet worden geconcludeerd dat deze verschillen meer zijn dan louter toeval (zie tabel 50).

Tabel 50. Succesgraad naargelang van het aspect van de arbeidsrelatie dat aan de orde is (arbeidsrechtbanken en arbeidshoven – arbeidszaken)*

Aspect van de arbeidsrelatie	Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad	Aantal beslissingen **
Aanwerving	20	22	47,6%	42
Ontslagen of andere vorm van beëindiging	189	282	40,1%	471
Arbeidsvoorwaarden of ander aspect	15	24	38,5%	39
Weigering van redelijke aanpassingen	27	44	38%	71
Verloning	5	14	26,3%	19
Intimidatie	13	39	25%	52

* Deze resultaten zijn niet significant, aangezien de chi-kwadraatwaarde 7,2 bedraagt en de waarschijnlijkheid (p-waarde) 0,2, terwijl de significantiedrempel 0,05 is.

** Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 583.

Elke rij dient afzonderlijk te worden gelezen. In sommige zaken verklaart de verzoeker slachtoffer te zijn van meerdere vormen van discriminatie die betrekking hebben op verschillende aspecten van de arbeidsrelatie. In dergelijke gevallen kan de uitkomst van de beslissing verschillen naargelang van het betrokken aspect van de arbeidsrelatie.

Leesvoorbeeld: 47,6% van de beslissingen waarin de vermeende discriminatie – of één daarvan, in geval van meerdere beweerde discriminaties – betrekking heeft (/hebben) op aanwerving (20 beslissingen op 42), eindigen met de vaststelling van een discriminatie bij de aanwerving.

We kunnen echter vaststellen dat zich binnen ons corpus de hoogste succesgraad voor verzoekers voordoet in zaken van een vermeende discriminatie bij aanwerving: het gaat om 47,6%, wat tien procentpunten hoger ligt dan de gemiddelde succesgraad, voor alle soorten geschillen samen. Omgekeerd hebben verzoekers het minst vaak succes in zaken over loondiscriminatie en discriminerende intimidatie, met respectievelijk 26,3% en 25% gunstige beslissingen.

De relatief hoge succesgraad die in aanwervingszaken wordt vastgesteld, kan op het eerste gezicht verrassend lijken. Eerder wezen we erop dat personen die vermoeden tijdens een rekruteringsprocedure te zijn gediscrimineerd vaak over weinig of geen materieel bewijs beschikken om dat vermoeden te staven.¹⁷⁶ We merkten ook op dat dit wellicht verklaart waarom er in ons corpus maar weinig uitspraken zijn over vermeende discriminatie bij aanwerving,¹⁷⁷ hoewel verschillende studies op basis van praktijktesten aantonen dat dit soort discriminatie in België frequent voorkomt (althans voor bepaalde beschermde criteria, met name origine en leeftijd).¹⁷⁸ De vrees om de discriminatie niet te kunnen bewijzen, weerhoudt veel potentiële slachtoffers er vermoedelijk van om een rechtsvordering in te stellen. Paradoxaal genoeg kan juist dat beperkte aantal vorderingen een verklaring bieden voor de relatief hoge succesgraad in aanwervingszaken: het is aannemelijk dat vooral personen met bijzonder sterke bewijselementen effectief naar de rechter stappen. Deze selectiebias kan dus helpen verklaren waarom de succesgraad van de verzoekers in aanwervingszaken binnen ons corpus hoger ligt dan gemiddeld.

Vorderingen die betrekking hebben op een discriminatie bij ontslag of een andere vorm van beëindiging van de arbeidsrelatie komen daarentegen erg vaak voor: binnen ons corpus heeft bijna 80% van de vonnissen van de arbeidsrechtbanken en bijna 70% van de arresten van de arbeidshoven inzake werk betrekking op een dergelijke vordering.¹⁷⁹ De succesgraad van de

¹⁷⁶ Zie supra III-A.5.

¹⁷⁷ Binnen ons corpus heeft slechts 7,5% van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken over een discriminatie in arbeidszaken, op basis van een van onze zes criteria, betrekking op een discriminatie bij aanwerving (zie hoger, tabel 38). Dit aandeel bedraagt 6,7% in de rechtspraak van de arbeidshoven die wij hebben verzameld.

¹⁷⁸ Zie de in voetnoot 99 vermelde studies. Over het begrip praktijktest, zie voetnoot 98.

¹⁷⁹ Het gaat meer bepaald om 79,7% van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (zie supra, tabel 38) en 69,7% van onze arresten van de arbeidshoven inzake arbeidszaken. Over de factoren die deze oververtegenwoordiging van vorderingen wegens discriminatie bij de beëindiging van de arbeidsrelatie kunnen verklaren, zie onze toelichting in III-A.5.

partijen die discriminatie aanvoeren bij het einde van de arbeidsrelatie is volgens onze resultaten de op één na hoogste in vergelijking met de beslissingen over andere aspecten van de arbeidsrelatie, met 40,1% gunstige uitspraken (zie tabel 50). Bij nader onderzoek blijkt die succesgraad echter sterk te variëren naargelang van de door het vermeende slachtoffer ingeroepen rechtsgrond. Zo valt opnieuw op dat werkneemsters die zich kunnen beroepen op artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 – dat vrouwen beschermt die zwanger zijn of onlangs bevallen – een beduidend hogere succesgraad hebben dan gemiddeld, met 55,4% gunstige beslissingen. Dat ligt duidelijk hoger dan bij personen die aanvoeren te zijn ontslagen als represaille na het indienen van een klacht wegens discriminerende pesterijen of een andere vorm van discriminatie: in dat geval is 36,5% van de uitspraken gunstig, bijna twintig procentpunten minder. De laagste succesgraad wordt vastgesteld in de zaken over andere vormen van ontslag of beëindiging van de arbeidsrelatie waarin de verzoekers zich beroepen op een van de discriminatiewetten: slechts 27,3% van die beslissingen leidt tot de vaststelling van een discriminatie. Onze analyse wijst uit dat deze resultaten statistisch significant zijn: er bestaat een statistisch verband tussen het type beëindiging en de uitkomst van de beslissing (tabel 51).

Tabel 51. Succesgraad naargelang van het type beëindiging van de arbeidsrelatie in het geding (arbeidsrechtbanken en arbeidshoven – arbeidszaken)*

Type beëindiging	Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad	Aantal beslissingen **
Art. 40 wet 1971 (moederschap)	98	79	55,4%	177
Ontslag als represaille na een klacht	19	32	36,5%	51
Ontslag of andere vorm van beëindiging - overige	82	218	27,3%	300

* Deze resultaten zijn zeer significant, met een chi-kwadraatwaarde van 37 en een waarschijnlijkheid (p-waarde) van minder dan 0,0001. Vaststellingen van discriminatie komen vooral voor wanneer de bescherming van het moederschap bedoeld in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 in het geding is, en minder vaak wanneer het gaat om een andere vorm van beëindiging dan de situatie die wordt beoogd door artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 of door de bescherming tegen represailles.

** Totaal aantal geanalyseerde beslissingen: 471.

Elke rij dient afzonderlijk te worden gelezen. In sommige zaken betwist de verzoeker de beëindiging van de arbeidsrelatie op grond van zowel artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (bescherming van het moederschap) als een van de discriminatiewetten. In dergelijke gevallen kan de uitkomst van de beslissing verschillen naargelang van de rechtsgrond die aan de orde is.

Leesvoorbeeld: 55,4% van de beslissingen waarin een schending van artikel 40 van de arbeidswet van 1971 (bescherming van het moederschap) aan de orde is (98 beslissingen op 177), eindigen met de vaststelling van een discriminatie van dat type.

8. Wisselwerking tussen een discriminatievordering en andere vorderingen binnen dezelfde procedure

Vaak beroepen personen die een gerechtelijke actie wegens discriminatie instellen zich ook op andere rechtsgronden om de beslissing aan te vechten die tegen hen werd genomen. Zo gebeurt het regelmatig dat een werknemer die zijn ontslag aanvecht als zijnde discriminerend, daarnaast ook aanvoert dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

We hebben onderzocht in hoeveel gevallen de verzoeker, naast een discriminatievordering in arbeidszaken op grond van een van de zes in dit onderzoek weerhouden criteria, ook een andere vordering instelt. Onder een 'andere vordering' verstaan we elke vordering die ertoe strekt het onrechtmatig karakter van de betwiste beslissing te laten erkennen, gebaseerd op een andere rechtsgrond dan het discriminatieverbod op basis van 'onze' zes criteria. Om praktische redenen werd deze analyse beperkt tot de beslissingen in ons corpus die tussen 1 januari 2015 en 31 december 2019 door de arbeidsgerechten zijn uitgesproken in arbeidszaken. Van de 308 aldus onderzochte beslissingen (205 vonnissen van arbeidsrechtbanken en 103 arresten van arbeidshoven) blijkt dat 60,1% betrekking heeft op een procedure waarin de verzoeker meerdere vorderingen formuleert (tabel 52).

Tabel 52. Verdeling van de beslissingen naargelang al dan niet een andere vordering werd ingesteld (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken – 2015-2019)

Bijkomende vordering of niet	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Andere vordering	185	60,1%
Geen andere vordering	123	39,9%
Totaal	308	100%

De meest voorkomende bijkomende vorderingen in ons corpus zijn die waarin wordt gevraagd te erkennen dat het ontslag kennelijk onredelijk is, of dat de werkgever heeft nagelaten de motieven van het ontslag mee te delen. Dat is het geval in 79 beslissingen, ofwel 25,6% van de onderzochte zaken.¹⁸⁰ In 20 beslissingen (6,5%) bestaat de bijkomende

¹⁸⁰ De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag waarborgt de werknemer het recht om door zijn werkgever te worden geïnformeerd over de

vordering in het aanklagen van discriminatie gebaseerd op een ander criterium dan de zes criteria die in dit onderzoek zijn weerhouden. Het gaat daarbij meestal om gezondheidstoestand (14 beslissingen), die vaak samen met het criterium handicap wordt ingeroepen.¹⁸¹ Onder de overige vorderingen die naast een discriminatievordering op grond van een van de zes onderzochte criteria worden ingesteld, heeft de meerderheid betrekking op de beëindiging van de arbeidsrelatie. Het gaat onder meer om de afwezigheid van een dringende reden die het ontslag zou rechtvaardigen (17 beslissingen), de afwezigheid van medische overmacht die het einde van de arbeidsrelatie zou verantwoorden (16 beslissingen) en het niet-naleven van de bepalingen die werknemers beschermen tijdens ouderschapsverlof of loopbaanonderbreking (11 beslissingen) (tabel 53).

Tabel 53. Verdeling van de beslissingen naargelang van het voorwerp van de andere ingestelde vorderingen (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – tewerkstelling – 2015-2019)

Andere vordering	Aantal beslissingen	Aandeel van het geheel
Geen andere vordering	123	39,9%
Kennelijk onredelijk ontslag of niet-mededeling van de concrete ontslagmotieven (CAO nr. 109)	79	25,6%
Overige	42	13,6%
Discriminatie op grond van gezondheidstoestand of een ander criterium dat niet weerhouden werd in de studie	20	6,5%
Ontbreken van dringende reden	17	5,5%
Ontbreken van medische overmacht	16	5,2%
Beschermingsvergoeding wegens ontslag tijdens ouderschapsverlof of loopbaanonderbreking	11	3,6%
Totaal	308	100%

concrete motieven die tot zijn ontslag hebben geleid, en om een vergoeding te ontvangen indien het ontslag kennelijk onredelijk was.

¹⁸¹ De andere in ons corpus ingeroepen discriminatiegronden die niet behoren tot de zes in dit onderzoek weerhouden criteria, verschillen van beslissing tot beslissing: syndicale overtuiging, burgerlijke staat, het statuut van tijdelijk personeelslid in plaats van vastbenoemde in het onderwijs, deeltijdse in plaats van voltijdse tewerkstelling, of het feit dat de werknemer een arbeidsongeval heeft gehad.

Welke invloed heeft het instellen van een bijkomende vordering op de succesgraad van verzoekers die discriminatie aanvoeren op basis van een van de zes onderzochte criteria? Uit onze resultaten blijkt dat die succesgraad aanzienlijk lager ligt wanneer de verzoekende partij meerdere vorderingen instelt dan wanneer zij uitsluitend discriminatie op grond van een van de zes criteria inroept: in het eerste geval gaat het om 27,8%, tegenover 47,5% in het tweede geval (tabel 54).

Hoe kan dit verschil worden verklaard? Een aannemelijke hypothese is dat verzoekers die hun vordering uitsluitend baseren op discriminatie over het algemeen over een sterker dossier beschikken op dat vlak dan degenen die meerdere vorderingen instellen. Bij die laatste groep is het plausibel dat sommigen de discriminatie slechts 'bijkomstig' inroepen, om hun kansen op een gunstige beslissing te vergroten, terwijl de andere vorderingen in werkelijkheid relevanter zijn in het licht van de concrete situatie.

Tabel 54. Succesgraad van de vordering wegens discriminatie op grond van een van de zes onderzochte criteria, naargelang er al dan niet een andere vordering werd ingesteld (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken – 2015-2019)

Andere vordering of niet	Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad – discriminatie (6 criteria)	Aantal beslissingen
Geen andere vordering	56	62	47,5%	118
Andere vordering	49	127	27,8%	176
Totaal	105	189	35,7%	294*

* Het totale aantal beslissingen dat in deze tabel wordt geanalyseerd, ligt lager dan in tabel 53, aangezien – overeenkomstig de gehanteerde methode voor de berekening van de succesgraad – de beslissingen waarin de rechters de behandeling van de discriminatievordering hebben geschorst, deze zonder voorwerp hebben verklaard of er zich niet over hebben uitgesproken, uit de berekening zijn weggelaten.

We hebben ook onderzocht wat de succesgraad is van de verzoekers met betrekking tot de andere vordering in de zaken waarin, naast een vordering tot erkenning van discriminatie op grond van een van de zes criteria, nog een bijkomende vordering werd ingesteld. Onze resultaten wijzen erop dat de succesgraad van verzoekers hoger ligt voor deze andere vorderingen dan voor de discriminatievordering zelf: in zaken met meerdere vorderingen wordt in 40,1% van de gevallen de andere vordering gegrond verklaard, tegenover 27,8% van de gevallen waarin de discriminatie op basis van een van de zes criteria wordt vastgesteld (zie tabel 55).

Die bevinding nuanceert het relatief hoge aantal zaken waarin er geen discriminatie wordt vastgesteld op grond van een van de zes criteria: in een niet te verwaarlozen deel van de gevallen verliest de verzoeker de zaak wat betreft de discriminatieklacht, maar krijgt wel gelijk op een andere rechtsgrond. In de 162 beslissingen van ons corpus waarin de rechter zich zowel over de discriminatievordering als over een andere vordering uitsprak, behaalt de verzoeker in bijna 49% van de gevallen succes op minstens één van beide (tabel 56).¹⁸²

Tabel 55. Geground verklaarde vorderingen, per type vordering, wanneer meerdere vorderingen werden ingesteld (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken – 2015-2019)

Type vordering	Geground	Ongegrond	Percentage geground verklaarde vorderingen	Aantal beslissingen
Discriminatie op grond van een van de 6 criteria	49	127	27,8%	176
Andere vordering	67	100	40,1%	167*

* Overeenkomstig de methode die is gehanteerd voor de berekening van de succesgraad van verzoekers, zijn de beslissingen waarin de rechters de behandeling van de discriminatievordering hebben geschorst, deze zonder voorwerp hebben verklaard of er zich niet over hebben uitgesproken, uit de berekening weggelaten. In sommige beslissingen verschilt de beoordeling van de rechter naargelang het gaat om de vordering betreffende discriminatie op grond van een van de zes criteria of om de andere vordering. Dit verklaart waarom het aantal beslissingen dat in deze tabel wordt geanalyseerd, verschilt naargelang van het type vordering (176 voor de vorderingen betreffende discriminatie op grond van een van de zes criteria, 167 voor de andere vorderingen).

¹⁸² Je kan ook zien dat de andere vordering aanzienlijk vaker geground wordt verklaard wanneer er sprake is van een vaststelling van discriminatie (38 beslissingen op 62, ofwel 60,5%) dan wanneer geen discriminatie wordt vastgesteld (41 beslissingen op 124, ofwel 33,1%).

Tabel 56. Succesgraad van verzoekers op minstens één van hun vorderingen wanneer meerdere vorderingen zijn ingesteld (arbeidsrechtbanken en arbeidshoven – arbeidszaken – 2015-2019)

	Succes op minstens één vordering	Geen succes op enige vordering	Aantal beslissingen	Succesgraad op minstens één vordering
Succes op discriminatievordering en op andere vordering(en)	23 (14,2%)		23	
Succes op discriminatievordering maar niet op andere vordering(en)	15 (9,3%)		15	
Geen succes op discriminatievordering maar wel op andere vordering(en)	41 (25,3%)		41	
Geen enkel succes		83 (51,2%)	83	
Totaal	79	83	162	

9. Evolutie van de succesgraad in de loop van de tijd

Hoe evolueert de succesgraad van verzoekers in de tijd? Men zou kunnen vermoeden dat, naarmate advocaten, procespartijen en rechters meer ervaring opdoen met het discriminatierecht, het aantal beslissingen waarin discriminatie wordt vastgesteld geleidelijk toeneemt. In onze gegevens zien we deze tendens echter niet.

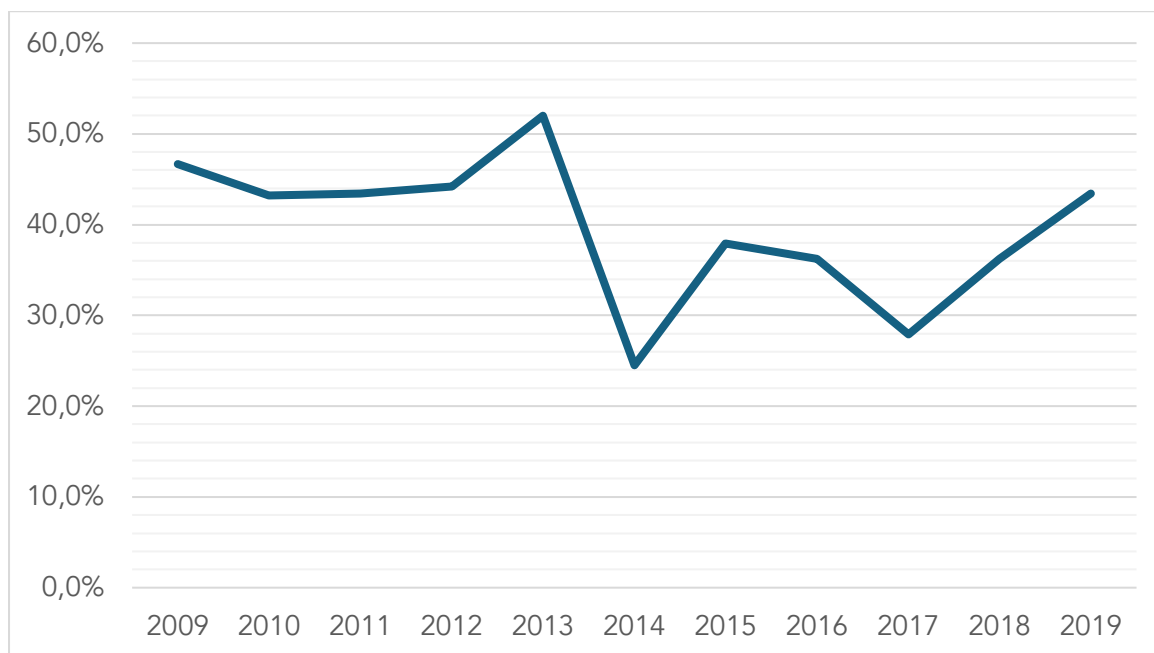
Wanneer we de evolutie van het slaagpercentage van verzoekers tussen 2009 en 2019 vergelijken, in zaken die voor de arbeidsgerechten werden gebracht wegens een vermeende discriminatie in arbeidzaken op grond van een van de zes onderzochte criteria, zien we dat het percentage van jaar tot jaar schommelt. Die schommelingen zijn echter niet voldoende uitgesproken om statistisch significant te zijn (tabel 57 en grafiek 12).

Tabel 57. Succesgraad per jaar (arbeidshoven en -rechtbanken – arbeidzaken)*

Jaar	Vaststelling	Geen vaststelling	Succesgraad	Aantal beslissingen
2009	21	24	46,7%	45
2010	19	25	43,2%	44
2011	23	30	43,4%	53
2012	19	24	44,2%	43
2013	26	24	52%	50
2014	13	40	24,5%	53
2015	22	36	37,9%	58
2016	21	37	36,2%	58
2017	19	49	27,9%	68
2018	21	37	36,2%	58
2019	23	30	43,4%	53
Totaal	227	356	38,9%	583

* Deze resultaten zijn niet significant. De chi-kwadraatwaarde bedraagt 14,912 en de waarschijnlijkheid (of p-waarde) 0,1353, terwijl de significantiedrempel is vastgesteld op 0,05.

Grafiek 12. Evolutie van de succesgraad per jaar (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken - arbeidszaken)



Conclusie

Deze studie biedt voor het eerst in België een statistische analyse van de rechtspraak over discriminatie. Ze vult daarmee een belangrijke leemte in de empirische kennis over de manier waarop het discriminatierecht door justitiabelen wordt gebruikt en door Belgische rechtbanken en hoven wordt toegepast. De resultaten verschaffen waardevolle gegevens en reflectiemateriaal voor onderzoekers, beleidsverantwoordelijken, gelijkheidsorganen en iedereen die betrokken is bij de strijd tegen discriminatie.

Het onderzoek richt zich op de rechtspraak van de rechtbanken en hoven van de rechterlijke orde tussen 1 januari 2009 en 31 december 2019 in zaken waarin discriminatie werd aangevoerd op grond van gender, origine, handicap, godsdienst of overtuiging, leeftijd of seksuele oriëntatie. In totaal werden 760 beslissingen verzameld via verschillende bronnen, waarvan een meerderheid ongepubliceerd was. De verzameling is het meest volledig voor de rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven, met 612 relevante beslissingen, waarvan een groot deel rechtstreeks afkomstig is van de betrokken rechtscolleges.

De analyse laat om te beginnen zien dat het aantal rechtszaken beperkt blijft. In de drie arbeidshoven waar voor de volledige periode 2009-2019 een exhaustieve inventaris kon worden gemaakt – Brussel, Luik en Bergen – vertegenwoordigen de arresten over een vermeende discriminatie op basis van een van de zes onderzochte criteria minder dan 1% van alle uitgesproken arresten (0,88% in Brussel, 0,56% in Luik en 0,47% in Bergen).

Daarnaast brengt het onderzoek belangrijke contrasten aan het licht binnen de rechtspraak, afhankelijk van het beschermde criterium, de betrokken sector of het type discriminatie. Over alle rechtscolleges heen zijn vorderingen wegens discriminatie op grond van gender het talrijkst: 42,8% van de beslissingen in eerste aanleg heeft daarop betrekking. Meer dan twee derde daarvan gaat over discriminatie in verband met zwangerschap of moederschap. Handicap is het tweede meest aangevoerde criterium (21% van de beslissingen in eerste aanleg), gevolgd door leeftijd (12,9%). Het relatief lage aantal beroepen wegens discriminatie op grond van origine – slechts 10,7% van de verzamelde beslissingen in eerste aanleg – staat in contrast met talrijke studies die aantonen hoe wijdverspreid discriminatie op dat vlak is.

De meeste verzoekers klagen discriminatie aan in het kader van arbeidsrelaties: meer dan 80% van de beslissingen in eerste aanleg heeft daarop betrekking. Beslissingen over andere sectoren zijn veel schaarser: 4,4% betreft de toegang tot cafés, restaurants of de vrijetijdsector, 4,2% sociale bescherming en 3,3% huisvesting. Opmerkelijk is dat bijna 80% van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken over discriminatie in arbeidszaken betrekking heeft op ontslag of een andere vorm van beëindiging van de arbeidsrelatie. Klachten over discriminatie bij aanwerving zijn daarentegen zeldzaam: slechts 7,5% van de beslissingen van

arbeidsrechtbanken in arbeidszaken heeft daarop betrekking – een scherp contrast met empirische studies die wijzen op de hoge frequentie van aanwervingsdiscriminatie op de Belgische arbeidsmarkt.

Onze analyse bekijkt ook de *uitkomst* van de beslissingen van de arbeidsgerechten in zaken over vermeende discriminatie in arbeidszaken op grond van een van de zes criteria (gender, origine, handicap, overtuiging, leeftijd en seksuele oriëntatie). Gemiddeld mondt 38,9% van de relevante beslissingen uit in een vaststelling van discriminatie, en dus in een succes voor de verzoeker. Achter dat gemiddelde gaan echter grote verschillen schuil. Het ingeroepen beschermde criterium heeft een statistisch significant effect op de uitkomst: de succesgraad bedraagt 50,2% voor personen die discriminatie op grond van gender aanvoeren, tegenover 20,4% voor diegenen die zich beroepen op origine en 10,5% bij godsdienst of overtuiging. Ook het type discriminatie speelt een rol: werknemers die, op grond van artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, een ontslag wegens zwangerschap of moederschap aanvechten, behalen in 55,4% van de gevallen succes. Daarentegen leidt slechts 25% van de beslissingen over discriminerende intimidatie tot een gunstige uitkomst voor de verzoeker, en in zaken over indirecte discriminatie zakt de succesgraad tot 11,8%.

De deelname van een gelijkheidsorgaan aan de procedure heeft eveneens een invloed. In zaken waarin Unia partij is, mondt 70,6% van de beslissingen uit in een vaststelling van discriminatie, tegenover 36,6% wanneer de vermeende slachtoffers alleen optreden. Dergelijke zaken zijn echter vrij uitzonderlijk: Unia was betrokken partij in slechts 11,4% van alle beslissingen van arbeidsgerechten die in aanmerking werden genomen voor de berekening van de succesgraad en die betrekking hadden op een discriminatie waarvoor de instelling bevoegd was (34 beslissingen op 298).¹⁸³ Ook opvallend is dat verzoekers die worden vertegenwoordigd door een vakbondsafgevaardigde een slaagpercentage van 64,6% halen, tegenover gemiddeld 37,4% voor wie wordt bijgestaan door een advocaat. Ook hier gaat het om een beperkt aantal gevallen (9,1% van de relevante beslissingen).

Het onderzoek toont verder dat in veel zaken de verzoekers naast discriminatie nog andere juridische gronden aanvoeren om de tegen hen genomen maatregel te betwisten: dat is het geval in 60,1% van de beslissingen van de arbeidsgerechten tussen 2015 en 2019 in

¹⁸³ Dit percentage werd berekend op basis van alle beslissingen van de arbeidsgerechten die in aanmerking werden genomen voor de berekening van het succespercentage, met uitzondering van de beslissingen die uitsluitend betrekking hadden op het criterium gender, aangezien dat buiten de bevoegdheid van Unia valt, wat neerkomt op 298 beslissingen. Wanneer men dit afzet tegen het geheel van de beslissingen van de arbeidsgerechten die in aanmerking werden genomen voor de berekening van het succespercentage, inclusief die betreffende gender, bedraagt het aandeel van de beslissingen waarin Unia partij was 5,9% van de gevallen.

arbeidszaken. Als er meerdere vorderingen zijn, vergroot dat de kans dat de verzoekers op minstens één daarvan succes boeken: in de onderzoeksperiode lag de gemiddelde succesgraad voor de discriminatievordering op 35,7%, maar in 48,8% van de gevallen kregen verzoekers gelijk op minstens één van hun vorderingen, al dan niet over discriminatie.

Ten slotte blijkt uit de analyse dat de succesgraad van verzoekers in discriminatiezaken over arbeidsrelaties tussen 2009 en 2019 weliswaar schommelt, maar geen statistisch significante stijgende of dalende trend vertoont.

Deze studie wijst ook, via haar eigen beperkingen, op mogelijke pistes voor vervolgonderzoek. Een eerste piste zou erin bestaan de analyse van de succesgraad en de factoren die daarop invloed hebben, uit te breiden tot rechtspraak over discriminatie buiten arbeidsrelaties, zoals huisvesting, sociale bescherming, toegang tot de vrijetijdssector en onderwijs. De resultaten daarvan zouden kunnen worden vergeleken met de bevindingen van deze studie over de arbeidsgerechten. Zo'n uitbreiding zou echter toegang vereisen tot de interne databanken van andere rechtscolleges dan de arbeidsgerechten – met name de rechtbanken van eerste aanleg en de hoven van beroep – of ten minste tot een representatief deel daarvan, wat binnen dit onderzoek niet mogelijk was. Ook een kwantitatieve analyse van de rechtspraak van de Raad van State en het Grondwettelijk Hof inzake discriminatie zou wezenlijk bijdragen tot een beter begrip van hoe het discriminatierecht in België wordt toegepast.

Ten tweede roepen de bevindingen van dit onderzoek tal van vragen op die niet kunnen worden beantwoord op basis van louter statistische analyse. Het contrast tussen het lage aantal zaken wegens discriminatie op grond van origine of bij aanwerving, en de vele empirische studies die aantonen hoe frequent deze fenomenen voorkomen op de Belgische arbeidsmarkt, vraagt om kwalitatief onderzoek bij de betrokken groepen, om te begrijpen waarom potentiële slachtoffers zelden naar de rechter stappen. Ook het relatief hoge slaagpercentage van werkneemsters die zich beroepen op de bescherming van moederschap ingevoerd bij artikel 40 van de arbeidswet van 1971, tegenover de bijzonder lage succesgraad van personen die zich beroepen op indirecte discriminatie of discriminerende intimidatie, verdient verdere analyse. Een diepgaande studie van de motivering van de beslissingen en de argumentatie van de partijen, evenals onderzoek naar de juridische mobiliseringspraktijken in deze verschillende situaties, zou helpen om die verschillen beter te begrijpen.

Verder zou kwalitatief onderzoek nuttig zijn om twee andere bevindingen te verklaren: dat de deelname van Unia aan de procedure correleert met een duidelijk hogere succesgraad dan gemiddeld, terwijl dat niet geldt voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Een grondige studie van de processtrategieën, dossierbehandeling en argumentatiepraktijken van beide instellingen zou hier meer inzicht kunnen verschaffen. Een

gelijkaardig onderzoek bij vakbonden zou kunnen helpen verklaren waarom verzoekers die door een vakbondsafgevaardigde worden verdedigd, aanzienlijk vaker gelijk krijgen dan gemiddeld in discriminatiezaken voor de arbeidsgerechten.

Kortom, deze studie laat zien dat het verkrijgen van gerechtelijke erkenning van ervaren discriminatie, ondanks de ambitieuze wetgeving op dat vlak, nog steeds bijzonder moeilijk blijft. Tegelijk legt de analyse duidelijke verschillen bloot: sommige personen die een discriminatie aanvechten, slagen er gemakkelijker in hun gelijk te halen dan andere, afhankelijk van het ingeroepen beschermde criterium, het type discriminatie of de deelname van een gelijkheidsorgaan aan de procedure. Deze studie wil bijdragen tot een beter begrip van de factoren die de kans van slachtoffers om gerechtelijke erkenning van de geleden discriminatie te verkrijgen, belemmeren of juist versterken, en zo denkpistes bieden om de effectiviteit van de bescherming tegen discriminatie te verbeteren.

Bibliografie

BUREAU VAN DE EUROPESE UNIE VOOR DE GRONDRECHTEN (FRA), *EU Midis II. Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2017.

Stijn BAERT, *Liever Jacob dan Yusuf? Veldonderzoek naar toegang tot de arbeidsmarkt, in de context van overheidsopdrachten door de overheid*, 2016.

Stijn BAERT, Axana DALLE en Louis LIPPENS, *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport*, 2021.

Christian BAYART, Stefan SOTTIAUX en Sébastien VAN DROOGHENBROECK (eds.), *Actualités du droit de la lutte contre la discrimination/Actuele topics discriminatierecht*, Brugge, die Keure, 2010.

Christian BAYART, Stefan SOTTIAUX en Sébastien VAN DROOGHENBROECK (eds.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination/De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, Brugge, die Keure, 2008.

Ellen BERREY, Robert L. NELSON en Laura Beth NIELSEN, *Rights on Trial: How Workplace Discrimination Law Perpetuates Inequality*, Chicago/Londen, University of Chicago Press, 2017.

Alysia BLACKHAM, "Enforcing rights in employment tribunals: insights from age discrimination claims in a new 'dataset'", *Legal Studies* 2021, 41-3, p. 390-409.

Bernard BOSSU, *Les discriminations dans les relations de travail devant les cours d'appel. La réalisation contentieuse d'un droit fondamental*, Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche Droit et Justice, 2014.

Emmanuelle BRIBOSIA, Julie RINGELHEIM en Isabelle RORIVE, "Le droit européen de la non-discrimination : promesses tenues?", in Julie RINGELHEIM, Ginette HERMAN en Andrea REA (eds.), *Politiques antidiscriminatoires*, Louvain-la-Neuve, De Boeck, 2015, p. 67-84.

Emmanuelle BRIBOSIA, Isabelle RORIVE en Sébastien VAN DROOGHENBROECK (eds.), *Droit de la non-discrimination: avancées et enjeux*, Brussel, Bruylant, 2016.

Bart CAPÉAU, Lieve EEMAN, Steven GROENEZ en Miet LAMBERTS, "Two Concepts of Discrimination: Inequality of Opportunity versus Unequal Treatment of Equals", *ECARES Working Paper*, 021, 2012.

Delphine CASTIAUX en Delphine LIEFOOGHE (eds.), *Les lois anti-discrimination : quinze années d'application*, Limal, Anthemis, 2022.

Jacques CLESSE en Fabienne KÉFER, *Manuel de droit du travail*, Brussel, Larcier, 2018.

Elke CLOOTS, Marie SPINOY en Jogchum VRIELINK, *Gelijk zijn versus gelijk krijgen: een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet*, Antwerpen, Intersentia, 2021.

Hugh COLLINS en Tarunabh KHAITAN (eds.), *Foundations of Indirect Discrimination Law*, Oxford & Portland, Bloomsbury, 2018.

COMMISSIE VOOR DE EVALUATIE VAN DE FEDERALE ANTIDISCRIMATIEWETTEN, *Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid*, 2022.

HOGЕ RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID, *Immigranten geboren buiten de EU op de Belgische arbeidsmarkt*, 2018.

Nilanjana DASGUPTA, "Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations", *Social Justice Research* 2004, 17, p. 143-169.

Stéphanie DELROISSE, Ginette HERMAN en Vincent YZERBYT, "La justification au cœur de la discrimination: vers une articulation des processus motivationnels et cognitifs", *Revue internationale de psychologie sociale* 2012, 25-2, p. 73-96.

John F. DOVIDIO, "On the Nature of Contemporary Prejudice: The Third Wave", *Journal of Social Issues* 2001, 57-4, p. 829-849.

S. Michael GADDIS, "An Introduction to Audit Studies in the Social Sciences", in *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*, Springer, 2018, p. 3-44.

Brian G. GARTH en Mauro CAPPELLETTI, "Access to Justice : the Newest Wave in the Worldwide Movement to Make Rights Effective", *Buffalo Law Review* 1978, 27, p. 181-292.

Anthony G. GREENWALD en Linda Hamilton KRIEGER, "Implicit Bias: Scientific Foundations", *California Law Review* 2006, 94-4, p. 945-968.

Barbara HAVELKOVÁ en Mathias MÖSCHEL (eds.), "Anti-Discrimination Law's Fit into Civil Law Jurisdictions and the Factors Influencing it", in *Anti-discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*, Oxford, Oxford University Press, 2019, p. 1-27.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN, *Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de genderwet. Analyse en aanbevelingen*, 2016.

Aude LEJEUNE en Alexis SPIRE, "Inégalités sociales et judiciaires face au tribunal", *Droit et société* 2020, 3-106, p. 517-526.

Graeme LOCKWOOD, Claire HENDERSON en Graham THORNICROFT, "Mental health disability discrimination: Law, policy and practice", *International Journal of Discrimination and the Law*, 14-3, 2014, p. 168-182.

Graeme LOCKWOOD, Patrice ROSENTHAL en Alexandra BUDJANOVCANIN, "A legal analysis of sexual harassment employment tribunal cases 1995-2005", *Industrial Relations Journal* 2011, 42-1, p. 86-103.

Robin MEDARD INGHILTERRA, *La réalisation du droit de la non-discrimination*, Parijs, LGDJ, 2022.

NATIONAL BANK OF BELGIUM, "The economic impact of immigration in Belgium", *Economic Review, Special edition*, 2020.

Julie RINGELHEIM, Ginette HERMAN en Andrea REA (eds.), *Politiques antidiscriminatoires*, Louvain-la-Neuve, De Boeck, 2015.

Julie RINGELHEIM, Olivier STRUELENS en Jogchum VRIELINK, "L'enjeu de la preuve dans le contentieux de la discrimination au travail: une analyse systématique de cinq années de jurisprudence des juridictions du travail belges", *Revue trimestrielle des droits de l'homme* 2025, 1-141, p. 145-178.

Julie RINGELHEIM, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, Jogchum VRIELINK en Patrick WAUTELET (eds.), *Redynamiser la lutte contre la discrimination/Een hernieuwde impuls voor de strijd tegen discriminatie*, Antwerpen, Intersentia, 2023.

Caroline SÄGESSER, "La loi anti-discrimination", *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2005, 1887-1888-22-23, p. 5-68.

Rebecca L. SANDERFUR, "Access to Civil Justice and Race, Class, and Gender Inequality", *Annual Review of Sociology* 2008, 34, p. 339-358.

Evelyne SERVERIN en Frédéric GUIOMARD, *Des revendications des salariés en matière de discrimination et d'égalité. Les enseignements d'un échantillon d'arrêts extrait de la base JURICA (2007-2010)*, Cour de cassation, IRERP, 2013.

UNIA, *Vlaams Gelijkekansendecreet. Evaluatie*, 2020.

UNIA, *Evaluatie van de antidiscriminatie- en antiracismewet*, 2017.

UNIA en FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Socio-economische monitoring: Arbeidsmarkt en origine*, 2022.

UNIA en FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Socio-economische monitoring: Arbeidsmarkt en origine*, 2019.

UNIA en FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Socio-economische monitoring: Arbeidsmarkt en origine*, 2017.

UNIA en FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Socio-economische monitoring: Arbeidsmarkt en origine*, 2013.

Isabelle VAN HIEL, "Adecco maakte zich schuldig aan racisme", *De Juristenkrant* 2011, nr. 233, p. 2.

Laura WILLIAM, Birgit PAUKSZTAT en Susan CORBY, "Justice obtained? How disabled claimants fare at Employment Tribunals", *Industrial Relations Journal* 2019, 50-4, p. 314-330.

Index van tabellen en grafieken

Tabel 1. Verdeling van de verzamelde beslissingen naar bron.....	26
Tabel 2. Verdeling (percentage (en aantal)) van de verzamelde beslissingen per bron, voor elk type rechtscollege.....	29
Tabel 3. Verdeling van beslissingen die uitmonden in een succes voor de verzoeker(s), naargelang van de bron van de beslissing.....	30
Tabel 4. Aandeel van de beslissingen inzake discriminatie op basis van de zes criteria in het totaal van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (ARB) van Brussel, Luik, Bergen en Gent tussen 2009 en 2019	34
Tabel 5. Verhouding tussen het aantal beslissingen inzake discriminatie op basis van de zes criteria die tussen 2009 en 2019 zijn geweest en het totale aantal definitieve beslissingen in sociale zaken die tussen 2012 en 2019 zijn geweest door de Franstalige arbeidsrechtbank van Brussel en de afdelingen van Bergen en La Louvière van de arbeidsrechtbank van Henegouwen.....	38
Tabel 6. Schatting van het aantal uitspraken inzake discriminatie op basis van de zes criteria, geweest door de arbeidsrechtbanken tussen 2009 en 2019.	41
Tabel 7. Verdeling van beslissingen per type rechtscollege.....	46
Tabel 8. Verdeling van de beslissingen naar niveau en type rechtscollege	48
Tabel 9. Verdeling van beslissingen in eerste aanleg volgens het aangevoerde beschermde criterium	50
Tabel 10. Verdeling van beslissingen in eerste aanleg inzake gender naar betrokken genderdimensie	52
Tabel 11. Verdeling van de beslissingen in eerste aanleg naar toepassingsgebied	54
Tabel 12. Verdeling (percentage en aantal) van de beslissingen in eerste aanleg per toepassingsgebied, voor elk beschermd criterium	55
Tabel 13. Verdeling (percentage en aantal) van de beslissingen in eerste aanleg per beschermd criterium, voor elk toepassingsgebied.....	57
Tabel 14. Verdeling van beslissingen inzake arbeidsverhoudingen per type gerechtelijke instelling.....	59

Tabel 15. Verdeling van beslissingen in eerste aanleg per type procedure	61
Tabel 16. Verdeling, per type procedure, van beslissingen in eerste aanleg betreffende discriminatie op grond van origine en gender (met inbegrip van de beslissingen over meervoudige criteria waarin origine of gender voorkomt)	62
Tabel 17. Verdeling van de beslissingen van de rechtbanken van eerste aanleg, de ondernemingsrechtbanken en de vrederechters, per type procedure	63
Tabel 18. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken per type procedure...	63
Tabel 19. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken en -hoven per toepassingsgebied.....	66
Tabel 20. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven (arbeidszaken) per rechtsniveau	67
Tabel 21. Verdeling, per hof, van beslissingen van de arbeidshoven (arbeidszaken).....	70
Tabel 22. Verdeling, per arbeidsrechtbank, van de verzamelde beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken).....	71
Tabel 23. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar type verzoeker.....	74
Tabel 24. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken, rechtbanken van eerste aanleg, ondernemingsrechtbanken en vrederechters naar type verzoeker	77
Tabel 25. Verdeling, naar het geslacht van de verzoeker, van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken).....	78
Tabel 26. Verdeling, naar het geslacht van de verzoekers, van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken), met uitsluiting van de beslissingen betreffende genderdiscriminatie.....	80
Tabel 27. Verdeling (percentage (en aantal)) van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar geslacht van de verzoekers voor elk aangevoerd beschermd criterium	81
Tabel 28. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar categorie van verwerende partij	83
Tabel 29. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar de sector waartoe de verwerende partij behoort.....	84

Tabel 30. Verdeling van de arresten van de arbeidshoven (arbeidszaken) naar de partij die het beroep heeft ingesteld.....	85
Tabel 31. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar het ingeroepen beschermde criterium.....	86
Tabel 32. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) betreffende meervoudige criteria, naar gelang de ingeroepen combinaties van beschermde criteria	92
Tabel 33. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) betreffende meervoudige criteria, naar gelang de ingeroepen beschermde criteria	92
Tabel 34. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) per beschermd criterium, wanneer de beslissingen betreffende meervoudige criteria worden meegeteld bij de beslissingen inzake de individuele criteria	93
Tabel 35. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) inzake gender naar de betrokken genderdimensie	94
Tabel 36. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar aangevoerde discriminatievorm.....	99
Tabel 37. Verdeling (percentage (en aantal)) van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar vorm van discriminatie per beschermd criterium	102
Tabel 38. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar het betrokken aspect van de arbeidsrelaties	104
Tabel 39. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken en -hoven (arbeidszaken) naar resultaat.....	110
Tabel 40. Succesgraad van de vorderingen (verschillende soorten arbeidsgeschillen) – Arbeidsrechtbank van Henegouwen, afdeling Charleroi	111
Tabel 41. Succesgraad van de vorderingen (verschillende soorten arbeidsgeschillen) – Arbeidsrechtbank van Antwerpen, afdeling Antwerpen	112
Tabel 42. Succesgraad naargelang het ingeroepen beschermde criterium (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken).....	114
Tabel 43. Succesgraad naargelang het criterium gender al dan niet in aanmerking wordt genomen (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken).....	116

Tabel 44. Succesgraad naargelang de betrokken genderdimensie (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken).....	117
Tabel 45. Succesgraad naar gelang het type vermeende discriminatie (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken).....	119
Tabel 46. Succesgraad naargelang Unia of het IGVM partij is in de procedure (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken).....	125
Tabel 47. Succesgraad in burgerlijke zaken waarin Unia of het IGVM partij is, alle rechtscollages en toepassingsgebieden tezamen (eerste en tweede aanleg).....	129
Tabel 48. Succesgraad in hoger beroep naargelang van de partij die het beroep instelt (arbeidsrechtbanken en arbeidshoven – arbeidszaken)	130
Tabel 49. Succesgraad naargelang van het type vertegenwoordiging van verzoeker (arbeidsrechtbanken en arbeidshoven – arbeidszaken)	131
Tabel 50. Succesgraad naargelang van het aspect van de arbeidsrelatie dat aan de orde is (arbeidsrechtbanken en arbeidshoven – arbeidszaken)	132
Tabel 51. Succesgraad naargelang van het type beëindiging van de arbeidsrelatie in het geding (arbeidsrechtbanken en arbeidshoven – arbeidszaken).....	134
Tabel 52. Verdeling van de beslissingen naargelang al dan niet een andere vordering werd ingesteld (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken – 2015-2019)	135
Tabel 53. Verdeling van de beslissingen naargelang van het voorwerp van de andere ingestelde vorderingen (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – tewerkstelling – 2015-2019)	136
Tabel 54. Succesgraad van de vordering wegens discriminatie op grond van een van de zes onderzochte criteria, naargelang er al dan niet een andere vordering werd ingesteld (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken – 2015-2019)	137
Tabel 55. Gegronde verklaarde vorderingen, per type vordering, wanneer meerdere vorderingen werden ingesteld (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken – 2015-2019)	138
Tabel 56. Succesgraad van verzoekers op minstens één van hun vorderingen wanneer meerdere vorderingen zijn ingesteld (arbeidsrechtbanken en arbeidshoven – arbeidszaken – 2015-2019)	139
Tabel 57. Succesgraad per jaar (arbeidshoven en -rechtbanken – arbeidszaken)	140

Grafiek 1. Verdeling van beslissingen in eerste aanleg volgens het aangevoerde beschermde criterium	50
Grafiek 2. Verdeling van de beslissingen in eerste aanleg naar genderdimensie	52
Grafiek 3. Verdeling van de beslissingen in eerste aanleg per toepassingsgebied, voor elk beschermd criterium (percentages).....	56
Grafiek 4. Verdeling van de beslissingen in eerste aanleg per beschermd criterium, voor elk toepassingsgebied	58
Grafiek 5. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) naar type verzoeker.....	74
Grafiek 6. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsgerechten (arbeidszaken) naar het geslacht van de verzoekers (in procenten).....	79
Grafiek 7. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsgerechten (arbeidszaken) naar het geslacht van de verzoekende partijen, met uitsluiting van de beslissingen betreffende genderdiscriminatie (in procenten)	80
Grafiek 8. Verdeling van de beslissingen van de arbeidsrechtbanken (arbeidszaken) per beschermd criterium	87
Grafiek 9. Succesgraad naargelang het ingeroepen beschermde criterium (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken).....	115
Grafiek 10. Succesgraad naar gelang het type vermeende discriminatie (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken).....	120
Grafiek 11. Succesgraad naargelang Unia of het IGVM partij is in de procedure (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken – arbeidszaken).....	125
Grafiek 12. Evolutie van de succesgraad per jaar (arbeidshoven en arbeidsrechtbanken - arbeidszaken)	141

