

Lexicon bestrijding van discriminaties

Disclaimer

De informatie in dit Lexicon is van algemene aard en niet aangepast aan persoonlijke of specifieke omstandigheden. De informatie in dit Lexicon kan dus niet als een persoonlijk, professioneel of juridisch advies worden beschouwd. We hebben grote inspanningen geleverd opdat de informatie in dit Lexicon volledig, juist, nauwkeurig en bijgewerkt zou zijn. Ondanks deze inspanningen kunnen zich onjuistheden voordoen in de ter beschikking gestelde informatie. Indien dit Lexicon onjuistheden of onnauwkeurigheden zou bevatten, dan zullen wij de grootst mogelijke inspanningen leveren om dit zo snel mogelijk recht te zetten. Wij zijn niet aansprakelijk voor enige rechtstreekse of onrechtstreekse schade die voortvloeit uit het raadplegen of het gebruik van dit Lexicon.

Inhoudstafel

1	Inleiding	5
2	Bijkomende info over wetgeving en rechtspraak?	6
2.1	Meer info over de wetgeving.....	6
2.2	Meer info over de rechtspraak	7
2.2.1	Database rechtspraak.....	7
2.2.2	Analyse van rechtspraak	7
3	Bevoegdheidsverdeling	8
3.1	Territoriale bevoegdheid	9
3.2	Materiële bevoegdheid	10
3.3	Verschillende wetten, decreten en ordonnanties over discriminatie	12
3.4	Verschillende bevoegde instellingen	13
4	Beschermde kenmerken en structuur van de antidiscriminatiewetgeving	14
4.1	Beschermde kenmerken.....	14
4.2	Structuur van de antidiscriminatiewetgeving	26
4.3	Schematische voorstelling federale wetten over discriminatie (vóór en na de inwerkingtreding van het nieuwe Strafwetboek).....	27
4.3.1	Situatie vóór de inwerkingtreding van het nieuwe Strafwetboek	27
4.3.2	Situatie na de inwerkingtreding van het nieuwe Strafwetboek.....	28
4.4	Twee pistes: burgerrechtelijk of strafrechtelijk	30
5	Discriminatie – burgerrechtelijk	31
5.1	Wanneer is er sprake van discriminatie?	31
5.1.1	Stap 1: is er een beschermd kenmerk?	32
5.1.2	Stap 2: is er een domein?	32
5.1.3	Tussenstap: bepalen van de bevoegde instelling.....	34
5.1.4	Stap 3: is er een verboden gedraging?	35
5.1.5	Stap 4: is er een rechtvaardiging?	39
5.1.5.1	Algemeen	39

5.1.5.2	Schematische voorstelling van de rechtvaardigingsmechanismen uit de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet	42
5.1.5.3	De rechtvaardigingsgrond van het legitiem doel	48
5.1.5.4	De rechtvaardigingsgrond van de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste	48
5.1.5.5	De algemene rechtvaardigingsgronden	50
5.1.5.6	De specifieke rechtvaardigingsgronden	52
5.1.6	Voorbeeld	54
5.2	Rechtsbescherming	56
5.2.1	Nietigheidssanctie	56
5.2.2	Repesaillebescherming	58
5.2.3	Schadevergoeding	62
5.2.4	Dwangsom	64
5.2.5	Stakingsvordering	65
5.3	Verdeling van de bewijslast op burgerrechtelijk vlak	71
5.4	Optreden in rechte	78
6	Discriminatie - strafrechtelijk	85
6.1	Discriminatie op het vlak van de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten	86
6.2	Discriminatie op het vlak van de arbeidsbetrekkingen	87
6.3	Discriminatie tijdens de ambtsuitoefening	88
7	Haatmisdrijven	91
8	Haatspraak	96
8.1	Aanzettingsmisdrijf	97
8.1.1	Materiële bestanddelen	97
8.1.2	Moreel bestanddeel	99
8.1.3	Aanzetten vs. beledigen	99
8.2	Verspreidingsverbod	102
8.2.1	Materiële bestanddelen	102
8.2.2	Moreel bestanddeel	102
8.3	Verenigingsmisdrijf	104
8.3.1	Materiële bestanddelen	104

8.3.2 Moreel bestanddeel	105
8.3.3 Zelfstandig misdrijf	105
8.4 Bijzondere regeling voor drukpersmisdrijven	107
8.5 Arbeidsrechtelijke en tuchtrechtelijke sancties	109
8.6 Objectieve aansprakelijkheid	110
8.7 Alternatieve maatregelen en herstelbemiddeling.....	111
9 Negationisme	114
10 Seksisme	118
11 Conversiepraktijken.....	121
12 Bijlagen	125
12.1 Beschermd kenmerken in de federale wetten en de regionale decreten en ordonnanties ..	125
12.2 Toepassingsdomeinen in de federale wetten en de regionale decreten en ordonnanties	134
12.3 Discriminatievormen in de federale wetten en de regionale decreten en ordonnanties.....	153
12.4 Rechtsbescherming in de federale wetten en de regionale decreten en ordonnanties.....	155
12.5 Redelijke aanpassingen	170
12.6 Positieve actie	184
12.7 Strafrechtelijke bepalingen in de federale wetten en de regionale decreten en ordonnanties	193

1 Inleiding

De omzendbrief COL13/2013 over het beleid inzake de bestrijding van discriminaties (met inbegrip van haatmisdrijven, negationisme en discriminaties op grond van geslacht) voorziet in het opstellen van een lexicon. Dit lexicon geeft – zonder exhaustief te willen zijn – praktische toelichting bij de verschillende wetgevingen ter bestrijding van discriminatie die op federaal en deelstatelijk niveau van toepassing zijn en waarnaar de omzendbrief verwijst.

Voor bijkomende informatie kunt u steeds terecht bij volgende instellingen:

- **Unia**, Victor Hortaplein 40, 1060 Brussel (Sint-Gillis), algemeen oproepnummer 02/212.30.00, e-mail info@unia.be, website www.unia.be.
- **Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM)**, Victor Hortaplein 40 te 1060 Brussel (Sint-Gillis), algemeen oproepnummer 02/233.44.00, gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be, website www.igvm-iefh.belgium.be.

2 Bijkomende info over wetgeving en rechtspraak?

2.1 Meer info over de wetgeving

De relevante wetgeving over racisme en discriminatie wordt verzameld op de website van Unia in de rubriek **Wetgeving & Rechtspraak**.

Overzicht van antidiscriminatiewetgeving

Vul je zoekterm in	Thema	Actiedomein(en)	
<input type="text" value="Zoeken..."/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="Zoeken 🔍"/>

- [Verenigde Naties](#) →
- [Raad van Europa](#) →
- [Europese Unie](#) →
- [Internationale Arbeidsorganisatie](#) →
- [Federaal niveau](#) →
- [Deelstatelijk niveau](#)
 - [Brussels Hoofdstedelijk Gewest](#) →
 - [Duitstalige Gemeenschap](#) →
 - [Franse Gemeenschap](#) →
 - [Franse Gemeenschapscommissie \(Brussel\)](#) →
 - [Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie \(Brussel\)](#) →
 - [Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest \(Vlaanderen\)](#) →
 - [Waals Gewest](#) →
- [Samenwerkingsakkoorden en protocollen](#) →
- [CAO's](#) →

2.2 Meer info over de rechtspraak

De gekende rechtspraak over racisme en discriminatie wordt verzameld op de website van Unia in de rubriek **Wetgeving & Rechtspraak**. In de **database** kan rechtspraak opgezocht worden aan de hand van verschillende parameters. Daarnaast publiceert Unia ook **analyses** van de rechtspraak over een bepaald onderwerp.

2.2.1 Database rechtspraak

76 resultaten gevonden

CD&V (BURGERLIJKE PARTIJ)

Hof van assisen van de provincie Luik, 6 juni 2024

Het hof van assisen veroordeelt een homoseksuele man voor moord op een andere homoseksuele man. Het feit dat de dader zelf homoseksueel is verhindert niet dat hij handelde vanuit een homofob haatmotief.

CD&V (BURGERLIJKE PARTIJ)

Correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 18 juni 2024

Twee voetbalsupporters werden ervan beschuldigd antisemitische liederen te hebben gezongen tijdens een voetbalwedstrijd. Ze werden vrijgesproken omdat de foto's in het dossier niet duidelijk waren en niet met zekerheid kon worden vastgesteld dat de twee voetbalsupporters de feiten hadden gepleegd.

2.2.2 Analyse van rechtspraak

[Home](#) • [Antidiscriminatiewetgeving](#) • [Analyse van rechtspraak](#)

Analyse van rechtspraak

Over belangrijke thema's ontwikkelt Unia ook analyse van rechtspraak. We gaan daarbij dieper in op vonnissen en arresten uit het verleden.

Analyse van rechtspraak over negationisme (maart 2024)

Analyse van rechtspraak in het kader van het Verdrag inzake de rechten van personen met een

Analyse van rechtspraak over psychosociale risico's op het werk (maart 2024)

3 Bevoegdheidsverdeling

België is een federale staat met drie gewesten en drie gemeenschappen.

Dat impliceert dat er naast federale wetten ter bestrijding van discriminatie ook deelstatelijke decreten en ordonnanties zijn die specifiek betrekking hebben op de gewest- en gemeenschapsbevoegdheden.

Deze federale wetten en deelstatelijke decreten en ordonnanties zijn op hun beurt gebaseerd op internationale normen zoals de [EU-Rasrichtlijn 2000/43/EG](#) en de [EU-Kaderrichtlijn 2000/78/EG](#).

De structuur van de wetten, decreten en ordonnanties over discriminatie is in grote lijnen gelijklopend en er worden vergelijkbare termen en principes gehanteerd. Dat neemt niet weg dat de federale wetten en deelstatelijke decreten en ordonnanties hun eigen concrete uitwerking kregen en inhoudelijk op heel wat punten verschillen. Bij de analyse van een concrete casus over discriminatie is het dan ook belangrijk om te vertrekken vanuit de juiste wet, het juiste decreet of de juiste ordonnantie.

Hieronder bekijken we:

- De **territoriale bevoegdheid** van de federale staat en de deelstaten.
- De **materiële bevoegdheid** van de federale staat en de deelstaten.
- De verschillende **wetten, decreten en ordonnanties** over discriminatie.
- De verschillende bevoegde **instellingen**.

3.1 Territoriale bevoegdheid

België heeft drie gewesten en drie gemeenschappen. Territoriaal zijn de gewesten en gemeenschappen als volgt ingedeeld:

Gewesten	Gemeenschappen
<p>BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST</p> <p>Het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad (19 gemeenten¹)</p>	<p>DUITSTALIGE GEMEENSCHAP</p> <p>De gemeenten Amel, Büllingen, Burg-Reuland, Bütgenbach, Eupen, Kelmis, Lontzen, Raeren en Sankt-Vith</p>
<p>VLAAMS GEWEST</p> <p>De provincies West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Antwerpen, Limburg en Vlaams-Brabant</p>	<p>VLAAMSE GEMEENSCHAP</p> <p>Het Vlaamse Gewest + de Nederlandstalige instellingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest</p>
<p>WAALS GEWEST</p> <p>De provincies Waals-Brabant, Luik, Luxemburg, Namen en Henegouwen</p>	<p>FRANSE GEMEENSCHAP</p> <p>Het Waalse Gewest (zonder het Duitse taalgebied) + de Franstalige instellingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest</p>

¹ De gemeenten Anderlecht, Brussel, Elsene, Etterbeek, Evere, Ganshoren, Jette, Koekelberg, Oudergem, Schaarbeek, Sint-Agatha-Berchem, Sint-Gillis, Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Joost-ten-Node, Sint-Lambrechts-Woluwe, Sint-Pieters-Woluwe, Ukkel, Vorst en Watermaal-Bosvoorde.

3.2 Materiële bevoegdheid

De federale overheid en de deelstaten hebben onder meer de volgende bevoegdheden:

Federale overheid	Gewesten ¹	Gemeenschappen
<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsrecht (contractuele arbeidsbetrekkingen) en sociale zekerheidsrecht Burgerlijk recht (internationaal privaatrecht, personen- en familierecht, verbintenissenrecht, verzekeringsrecht, zakenrecht ...) Consumentenbescherming (horeca, banken, verzekeringen, rechten van patiënten ...) Gerechtigd recht Strafrecht en strafprocesrecht Vennootschapsrecht Welzijn op het werk 	<ul style="list-style-type: none"> Huisvesting (woninghuur, sociale woningbouw, woonfiscaliteit ...) Ondergeschikte besturen (administratief toezicht op gemeenten, provincies en intercommunales) Openbaar vervoer (streekvervoer, waterwegen, regionale luchthavens, rij-opleiding en -examens, technische keuring ...) Tewerkstellingsbeleid (arbeidsbemiddeling, activeringsbeleid, dienstencheques, betaald educatief verlof ...) Toerisme 	<p>CULTUUR²</p> <ul style="list-style-type: none"> Alternerend leren en beroeps-omscholing en -bijscholing Bibliotheken Jeugdbeleid Media Musea Schone kunsten Sport Vrijtijdsbesteding <p>ONDERWIJS³</p> <p>Met uitzondering van het bepalen van het begin en het einde van de leerplicht, de minimale voorwaarden voor het uitreiken van diploma's en de pensioenregeling</p> <p>PERSOONSGEBONDEN ZAKEN⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> Bijstand aan personen (jeugdbescherming, kinderopvang, gezinsbeleid, bejaarden- en gehandicaptenbeleid ...) Gezondheidsbeleid (eerstelijnszorg, ziekenhuizen, thuiszorg, hulp aan bejaarden ...)

¹ De gewestelijke bevoegdheden worden opgesomd in artikel 6, § 1 Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

² De gemeenschapsbevoegdheden inzake cultuur worden opgesomd in artikel 4 Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

³ Artikel 127, 2° Grondwet.

⁴ De gemeenschapsbevoegdheden inzake persoonsgebonden aangelegenheden worden opgesomd in artikel 5 Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

		<ul style="list-style-type: none">• Justitiehuisen, juridische eerste-lijnsbijstand en elektronisch toezicht
--	--	--

3.3 Verschillende wetten, decreten en ordonnanties over discriminatie

Er zijn in België drie **federale** basiswetten over discriminatie:

- [Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden](#) (**antiracismewet**).
- [Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie](#) (**antidiscriminatiewet**).
- [Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen](#) (**genderwet**).



Het Hof van Cassatie oordeelde in een arrest van 16 september 2013 (nr. C.12.0032.F) dat het discriminatieverbod uit de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet **van openbare orde** is.

Richtinggevend voor de interpretatie van deze wetten zijn de internationale normen en de arresten van het Grondwettelijk Hof.

Naast deze drie federale basiswetten zijn ook nog andere federale wetten van belang, bijvoorbeeld over het uitvoeren van praktijktesten en over de bescherming van klokkenluiders. Belangrijke strafrechtelijke bepalingen over discriminatie, haatspraak en haatmisdrijven zijn onder meer terug te vinden in het Strafwetboek, de negationismewet, de seksismewet en de wet conversiepraktijken.

De **deelstaten** hebben met betrekking tot hun bevoegdheden eigen decreten en ordonnanties over discriminatie aangenomen.



Een overzicht van de internationale normen, federale wetten, deelstatelijke decreten en ordonnanties en relevante arresten van het Grondwettelijk Hof over discriminatie staat op de **website** van Unia.

3.4 Verschillende bevoegde instellingen

Er zijn in België verschillende instellingen bevoegd voor het bestrijden van discriminatie.

- **Unia** is bevoegd voor de federale antiracismewet en antidiscriminatiewet evenals voor de negationismewet. Unia is bovendien een interfederale instelling en is daardoor ook bevoegd voor de regionale decreten en ordonnanties over discriminatie, met uitzondering van de decreten van het Vlaamse gewest en de Vlaamse gemeenschap. Unia is daarnaast als interfederale onafhankelijke instantie belast met de bevordering, de bescherming en de opvolging van de toepassing in België van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.
- Het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen** (IGVM) is bevoegd voor de federale genderwet evenals voor de seksismewet en de bepalingen uit het Strafwetboek over de niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte beelden en opnames (wraakporno). Het IGVM is een federale instelling. Doordat het IGVM samenwerkingsprotocollen afsloot met de gewesten en gemeenschappen kan het ook meldingen behandelen met betrekking tot de bevoegdheden van de gewesten en gemeenschappen, met uitzondering van meldingen die onder de bevoegdheid van het Vlaamse gewest en de Vlaamse gemeenschap vallen.
- Het **Vlaams Mensenrechteninstituut** (VMRI) is bevoegd voor de decreten over discriminatie van het Vlaamse gewest en de Vlaamse gemeenschap. Het VMRI staat in Vlaanderen ook in voor de bevordering, bescherming en opvolging van de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Naast deze drie instellingen bestaat er in België ook een **Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens** (FIRM) dat op federaal niveau bevoegd is voor alle aangelegenheden inzake de bescherming van de mensenrechten waarvoor geen andere onafhankelijke publiekrechtelijke instelling bevoegd is. Het FIRM is daarnaast het centrale informatiepunt voor iedereen die informatie wil over de klokkenluidersregeling en het biedt ondersteuning aan klokkenluiders.

Andere instellingen die actief zijn op het vlak van de mensenrechten zijn onder meer het federale migratiecentrum Myria, het Steunpunt Armoedebestrijding, de Kinderrechtencommissaris, de Centrale Toezichtsraad voor het Gevangeniswezen, de Gegevensbeschermingsautoriteit ...

4 Beschermden kenmerken en structuur van de antidiscriminatie wetgeving

4.1 Beschermden kenmerken



In de **bijlagen** staat een overzicht van de beschermden kenmerken in de federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties.

Bepaalde kenmerken worden beschermd

De wetten, decreten en ordonnanties over discriminatie bieden bescherming tegen discriminatie op basis van een aantal beschermden kenmerken. Het gaat om persoonskenmerken waarvoor men niet heeft gekozen, zoals zogenaamd ras of seksuele oriëntatie, of om kenmerken die fundamenteel zijn voor de identiteit van de persoon, zoals geloof of levensbeschouwing.

- De **antiracismewet** en de equivalente decreten en ordonnanties beschermen tegen discriminatie op basis van raciale kenmerken zoals nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming.
- De **antidiscriminatie wet** en de equivalente decreten en ordonnanties beschermen tegen discriminatie op basis van niet-raciale kenmerken zoals leeftijd, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst of toestand.
- De **genderwet** en de equivalente decreten en ordonnanties beschermen tegen discriminatie op basis van gender-gerelateerde kenmerken zoals geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en medische of sociale transitie.

Deze beschermde kenmerken zijn generiek. Zo kan leeftijd zowel betrekking hebben op oud als op jong, seksuele oriëntatie zowel op homoseksualiteit als op heteroseksualiteit, geloof zowel op gelovig als op ongelovig zijn ...

De beschermde kenmerken in de deelstatelijke decreten en ordonnanties wijken soms af van de beschermde kenmerken in de federale wetten over discriminatie.

Bepaalde kenmerken worden niet beschermd

Bepaalde kenmerken worden **niet** beschermd door de antidiscriminatiewetgeving. Een voorbeeld is het hebben van een bepaalde woonplaats. Sommige gemeenten geven bijvoorbeeld korting aan hun eigen inwoners en maken een onderscheid op basis van de woonplaats. Hiertegen kan de antidiscriminatiewet niet worden ingeroepen.

Taal is een uitzondering

Het kenmerk taal wordt beschermd in de antidiscriminatiewetgeving, maar de bestaande instellingen (Unia, VMRI ...) zijn er niet voor bevoegd. Er werd geoordeeld dat voor discriminaties over het beschermd kenmerk taal een aparte instelling moet worden opgericht, maar dat is tot op heden nog niet gebeurd.

In een aantal gevallen geeft een bepaalde taalvereiste wel aanleiding tot een indirect onderscheid op grond van een raciaal beschermd kenmerk. Een voorbeeld vormt de vereiste in een vacature waarbij een kandidaat werknemer een bepaald taalniveau moet hebben dat helemaal niet in een redelijke verhouding staat tot de aard en de context van de functie. In dit voorbeeld kan worden teruggevallen op de antiracismewet.

Het beschermd kenmerk kan werkelijk of vermeend zijn

Er is sprake van een vermeend kenmerk wanneer een persoon wordt gediscrimineerd omdat die persoon wordt geacht een beschermd kenmerk te vertonen, zonder dat dit effectief het geval is. Het kan bijvoorbeeld gaan om een persoon die zich inzet voor een LGBTQI+-organisatie en die daardoor wordt geacht homoseksueel te zijn.

Voor de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving is het irrelevant of het slachtoffer effectief het betrokken kenmerk heeft of niet. Wat telt is dat tegenover die persoon een onderscheid in behandeling werd gemaakt op basis van een beschermd kenmerk.

De bescherming op basis van een vermeend kenmerk wordt erkend in de rechtspraak¹. Het werd ook expliciet ingeschreven in onder meer de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet.

Het beschermd kenmerk kan eigen of bij associatie zijn

Er is sprake van een kenmerk bij associatie wanneer een persoon wordt gediscrimineerd omdat die persoon een nauwe band heeft met een persoon die drager is van een beschermd kenmerk. Het kan bijvoorbeeld gaan om een moeder die wordt ontslagen omdat ze een kind met een handicap heeft en de werkgever meent dat dit zou kunnen zorgen voor demotivatie en absentisme van de moeder.

In de rechtspraak wordt erkend dat het discriminatieverbod ook geldt voor discriminatie bij associatie². Het principe werd ook expliciet ingeschreven in onder meer de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet.

Meervoudige discriminatie

Steeds vaker wordt expliciet verduidelijkt dat er sprake kan zijn van één of meerdere beschermde kenmerken en dus van meervoudige discriminatie. Dat is bijvoorbeeld het geval in de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet. Men maakt bij meervoudige discriminatie een onderscheid tussen cumulatieve en intersectionele discriminatie.

¹ EHRM 13 december 2005, Timichev tegen Rusland (nr. 55762/00 en 55974/00) (discriminatie op basis van de vermeende etnische afstamming). Zie in België bijv. correctionele rechtbank Luik, afdeling Hoei, 13 juni 2019, www.unia.be (agressie tegenover een man die er volgens de daders uitzag als een homoseksueel).

² EHRM 22 maart 2016, Guberina tegen Kroatië (nr. 23682/13) (discriminatie van een man bij de toegang tot huisvesting wegens de handicap van zijn kind); EHRM Skorjanec tegen Kroatië 28 maart 2017 (nr. 25536/14) (agressie tegenover een man die werden aanzien als Roma); EU-HvJ 17 juli 2008, S. Coleman tegen Attridge Law & Steve Law (nr. C-303/06), (vrouw bij tewerkstelling gediscrimineerd wegens de handicap van haar kind) en EU-HvJ 16 juli 2015, CHEZ Raspredelenie Bulgaria AD v. Komisia za zashtita diskriminatsia (nr. C-83/14) (vrouw gediscrimineerd wegens het feit dat ze in een buurt woont waar de meeste bewoners Roma zijn). Zie in België bijv. arbeidsrechtbank Leuven, 10 december 2013, www.unia.be (ontslag manager fitnesszaal wegens de handicap van zijn kind).

- **Cumulatieve discriminatie** (of gecumuleerde discriminatie) is de situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde kenmerken die bij elkaar worden opgeteld, maar die scheidbaar blijven.



Bijvoorbeeld: een 44-jarige man wordt niet aangeworven omdat de werkgever veronderstelt dat hij niet zal kunnen werken in een team dat bestaat uit enkel vrouwen tussen 20 en 30 jaar oud. De man wordt dubbel (cumulatief) gediscrimineerd, namelijk op basis van zijn leeftijd en op basis van zijn geslacht.

- **Intersectionele discriminatie** is de situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde kenmerken die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden.



Bijvoorbeeld: een luxehotel weigert de toegang tot een vrouw van Aziatische afkomst omdat men vermoedt dat zij seksuele diensten zou verlenen aan klanten. Een vrouw van niet-Aziatische afkomst of een man van Aziatische afkomst zou wel toegang krijgen. De combinatie vrouw en Aziatische afkomst leidt in dit geval tot (intersectionele) discriminatie.

Aan de hand van een **voorbeeld**¹ kan worden verduidelijkt hoe men te werk kan gaan om cumulatieve en intersectionele discriminatie van elkaar te onderscheiden.

Een homoseksuele jongen kreeg geen tegemoetkoming voor de terugbetaling van het HPV-vaccin. De arbeidsrechtbank oordeelde dat er sprake was van discriminatie op basis van geslacht en seksuele oriëntatie.

¹ Arbeidsrechtbank Brussel (Nederlandstalige), 18 maart 2022, www.unia.be.

- Discriminatie op basis van geslacht: 12 tot 18-jarige **jongens** worden ongunstiger behandeld dan **meisjes** uit dezelfde leeftijdscategorie wat betreft de tegemoetkoming voor de terugbetaling van het HPV-vaccin.
- Discriminatie op basis van seksuele oriëntatie: De vaccinatie van meisjes biedt onrechtstreeks bescherming aan **heteroseksuele** jongens die met hen seksuele contacten hebben. **Homoseksuele** jongens hebben deze onrechtstreekse bescherming niet.

Om te bepalen of er sprake is van cumulatieve of intersectionele discriminatie kan men de volgende vraag stellen:

De jongen wordt gediscrimineerd omdat hij man en homoseksueel is. Als hij alleen man was geweest en niet homoseksueel, zou hij dan nog worden gediscrimineerd? Of als hij alleen homoseksueel was geweest en geen man zou hij dan nog worden gediscrimineerd?

Als het antwoord negatief is, d.w.z. als de jongen niet zou worden gediscrimineerd als hij slechts één van de beschermde kenmerken had, dan is er sprake van intersectionele discriminatie. Als het antwoord positief is, d.w.z. als de jongen wel zou worden gediscrimineerd als hij slechts één van de beschermde kenmerken had, dan is er sprake van cumulatieve discriminatie.

In dit geval is het antwoord negatief en is er sprake van **intersectionele discriminatie**. Als de jongen een heteroseksuele man was, dan zou hij onrechtstreeks worden beschermd. Als de jongen een lesbische vrouw was, dan zou hij recht hebben op een tegemoetkoming voor de terugbetaling van het HPV-vaccin.

Indicatieve definities van de beschermde kenmerken

De wetgever heeft de beschermde kenmerken niet gedefinieerd. De juiste draagwijdte van een beschermd kenmerk wordt ingevuld door de rechters aan de hand van de concrete feiten. Voor een aantal beschermde kenmerken, zoals huidskleur of zwangerschap, is de invulling in wezen duidelijk. Voor andere beschermde kenmerken, zoals sociale toestand of gezinsverantwoordelijkheden, is dat minder het geval. Voor een aantal beschermde kenmerken kunnen uit de parlementaire voorbereiding, de rechtspraak en de rechtsleer aanwijzingen worden gehaald over de invulling ervan.

In de onderstaande tabel worden indicaties gegeven over de invulling van een aantal beschermde kenmerken die op het eerste gezicht minder duidelijk zijn. In een aantal gevallen wordt verwezen naar de invulling die Unia geeft aan het beschermd kenmerk.

Beschermd kenmerk	Indicatieve definitie	Bron
Afkomst	<p>“De term afkomst is overgenomen uit het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie dat ertoe strekt het antisemitisme te beteugelen. Het antisemitisme uit het nazitijdperk steunde op een bepaling van het jodendom met verwijzing naar het feit dat de grootouders van het individu van Joodse afkomst waren. Het begrip afkomst is de enige waarborg tegen het antisemitisme voor joden wier nationale afstamming onbekend is of die, als niet-praktizerenden, moeilijk kunnen bewijzen dat zij tot een cultuur of een volk behoren.”</p>	<p>Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsvoorstel tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, <i>Parl.St.</i> 1980-81, nr. 241/9, 22.</p>
Burgerlijke staat	<p>Burgerlijke staat verwijst naar de huwelijkse staat van een persoon en vergelijkbare statuten zoals de feitelijke samenwoning en het geregistreerd partnerschap. Ook het feit dat men alleenstaande is valt onder het begrip burgerlijke staat.</p>	<p>www.unia.be</p>
Fysieke of genetische eigenschap	<p>Fysieke of genetische eigenschappen verwijst naar eigenschappen waarvoor de persoon al dan niet zelf heeft gekozen zoals gestalte, kaalheid, wijnvlekken, littekens, piercings, tatoeages ...</p> <p>“Voor wat verstaan moet worden onder fysieke eigenschap kan verwezen worden naar de gebruikelijke betekenis van de woorden, i.e. hetgeen tot het lichaam behoort of er betrekking op heeft (cf. C. BAYART, <i>Discriminatie tegenover differentiatie</i>, Gent, Larcier, 2004, 389). In het kader van de huidige antidiscriminatiewet kunnen niet enkel aangeboren fysieke eigenschappen, dus eigenschappen waarvoor men niet zelf koos, geïsoleerd worden, maar ook eigenschappen die hun oorsprong vinden in de vrije keuze van de betrokkene (cf. A. MAES, “Lichtzinnig omspringen met zwaarwichtige problematiek: discriminatie van sollicitant met morbide obesitas”, <i>Soc. Kron.</i> 2018, 173).”</p> <p>“Het beschermd kenmerk genetische eigenschap ligt eigenlijk vervalpt in de begrippen fysieke eigenschap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand en werd aan de beschermde kenmerken toegevoegd met het oog op coherentie. In zijn normaal woordgebruik verwijst dit naar een eigenschap die betrekking heeft op de genen en de erfelijkheid.”</p>	<p>Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Aalst, 8 februari 2023, www.unia.be.</p> <p>Zie ook E. BREMS en J. VRIELINK, “Een verschil tussen gekozen en ongekomen discriminatie?”, <i>Juristenkrant</i> 23 december 2009, 12-13 en M. EGLEM, “Bescherming tegen <i>lookism</i> of slechts schone schijn”, <i>Leuven Blog for Public Law</i> 11 mei 2023.</p>

<p>Geboorte</p>	<p>Geboorte verwijst naar de familiale verwantschap in opgaande lijn en de ongelijke behandeling gebaseerd op die verwantschap.</p> <p>Discriminatie op basis van geboorte viseert enerzijds de familiale context waarin een kind wordt geboren (onder meer: kinderen geboren buiten het huwelijk, kinderen met een alleenstaande moeder, geadopteerde kinderen, kinderen van een homoseksueel of lesbisch paar ...) en anderzijds ook (samen met de beschermde kenmerken sociale positie/afkomst) bijvoorbeeld de belemmering van de sociale mobiliteit van de kinderen door de sociale positie van de ouders.</p> <p>Het feit broer of zus te zijn van iemand.</p>	<p>www.unia.be</p> <p>Arbeidshof Brussel (Nederlandstalig), 22 augustus 2017 en Arbeidshof Luik, afdeling Luik, 28 april 2023.</p>
<p>Geloof of levensbeschouwing</p>	<p>Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, hierin gevolgd door het EU-Hof van Justitie, geeft een ruime invulling aan het begrip geloof of levensbeschouwing. Het betreft zowel het recht om een geloof of levensbeschouwing te hebben (<i>forum internum</i>) als onder meer het recht om dit zowel in het openbaar als in privé tot uitdrukking te brengen (<i>forum externum</i>) (Achbita, § 27 en 28). Niet elke uiting die geïnspireerd is op een geloof- of levensbeschouwing valt evenwel onder de bescherming van artikel 9 EVRM. Er moet een nauwe en directe band zijn tussen de uiting en het geloof of de levensbeschouwing (Eweida, § 82).</p> <p>Er moet sprake zijn van “een visie waar een zekere kracht van uitgaat, alsook ernst, samenhang en belang” (Campbell en Cosans, § 36).</p> <p>Worden bijvoorbeeld beschouwd als geloof- of levensbeschouwing door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens: Jehovah’s Getuigen (EHRM 26/9/1996, Manoussakis tegen Griekenland), de Scientologykerk (EHRM 5/4/2007, Church of Scientology tegen Moskou/Rusland), pacifisme (ECRM 12/10/1978, Arrowsmith tegen Verenigd Koninkrijk), veganisme (ECRM 10/2/1992, C.W. tegen Verenigd Koninkrijk), het niet meedoen aan de praktijk van jagen (EHRM 29/4/1999, Chassagnou tegen Frankrijk), de Bhagwan (Osho) beweging (EHRM 6/8/2008, Leela Förderkreiss tegen Duitsland) ...</p> <p>In de voorbereidende werken van de antidiscriminatiewet werd verwezen naar</p>	<p>EHRM 25 februari 1982, nr. 7743/76 (Campbell en Cosans tegen Verenigd Koninkrijk); EHRM 15 januari 2013, nr. 48420/10 (Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk) en EU-HvJ 14 maart 2017, nr. C-157/15 (Achbita tegen G4S).</p> <p>Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp tot versterking van de wetgeving rond racisme, <i>Parl.St.</i> 2000-01, nr. 1407/5, 10.</p>

	overtuigingen die verband houden met vragen over het al dan niet bestaan van een god. De rechtsleer oordeelt dat deze invulling te beperkt is, want het zou betekenen dat atheïsme, agnosticisme, vrijzinnigheid, godsdiensten zonder god (bijvoorbeeld in het Boeddhisme en Jāinisme) niet zouden worden beschermd.	
Genderexpressie	“Genderexpressie verwijst naar de manier waarop mensen (onder meer door kledij, spraak en manier van gedragen) vormgeven aan hun genderidentiteit, en de manier waarop deze gepercipieerd wordt door anderen. Gewoonlijk trachten mensen hun genderexpressie in overeenstemming te brengen met hun genderidentiteit, of genderidentiteiten, ongeacht het geslacht dat hen werd toegewezen bij de geboorte. Genderexpressie omvat eveneens occasionele, of tijdelijke vormen van uitdrukking geven aan gender.”	Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen met het oog op de uitbreiding ervan naar genderidentiteit en genderexpressie, <i>Parl.St.</i> 2013-14, nr. 3483/1, 4.
Genderidentiteit	“Genderidentiteit verwijst naar de diepe innerlijke overtuiging en individuele beleving van eenieder van het eigen gender, dat al dan niet overeenkomt met het geslacht dat bij geboorte werd toegewezen, met inbegrip van de eigen lichaamsbeleving.”	Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen met het oog op de uitbreiding ervan naar genderidentiteit en genderexpressie, <i>Parl.St.</i> 2013-14, nr. 3483/1, 4.
Gezinsverantwoordelijkheden	<p>“Het begrip gezinsverantwoordelijkheden verwijst naar de situatie die zich voordoet wanneer personen verantwoordelijk zijn voor kinderen ten laste of die bij hen gedomicilieerd zijn, of familieleden die hulp of bijstand nodig hebben vanwege hun kwetsbaarheid of omwille van een situatie van afhankelijkheid.”</p> <p>“Onder het beschermd kenmerk gezinsverantwoordelijkheden vallen de beschermde kenmerken adoptie, vaderschap en meemoederschap. Door het onderbrengen van deze kenmerken onder de overkoepelende term gezinsverantwoordelijkheden wordt vermeden dat de lijst van beschermde kenmerken onwerkbaar zou worden.”</p> <p>“Wat het begrip gezin betreft is er geen standaardvereiste van samenwonen, bloed- of aanverwantschap nodig ten einde van gezinsverantwoordelijkheden te kunnen spreken.”</p>	Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp 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, <i>Parl.St.</i> 2021-22, nr. 2813/1, 15 en 48-50.
Gezondheidstoestand	Gezondheidstoestand verwijst naar de gezondheidstoestand in het verleden of het	www.unia.be

	<p>ziekteverleden, de huidige toestand van iemands gediagnosticeerde fysieke of psychische aandoening, of de toekomstige of redelijkerwijs te verwachten gezondheidstoestand.</p> <p>Bij het beschermd kenmerk gezondheidstoestand gaat het niet noodzakelijk over aandoeningen die van lange duur zijn. Chronische of degeneratieve ziektes en psychische aandoeningen kunnen bovendien ook onder het beschermd kenmerk 'handicap' vallen.</p>	
Handicap	<p>Het EU-Hof van Justitie definieert – in de context van arbeid – handicap als “een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen” (arrest Chacón Navas, § 43 en Nobel Plastiques, § 51).</p> <p>In het arrest-Jette ring (§ 47) definieerde het EU-Hof van Justitie handicap als “een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is”.</p> <p>Een handicap kan dus niet alleen aangeboren zijn of veroorzaakt door een ongeval, maar ook het gevolg zijn van een geneeslijke of ongeneeslijke ziekte.</p>	<p>EU-HvJ 11 juli 2006, nr. C-13/05 (Chacón Navas tegen Eurest Colectividades SA); EU-HvJ 11 april 2013, nr. C-335/11 en C-337/11 (HK Danmark als lasthebber van Jette Ring tegen Dansk almennyttigt Boligselskab en HK Danmark tegen Dansk Arbejdsgiverforening als lasthebber van Pro Display A/S) en EU-HvJ 11 september 2019, nr. C-397/18 (DW tegen Nobel Plastiques Ibérica SA).</p>
Leeftijd	<p>Leeftijd verwijst naar de leeftijd als dusdanig maar ook naar leeftijdsgroepen zoals jongeren, personen van middelbare leeftijd, ouderen ...</p>	<p>www.unia.be</p>
Medische of sociale transitie	<p>“Medische of sociale transitie vervangt de term geslachtsverandering. De term geslachtsverandering, die achterhaald is, werd ingeschreven in een tijd dat de kennis van de realiteit van trans personen nog beperkt was. Er werd aangenomen dat een trans persoon steeds een geslachtsbevestigende heelkundige ingreep zou willen ondergaan om te komen tot een</p>	<p>Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp houdende 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</p>

	<p>zogenoeten “geslachtsverandering”. Sindsdien is geweten dat transitie een uitermate persoonlijk proces is dat meerdere vormen kan aannemen, en dat genderbevestigende heelkunde slechts een van de mogelijke sub-aspecten is.”</p> <p>“Bij een medische transitie worden de kenmerken van het lichaam veranderd door bijvoorbeeld een hormoonbehandeling of een operatie. Een sociale transitie kan inhouden dat iemand diens geslachtskenmerken en voornaamwoorden verandert, of zelfs dat die zich gaat kleden en gedragen op een manier die meer in overeenstemming is met diens genderidentiteit. Een wettelijke overgang is simpelweg het veranderen van de officiële geslachtsregistratie op de geboorteakte en eventueel het veranderen van de voornaam. Deze veranderingen vallen ook onder het bredere begrip sociale transitie.”</p>	<p>10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, <i>Parl.St.</i> 2022-23, nr. 3366/1, 7 en 40.</p>
Nationale of etnische afstamming	<p>Nationaliteit verwijst naar de staatkundige en juridische nationaliteit van een persoon. Het begrip nationale afstamming verwijst naar de herkomst van iemand. Het dient als een ruimer begrip te worden aanzien, dat ook nationaliteit omvat. Het kan daarbij ook gaan om personen die hun nationaliteit hebben gewijzigd.</p> <p>Bij het begrip etnische afstamming ligt de klemtoon op de culturele identiteit van een groep (bijv. Roma’s, Sikhs ...).</p>	<p>Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp tot versterking van de wetgeving rond racisme, <i>Parl.St.</i> 2000-01, nr. 1407/1, 10.</p>
Samenstelling van het gezin	<p>“Gezin is eenieder die gewoonlijk dezelfde woning bewoont en die een gemeenschappelijke woning bewoont; het bestaat hetzij uit een persoon die gewoonlijk alleen woont, hetzij uit twee of meer personen die al dan niet door familiebanden verbonden zijn.”</p> <p>“Samenstelling van het gezin wordt ingevoerd om de diversiteit van gezinsstructuren te beschermen, in het bijzonder eenoudergezinnen, die voornamelijk worden gevormd door vrouwen die onvoldoende worden beschermd door de huidige kenmerken (geslacht, burgerlijke staat, vermogen, enz.), en ook om discriminatie op basis van gezinsverantwoordelijkheden expliciet te verbieden, in overeenstemming met Verdrag nr. 156 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over werknemers met gezinsverantwoordelijkheden, ondertekend en geratificeerd door België op 10 april 2015.”</p>	<p>Artikel 4, 16° Decreet van het Waals Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en Waals Parlement, <i>Projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination</i>, <i>Parl.St.</i> 2018-19 nr. 1362/1, 22.</p>

<p>Sekse-kenmerken</p>	<p>“Mensen met een variatie van het fenotypische, chromosomale of gonadale geslacht worden interseksuele personen genoemd. Deze variaties kunnen waarneembaar zijn van bij de geboorte of pas later in het leven zichtbaar worden. De geslachtskenmerken van interseksuele mensen stemmen echter niet overeen met de – in wezen binaire – maatschappelijke normen die uitmaken of iemand een mannelijke dan wel een vrouwelijke identiteit heeft. Dit verschil tussen de maatschappelijke normen en de geslachtskenmerken van interseksuele mensen legt op de betrokkenen een normaliserende druk die erin veruit de meeste gevallen toe leidt dat zij ertoe worden aangemaand deze kenmerken te wijzigen. In de huidige stand van zaken moeten deze mensen specifiek worden beschermd tegen discriminatie waarvan zij op grond van hun seksuele kenmerken het slachtoffer zouden kunnen zijn.”</p>	<p>Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap betreft. Amendement nr. 13 ingediend in de plenaire vergadering, <i>Parl.St.</i> 2019-20, nr. 165/9, 2.</p>
<p>Seksuele oriëntatie</p>	<p>“Het vermogen van personen om zich diep emotioneel, affectief en seksueel aangetrokken te voelen tot, en intieme en seksuele relaties te hebben met personen van het andere geslacht, hetzelfde geslacht of meer dan één geslacht.”</p> <p>“Het is correcter om te spreken van seksuele oriëntatie in het Nederlands, in plaats van seksuele geaardheid, om zo de coherentie te verzekeren met de term <i>orientation sexuelle</i> in de Franstalige versie van de wet en de term <i>sexual orientation</i> uit internationale wetgeving en beleid die België onderschrijft.”</p>	<p>Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp tot wijziging van het Strafwetboek met het oog op het strafbaar stellen van conversiepraktijken, <i>Parl.St.</i> 2022-23, nr. 3429/1, 4 en Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp houdende 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, <i>Parl.St.</i> 2022-23, nr. 3366/1, 7.</p>
<p>Sociale afkomst of toestand</p>	<p>Sociale afkomst betreft het behoren tot een bepaalde sociale klasse (adel, familie, sociaal netwerk ...).</p> <p>“Sociale afkomst werd uitgebreid met de sociale toestand teneinde rekening te houden met bijvoorbeeld de situatie van daklozen, werkzoekenden, analfabeten of ongeletterde personen, personen die in moeilijke sociaal-economische omstandigheden leven, personen die uit de prostitutie treden of getreden zijn, of personen met een gerechtelijk verleden.”</p>	<p>www.unia.be</p> <p>Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, <i>Parl.St.</i> 2006-07, nr. 2722/1, 17/18 en Kamer van volksvertegenwoordigers, Wetsontwerp houdende 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</p>

		10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, <i>Parl.St.</i> 2022-23, nr. 3366/1, 7 en 40.
Vakbondsovertuiging	Onder vakbondsovertuiging wordt verstaan (1) het lidmaatschap van een vakorganisatie, (2) de syndicale overtuiging en (3) de syndicale activiteit. Syndicale overtuiging heeft betrekking op werknemers die lid zijn van een vakbond, maar ook op werknemers die geen lid zijn van een vakbond en die zich verenigen in een spontane (syndicale) actie.	Grondwettelijk Hof 2 april 2009, nr. 64/2009, overw. B.8.3. en Arbeidsrechtbank Waals-Brabant, afdeling Waver, 8 december 2023, www.unia.be .
Verblijfsstatus	“Om de strijd aan te gaan met discriminatie op grond van de verblijfsstatus is de verboden discriminatiegrond nationaliteit (indirecte discriminatie op basis van nationaliteit) niet zo nuttig, want de reden waarom de kandidaat-huurder wordt geweigerd is niet zijn nationaliteit maar verblijfsstatus in België. De migrantenbevolking of nieuwkomers op het Belgische grondgebied of met een tijdelijke verblijfsmachtiging kunnen het voorwerp zijn van specifieke, maar evenzeer onrechtvaardige discriminatie.”	Brussels Parlement, Ontwerp van ordonnantie tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode <i>Parl.St.</i> 2021-22 nr. A-538/1, 7.
Vermogen	Vermogen verwijst naar het beschikken over financiële draagkracht, van welke aard ook.	www.unia.be
Zogenaamd ras	“Het gebruik van de term ras kan in de feiten de indruk geven dat de wetgever het bestaan van verschillende rassen bevestigt, terwijl dit concept wetenschappelijk onbestaande is, daarom opteren wij ervoor de term ras vergezeld te laten gaan van het adjectief zogenaamd, dit om erop te duiden dat dit onderscheid enkel bestaat in de geest van de racist en dus niet met een werkelijkheid overeenstemt.”	Senaat, Wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, <i>Parl.St.</i> 2000-01, nr. 12/6, 3.

4.2 Structuur van de antidiscriminatiewetgeving

De federale wetten (met inbegrip van het Strafwetboek voor wat haatmisdrijven betreft) en de deelstatelijke ordonnanties en decreten over discriminatie bevatten drie soorten bepalingen, namelijk bepalingen over discriminatie, haatmisdrijven en haatspraak.

- **Discriminatie** is het maken van een onderscheid, op basis van een beschermd kenmerk, dat niet kan worden gerechtvaardigd door de rechtvaardigingsmechanismen die in de wet, het decreet of de ordonnantie werden opgenomen. Discriminatie wordt in eerste instantie burgerrechtelijk beteugeld. Maar sommige vormen van discriminatie, zoals bijvoorbeeld discriminatie door een ambtenaar, worden ook strafrechtelijk beteugeld.
- **Haatmisdrijven** zijn misdrijven waarbij de dader handelde vanuit een discriminerende drijfveer. Er is sprake van een discriminerende drijfveer wanneer één van de drijfveren van de dader bestaat uit de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens een beschermd kenmerk (eventueel vermeend of bij associatie). De aanwezigheid van een discriminerende drijfveer kan leiden tot een strafverzwaring.
- **Haatspraak** zijn misdrijven die verband houden met het overschrijden van de grenzen van de vrije meningsuiting zoals het publiekelijk aanzetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld tegenover personen of groepen wegens een beschermd kenmerk.

Hieronder wordt een schematische voorstelling gegeven van de bepalingen over discriminatie (burgerrechtelijk en strafrechtelijk), haatmisdrijven en haatspraak uit de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet (en het Strafwetboek). Merk op dat in de federale wetten de strafrechtelijke aanpak van discriminatie verschillend is in enerzijds de antidiscriminatiewet en anderzijds de antiracismewet en de genderwet. Daarnaast bevat de antiracismewet uitgebreidere bepalingen over haatspraak.



In de **bijlagen** staat een overzicht van de strafrechtelijke bepalingen in de federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties.

4.3 Schematische voorstelling federale wetten over discriminatie (vóór en na de inwerkingtreding van het nieuwe Strafwetboek)

4.3.1 Situatie vóór de inwerkingtreding van het nieuwe Strafwetboek

	Discriminatie burgerrechtelijk	Discriminatie strafrechtelijk	Haatspraak	Haatmisdrijven
Raciale kenmerken	Discriminatie alle domeinen (art. 12 ARW)	Discriminatie door ambtenaar (art. 23 ARW) Discriminatie bij aanbieden goederen en diensten (art. 24 ARW) Discriminatie bij arbeid (art. 25 ARW) Niet voegen naar een stakingsbevel (art. 26 ARW)	Aanzetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld (art. 20, 1°-4° ARW) Erkende genocides ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen te rechtvaardigen of goedkeuren (art. 20, 5° ARW) Verspreiden van denkbeelden gegrond op rassenhaat of rassuperioriteit (art. 21 ARW) Behoren of meewerken aan groep die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie verkondigt (art. 22 ARW)	Misdrijf waarbij één van de drijfveren van de dader bestaat uit de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens één of meer beschermde kenmerken (Strafwetboek)
Niet-raciale kenmerken	Discriminatie alle domeinen (art. 14 ADW)	Discriminatie door ambtenaar (art. 23 ADW) Niet voegen naar een stakingsbevel (art. 24 ADW)	Aanzetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld (art. 22 ADW)	Misdrijf waarbij één van de drijfveren van de dader bestaat uit de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens één of meer beschermde kenmerken (Strafwetboek)
Gender-kenmerken	Discriminatie alle domeinen (art. 19 Genderwet)	Discriminatie door ambtenaar (art. 28 Genderwet) Discriminatie bij aanbieden	Aanzetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld (art. 27 Genderwet)	Misdrijf waarbij één van de drijfveren van de dader bestaat uit de haat tegen, het misprijzen van of de

		goederen en diensten (art. 28/1 Genderwet)		vijandigheid tegen een persoon wegens één of meer beschermde kenmerken (Strafwetboek)
		Discriminatie bij arbeid (art. 28/2 Genderwet)		
		Niet voegen naar een stakingsbevel (art. 29 Genderwet)		

4.3.2 Situatie na de inwerkingtreding van het nieuwe Strafwetboek

	Discriminatie burgerrechtelijk	Discriminatie strafrechtelijk	Haatspraak	Haatmisdrijven
Raciale kenmerken	Discriminatie alle domeinen (art. 12 ARW)	Discriminatie door ambtenaar (art. 253 Sw.) Discriminatie bij aanbieden goederen en diensten (art. 254 Sw.) Discriminatie bij arbeid (art. 255 Sw.) Niet voegen naar een stakingsbevel (art. 26 ARW)	Aanzetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld (art. 250, 1°-4° Sw.) Erkende genocides ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen te rechtvaardigen of goedkeuren (art. 250, 5° Sw.) Verspreiden van denkbeelden gegrond op rassenhaat of rassuperioriteit (art. 251 Sw.) Behoren of meewerken aan groep die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie verkondigt (art. 252 Sw.)	Misdrijf waarbij een van de drijfveren van de dader bestaat uit de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens één of meer beschermde kenmerken (Strafwetboek)
Niet-raciale kenmerken	Discriminatie alle domeinen (art. 14 ADW)	Discriminatie door ambtenaar (art. 253 Sw.) Discriminatie bij aanbieden goederen en diensten (art. 254 Sw.)	Aanzetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld (art. 250, 1°-4° Sw.) Behoren of meewerken aan groep die kennelijk	Misdrijf waarbij één van de drijfveren van de dader bestaat uit de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens één of

		<p>Discriminatie bij arbeid (art. 255 Sw.)</p> <p>Niet voegen naar een stakingsbevel (art. 24 ADW)</p>	<p>en herhaaldelijk discriminatie of segregatie verkondigt (art. 252 Sw.)</p>	<p>meer beschermde kenmerken (Strafwetboek)</p>
Gender-kenmerken	<p>Discriminatie alle domeinen (art. 19 Genderwet)</p>	<p>Discriminatie door ambtenaar (art. 253 Sw.)</p> <p>Discriminatie bij aanbieden goederen en diensten (art. 254 Sw.)</p> <p>Discriminatie bij arbeid (art. 255 Sw.)</p> <p>Niet voegen naar een stakingsbevel (art. 29 Genderwet)</p>	<p>Aanzetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld (art. 250, 1°-4° Sw.)</p> <p>Behoren of meewerken aan groep die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie verkondigt (art. 252 Sw.)</p>	<p>Misdrijf waarbij één van de drijfveren van de dader bestaat uit de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens één of meer beschermde kenmerken (Strafwetboek)</p>

4.4 Twee pistes: burgerrechtelijk of strafrechtelijk

Discriminatie kan burgerrechtelijk en in sommige gevallen strafrechtelijk worden beteugeld.

- **Burgerrechtelijk** betekent dat het slachtoffer voor de burgerlijke rechter (rechtbank van eerste aanleg, arbeidsrechtbank of ondernemingsrechtbank) de aansprakelijkheid laat vaststellen van de persoon die discrimineerde en herstel vraagt voor de geleden schade (individueel belang). De wet voorziet hiervoor in een specifieke procedure (een stakingsvordering bij de voorzitter van de rechtbank ingesteld en behandeld *zoals* in kort geding).

Belangrijk is dat hier geen (kwaadwillig) opzet van de dader moet worden aangetoond en dat de wet voorziet in een verschuiving van de bewijslast.

- **Strafrechtelijk** betekent dat het slachtoffer een klacht indient wegens inbreuken op de strafwetgeving bij de politie of het openbaar ministerie (parket). Het openbaar ministerie beslist over het gevolg dat aan die klacht moet worden gegeven (collectief belang). De dader kan veroordeeld worden tot een gevangenisstraf, werkstraf, geldboete ... Het slachtoffer kan via een burgerlijke partijstelling herstel vragen voor de geleden schade.

Belangrijk is hier dat het (kwaadwillig) opzet van de dader moet worden aangetoond en dat de wet niet voorziet in een verschuiving van de bewijslast (strafrechtelijk geldt het principe van het vermoeden van onschuld).



De antidiscriminatiewetgeving is zowel van toepassing op **natuurlijke personen** als op **rechtspersonen** (zie bijvoorbeeld artikel 33 antiracismewet, 31 antidiscriminatiewet en 36 genderwet). Partijen kunnen de antidiscriminatiewetgeving dus niet buiten werking stellen door een constructie op te zetten met een rechtspersoon (arbeidsrechtbank Brussel (Nederlandstalige), 3 september 2019, www.unia.be).

5 Discriminatie – burgerrechtelijk

5.1 Wanneer is er sprake van discriminatie?

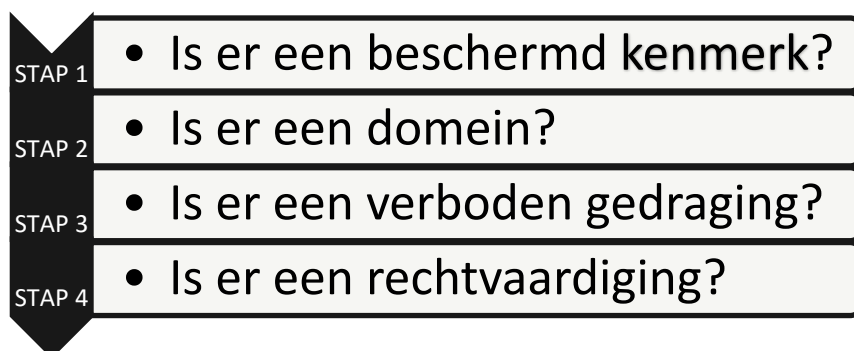
In de federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties over discriminatie worden de begrippen ‘onderscheid’ (of ‘ongelijke behandeling’) en ‘discriminatie’ gebruikt. De term ‘onderscheid’ (of ‘ongelijke behandeling’) is neutraal en zegt niets over het al dan niet toegelaten zijn van een maatregel of handeling. De term ‘discriminatie’ daarentegen heeft betrekking op een ontoelaatbaar onderscheid.

Het maken van een onderscheid is dus niet noodzakelijk een discriminatie.



Bijvoorbeeld: een bedrijf organiseert cursussen voor haar medewerkers en zoekt daarvoor een leraar Duits. Er dient zich een kandidaat aan die de Duitse taal totaal niet machtig is. Het is gerechtvaardigd dat de functie niet naar de kandidaat gaat. Er is m.a.w. sprake van een (toegelaten) onderscheid, maar niet van een (verboden) discriminatie. De situatie zou anders liggen wanneer de kandidaat wel Duits zou kunnen, maar geweigerd zou worden enkel en alleen omdat hij bijvoorbeeld homoseksueel is.

Er dienen vier stappen te worden doorlopen om te beoordelen of er sprake is van een (toegelaten) onderscheid of een (verboden) discriminatie. Die stappen zijn als volgt:



Zoals hierboven werd aangegeven, zijn er, onder meer ingevolge de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en de deelstaten, verschillende wetten, decreten en ordonnanties over discriminatie. De structuur van deze wetten, decreten en ordonnanties is in grote lijnen gelijklopend en er worden gelijkaardige termen en principes gehanteerd, maar niettemin bevatten ze – soms subtiele – verschillen op het vlak van de beschermde kenmerken, de domeinen, de verboden

gedragingen, de rechtvaardigingsmechanismen ... Vandaar dat eerst moet worden nagegaan welke wet, decreet of ordonnantie van toepassing is. Vervolgens dienen de vier stappen te worden afgetoetst aan de bepalingen van de toepasselijke wet, het toepasselijk decreet of de toepasselijke ordonnantie. Soms kunnen er aanknopingspunten gevonden worden in bijvoorbeeld zowel een wet als een decreet, of in twee verschillende wetten, en zijn beide van toepassing (bijvoorbeeld een fitness-zaak heeft een aanknopingspunt met sport (gemeenschapsbevoegdheid) en met commerciële activiteiten (federale bevoegdheid)).

5.1.1 Stap 1: is er een beschermd kenmerk?

Niet alle kenmerken worden beschermd door de antidiscriminatiewetgeving. De eerste stap is dan ook nagaan of er in de wet, het decreet of de ordonnantie een beschermd kenmerk aanwezig is dat kan worden ingeroepen. Zie *supra* voor meer informatie over de beschermde kenmerken.



In de **bijlagen** staat een overzicht van de beschermde kenmerken in de federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties.

5.1.2 Stap 2: is er een domein?

De werkingssfeer van de antidiscriminatiewetgeving is niet onbeperkt. Activiteiten die zich in de **privésfeer** situeren worden bijvoorbeeld uitgesloten. De wetgeving is ook van toepassing op de aanbieders van goederen en diensten, maar niet op de afnemers ervan. **Consumenten** hebben dus de vrije keuze om bijvoorbeeld te kopen bij winkel X en niet bij winkel Y.



Het **toepassingsdomein** van de (federale) antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet is als volgt:

- Toegang tot en aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn.
- Sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg.
- Sociale voordelen.
- Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.
- Arbeidsbetrekkingen.
- Vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal.
- Lidmaatschap van of betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden.
- Toegang tot en deelname aan, alsook elke andere uitoefening, van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

De tweede stap is dan ook nagaan of de maatregel of handeling onder het toepassingsgebied valt van de wet, het decreet of de ordonnantie over discriminatie. Dit hangt samen met de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en de deelstaten. Huisvesting is bijvoorbeeld een gewestelijke bevoegdheid. Een discriminatie op het vlak van huisvesting voor een pand gelegen in het Waalse Gewest moet bijvoorbeeld worden beoordeeld aan de hand van het Decreet van het Waalse Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie dat in het toepassingsgebied expliciet verwijst naar huisvesting (artikel 5, § 1, 3°).



In de **bijlagen** staat een overzicht van de toepassingsdomeinen in de federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties.

5.1.3 Tussenstap: bepalen van de bevoegde instelling

Aan de hand van het beschermd kenmerk en het domein kan worden bepaald welke instelling bevoegd is. Volgende voorbeelden illustreren dit:



Een chauffeur van de TEC weigert een persoon met een handicap op de bus.

Bevoegdheid? De TEC is een gewestelijke bevoegdheid.

Stap 1: beschermd kenmerk? Handicap.

Stap 2: domein? Toegang tot diensten die publiekelijk beschikbaar zijn.

Besluit: Unia is bevoegd op basis van het decreet van het Waalse gewest.



Een treinbegeleider van de NMBS weigert een trans man op de trein.

Bevoegdheid? De NMBS is een federale bevoegdheid.

Stap 1: beschermd kenmerk? Medische of sociale transitie.

Stap 2: domein? Toegang tot diensten die publiekelijk beschikbaar zijn.

Besluit: IGVM is bevoegd op basis van de federale genderwet.



Een chauffeur van De Lijn weigert een vrouw met een hoofddoek op de bus.

Bevoegdheid? De Lijn is een gewestelijke bevoegdheid.

Stap 1: beschermd kenmerk? Geloof of levensbeschouwing.

Stap 2: domein? Toegang tot diensten die publiekelijk beschikbaar zijn.

Besluit: VMRI is bevoegd op basis van het Vlaams decreet.



Een dove, zwangere vrouw solliciteert bij een bedrijf en wordt niet aangeworven omwille van haar handicap en zwangerschap.

Bevoegdheid? Arbeidsrecht (contractuele arbeidsrelaties) is een federale bevoegdheid.

Stap 1: beschermd kenmerk? Handicap en zwangerschap.

Stap 2: domein? Arbeidsbetrekkingen.

Besluit: Unia is bevoegd op basis van de federale antidiscriminatiewet en IGVM is bevoegd op basis van de federale genderwet.

5.1.4 Stap 3: is er een verboden gedraging?

De federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties over discriminatie beschermen tegen een aantal verboden gedragingen. De derde stap is dan ook nagaan of een verboden gedraging uit de wet, het decreet of de ordonnantie kan worden ingeroepen.

In de wetten, decreten en ordonnanties komen de volgende verboden gedragingen voor:

Directe discriminatie

Er is sprake van directe discriminatie wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, of zou worden behandeld, op grond van een beschermd kenmerk en dit kan niet worden gerechtvaardigd op basis van de toepasselijke rechtvaardigingsmechanismen.



Bijvoorbeeld:

- Een dancing weigert een persoon omwille van diens huidskleur.
- Een interimkantoor selecteert alleen autochtonen voor een bepaalde functie.

In de definitie is er sprake van ‘een vergelijkbare situatie’. Discriminatie is immers gelijke situaties ongelijk behandelen zonder dat daarvoor een rechtvaardiging bestaat. Daarom moet er eerst een vergelijkbaarheidstoets gebeuren: bevindt de eiser die zich ongelijk behandelt acht zich in een vergelijkbare situatie? Of bevindt de eiser die zich ongelijk behandelt acht zich in een onvergelijkbare situatie? De situaties moeten niet identiek zijn, maar wel voldoende vergelijkbaar.

Indirecte discriminatie

Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaald beschermd kenmerk, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen op grond van een beschermd kenmerk en dit niet kan worden gerechtvaardigd op basis van de toepasselijke rechtvaardigingsmechanismen.



Bijvoorbeeld:

- Een dancing laat geen hoofddeksels toe. Een vrouw die een bandana draagt, omdat ze kankerpatiënte is, wordt daardoor niet toegelaten.
- Een winkel laat geen dieren toe. Een man die slechtziende is en een assistentiehond heeft, wordt daardoor niet toegelaten.

Opdracht geven tot discriminatie

Opdracht geven tot discriminatie is elke handelwijze die erin bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een beschermd kenmerk.



Bijvoorbeeld:

- Een eigenaar verhuurt een woning via een immokantoor en geeft opdracht om geen homoseksuelen te selecteren.
- Een werkgever doet een beroep op een uitzendkantoor en geeft opdracht om voor een bepaalde functie geen kandidaat van buitenlandse herkomst aan te nemen.

Intimidatie

Intimidatie is ongewenst gedrag dat verband houdt met een beschermd kenmerk en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.



Bijvoorbeeld:

- Een ploegbaas maakt voortdurend vernederende en beledigende opmerkingen over zwarte personen en viseert hiermee arbeiders van Afrikaanse afkomst.
- Een homoseksuele jongen wordt gepest op het werk nadat hij zijn coming-out deed.

De antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet bepalen dat deze wetten niet van toepassing zijn in het geval van intimidatie binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen. In dat geval geldt de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk (Welzijnswet). Deze wet voorziet immers in specifieke mechanismen om intimidatie op de werkvloer aan te pakken. De (ruimere) bescherming tegen nadelige maatregelen (repesaillebescherming) uit de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet is echter wel van toepassing in het geval van intimidatie binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen (zie *infra*).

Seksuele intimidatie

In de genderwet wordt seksuele intimidatie als volgt gedefinieerd:

“Seksuele intimidatie is ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat een seksuele connotatie heeft en dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.”



Bijvoorbeeld:

- Een ploegbaas maakt voortdurend vernederende en beledigende seksistische opmerkingen over vrouwen en viseert hiermee vrouwelijke arbeiders.
- Een trans vrouw wordt gepest op het werk na haar medische transitie.

De genderwet bepaalt dat deze wet niet van toepassing is in het geval van seksuele intimidatie binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen. In dat geval geldt de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk (Welzijnswet). Deze wet voorziet immers in specifieke mechanismen om seksuele intimidatie op de werkvloer aan te pakken. De (ruimere) bescherming tegen nadelige maatregelen (repesaillebescherming) uit de genderwet is echter wel van toepassing in het geval van seksuele intimidatie binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen (zie *infra*).

Weigeren om redelijke aanpassingen te treffen voor een persoon met een handicap

In de antidiscriminatiewet worden redelijke aanpassingen als volgt gedefinieerd:

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

Het weigeren om redelijke aanpassingen te treffen voor een persoon met een handicap is een discriminatie, tenzij in het geval van indirect onderscheid op grond van handicap wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.



Bijvoorbeeld:

- Een slechthorende persoon biedt zich aan voor een sollicitatiegesprek en mag zich niet laten bijstaan door een tolk gebarentaal.
- Een persoon met een handicap kan zijn job uitoefenen mits hij kan beschikken over aangepaste software, maar dat wordt geweigerd.

Het begrip redelijke aanpassingen wordt verder uitgewerkt in het [*Protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van personen met een handicap*](#) (BS 20 september 2007).



In de **bijlagen** staat een overzicht van de discriminatievormen en van de bepalingen over redelijke aanpassingen in de federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties.

5.1.5 Stap 4: is er een rechtvaardiging?

Een onderscheid is niet noodzakelijk een (verboden) discriminatie. De vierde stap is dan ook nagaan of er desgevallend een rechtvaardiging bestaat voor het onderscheid op grond van de rechtvaardigingsmechanismen uit de wetten, decreten of ordonnanties.

Deze rechtvaardigingsmechanismen zijn gebaseerd op de internationale normen over discriminatie en daardoor vrij complex. Er zijn verschillende rechtvaardigingsmechanismen die gaan van zeer strikt tot minder strikt.

Hieronder bekijken we:

- Enkele **algemene bepalingen** over de rechtvaardigingsmechanismen (met inbegrip van een globaal overzicht van de verschillende rechtvaardigingsmogelijkheden).
- De rechtvaardigingsmechanismen uit de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet (**schematische voorstelling**).
- De mogelijkheid tot rechtvaardiging aan de hand van een **legitiem doel** (...).
- De mogelijkheid tot rechtvaardiging aan de hand van een **wezenlijke en bepalende beroepsvereiste**.
- De mogelijkheid tot rechtvaardiging aan de hand van een **algemene rechtvaardigingsgrond** (meer bepaald de maatregelen van **positieve actie** en de zgn. **vrijwaringsclausule**).
- De mogelijkheid tot rechtvaardiging aan de hand van een **specifieke rechtvaardigingsgrond** (bijvoorbeeld de specifieke rechtvaardiging die mogelijk is in het geval van een **tendensonderneming**).

5.1.5.1 Algemeen

Gesloten en open systeem van rechtvaardiging

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een gesloten en een open systeem van rechtvaardiging:

- Bij een **gesloten systeem** van rechtvaardiging werd door de wetgever omschreven wanneer een onderscheid een (verboden) discriminatie vormt. De wet legt alle uitzonderingen vast en buiten deze uitzonderingen is geen rechtvaardiging mogelijk. De rechter oordeelt dus binnen de contouren die door de wetgever werden vastgelegd.



Bijvoorbeeld:

- Een direct onderscheid op basis van seksuele oriëntatie in de arbeidsbetrekkingen kan worden gerechtvaardigd wanneer er sprake is van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

- Bij een **open systeem** van rechtvaardiging wordt het volledig aan de rechter overgelaten om *in concreto* te beoordelen wanneer een onderscheid een (verboden) discriminatie vormt.



Bijvoorbeeld:

- Een direct onderscheid op basis van seksuele oriëntatie buiten de arbeidsbetrekkingen kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn.

Meervoudige discriminatie

In het geval van cumulatieve en intersectionele discriminatie zijn soms verschillende rechtvaardigingsmechanismen van toepassing. De antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet stellen dat in dergelijk geval het rechtvaardigingsmechanisme van toepassing is dat het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

Rechtvaardigingsmechanismen

Er kunnen verschillende rechtvaardigingsmechanismen worden onderscheiden:

- In bepaalde gevallen kan een onderscheid **niet** worden gerechtvaardigd.



Bijvoorbeeld:

- Een winkel weigert de toegang aan een man van joodse afkomst.

- In bepaalde gevallen kan een onderscheid objectief worden gerechtvaardigd door **een legitiem doel** waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn (zie *infra*).



Bijvoorbeeld:

- Een bedrijf publiceert een vacature voor een 'junior profiel'. De bedoeling is niet om een selectie te maken op basis van leeftijd. Het bedrijf wil kandidaten aantrekken zonder nuttige ervaring die eenvoudige taken kunnen uitvoeren met weinig verantwoordelijkheid. Een man met meer dan vijf jaar ervaring in de sector wordt niet aangeworven.

- In bepaalde gevallen kan een onderscheid worden gerechtvaardigd op grond van een **wezenlijke en bepalende beroepsvereiste** (zie *infra*).



Bijvoorbeeld:

- Een theater wil iemand in dienst nemen om de rol van Nelson Mandela te vertolken. Een witte persoon wordt niet geselecteerd voor de rol.

- In bepaalde gevallen kan een onderscheid worden gerechtvaardigd door een **algemene rechtvaardigingsgrond** (zie *infra*).



Bijvoorbeeld:

- Een vrouw van 30 jaar komt niet in aanmerking voor een startbaanovereenkomst. Dit is het gevolg van een wettelijke bepaling, want de wetgever heeft de leeftijdsgrens voor startbanen vastgelegd op -26 jaar.

- In bepaalde gevallen kan een onderscheid worden gerechtvaardigd door **specifieke rechtvaardigingsgronden** (zie *infra*).



Bijvoorbeeld:

- Op het vlak van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid vormt een direct onderscheid op basis van leeftijd geen discriminatie wanneer leeftijdsriteria worden gebruikt in actuariële berekeningen, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.

5.1.5.2 Schematische voorstelling van de rechtvaardigingsmechanismen uit de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet

Om te beoordelen of er sprake is van een (toegelaten) onderscheid of een (verboden) discriminatie dient telkens nagegaan te worden of in de toepasselijke wetten, decreten of ordonnanties een rechtvaardigingsmechanisme mogelijk is. Dit is vrij complex.

Bij wijze van voorbeeld wordt hieronder het rechtvaardigingsmechanisme uit de antiracismewet, de antidiscriminatiewet en de genderwet schematisch weergegeven. Daarna worden de gebruikte concepten (wezenlijke en bepalende beroepsvereiste, positieve actie, tendensonderneming ...) toegelicht.

5.1.5.2.1 Rechtvaardigingsmechanisme antiracismewet

	Beschermd kenmerk	Direct onderscheid	Indirect onderscheid
Alle domeinen (behalve arbeidsbetrekkingen)	<i>Zgn. ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming</i>	Geen rechtvaardiging mogelijk Uitz. algemene rechtvaardigingsgronden	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn + door de algemene rechtvaardigingsgronden
	<i>Nationaliteit</i>	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn Uitz. recht van de EU ¹ + door de algemene rechtvaardigingsgronden	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn + door de algemene rechtvaardigingsgronden
Arbeidsbetrekkingen	<i>Zgn. ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming</i>	Rechtvaardiging mogelijk op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken

¹ Een direct onderscheid op basis van nationaliteit dat verboden is door het recht van de Europese Unie kan niet worden gerechtvaardigd.

		+ door de algemene rechtvaardigingsgronden	van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn + door de algemene rechtvaardigingsgronden
	<i>Nationaliteit</i>	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn Uitz. recht van de EU ¹ + door de algemene rechtvaardigingsgronden	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn + door de algemene rechtvaardigingsgronden

¹ Een direct onderscheid op basis van nationaliteit dat verboden is door het recht van de Europese Unie kan niet worden gerechtvaardigd.

5.1.5.2.2 *Rechtvaardigingsmechanisme antidiscriminatiewet*

	Beschermd kenmerk	Direct onderscheid	Indirect onderscheid
Alle domeinen (behalve arbeidsbetrekkingen)	<i>Leeftijd, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst of toestand</i>	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn + door de algemene rechtvaardigingsgronden	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn Uitz. handicap ¹ + door de algemene rechtvaardigingsgronden
Arbeidsbetrekkingen, aanvullende regelingen sociale zekerheid en lidmaatschap werknemers- of werkgeversorganisatie	<i>Leeftijd, seksuele oriëntatie, geloof of levensbeschouwing, handicap</i>	Rechtvaardiging mogelijk op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste Uitz. leeftijd ² en geloof of levensbeschouwing ³ + door de algemene rechtvaardigingsgronden	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn + door de algemene rechtvaardigingsgronden
	<i>Burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging,</i>	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de	Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de

¹ Een indirect onderscheid op basis van handicap is geen discriminatie indien wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen kunnen worden getroffen.

² Een direct onderscheid op basis van leeftijd op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid is geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het vlak van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Een direct onderscheid op basis van leeftijd op het vlak van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid is geen discriminatie in de volgende gevallen, mits dat niet leidt tot discriminatie op basis van geslacht: vaststellen toetredingsleeftijd, vaststellen leeftijd verkrijgen recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, vaststellen van verschillende leeftijden voor de toetreding of het verkrijgen van rechten op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, gebruik van leeftijdscriteria in actuariële berekeningen ... (artikel 12, § 2 antidiscriminatiewet).

³ Zie hieronder: tendensondernemingen.

	<i>syndicale overtuiging, (taal), gezondheids-toestand, fysieke of genetische eigen-schap, sociale afkomst of toestand</i>	middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn + door de algemene rechtvaardigingsgronden	middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn + door de algemene rechtvaardigingsgronden
--	--	---	---

5.1.5.2.3 *Rechtvaardigingsmechanisme genderwet*

	Beschermd kenmerk	Direct onderscheid	Indirect onderscheid
Toegang tot en aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn	<i>Geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksenmerken en medische of sociale transitie</i>	<p>Geen rechtvaardiging mogelijk.</p> <p>Uitz. algemene rechtvaardigingsgronden</p> <p><i>Specifieke uitzonderingen inzake geslacht:</i></p> <p>Als de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht, objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.</p> <p>Premies en prestaties in levensverzekeringsovereenkomsten die uiterlijk op 20 december 2012 werden afgesloten</p>	<p>Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn</p> <p>+ door de algemene rechtvaardigingsgronden</p>
Sociale zekerheid, sociale voordelen en lidmaatschap werknemers- of werkgeversorganisatie	<i>Geslacht</i>	<p>Geen rechtvaardiging mogelijk.</p> <p>Uitz. algemene rechtvaardigingsgronden</p>	<p>Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn</p> <p>+ door de algemene rechtvaardigingsgronden</p>
Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid	<i>Geslacht</i>	<p>Geen rechtvaardiging mogelijk.</p> <p>Uitz. algemene rechtvaardigingsgronden</p> <p><i>Specifieke uitzonderingen inzake geslacht:</i></p> <p>Verschillen gegrond op de respectieve levens-</p>	<p>Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn</p> <p>+ door de algemene rechtvaardigingsgronden</p>

		<p>verwachtingen van mannen en vrouwen</p> <p>Premies en prestaties voor individuele overeenkomsten voor zelfstandigen, verzekeringsovereenkomsten voor werknemers waarbij de werkgever geen partij is ... die uiterlijk op 20 december 2012 werden afgesloten.</p>	
Arbeidsbetrekkingen	<i>Geslacht</i>	<p>Rechtvaardiging mogelijk op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste</p> <p>+ door de algemene rechtvaardigingsgronden</p>	<p>Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn</p> <p>+ door de algemene rechtvaardigingsgronden</p>
Vermelding in officieel stuk + deelname aan economische, sociale, culturele of politieke activiteit	<i>Geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, gender-identiteit, gender-expressie, sekskenmerken en medische of sociale transitie</i>	<p>Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn</p> <p>+ door de algemene rechtvaardigingsgronden</p>	<p>Kan objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn</p> <p>+ door de algemene rechtvaardigingsgronden</p>

5.1.5.3 De rechtvaardigingsgrond van het legitiem doel ...

Een **indirect** onderscheid kan steeds objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn. In bepaalde gevallen kan ook een **direct** onderscheid objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn.

Dit is de zgn. **proportionaliteits- of evenredigheidstoets**. Die gebeurt aan de hand van drie stappen die *in concreto* door de rechter worden ingevuld:

Stap 1: de geschiktheids- of pertinentietoets

- Wordt een **legitiem doel** nagestreefd? Geen legitiem doel is bijvoorbeeld tegemoetkomen aan de discriminatoire wensen van de klanten.

Stap 2: de evenredigheidstoets

- Zijn de middelen **passend** voor het bereiken van dat doel, m.a.w. dragen de middelen bij tot het verwezenlijken van het gestelde doel? De middelen moet ook voldoende nauwkeurig zijn, d.w.z. niet te ruim en niet te eng in het licht van het doel. Er moet dus worden nagegaan of de middelen niet *onredelijk* overinclusief (te ruim) of onderinclusief (te eng) zijn.

Stap 3: de noodzakelijkheidstoets

- Zijn de middelen **noodzakelijk**, m.a.w. zijn er geen andere middelen mogelijk die even doeltreffend zijn met betrekking tot het beoogde doel en die minder discriminerende gevolgen hebben voor de personen die door de maatregelen worden getroffen?

5.1.5.4 De rechtvaardigingsgrond van de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste

In bepaalde gevallen kan een **direct** onderscheid op het vlak van de arbeidsbetrekkingen worden gerechtvaardigd op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste¹.

¹ In het Waals decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wordt de omschrijving 'reële en doorslaggevende professionele behoefte' gebruikt.

Er kan slechts sprake zijn van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste wanneer aan twee voorwaarden is voldaan:

- Een bepaald beschermd kenmerk is **wezenlijk en bepalend** vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd.
- Het vereiste berust op een **legitieme doelstelling** en is **evenredig** ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

In de antiracismewet en de antidiscriminatiewet staat dat het aan de rechter toekomt om in een concreet geval te beoordelen of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is¹.

Wezenlijk en bepalend betekent dat het beschermd kenmerk vrijwel onmisbaar is, nodig is om de beroepsactiviteit goed te kunnen uitvoeren.



Bijvoorbeeld:

- Een mannequin voor kinderkleding moet een kleine gestalte hebben. Het vereiste moet berusten op een legitieme doelstelling.
- Iemand van buitenlandse origine niet aanwerven omdat de cliënten dat niet graag hebben is geen legitieme doelstelling.

Ten slotte moet het vereiste **evenredig** zijn en niet verder gaan dan wat strikt noodzakelijk is.



Bijvoorbeeld:

- Voor het begeleiden van achterstandsleerlingen van Turkse of Marokkaanse origine is het niet noodzakelijk om een Turkse of Marokkaanse begeleider aan te werven. Mogelijk is een begeleider van Turkse of Marokkaanse origine vaker geschikt voor dergelijke functie, maar op voorhand andere kandidaten uitsluiten is strijdig met de noodzakelijkheidstoets.

¹ De antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet voorzien in de mogelijkheid om bij Koninklijk Besluit een exemplatieve lijst van situaties te bepalen waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

Wat de arbeidsbetrekkingen betreft leidt dit tot de volgende toetsing om na te gaan of een onderscheid kan worden gerechtvaardigd:

Stap 1: is er sprake van een **indirect** of een **direct** onderscheid?

- Indien er sprake is van een **indirect** onderscheid dan kan dit steeds worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn. In bepaalde gevallen kan een indirect onderscheid ook worden gerechtvaardigd door een algemeen rechtvaardigingsmechanisme (bijvoorbeeld positieve actie).
- Indien er sprake is van een **direct** onderscheid: zie stap 2.

Stap 2: Is er sprake van een beschermd kenmerk met een **open** rechtvaardigingsmechanisme (bijvoorbeeld syndicale overtuiging) of een **gesloten** rechtvaardigingsmechanisme (bijvoorbeeld zgn. ras)?

- Indien er sprake is van een **open** rechtvaardigingsmechanisme dan gelden dezelfde regels als voor een indirect onderscheid.
- Indien er sprake is van een **gesloten** rechtvaardigingsmechanisme: zie stap 3.

Stap 3: Kan het onderscheid gerechtvaardigd worden door een **wezenlijke en bepalende beroepsvereiste** of door een **algemene rechtvaardigingsgrond** (bijvoorbeeld positieve actie)?

- Indien **ja** dan kan het onderscheid worden gerechtvaardigd.
- Indien **neen**: zie stap 4.

Stap 4: Kan het onderscheid worden gerechtvaardigd door een **specifieke rechtvaardigingsgrond** (bijvoorbeeld er is sprake van een tendensonderneming)?

- Indien **ja** dan kan het onderscheid worden gerechtvaardigd.
- Indien **neen** dan kan het onderscheid niet worden gerechtvaardigd.

5.1.5.5 De algemene rechtvaardigingsgronden

De algemene rechtvaardigingsgronden zijn de maatregelen van positieve actie en de zgn. vrijwaringsclausule.

Positieve actie

Een maatregel van positieve actie is een algemene rechtvaardigingsgrond voor een direct of indirect onderscheid.

Maatregelen van positieve actie zijn specifieke maatregelen om de nadelen die verband houden met ene beschermd kenmerk te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een

volledige gelijkheid in de praktijk. Maatregelen van positieve actie hebben tot doel obstakels weg te nemen die verhinderen dat bepaalde groepen kunnen participeren op het vlak van tewerkstelling of andere activiteiten



Bijvoorbeeld:

- Een bedrijf met een omgekeerde leeftijds piramide wil tijdelijk voorrang geven aan jonge kandidaten.
- Een museum wil korting geven aan jongeren omdat uit onderzoek blijkt dat die door hen moeilijker te bereiken zijn.

Een maatregel van positieve actie moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Er moet een **kennelijke ongelijkheid** zijn.
- Het **verdwijnen van deze ongelijkheid** moet worden aangewezen als een te bevorderen **doelstelling**.
- De maatregel van positieve actie moet **van tijdelijke aard** zijn en verdwijnen zodra de beoogde doelstelling is bereikt.
- De maatregel van positieve actie mag **andermans rechten niet onnodig beperken**.

Positieve actie mag niet verward worden met positieve discriminatie. De bedoeling van positieve actie is bepaalde groepen een duwtje in de rug te geven, zonder andere kandidaten te discrimineren. Zo zou een bedrijf bijvoorbeeld stagecontracten kunnen aanbieden voor kansengroepen als maatregel van positieve actie. Na de stage moeten de stagiairs – net zoals alle andere sollicitanten – slagen voor dezelfde selectietesten om een vast contract te krijgen.

De wetten, decreten of ordonnanties over discriminatie voorzien soms in de mogelijkheid om bij Koninklijk Besluit of Regeringsbesluit vast te leggen in welke situaties en onder welke voorwaarden een maatregel van positieve actie kan worden getroffen. Soms kan de rechter geval per geval oordelen over een maatregel van positieve actie.



In de **bijlagen** staat een overzicht van de bepalingen over positieve actie in de federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties.

Onderscheid in een wet of decreet (zgn. vrijwaringsclausule)

Een direct of indirect onderscheid op grond van een beschermd kenmerk geeft nooit aanleiding tot het vaststellen van een discriminatie op grond van de wetten, decreten of ordonnanties over discriminatie wanneer het onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet, decreet of ordonnantie.



Bijvoorbeeld:

- De wet bepaalt de pensioenleeftijd op 67 jaar.
- De wet legt bepaalde belastingen op.

Het behoort tot de exclusieve bevoegdheid van het **Grondwettelijk Hof** om na te gaan of een wet, decreet of ordonnantie een met het Grondwettelijk gelijkheidsbeginsel strijdig onderscheid inhoudt. Dit kan onder bepaalde voorwaarden, en binnen bepaalde procedures en termijnen, via een rechtszaak waarin een prejudiciële vraag wordt gesteld of via een beroep tot vernietiging van een wet, decreet of ordonnantie.

5.1.5.6 De specifieke rechtvaardigingsgronden

Ten slotte zijn er een aantal specifieke rechtvaardigingsgronden, die kunnen ingeroepen worden in zeer specifieke omstandigheden (bijvoorbeeld door zgn. tendensondernemingen).

Tendensondernemingen

Tendensondernemingen of identiteitsgebonden ondernemingen zijn publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd.



Bijvoorbeeld:

- Katholieke caritatieve instellingen, joodse scholen, vrijzinnige universiteiten, socialistische vakbonden, liberale mutualiteiten, politieke partijen ...

Voor tendensondernemingen gelden specifieke bepalingen:

- Een direct onderscheid op grond van geloof of levensbeschouwing voor wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisaties is geen discriminatie indien het geloof of de levensbeschouwing vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de

grondslag van deze organisaties. Deze bepaling rechtvaardigt geen onderscheid op grond van andere beschermde kenmerken.

- Deze organisaties mogen, voor zover ze de overige bepalingen over discriminatie eerbiedigen, van personen die voor hen werkzaam zijn een houding van goede trouw en loyauteit aan de grondslag van hun organisatie verlangen.

Bescherming zwangerschap en moederschap

In de Genderwet werd een specifieke uitzondering opgenomen voor zwangerschap en moederschap: de bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie. Ze zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Andere

De federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties over discriminatie bevatten zeer specifieke rechtvaardigingsgronden. Zo voorziet de Genderwet bijvoorbeeld in een uitzondering voor goederen- en diensten die specifiek voor één geslacht zijn bestemd (bijvoorbeeld heren- of dameskappers).

5.1.6 Voorbeeld¹

Pearle lanceerde in België een kortingsactie. Op monturen kregen klanten een korting die overeenstemde met hun leeftijd (bijvoorbeeld 34 jaar = 34% korting, 67 jaar = 67% korting ...). Eén van de concurrenten van Pearle vocht deze actie aan voor de rechtbank op grond van de antidiscriminatiewet.

We overlopen de vier stappen die hierboven werden toegelicht.

Stap 1: Is er sprake van een beschermd kenmerk?

- Ja: leeftijd

Stap 2: Is er sprake van een domein?

- Ja: aanbod van goederen en diensten.

Stap 3: Is er sprake van een verboden gedraging?

- Ja: een directe discriminatie

Stap 4: Is er sprake van een rechtvaardiging?

Een direct onderscheid op grond van het beschermd kenmerk leeftijd bij het aanbod van goederen en diensten kan gerechtvaardigd worden door een legitiem doel waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn.

Stap 4.1.: Is er sprake van een legitiem doel?

- Ja: De kortingsactie had volgens Pearle een dubbel doel. Rekening houden met de koopkracht van klanten en met het feit dat de kosten voor brillen toenemen met de leeftijd.

Stap 4.2.: Draagt de maatregel bij tot het verwezenlijken van het gestelde doel?

- Neen: Iemand van 30 jaar kreeg 30% korting en iemand van 31 jaar 31%. Men kan niet stellen dat de koopkracht van een persoon per bijkomend levensjaar daalt met 1% en dat de prijs van een montuur per levensjaar evenredig toeneemt. Personen worden

¹ Hof van Beroep Antwerpen 23 juli 2023, www.unia.be. Het voorbeeld wordt aangehaald in J. VRIELINK, "Maakt gelijkheid het verschil? Non-discriminatie, multiculturalisme en het Belgische en Nederlandse recht", in S. RUTTEN, E. RAMAKERS en M. LENAERTS (eds.), *Recht in een multiculturele samenleving*, Antwerpen, Intersentia, 2018, 111-113.

per jaar dat ze ouder worden niet minder bemiddeld en hun montuur wordt per jaar dat ze ouder worden niet evenredig duurder.

Stap 4.3.: Zijn er geen andere maatregelen mogelijk?

- Ja: Pearle zou bijvoorbeeld specifieke kortingen kunnen geven voor minder bemiddelde groepen (bijvoorbeeld studenten, senioren ...).

Het onderscheid op basis van leeftijd dat Pearle maakte in de kortingsactie kon niet gerechtvaardigd worden de rechtvaardigingsmechanismen uit de antidiscriminatiewet en vormde een (verboden) discriminatie.

5.2 Rechtsbescherming

De federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties over discriminatie voorzien in de volgende burgerrechtelijke rechtsbescherming:

- Met de wetgeving strijdige **bepalingen en bedingen** zijn nietig (nietigheidssanctie).
- Slachtoffers worden beschermd tegen **represailles** (represaillebescherming).
- Het slachtoffer kan een **schadevergoeding** vorderen.
- De rechter kan de dader veroordelen tot de betaling van een **dwangsom**.
- Het slachtoffer kan een **stakingsvordering** instellen bij de voorzitter van de rechtbank. De voorzitter van de rechtbank kan de **staking** bevelen, de forfaitaire **schadevergoeding** toekennen, de **aanplakking** van de beslissing bevelen en **positieve maatregelen** opleggen.



In de **bijlagen** staat een overzicht van de rechtsbescherming in de federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties.

5.2.1 Nietigheidssanctie

In de antidiscriminatiewetgeving staat dat sommige bepalingen en bedingen nietig zijn.

Het betreft:

- **Bepalingen** die strijdig zijn met de wet (bepalingen zijn bestuursrechtelijke bepalingen, bepalingen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen en bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten).
- **Bedingen** die stellen dat één of meerdere contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door de wet zijn gewaarborgd.

De nietigheid heeft enkel betrekking op de bepaling of het beding in kwestie en niet op de volledige overeenkomst.

De antidiscriminatiewetgeving is van openbare orde (bevestigd door het Hof van Cassatie in een arrest van 16 september 2013 (nr. C.12.0032.F)). Vermits de antidiscriminatiewetgeving van openbare orde is, gaat het dus om een absolute nietigheid. Dat betekent dat ze door elke belanghebbende kan worden ingeroepen (dus ook door het openbaar ministerie en ambtshalve door de rechter), dat het niet mogelijk is om absoluut nietige rechtshandelingen te bevestigen en dat ze in elke stand van het geding (zelfs voor het eerst op het niveau van cassatie) kan worden ingeroepen.

**Bijvoorbeeld:**

- In de **polis van een verzekering** gewaarborgd inkomen werd een uitzondering voorzien voor het geval waarin de arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit een psychische aandoening van de verzekerde. De arbeidsrechtbank oordeelde dat die uitzondering strijdig is met de antidiscriminatiewet en bijgevolg nietig is. Artikel 15 van de antidiscriminatiewet bepaalt namelijk dat bepalingen die strijdig zijn met de antidiscriminatiewet, en bedingen die bepalen dat een contracterende partij bij voorbaat afziet van de rechten die door de antidiscriminatiewet worden gewaarborgd, nietig zijn (arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen, 11 januari 2022, www.unia.be) (zie ook arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, 13 december 2023, www.unia.be).
- Een campinguitbater liet geen honden toe. Dat stond zo in het **reglement van interne orde** van de camping. Een persoon met een assistentiehond werd geweigerd en stelde samen met Unia een stakingsvordering in. De desbetreffende bepaling uit het reglement van interne orde werd nietig verklaard, want ze was in strijd met de antidiscriminatiewet die van openbare orde is (rechtbank van eerste aanleg Luik, afdeling Luik, 27 december 2023, www.unia.be).
- Een man was via zijn vennootschap werkzaam voor een bedrijf. Nadat de man aankondigde dat hij voortaan in een rolstoel naar het werk zou komen, zegde het bedrijf de dienstverleningsovereenkomst die werd afgesloten tussen de twee vennootschappen op. Dat deed volgens de arbeidsrechtbank geen afbreuk aan de bescherming van de antidiscriminatiewet die van **openbare orde** is. Er anders over oordelen zou impliceren dat de partijen de wet buiten werking zouden kunnen stellen door een constructie op te zetten met een rechtspersoon, wat indruist tegen het openbare orde karakter van de antidiscriminatiewet (arbeidsrechtbank Brussel (Nederlandstalige), 3 september 2019, www.unia.be).

5.2.2 Represaillebescherming

De antidiscriminatiewetgeving voorziet in een bescherming tegen nadelige maatregelen (represaillebescherming). De regeling die hieronder wordt toegelicht is die uit de federale wetten.

Er bestaan twee regelingen die gelijklopend zijn: enerzijds een regeling voor represaillebescherming in het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en anderzijds een regeling voor represaillebescherming in de andere domeinen.

In het geval van intimidatie of seksuele intimidatie binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen is de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk (Welzijnswet) van toepassing. Maar de represaillebescherming uit de antidiscriminatiewetten blijft wel gelden (en niet die uit de Welzijnswet).

Wat zijn represailles?

Represailles zijn nadelige maatregelen die worden getroffen door degene die (vermoedelijk) discrimineerde of door de werkgever¹ na een melding, klacht of rechtsvordering over een vermeende inbreuk op de antiracismewet, antidiscriminatiewet of genderwet. De nadelige maatregelen moeten verband houden met de melding, klacht of rechtsvordering of met de inhoud ervan.

Nadelige maatregelen in het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zijn onder meer het beëindigen van de arbeidsbetrekking, het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na het beëindigen van de arbeidsbetrekking.

Wie wordt beschermd tegen represailles?

De represaillebescherming is van toepassing op:

- De persoon op wie de vermeende inbreuk op de antiracismewet, antidiscriminatiewet of genderwet betrekking heeft.
- Getuigen.
- Personen die een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.
- Personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan.

¹ De bepalingen zijn ook van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

- Personen die de schending van de antiracismewet, antidiscriminatiewet of genderwet opwerpen (zgn. klokkenluiders).
- Personen ten voordele van wie bovenstaande handelingen worden gesteld.

Antimisbruikbepaling

Indien de procedures worden misbruikt, dan geldt de represaillebescherming niet en kan het misbruik aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

Vormvereisten

De represaillebescherming vereist een melding, klacht of rechtsvordering, meer bepaald:

- Een melding of klacht ingediend bij de organisatie of de instelling die verantwoordelijk is voor de vermeende inbreuk of bij de onderneming of instelling die de persoon tewerkstelt.
- Een melding, aangifte of klacht bij de met toezicht belaste ambtenaren.
- Een melding of klacht bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling.
- Een melding of klacht bij Unia, het IGVM of een belangenvereniging.
- Een aangifte bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling bij de onderzoeksrechter of een kennisgeving aan de procureur des Konings of de arbeidsauditeur.
- Een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.
- Een rechtsvordering ingesteld door Unia, het IGVM of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.
- Een rechtsvordering ingesteld door Unia of het IGVM in eigen naam.

Te leveren bewijs

De persoon op die we vermeende inbreuk betrekking heeft, of de persoon waarop de bescherming *mutatis mutandis* van toepassing is, moet aantonen dat er een melding werd gedaan, een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op de antiracismewet, antidiscriminatiewet of genderwet.

Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel worden geleverd.

De betrokkene, of de persoon waarop de bescherming *mutatis mutandis* van toepassing is, kan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen aan de organisatie, dienst of instelling die heeft meegewerkt

aan de melding, klacht of rechtsvordering. Het bewijs bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd.

Verschuiving bewijslast

Wanneer een persoon of een werkgever, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht, of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, of de persoon waarop de bescherming *mutatis mutandis* van toepassing is, dan valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen of de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld of de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden¹.

Re-integratieverzoek in het domein van de arbeidsbetrekkingen

Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking beëindigt of eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt, dan kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, of de persoon waarop de bescherming *mutatis mutandis* van toepassing is, verzoeken om hem opnieuw in de onderneming of instelling op te nemen of hem opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen zijn functie te laten uitvoeren. Hetzelfde verzoek kan gebeuren door Unia, het IGVM of een belangenvereniging mits het akkoord van de persoon in kwestie.

Het verzoek tot re-integratie moet schriftelijk gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

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

Het re-integratieverzoek is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel getroffen wordt nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

¹ Op vraag van de verweerder kan de rechter beslissen om de termijn in te korten (buiten het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid).

Bescherming

Indien wordt geoordeeld dat er sprake is van een nadelige maatregel, dan moet diegene die de maatregel heeft genomen een schadevergoeding betalen aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft of de persoon waarop de bescherming *mutatis mutandis* van toepassing is.

Hetzelfde geldt voor een werkgever wanneer:

- De persoon na een re-integratieverzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voordien kan uitoefenen en er sprake is van een nadelige maatregel.
- De persoon geen re-integratieverzoek heeft gedaan en er sprake is van een nadelige maatregel.

De betrokkene kan kiezen tussen een forfaitaire schadevergoeding en een vergoeding van de werkelijk geleden schade (te bewijzen door de betrokkene). In het domein van de arbeidsbetrekkingen stemt de forfaitaire schadevergoeding in het geval van de represaillebescherming overeen met zes maanden brutoloon.

De schadevergoeding voor represaillebescherming kan gecumuleerd worden met de schadevergoeding voor discriminatie.

Naast de bescherming tegen represailles uit de federale wetten en deelstatelijke decreten en ordonnanties, is er ook een bescherming van **klokkenluiders**.



Een overzicht van federale wetten, regionale decreten en ordonnanties ter bescherming van klokkenluiders staat op de **website** van Unia.

5.2.3 Schadevergoeding

Het slachtoffer van discriminatie kan een **schadevergoeding** vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. Het slachtoffer kan de werkelijk geleden schade aantonen, of kiezen voor een forfaitair bedrag. We bekijken hieronder de regeling uit de federale wetten.

Schadevergoeding buiten het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Buiten het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid dekt de forfaitaire schadevergoeding enkel de morele schade. Voor de materiële schade legt de wet geen forfaitaire bedragen vast. Gelet op de vele uiteenlopende situaties die zich kunnen voordoen (bijvoorbeeld weigering verkoop, weigering contracteren...), werd het te moeilijk geacht om een forfaitair bedrag te bepalen voor materiële schade.

De forfaitaire schadevergoeding bedraagt 3.900 euro of 1.950 euro in de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet. Vanaf 1 januari 2024 worden deze bedragen aangepast aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en de nieuwe (hogere of lagere) bedragen worden jaarlijks in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Het hoogste bedrag is van toepassing wanneer de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Schadevergoeding binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid dekt de forfaitaire schadevergoeding de morele en materiële schade.

De forfaitaire schadevergoeding bedraagt zes of drie maanden brutoloon in de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet.

Het hoogste bedrag is van toepassing wanneer de werkgever niet kan aantonen dat de dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen.

Indien herstel mogelijk is via de nietigheidssanctie dan gelden de forfaitaire bedragen die van toepassing zijn buiten het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.



De rechtbank van eerste aanleg oordeelde dat de forfaitaire schadevergoeding uit de antidiscriminatiewet niet beroepsmatig van aard is en bijgevolg een **niet belastbare vergoeding** vormt (rechtbank van eerste aanleg Antwerpen, afdeling Antwerpen, 1 oktober 2021, www.unia.be).

Schadevergoeding in het geval van meervoudige discriminatie

Indien een schadevergoeding wordt gevorderd voor cumulatieve of intersectionele discriminatie, dan houdt de **rechter** rekening met de cumulatie van de beschermde kenmerken of de intersectionele discriminatie en **oordeelt** hij dienovereenkomstig over de **opportuiniteit van de cumulatie van de forfaitaire schadevergoedingen** om rekening te houden met het opgetelde aantal cumulatieve beschermde kenmerken of het aantal beschermde kenmerken die op onscheidbare wijze op elkaar inwerken.

De schadevergoeding mag niet lager zijn dan de forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van één beschermd kenmerk.



Bijvoorbeeld:

- Cumul van de forfaitaire schadevergoeding uit de antidiscriminatiewet en de genderwet (en de bepalingen over moederschapsbescherming) (arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, 4 januari 2024, www.unia.be en arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 18 oktober 2022).
- Cumul van de forfaitaire schadevergoeding uit de antidiscriminatiewet en de genderwet (arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, 28 juni 2018, www.unia.be en arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 29 september 2020, www.unia.be).



Een overzicht van de rechtspraak over de cumul van schadevergoedingen staat op de **website** van Unia.

5.2.4 Dwangsom

De antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet bepalen dat de rechter diegene die de discriminatie heeft gepleegd kan veroordelen tot het betalen van een **dwangsom** wanneer aan de discriminatie geen einde is gemaakt. Het verzoek kan uitgaan van het slachtoffer, Unia, het IGVM, een belangenvereniging of het openbaar ministerie of arbeidsauditoraat¹. Een dwangsom moet dus steeds door een partij worden gevorderd.

De dwangsom kan bestaan uit een bedrag ineens of een bedrag per tijdseenheid of per overtreding. In de laatste twee gevallen kan de rechter eveneens een bedrag bepalen waarboven geen dwangsom meer wordt verbeurd (artikel 1385ter Gerechtelijk Wetboek). De dwangsom komt toe aan de partij die de veroordeling heeft verkregen (artikel 1385quater Gerechtelijk Wetboek).



Bijvoorbeeld:

- Een gynaecologe weigerde een seropositieve patiënte te behandelen met een laser. De rechtbank van eerste aanleg oordeelde dat de patiënte werd gediscrimineerd op grond van haar gezondheidstoestand en beval de staking van de discriminatie. De rechtbank van eerste aanleg legde een dwangsom op van 1.000 euro per keer dat de gynaecologe een laserbehandeling zou weigeren aan een seropositieve patiënte zonder dat dit kon worden gerechtvaardigd (rechtbank van eerste aanleg Brussel (Franstalige), 27 mei 2024, www.unia.be).

¹ Het openbaar ministerie en het arbeidsauditoraat kunnen in rechte optreden in burgerrechtelijke geschillen waartoe de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet aanleiding zouden geven (zie art. 15, 16 en 17 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).

5.2.5 Stakingsvordering

In de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet staat dat de voorzitter van de rechtbank volgende zaken kan doen: de **staking** bevelen volgens de procedure **zoals in kort geding**, de forfaitaire **schadevergoeding** toekennen, de **aanplakking** van de beslissing bevelen en **positieve maatregelen** opleggen.

De stakingsvordering¹

Op verzoek van het slachtoffer, Unia, het IGVM, een belangenvereniging, het openbaar ministerie of het arbeidsauditoraat stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of de voorzitter van de ondernemingsrechtbank (naargelang de aard van de daad) het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van de antiracismewet, antidiscriminatiewet of genderwet worden geschonden, en beveelt hij de staking ervan. De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra is bewezen dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

Het stakingsbevel kan gericht zijn tegen elke overtreder van de antidiscriminatiewetgeving: een particulier, een overheid, een contractpartij, een toekomstige contractpartij, een werkgever, een toekomstige werkgever, een paritair comité ... De eisende partij moet geen schade of gevaar voor schade aantonen. Het bewijs van de miskening van de norm volstaat. Centraal staat de notie 'herhalingsgevaar'. Een stakingsbevel kan dus nog worden uitgesproken zolang er gevaar bestaat dat een beëindigde daad wordt herhaald. De wet verbiedt immers een praktijk en niet een welbepaalde daad².

¹ De stakingsvordering doet geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State.

² P. Taelman, "De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet", *Nieuw Juridisch Weekblad* 2004, 507-509.



Bijvoorbeeld:

- “De omstandigheid dat de vordering tot staken een eenmalige handeling beoogt die definitief beëindigd is, geeft geen aanleiding tot de ontoelaatbaarheid van de vordering wegens gebrek aan belang wanneer niet kan worden uitgesloten dat deze handeling wordt herhaald. Er kan slechts sprake zijn van gebrek aan belang indien het **herhalingsgevaar objectief kan worden uitgesloten** namelijk indien er omstandigheden voorhanden zijn die, onafhankelijk van de wil en de houding van de betrokkenen, een herhaling van de vermeende inbreuk onmogelijk maken. Het feit dat het appartement inmiddels werd verhuurd aan een derde en de beweerde inbreuk derhalve een einde heeft genomen, kan *in casu* het belang in hoofde van eiser niet wegnemen. Het kan immers niet worden uitgesloten dat het appartement in de toekomst terug beschikbaar wordt en aan het publiek te huur wordt aangeboden. Het gevaar voor herhaling van de beweerde inbreuk kan derhalve objectief niet worden uitgesloten. Eiser dient dan ook over de mogelijkheid te beschikken de staking ervan te bevelen om in de toekomst met de vermeende praktijken niet meer te moeten worden geconfronteerd.” (rechtbank van eerste aanleg Oost-Vlaanderen, afdeling Gent, 31 december 2003, www.unia.be).
- “Een stakingsvordering kan worden ingesteld ten aanzien van een discriminatie die zich tegenover het slachtoffer nog aan het voltrekken is, als ten aanzien van discriminatie waaraan reeds een einde is gekomen, voor zover een gevaar voor herhaling bestaat. Uit de parlementaire voorbereiding bij de antiracismewet blijkt bovendien uitdrukkelijk dat de vereiste van herhalingsgevaar **extensief wordt geïnterpreteerd** (*Parl.St. Kamer, nr. 51-2720/9, 42 e.v.*). Herhalingsgevaar bestaat zolang het niet objectief kan worden uitgesloten, namelijk indien er omstandigheden voorhanden zijn die, onafhankelijk van de wil en de houding van de betrokkenen, een herhaling van de vermeende inbreuk onmogelijk maken. Het arbeidshof is van oordeel dat *in casu* het herhalingsgevaar noch individueel met betrekking tot de heer O., noch collectief met betrekking tot alle andere personen die zich in een vergelijkbare situatie als de heer O. bevinden of zullen bevinden, objectief wordt uitgesloten.” (arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, 16 januari 2019, www.unia.be).
- “Een **loutere beginselverklaring** op de website van de firma waarin de verwerende partijen meedelen iedere sollicitant op dezelfde wijze te behandelen, **volstaat niet** om het herhalingsgevaar op objectieve wijze uit te sluiten. Ook uit het feit dat de heer M. ondertussen werk heeft gevonden, kan geen argument geput worden om te stellen dat het belang niet meer actueel is. Inzake stakingsvorderingen wordt klassiek aangenomen dat niet vereist is dat de aangeklaagde feiten zich zouden voordoen ten aanzien van dezelfde slachtoffers.” (arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, 26 maart 2007, www.unia.be).

Stakingsvordering voor onder strafrecht vallende daad

Een stakingsvordering kan eveneens worden ingesteld voor een onder het strafrecht vallende daad.



Bijvoorbeeld:

- Voorz. Ondernemingsrechtbank Brussel 26 september 2007, *Auteurs & Media* 2008/2 en *Rechtskundig Weekblad* 2007-08, 1212, noot J. VRIELINK en S. SOTTIAUX (stakingsvordering naar aanleiding van reclamecampagne 'Rent A Wife').
- Voorz. Ondernemingsrechtbank Brussel 4 juni 2007, *Auteurs & Media* 2007/4, 297, noot D. VOORHOOF en Voorz. Ondernemingsrechtbank Brussel 31 maart 2009, *Auteurs & Media* 2009/4, 445 (weigering publiceren advertenties van het Vlaams Belang – discriminatie op grond van politieke overtuiging).

Het openbaar ministerie en het arbeidsauditoraat hebben de mogelijkheid om een stakingsvordering in te stellen. 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, bepaalt uitdrukkelijk dat het openbaar ministerie of, al naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, in rechte kan optreden in burgerrechtelijke geschillen waartoe de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet aanleiding kunnen geven.



Bijvoorbeeld:

- Rechtbank van eerste aanleg Brussel (Franstalige), 22 december 2009, www.unia.be (stakingsvordering naar aanleiding van de weigering om een vrouw met een hoofddoek te bedienen op het terras van een drankgelegenheden).

Procedure zoals in kort geding

De stakingsvordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Bij een procedure zoals in kort geding gelden dezelfde procedureregels als in kort geding. Het **verschil** met de gewone kortgedingprocedure is dat de spoedeisendheid niet moet worden aangetoond (de

spoedeisendheid wordt wettelijk vermoed) en dat de voorzitter een uitspraak ten gronde doet¹. De uitspraak heeft dus gezag van gewijsde.

De stakingsvordering wordt ingesteld bij verzoekschrift dat in vier exemplaren wordt neergelegd of per aangetekende brief wordt verzonden aan de griffie van de bevoegde rechtbank. Het verzoekschrift moet, op straffe van nietigheid, een aantal verplichte vermeldingen bevatten². De griffier verwittigt onverwijld de tegenpartij per gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief (waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd).

Le civil/social/commercial tient le criminel en état

De algemene regel is dat een burgerlijke rechtsvordering wordt opgeschort tot na de uitspraak van de strafrechter over het misdrijf (*le criminel tient le civil en état*). Bij een stakingsvordering wordt dit principe omgekeerd (*le civil/social/commercial tient le criminel en état*). De strafrechtspleging moet dus worden opgeschort indien de ten laste gelegde feiten eveneens het voorwerp uitmaken van een stakingsvordering³.

Over de stakingsvordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht. Wanneer een stakingsvordering is ingesteld van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten, dan wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de stakingsvordering een in kracht van gewijsde beslissing is gewezen. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Uitvoerbaar bij voorraad

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

¹ P. Taelman, "De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet", *Nieuw Juridisch Weekblad* 2004, 512.

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

³ Zie ook P. Taelman, "De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet", *Nieuw Juridisch Weekblad* 2004, 518-519 – De opschorting van de strafrechtspleging vormt geen hinderpaal voor het opsporingsonderzoek van het openbaar ministerie (de getuigen, benadeelden en verdachten mogen (verder) worden ondervraagd, een deskundige mag worden aangesteld, beslag mag worden gelegd, een huiszoeking met toestemming van de beklaagde mag worden verricht ...). Het gerechtelijk onderzoek, via een klacht in handen van de onderzoeksrechter, kan evenwel niet op gang worden gebracht. Er kunnen ook geen dwangmaatregelen worden genomen. De rechtstreekse dagvaarding is tijdens de periode van opschorting niet ontvankelijk.

Forfaitaire schadevergoeding

De voorzitter van de rechtbank kent op vraag van het slachtoffer de forfaitaire schadevergoeding toe.

Aanplakking

De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat de beslissing, of de samenvatting die de voorzitter opstelt, wordt

- aangeplakt tijdens de door de voorzitter bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren;
- bekengemaakt in kranten of op enige andere wijze.

Dit gebeurt op kosten van de overtreder.



Bijvoorbeeld:

- Een werkgever die bij de aanwerving discrimineerde op grond van leeftijd werd veroordeeld tot aanplakking van het beschikkend gedeelte van de beslissing in de maatschappelijk zetel en elke plaats waar sollicitatiegesprekken werden gehouden of selectietesten werden uitgevoerd, gedurende één maand en onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag “om ertoe bij te dragen dat (...) er zich bewust van is/wordt en zich er voortaan zal voor behoeden bij haar wervings- en selectiebeleid om geen daden te stellen van directe discriminatie wegens leeftijd” (arbeidshof Gent, afdeling Brugge, 13 juni 2017, www.unia.be).

Positieve maatregelen

De voorzitter van de rechtbank kan positieve maatregelen opleggen om herhaling van gelijkaardige daden te voorkomen. Positieve maatregelen zijn bijvoorbeeld het uitvoeren van een audit van de interne praktijken van de instelling of het bedrijf, het laten volgen van een opleiding door het personeel, het wijzigen van het interne reglement ...

**Bijvoorbeeld:**

- Verplichting om een brandweerman te re-integreren in de operationele diensten (arbeidsrechtbank Luik, afdeling Luik, 5 maart 2024, www.unia.be).
- Verplichting om onder meer een risicoanalyse met betrekking tot seksuele intimidatie uit te voeren (arbeidshof Brussel (Franstalig), 4 september 2023, www.unia.be).
- Verplichting om een man met een handicap, die zijn takenpakket (beantwoorden van telefoons in een callcenter) niet meer kon uitvoeren, deeltijds te laten werken, brieven te laten behandelen en de mogelijkheid te geven om elk uur een pauze te nemen (arbeidshof Luik, afdeling Luik, 17 november 2023, www.unia.be).

5.3 Verdeling van de bewijslast op burgerrechtelijk vlak

Algemeen

Discriminatie is vaak moeilijk te bewijzen. Daarom wordt voorzien in een verdeling van de bewijslast. Die is van toepassing op alle gerechtelijke procedures met uitzondering van de strafrechtelijke procedures. In strafrechtelijke procedures geldt het principe van het vermoeden van onschuld en is geen verdeling van de bewijslast mogelijk.

De verdeling van de bewijslast verloopt in twee fasen:

- **Fase 1:** De persoon die zich het slachtoffer acht van discriminatie, Unia, het IGVM of een belangenvereniging moet feiten aanvoeren die het bestaan van een discriminatie op basis van een beschermd kenmerk kunnen doen vermoeden.
- **Fase 2:** Vervolgens moet de verweerder bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

Er is dus geen omkering van de bewijslast, wel een verdeling (verschuiving) ervan.

Feiten die discriminatie kunnen doen vermoeden

De persoon die zich het slachtoffer acht van discriminatie kan eender welke feiten aanvoeren die het bestaan van een discriminatie op basis van een beschermd kenmerk kunnen doen vermoeden.

Hieronder worden enkele voorbeelden gegeven van dergelijke feiten.



Bijvoorbeeld:

- Chronologie en timing (arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen, 26 oktober 2021, www.unia.be – ontslag van een chef-kok, omdat volgens het bedrijf voortaan slechts één chef-kok nodig was, terwijl een vacature werd geplaatst voor de aanwerving van een nieuwe chef-kok).
- Getuigenissen van (ex-)collega's (arbeidsrechtbank Brussel (Franstalige), 15 januari 2020, www.unia.be – belaging op grond van seksuele oriëntatie, bevestigd door getuigenissen van collega's).
- Vermelding op een C4-document (arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 8 december 2020, www.unia.be – een werknemer werd ontslagen kort voor zijn pensionering en op het C4-document werd vermeld 'beëindiging omwille van pensionering').
- E-mailberichten (arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, 16 januari 2019, www.unia.be – een sollicitant ontving per vergissing een interne e-mail waaruit bleek dat hij werd afgewezen op grond van zijn buitenlandse naam).
- Briefwisseling met Unia (arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, 16 januari 2019, www.unia.be – in een brief aan Unia gaf de werkgever aan dat de sollicitant aan een strengere selectie werd onderworpen gelet op zijn buitenlandse naam).
- Verklaringen tijdens de pleitzitting (arbeidsrechtbank Brussel (Franstalige), 14 juni 2021, www.unia.be – verklaring van de zaakvoerder dat het slachtoffer werd ontslagen omdat ze een depressie had).

In de antidiscriminatiewetgeving werden expliciet enkele voorbeelden opgenomen van feiten die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden.

Voorbeelden van feiten die het bestaan van een **directe discriminatie** kunnen doen vermoeden zijn:

- Gegevens waaruit een patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een beschermd kenmerk. Bijvoorbeeld: bij een ontslagronde werden enkel oudere werknemers en werknemers met een hogere anciënniteit ontslagen (arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 7 oktober 2021, www.unia.be).

- Gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon. Bijvoorbeeld: uit de feiten bleek niet “dat een niet-zieke afwezige werknemer op dezelfde wijze als mevrouw B. door een ontslag nadelig zou zijn behandeld, zodat er voldoende vermoeden van ziekte als reden voor haar ontslag aanwezig is” (arbeidshof Brussel (Nederlandstalig), 18 februari 2020, www.unia.be).

Voorbeelden van feiten die het bestaan van een **indirecte discriminatie** kunnen doen vermoeden zijn:

- Algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid. Elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt. Bijvoorbeeld: onderzoek toont aan dat 13% van de seropositieve mensen te maken kreeg met een weigering in de zorgsector om zorgen te verstrekken. Het onderzoek, in combinatie met de feiten, toont een vermoeden van discriminatie aan (rechtbank van eerste aanleg Brussel (Franstalige), 27 mei 2024, www.unia.be).
- Het gebruik van een intrinsiek verdacht kenmerk van onderscheid. Bijvoorbeeld: de voorwaarde van de geboorteplaats als verhuurcriterium van een appartement (*Parl.St. Kamer*, nr. 51-2720/9, p. 81).

Discriminatietesten

Om een vermoeden van discriminatie aan te tonen, kan gebruik worden gemaakt van discriminatietesten¹.

- Er is sprake van een **praktijktest** wanneer twee personen met een vergelijkbaar profiel worden voorgesteld, met als enige opmerkelijke verschil één van de beschermde kenmerken.



Bijvoorbeeld:

- Iemand stuurt twee vergelijkbare CV's, waarbij op de ene CV een Afrikaanse klinkende naam staat en op de andere CV een Europees klinkende naam.

¹ Dit is ook het geval in strafrechtelijke procedures waar het vrije bewijsstelsel geldt. De rechter zal op soevereine wijze het bewijsmateriaal beoordelen, zonder dat een beroep kan worden gedaan op de verschuiving van de bewijslast.

- Er is sprake van **mystery calling** of **mystery shopping** wanneer iemand wordt gevraagd om te discrimineren en wordt nagegaan of dit verzoek al dan niet wordt opgevolgd.



Bijvoorbeeld:

- Iemand doet zich voor als klant van een uitzendkantoor en vraagt om geen personen van buitenlandse afkomst te sturen.

De rechter zal *in concreto* moeten oordelen of een discriminatietest een vermoeden van discriminatie aantoonst.



Bijvoorbeeld:

- Rechtbank van eerste aanleg Waals-Brabant, 3 september 2019, www.unia.be (praktijktest in het kader van de verhuur van een appartement).
- Arbeidshof Brussel (Franstalig), 28 februari 2024, www.unia.be en arbeidsrechtbank Brussel (Franstalige), 22 april 2020, www.unia.be (praktijktest in het kader van een sollicitatie).



In een aantal gevallen zijn discriminatietesten wettelijk geregeld. Een overzicht van federale wetten, regionale decreten en ordonnanties over discriminatietesten staat op de **website** van Unia.



Bijvoorbeeld:

- Federaal

Artikel 42/1 van het **Sociaal Strafwetboek** geeft de sociaal inspecteurs de bevoegdheid om, bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, of na een onderbouwde klacht of een melding, of op basis van resultaten van datamining en datamatching, zich voor te doen als klanten, potentiële klanten, werknemers of potentiële werknemers, om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd kenmerk werd of wordt gediscrimineerd.

- Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 4/3 van de Ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren (...) geeft de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs de bevoegdheid om bij de uitoefening van hun opdracht discriminatietesten op het vlak van **tewerkstelling** uit te voeren (zie ook artikel 34 van het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit).

Artikel 36 van het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit geeft de ambtenaren van de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst de bevoegdheid om discriminatietesten inzake de toegang tot **huisvesting** te verrichten of laten verrichten.

- Vlaanderen

Met betrekking tot de sector van de **dienstencheques** bepaalt artikel 2, § 2, k) van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten- en banen (Vlaams Gewest) dat de natuurlijke of rechtspersonen, wiens activiteit of doel ten minsten gedeeltelijk bestaat in het leveren van buurtwerken of -diensten, praktijktesten moeten toelaten om na te gaan of noch werknemers, noch klanten worden gediscrimineerd.

- Waals Gewest

Artikel 29/1 van het decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie bepaalt dat een vermoeden van discriminatie kan worden aangetoond door de resultaten van **discriminatietesten** (die onder bepaalde voorwaarden moeten worden uitgevoerd).

Het decreet van 30 november 2023 ter bestrijding van discriminatie bij de toegang tot huisvesting maakt het mogelijk discriminatietesten uit te voeren inzake **huisvesting**.

Het decreet van 29 april 2024 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake het **tewerkstellingsbeleid** met het oog op de invoering van situatietests, geeft inspecteurs de mogelijkheid om situatietesten uit te voeren met betrekking tot de bevoegdheden van het Waalse Gewest (plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen, ondernemingen voor buurtdiensten en -banen, arbeidsbemiddelings- en uitzendbureaus).

Het gebruik van opnames

Verschillende rechterlijke uitspraken bevestigen dat het mogelijk is om geluidsopnames te gebruiken als bewijsmiddel bij discriminatie. Het is toegelaten om een gesprek waarbij men zelf betrokken is op te nemen. Het gaat immers niet om een gesprek dat plaatsvindt in het kader van het privéleven van de betrokkenen, maar om een gesprek in de (professionele) relatie verhuurder en huurder, bank en cliënt ... Het gebruik dat men maakt van de opnames mag geen inbreuk uitmaken op de persoonlijke levenssfeer van de gesprekspartners.

Hieronder worden enkele voorbeelden gegeven van rechterlijke uitspraken waarin het gebruik van geluidsopnames werd toegestaan.



Bijvoorbeeld:

- Een vermoeden van discriminatie kan worden afgeleid uit de registratie van een telefoongesprek (arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout, 12 oktober 2020, www.unia.be en arbeidshof Antwerpen, Afdeling Antwerpen, 8 december 2021, www.unia.be).
- De transcriptie van telefoongesprekken, die werden opgenomen zonder dat de gesprekspartner daarvan op de hoogte was, moet worden toegelaten als bewijs om een vermoeden van discriminatie aan te tonen. “De arbeidsrechtbank is niet van oordeel dat de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen werd geschonden. Er is geen sprake van een schending van een op straffe van nietigheid voorgeschreven vormvoorwaarde, de betrouwbaarheid van het bewijs wordt niet aangetast en er wordt geen afbreuk gedaan aan het recht op een eerlijk proces” (arbeidsrechtbank Luik, afdeling Verviers, 1 september 2021, www.unia.be).
- Een kandidaat-huurder kan discriminatie aantonen aan de hand van de registratie van een telefoongesprek (rechtbank van eerste aanleg Waals-Brabant, 3 september 2019, www.unia.be en hof van beroep Brussel (Franstalig), 28 september 2020, www.unia.be).
- Het opnemen van telefoongesprekken, zonder de gesprekspartner daarvan op de hoogte te brengen, staat in principe haaks op het recht op privacy (artikel 8 EVRM), behalve wanneer de opnames enkel bedoeld zijn voor privédoeleinden en niet worden gebruikt met een bedrieglijk opzet of met het oogmerk op te schaden (artikel 314bis, § 2, 2^e lid Sw.). Wanneer de rechter oordeelt of een opname kan worden toegelaten als bewijsmiddel, moet hij nagaan of voldaan is aan het criterium van de redelijke privacyverwachting (cf. Hof van Cassatie 9 september 2008, nr. P.08.0276.N) (arbeidsrechtbank Waals-Brabant, afdeling Nijvel, 12 maart 2020, www.unia.be).
- Het is niet onwettig om telefoongesprekken op te nemen waarbij men zelf betrokken is. Geval per geval moet worden beoordeeld of het recht op privacy werd geschonden (rechtbank van eerste aanleg Brussel (Franstalige), 16 juli 2014, www.unia.be).
- Het louter opnemen van een gesprek waaraan men zelf deelneemt is niet ongeoorloofd, ook al gebeurt dit zonder medeweten van de andere deelnemers. Of het gebruik geoorloofd is, dient door de rechter te worden beoordeeld op grond van de feitelijke gegevens van de zaak, waarbij het criterium van de redelijke privacyverwachting in zijn oordeel dient te worden betrokken (arbeidsrechtbank West-Vlaanderen, afdeling Brugge, 10 december 2013, www.unia.be).

5.4 Optreden in rechte

Wie kan optreden in rechte?

De federale wetten en de deelstatelijke ordonnanties en decreten over discriminatie bevatten bepalingen over het optreden in rechte.

Zo stellen de antiracismewet en de antidiscriminatiewet dat Unia in rechte kan optreden in de geschillen waartoe die wetten aanleiding kunnen geven (met uitzondering van geschillen die betrekking hebben op discriminatie op grond van taal). De genderwet stelt dat het IGVM in rechte kan optreden.

Kunnen eveneens in rechte optreden wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld:

- Elke instelling van openbaar nut en elke rechtspersoon die zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden en die de voorwaarden voorzien in artikel 17, 2^e lid, 1^o tot 3^o van het Gerechtelijk Wetboek vervult¹.
- De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités.
- De representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- De representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten of instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is
- De representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Het Vlaams Mensenrechteninstituut beschikt over een Geschillenkamer die niet-bindende oordelen kan uitspreken over discriminaties in Vlaamse materies.

¹ Deze voorwaarden zijn: 1^o Het maatschappelijk doel van de rechtspersoon is van bijzondere aard, onderscheiden van het nastreven van het algemeen belang, 2^o de rechtspersoon streeft op duurzame en effectieve wijze dit maatschappelijk doel na en 3^o de rechtspersoon treedt op in rechte in het kader van dat maatschappelijk doel, met het oog op de verdediging van een belang dat verband houdt met dat doel.

Individueel vs. collectief belang

Wanneer er een individueel slachtoffer is – een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon – dan moeten de gelijkheidsorganen of belangenverenigingen die in rechte optreden aantonen dat ze de instemming hebben van het slachtoffer, zijn wettelijke vertegenwoordigers of rechtsopvolgers.

Wanneer er geen individueel slachtoffer is, dan is dit niet vereist.



Het Hof van Cassatie oordeelde in een arrest van 11 juni 2018 (nr. S.15.0072.N) dat “de instemming van het slachtoffer niet vereist is wanneer de discriminatie een onbepaald aantal personen treft”.

Uitzonderingen op de toestemmingsvereiste

Er zijn twee uitzonderingen op de vereiste dat een individueel slachtoffer moet toestemmen voor het optreden in rechte. Deze uitzonderingen zijn van toepassing op belangenverenigingen.

Dit is het geval wanneer:

- Het slachtoffer **overleden** is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren.
- Het slachtoffer wegens zijn **kwetsbare situatie** niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie¹.

¹ Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

In rechte optreden openbaar ministerie en arbeidsauditoraat in burgerrechtelijke geschillen

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 bepaalt uitdrukkelijk dat het openbaar ministerie of, al naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, in rechte kan optreden in burgerrechtelijke geschillen waartoe de antiracismewet, antidiscriminatiewet en genderwet aanleiding kunnen geven.

De wettelijke basis is artikel 15, 16 en 17 van de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek (de bepalingen zelf staan in die wet en werden niet opgenomen in het Gerechtelijk Wetboek).

Relevante bepalingen uit het Gerechtelijk Wetboek (federale wetten)

Het Gerechtelijk Wetboek bevat volgende bepalingen in verband met de federale antidiscriminatiewetgeving:

Artikel 568 Gerechtelijk Wetboek

De **rechtbank van eerste aanleg** neemt kennis van alle vorderingen, behalve die welke rechtstreeks voor het hof van beroep en het Hof van Cassatie komen (en van de vorderingen die tot de uitsluitende bevoegdheid van de vrederechter, de politierechtbank, de ondernemingsrechtbank en de arbeidsrechtbank behoren) (volheid van bevoegdheid).

Artikel 578 Gerechtelijk Wetboek

De **arbeidsrechtbank** neemt kennis:

8° van de geschillen die hun oorzaak vinden:

a) in titel V betreffende gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep van de wet van 4 augustus 1978 tot economisch heroriëntering en in haar uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 3°, a), en van die welke betrekking hebben op de toegang tot het onderwijs in de beroepsopleiding verstrekt door het openbaar of privaat onderwijs.

(...)

10° van de geschillen op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen mannen en vrouwen en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 6, § 1, 4° en 5°, van voormelde wet, met uitzondering van de geschillen bedoeld in artikel 581, 9°, en onder voorbehoud van de bevoegdheden van de Raad van State, zoals bepaald door de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

11° van de geschillen betreffende psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die hun oorzaak vinden in hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

13° van de geschillen op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 5, § 1, 4° en 5° van voormelde wet, met uitzondering van de geschillen bedoeld in artikel 581, 10°, en onder voorbehoud van de bevoegdheden van de Raad van State, zoals bepaald door de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

15° van de geschillen op basis van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 5, § 1, 4° en 5°, van voormelde wet, met uitzondering van de geschillen bedoeld in artikel 581, 11°, en onder voorbehoud van de bevoegdheden van de Raad van State, zoals bepaald door de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

25° van de geschillen betreffende vergelding, discriminatie en andere vormen van nadelige behandeling of nadelige maatregelen, die verband houden met de melding van een inbreuk in de zin van de wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector.

28° van de geschillen betreffende represaille, discriminatie of andere vormen van nadelige behandeling of nadelige maatregelen, die verband houden met een melding of een openbaarmaking in de zin van de wet van 20 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie en onder voorbehoud van de bevoegdheden van de Raad van State, zoals bepaald door de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State, voor wat betreft de statutaire personeelsleden.

Artikel 581 Gerechtelijk Wetboek

De **arbeidsrechtbank** neemt kennis:

3° van de geschillen die hun oorzaak vinden:

a) in titel V betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering en in haar uitvoeringsbesluiten die op de zelfstandige beroepen betrekking hebben.

(...)

9° van de geschillen op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen mannen en vrouwen, die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 6, § 1, 4° en 5°, van voormelde wet en die betrekking hebben op zelfstandige beroepen.

10° van de geschillen op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid in de zin van artikel 5, § 1, 4° en 5°, van voormelde wet en die betrekking hebben op zelfstandige beroepen.

11° van de geschillen op basis van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 5, § 1, 4° en 5°, van voormelde wet en die betrekking hebben op zelfstandige beroepen.

Artikel 583 Gerechtelijk Wetboek

De **arbeidsrechtbank** neemt kennis:

van de toepassing der administratieve sancties bepaald bij de wetten en verordeningen bedoeld in de artikelen 578 tot 582 en van de toepassing van administratieve geldboeten bedoeld in het Sociaal Strafwetboek.

Artikel 585 Gerechtelijk Wetboek

De **voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg** doet op verzoekschrift uitspraak:

10° over de vorderingen tot staking krachtens artikel 20 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

11° over de vorderingen tot staking krachtens artikel 18 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

12° over de vorderingen tot staking krachtens artikel 25 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Artikel 587bis Gerechtelijk Wetboek

De **voorzitter van de arbeidsrechtbank** doet op verzoekschrift uitspraak:

2° de vorderingen tot staking krachtens artikel 20 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

3° de vorderingen tot staking krachtens artikel 18 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

4° de vorderingen tot staking krachtens artikel 25 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

4°bis de vorderingen krachtens artikel 32decies, § 2 en 3 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Artikel 588 Gerechtelijk Wetboek

De **voorzitter van de ondernemingsrechtbank** doet op verzoekschrift uitspraak:

13° de vorderingen tot staking krachtens artikel 20 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

15° de vorderingen tot staking krachtens artikel 18 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie.

16° de vorderingen tot staking krachtens artikel 25 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Mededeling en advies openbaar ministerie

Artikel 764, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek bepaalt dat, uitgenomen voor de vrederechter, voor de rechter zitting houdend in kort geding en voor de beslagrechter, op straffe van nietigheid aan het openbaar ministerie worden **meegedeeld**:

10° de vorderingen bepaald in artikel 578, 11°; 580, 2°, 3°, 6° tot 18°; 581, 2°, 3°, 9° en 10°; 582, 1°, 2°, 6°, 8°, 9° en 12°; 583 en 587septies Gerechtelijk Wetboek.

11° alle vorderingen waarvan de mededeling aan het openbaar ministerie is voorgeschreven bij de bijzondere wetten.

12° de vorderingen ingesteld op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

13° de vorderingen ingesteld op grond van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

14. de vorderingen ingesteld op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Het openbaar ministerie kan zich alle andere zaken laten meedelen wanneer het zulks dienstig acht. Met uitzondering van de in artikel 138bis, § 2, eerste lid, bedoelde rechtsvordering, kan de rechtbank of het hof de mededeling ook ambtshalve bevelen.

Artikel 764, derde lid, van het Gerechtelijk Wetboek bepaalt dat het openbaar ministerie in de meest aangewezen vorm **advies** verleent wanneer het zulks dienstig acht. In afwijking van dit derde lid verleent het openbaar ministerie in de gevallen bedoeld in het eerste lid, 9°, 9bis° en 10° steeds advies wanneer de rechtbank hierom verzoekt.

Artikel 764, vierde lid, bepaalt dat het college van procureurs-generaal **richtlijnen** geeft over in welke zaken bedoeld in het eerste lid advies wordt verstrekt. Deze richtlijnen staan in de omzendbrief COL 13/2015. De “vorderingen op basis van de wetten van 2007” (artikel 764, eerste lid, 11°, 12°, 13° en 14°) behoren volgens de omzendbrief COL13/2015 tot de zaken van de eerste categorie (materies waarbij het openbaar ministerie zelf beoordeelt of een tussenkomst opportuun is).

6 Discriminatie - strafrechtelijk

De federale wetgever koos ervoor om discriminatie in de eerste plaats burgerrechtelijk aan te pakken. In enkele gevallen is ook een strafrechtelijke aanpak mogelijk.

Het betreft:

- Discriminatie op het vlak van de toegang tot en het aanbod van **goederen en diensten** die publiekelijk beschikbaar zijn.
- Discriminatie op het vlak van de **arbeidsbetrekkingen**.
- Discriminatie tijdens de **ambtsuitoefening**.

In deze gevallen kan het slachtoffer dus een strafrechtelijke klacht indienen. Het openbaar ministerie voert dan een onderzoek *à charge* en *à décharge* (opsporingsonderzoek) en beslist autonoom over het gevolg dat aan de klacht wordt gegeven. Het slachtoffer kan zich desgevallend burgerlijke partij stellen in handen van de onderzoeksrechter (gerechtelijk onderzoek) of de verdachte rechtstreeks dagvaarden voor het vonnisgerecht.

Een belangrijk verschil is dat bij de strafrechtelijke beteugeling van discriminatie geen toepassing kan worden gemaakt van de **verschuiving van de bewijslast** die van toepassing is op burgerrechtelijk vlak. Op strafrechtelijk vlak geldt immers het vermoeden van onschuld. Er kan bij de strafrechtelijke beteugeling van discriminatie evenmin toepassing worden gemaakt van de **forfaitaire bedragen** voor de schadevergoeding. Ten slotte moet bij de strafrechtelijke bepaling van discriminatie het **opzet** van de dader worden aangetoond. Op burgerrechtelijk vlak daarentegen is het opzet van de dader (de intentie) niet van belang, maar wel het discriminatoire feit.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten is ingesteld, dan wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de stakingsvordering een in kracht van gewijsde getreden beslissing is gewezen (artikel 18, § 4 antiracismewet; 20, § 4 antidiscriminatiewet en 25, § 4 genderwet). Het principe *le civil/social/commercial tient le criminel en état* is dus van toepassing (zie *supra*).

Ten slotte kan de dader bijkomend worden **ontzet van de uitoefening van bepaalde rechten** overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek (artikel 27 antiracismewet, 25 antidiscriminatiewet en 30 genderwet). Het betreft bijvoorbeeld het recht om openbare ambten te vervullen of verkozen te worden (artikel 31 Strafwetboek).

6.1 Discriminatie op het vlak van de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten

Momenteel is deze strafbaarstelling op federaal niveau enkel voorzien in de antiracismewet en de genderwet (artikel 24 antiracismewet en 28/1 genderwet). In het nieuwe Strafwetboek zal deze strafbaarstelling gelden ongeacht het beschermd kenmerk dat van toepassing is (artikel 254 nieuw Strafwetboek).



Bijvoorbeeld:

- Een verhuurder weigerde te verhuren aan een paar van buitenlandse origine en stuurt in die zin een SMS-bericht naar de kandidaat-huurders. De correctionele rechtbank veroordeelde de verhuurder tot een gevangenisstraf en een geldboete (beide met uitstel) en kende een schadevergoeding van 1 euro toe aan de kandidaat-huurders (correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 18 maart 2016, www.unia.be).
- Een persoon werd de toegang tot een dancing geweigerd door de portier (de portier kreeg hiervoor opdracht van de uitbater). De correctionele rechtbank oordeelde dat een bewuste politiek werd gevoerd om mensen van buitenlandse origine uit te sluiten en veroordeelde de portier en de uitbater (hof van beroep Gent, 28 juni 2011, www.unia.be en correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Gent, 13 oktober 2009, www.unia.be).
- Een jongeman van buitenlandse origine werd de toegang tot een café geweigerd om racistische redenen. De uitbater kreeg een werkstraf (correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen, 5 januari 2011, www.unia.be).

6.2 Discriminatie op het vlak van de arbeidsbetrekkingen

Momenteel is deze strafbaarstelling op federaal niveau enkel voorzien in de antiracismewet en de genderwet (artikel 25 antiracismewet en 28/2 genderwet). In het nieuwe Strafwetboek zal deze strafbaarstelling gelden ongeacht het beschermd kenmerk dat van toepassing is (artikel 255 nieuw Strafwetboek).



Bijvoorbeeld:

- Op 4 december 2019 stuurde een man via de website van de VDAB zijn CV naar een ambulancebedrijf, dat een chauffeur voor ziekenvervoer zocht. De sollicitant, met Belgische nationaliteit, vermeldde in zijn CV zijn familienaam en geboorteplaats die zijn Oost-Europese origine aangaven. De zaakvoerster dacht dat ze een antwoord stuurde naar een VDAB-medewerker, maar in werkelijkheid belandde haar reactie bij de sollicitant: “Vreemdeling, 22 jaar, géén ervaring, dus onnodig mij dit door te sturen. Geen vreemdelingen, geen mensen zonder ervaring en geen vrouwen met jonge kinderen, dat is op voorhand gedoemd om te mislukken.” De correctionele rechtbank veroordeelde de zaakvoerster tot betaling van een effectieve geldboete van 4.000 euro (correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Gent, 17 februari 2021, www.unia.be).
- Een man werd via een interimkantoor aangeworven om twee dagen te werken als slager in een supermarkt. Na twee dagen werd zijn opdracht niet verlengd omdat verschillende klanten hadden gemeld dat ze geen zwarte persoon wilden in de slagerij. De correctionele rechtbank oordeelde dat er sprake was van discriminatie op grond van de huidskleur. Dit was niet alleen het geval in hoofde van de vennootschap, maar ook in hoofde van de fysieke personen binnen de vennootschap die beslissingen konden nemen op het vlak van de arbeidsbetrekkingen. (hof van beroep Brussel (Franstalig), 5 mei 2020, www.unia.be en correctionele rechtbank Waals-Brabant, 3 oktober 2017, www.unia.be).
- Een medewerker van een horecazaak werd ontslagen na een conflict met de zaakvoerder. Op het C4-document stond als reden voor het ontslag: “Kan zich niet aanpassen aan het land. Zou beter teruggestuurd worden naar de boesboes waar mensen elkaar aanvallen.” De zaakvoerder werd veroordeeld op grond van het aanzettingsmisdrijf (hof van beroep Gent, 24 april 2007, www.unia.be en correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde, 24 oktober 2005, www.unia.be).

6.3 Discriminatie tijdens de ambtsuitoefening

Een openbaar officier of ambtenaar, een drager of agent van het openbaar gezag of de openbare macht, die in de uitoefening van zijn ambt een persoon of groep discrimineert wegens één of meer beschermde kenmerken kan worden gestraft met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar (artikel 23 antiracismewet, 23 antidiscriminatiewet en 28 genderwet). Deze strafbepaling is gebaseerd op het principe dat ambtenaren het voorbeeld moeten geven op het vlak van eerbied voor de wet en gelijk behandelen van burgers. In het nieuwe Strafwetboek werd deze bepaling opgenomen in artikel 253 nieuw Strafwetboek.

Constitutieve bestanddelen

Het misdrijf discriminatie door personen in openbare dienst omvat vier constitutieve bestanddelen:

- **Personen in openbare dienst:** de strafbepaling is van toepassing op ‘openbare officieren of ambtenaren en dragers van het openbaar gezag of de openbare macht’. Hoewel deze notie nooit duidelijk is vastgelegd in de rechtspraak, is het duidelijk dat het personen in openbare dienst in de ruimste zin van het woord betreft. De strafrechtelijke bepalingen zijn dus van toepassing op ambtenaren, militairen, (lokale en federale) politieagenten, penitentiaire beambten, magistraten, ... maar bijvoorbeeld ook op notarissen en gerechtsdeurwaarders¹.
- **In de uitoefening van het ambt:** het misdrijf discriminatie tijdens de ambtsuitoefening is enkel van toepassing in verticale relaties tussen enerzijds personen in openbare dienst en anderzijds burgers. De openbare macht heeft immers verantwoordelijkheden die gewone burgers niet hebben. Het is niet van toepassing wanneer het gaat om horizontale relaties – wat bijvoorbeeld het geval is bij intimidatie (pesterijen) tussen collega’s onderling. Vereist is dus dat de beklagde drager is van het openbaar gezag of de openbare macht en een persoon discrimineert die geen drager is van het openbaar gezag of de openbare macht (correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 3 mei 2023, www.unia.be en correctionele rechtbank Brussel (Nederlandstalige), 14 februari 2024, www.unia.be).
- **Discrimineren wegens een beschermd kenmerk:** er moet sprake zijn van discriminatie en van een beschermd kenmerk uit de antidiscriminatie wetten.

¹ D. DE PRINS, S. SOTTIAUX en J. VRIELINK, *Handboek discriminatierecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 364 en M.-A. BEERNAERT, H.-D. BOSLY, C.-E. CLESSE, A. DELANNAY, I. DE LA SERNA, M. DE RUE, C. DE VALKENEER, F. LUGENTZ, P. MAGNIEN, N. VAN DER EECKEN, D. VANDERMEERSCH en I. WATTIER, *Les Infractions. Volume 2. Les infractions contre les personnes*, Brussel, Larcier, 2010, 760-761 Zie ook bijv. I. DELBROUCK, “Valsheid in geschriften” in X (ed.), *Postal Memorialis*, Mechelen, Kluwer, 2011, 24 en A. MAST, J. DUJARDIN, M. VAN DAMME en J. VANDE LANOTTE, *Overzicht van het Belgisch administratief recht*, Mechelen, Kluwer, 1999, 203.

- **Moreel bestanddeel:** wat het moreel bestanddeel betreft, wijken de strafrechtelijke bepalingen over discriminatie door personen in openbare dienst niet af van het algemene strafrechtelijke principe dat enkel opzettelijke gedragingen strafrechtelijk worden gesanctioneerd. Het algemeen opzet houdt in dat de dader wetens en willens heeft gehandeld. De dader moet dus 'weten' dat hij de strafwet overtreedt en hij moet de strafbare gedraging ook 'willen'¹.

Exceptie

De antidiscriminatiewetgeving bevat een belangrijke exceptie en laat aan **ondergeschikten** toe om aan te tonen dat ze handelden op bevel van een meerdere. In dat geval worden de straffen enkel toegepast op de meerdere die het bevel heeft gegeven. Voor het invoeren van deze exceptie moet er sprake zijn van een hiërarchische verhouding. De meerdere moet bijgevolg bevoegd zijn om het bevel te geven aan de ondergeschikte en de ondergeschikte moet gehoorzaamheid verschuldigd zijn aan de meerdere. Het bewijs moet worden geleverd door de ondergeschikte. Deze bepaling neemt niet weg dat ondergeschikten de plicht hebben om het uitvoeren van manifest onwettige bevelen te weigeren.

De **meerdere** die ervan wordt beticht de daden van willekeur bevelen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben en die beweert dat zijn handtekening bij verrassing werd verkregen, moet niet alleen een einde maken aan de daden maar ook de schuldige aangeven. Gebeurt dit niet, dan wordt de meerdere zelf vervolgd. Deze bepaling geldt volgens de wet enkel voor openbare officieren of ambtenaren.

Als, ten slotte, een ondergeschikte een daad van willekeur pleegt door middel van een **valse handtekening**, dan wordt de dader van de valsheid, en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien tot vijftien jaar. Deze bepaling geldt volgens de wet enkel voor openbare ambtenaren.

¹ Wetsontwerp tot versterking van de wetgeving tegen racisme. Verslag namens de Commissie voor de Justitie, *Parl.St.* Kamer 2001-02, nr. 1407/5, 11.



Bijvoorbeeld:

- Enkele politie-inspecteurs (de zgn. ‘bende van Mega Toby en Sproetje’) hielden razzia’s in cafés waar illegale vreemdelingen verbleven. Ze vernederden en beroofden hun slachtoffers en lieten ze achter op afgelegen plekken (correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 23 juni 2020, *Politie en Recht* 2021, 191-194 noot P. BORGHS en www.unia.be. Zie ook hof van beroep Antwerpen, 7 mei 2021, www.unia.be).
- Een politiecommissaris zei meermaals tegenover zijn medewerkers dat ze hardhandig en gewelddadig dienden op te treden tegenover migranten en dat ze erop moesten kloppen (correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde, 24 december 2002, www.unia.be en hof van beroep Gent, 23 september 2023, www.unia.be).

7 Haatmisdrijven

In 2003 werden in het Strafwetboek strafverzwaringen ingevoerd voor misdrijven die worden gepleegd vanuit een discriminerende drijfveer (de zgn. haatmisdrijven). Er is sprake van een discriminerende drijfveer wanneer één van de drijfveren van de dader bestaat uit de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit, geslacht, zwangerschap, bevalling, het geven van borstvoeding, medisch begeleide voortplanting, ouderschap, zogenaamde geslachtsverandering, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, vermogen, geloof of levensbeschouwing, gezondheidstoestand, handicap, taal, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst en positie, ongeacht of dit kenmerk daadwerkelijk aanwezig is of slechts vermeend is door de dader. Hetzelfde geldt wanneer één van de drijfveren van de dader erin bestaat dat het slachtoffer een band of vermeende band heeft met een persoon ten aanzien van wie hij haat, misprijzen of vijandigheid koestert wegens één of meer werkelijke of vermeende kenmerken (artikel 78ter Strafwetboek).

Haatmisdrijven in het huidige Strafwetboek: verzwarende factor en (verplichte of facultatieve) verzwarende omstandigheid

De discriminerende drijfveer van de dader is momenteel een verzwarende *factor* voor alle misdrijven, behoudens in die gevallen waarin de wet van de discriminerende drijfveer een (verplichte of facultatieve) verzwarende *omstandigheid* maakt (artikel 78ter, eerste lid Strafwetboek). Een verzwarende factor betekent dat de rechter deze factor in overweging moet nemen bij de keuze van de straf of de maatregel en de zwaarte ervan, zonder dat een straf kan worden opgelegd die hoger is dan de maximumstraf die op het misdrijf wordt gesteld (artikel 78bis Strafwetboek).

Daardoor is er in het Strafwetboek momenteel sprake van een driedig systeem:

- Voor een aantal misdrijven is de discriminerende drijfveer een **verplichte verzwarende omstandigheid**.

Dit is het geval voor doodslag, slagen en verwondingen en toedienen van stoffen die de dood kunnen veroorzaken of de gezondheid zwaar kunnen schaden (of de poging daartoe) (artikel 405quater Strafwetboek) en voor niet-consensuele seksuele handelingen (artikel 417/20 Strafwetboek).

- Voor een aantal misdrijven is de discriminerende drijfveer een **facultatieve verzwarende omstandigheid**.

Dit is het geval voor schuldig verzuim (artikel 422quater Strafwetboek), aanslag op de persoonlijke vrijheid en op de onschendbaarheid van de woning gepleegd door bijzondere personen (artikel 438bis Strafwetboek), belaging (artikel 442ter Strafwetboek), aanranding van de eer of goede naam van personen (artikel 453bis Strafwetboek), brandstichting (artikel

514bis Strafwetboek), vernieling van bouwwerken (artikel 525bis Strafwetboek), vernieling en beschadiging van roerende eigendommen (artikel 532bis Strafwetboek) en graffiti en beschadiging van onroerende eigendommen (534quater Strafwetboek).

- Voor alle andere misdrijven is de discriminerende drijfveer een **verzwarende factor**.

Haatmisdrijven in het nieuwe Strafwetboek: verzwarende factor en (verplichte) verzwarende omstandigheid

In het nieuwe Strafwetboek wordt de discriminerende drijfveer van de dader bij alle misdrijven een verzwarende *factor*, behoudens in die gevallen waarin de wet van de discriminerende drijfveer een verzwarend *bestanddeel* maakt (artikel 29 nieuw Strafwetboek). Een verzwarende factor moet door de rechter in overweging worden genomen wanneer hij de straf of de maatregel en de zwaarte ervan kiest, zonder dat hij een straf van een hoger niveau mag opleggen (artikel 28 nieuw Strafwetboek). Een verzwarend bestanddeel heeft tot gevolg dat het misdrijf met een straf van één of meer niveaus hoger wordt bestraft (artikel 8 nieuw Strafwetboek). Slechts voor een beperkt aantal misdrijven is de discriminerende drijfveer een verzwarend bestanddeel.

Daardoor zal er in het nieuwe Strafwetboek sprake zijn van een tweeledig systeem:

- Voor een aantal misdrijven is de discriminerende drijfveer een **verzwarend bestanddeel**.

Dit is het geval voor doodslag gepleegd vanuit een discriminerende drijfveer (artikel 99 nieuw Strafwetboek), verzwaarde aanzetting tot zelfdoding (artikel 110, 2° nieuw Strafwetboek), niet-consensuele seksuele handelingen gepleegd vanuit een discriminerende drijfveer (artikel 147 nieuw Strafwetboek), gewelddaden gepleegd vanuit een discriminerende drijfveer (artikel 199 nieuw Strafwetboek), verzwaarde mensenhandel en mensensmokkel (artikel 260, § 1, 8° nieuw Strafwetboek), verzwaaard illegaal wegnemen, transplanteren, gebruiken of beheren en ongeoorloofd ronselen van een donor of ontvanger van menselijke organen (artikel 280, § 1, 8° nieuw Strafwetboek) en verzwaaard faciliteren of verspreiden van illegale praktijken en aanbieden of aanvaarden van een onterecht voordeel in het kader van de handel in menselijke organen (artikel 284, § 1, 8° nieuw Strafwetboek).

- Voor alle andere misdrijven is de discriminerende drijfveer een **verzwarende factor**.

“Hate crimes are message crimes”

Haatmisdrijven worden zwaarder bestraft omwille van de impact die ze hebben op de slachtoffers, de gemeenschap en de samenleving.

De dader van een haatmisdrijf wil de boodschap uitsturen dat bepaalde personen niet welkom zijn in de samenleving en er niet ten volle aan mogen participeren (vandaar de uitdrukking: “Hate crimes are message crimes”). De **slachtoffers** worden uitgekozen omwille van een persoonlijk kenmerk dat ze niet zomaar kunnen veranderen of dat de kern vormt van hun identiteit. De slachtoffers voelen zich minderwaardig, ongewenst, verguisd en geminacht in de samenleving. Dat heeft ernstige en vaak langdurige gevolgen voor hun lichamelijke en psychische gezondheid en voor hun welzijn.

De dader stuurt ook een boodschap van afwijzing en minachting uit naar de bredere **gemeenschap** waartoe het slachtoffer behoort. Haatmisdrijven veroorzaken onrust binnen de hele gemeenschap die het beschermd kenmerk deelt met de slachtoffers. Die gemeenschap voelt zich onveilig en lijdt schade. Er ontstaat binnen de gemeenschap angst voor toekomstige aanvallen.

Ten slotte verdelen en beschadigen haatmisdrijven de hele **samenleving**. De daders hollen de sociale cohesie uit en vormen een bedreiging voor de democratische waarden, sociale stabiliteit en vrede.

Bescherming van leden van minderheidsgroepen én van meerderheidsgroepen

De beschermde kenmerken zijn generiek (zo verwijst het beschermd kenmerk huidskleur naar alle mogelijke huidskleuren). De bepalingen over haatmisdrijven hebben dus niet tot doel om enkel en alleen personen uit minderheidsgroepen te beschermen, maar ze hebben ook tot doel personen uit meerderheidsgroepen te beschermen.



Bijvoorbeeld:

- Een man met zwarte huidskleur werd veroordeeld voor slagen en verwondingen, met een strafverzwaring voor de discriminerende drijfveer, omdat hij in een park mannen met witte huidskleur had geslagen en daarbij had gezegd “dat hij blanken haat” (correctionele rechtbank Brussel (Nederlandstalige), 23 oktober 2018, www.unia.be).
- Een man werd veroordeeld voor het mondeling beledigen van een politie-inspecteur, met een strafverzwaring voor de discriminerende drijfveer, omdat hij tijdens een ondervraging had gezegd “je begrijp nooit iets met je witte hersenen”, “vuile witte” en “hoerenzoon” (correctionele rechtbank Henegouwen, afdeling Charleroi, 16 mei 2019, www.unia.be).

Discriminerende drijfveer - preciseringen

Het feit dat een dader bijvoorbeeld homoseksuelen, personen met een handicap, ouderen ... selecteert als slachtoffer maakt niet dat de dader (automatisch) in aanmerking komt voor de strafverzwaring. Het volstaat immers niet dat het slachtoffer in verband kan worden gebracht met één of meer beschermde kenmerken. Aangetoond moet worden dat één van de **drijfveren** (beweegredenen) van de dader bestond uit haat, misprijzen of vijandigheid tegenover het slachtoffer wegens één of meer beschermde kenmerken. Het **louter misprijzen** van het slachtoffer volstaat voor de toepassing van de strafverzwaring.

De drijfveer van de dader telt, niet de hoedanigheid van het slachtoffer. Het is bijgevolg niet van belang of het slachtoffer van, bijvoorbeeld, een homofoob haatmisdrijf al dan niet homoseksueel is (bijvoorbeeld correctionele rechtbank Luik, afdeling Hoei, 13 juni 2019, www.unia.be). Voortaan staat uitdrukkelijk in de wet dat het beschermd kenmerk daadwerkelijk aanwezig kan zijn of slechts kan worden **vermoed door de dader**. Het volstaat dus dat de dader meende dat het slachtoffer een bepaald kenmerk had dat de basis vormde voor zijn haat, misprijzen of vijandigheid.

Eén van de drijfveren van de dader kan erin bestaan dat het slachtoffer een **band of vermeende band** heeft met een persoon ten aanzien van wie hij haat, misprijzen of vijandigheid koestert wegens een of meer (werkelijke of vermeende) beschermde kenmerken.

Het moet gaan om **één van de drijfveren**. De wetgever wilde vermijden dat de daders systematisch zouden aanvoeren dat het misdrijf vanuit een andere drijfveer werd gepleegd, bijvoorbeeld dronkenschap (bijvoorbeeld correctionele rechtbank Leuven, 15 februari 2016, www.unia.be; correctionele rechtbank Luik, afdeling Luik, 29 april 2021, www.unia.be; correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde, 23 juli 2020, www.unia.be en correctionele rechtbank Namen, afdeling Dinant, 3 mei 2023, www.unia.be). Daders van diefstal kunnen bijvoorbeeld hun slachtoffers bestellen uit winstbejag, waarbij de specifieke selectie van de daders (bijvoorbeeld homoseksuelen) eveneens kan ingegeven zijn door gevoelens van haat, misprijzen of vijandigheid (dit vormt dan één van de drijfveren) (bijvoorbeeld correctionele rechtbank Brussel (Franstalige), 14 juli 2016, www.unia.be).

Het feit dat de **dader homoseksueel** is, belet niet dat hij handelde vanuit een homofoob haatmotief (hof van assisen van de provincie Luik, 6 juni 2024, www.unia.be).

Het betreft een **subjectieve verzwarende omstandigheid**. Wanneer er verschillende mededaders zijn, dan moet de discriminerende drijfveer per dader afzonderlijk worden aangetoond (bijvoorbeeld hof van beroep Bergen, 16 juni 2020, www.unia.be).

Het Grondwettelijk Hof stelde dat de discriminerende drijfveer kan worden afgeleid uit "**gedragingen, uitspraken, opschriften of geschriften**" (Grondwettelijk Hof 12 februari 2009, nr. 17/2009, overw. B.96.5). De omzendbrief COL13 bevat een lijst van indicatoren waaruit de discriminerende drijfveer van de dader kan worden afgeleid.

**Bijvoorbeeld:**

- Het haatmotief werd afgeleid uit **gedragingen** van de dader (bijvoorbeeld hof van assisen van de provincie Luik, 27 maart 2014, www.unia.be; hof van beroep Luik, 16 februari 2017, www.unia.be; correctionele rechtbank West-Vlaanderen, afdeling Brugge, 7 maart 2019, www.unia.be en correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde, 23 juli 2020, www.unia.be).
- Het haatmotief werd afgeleid uit **uitlatingen** van de dader (bijvoorbeeld jeugdrechtbank Leuven, 16 maart 2005, www.unia.be; jeugdrechtbank Leuven, 20 april 2005, www.unia.be; correctionele rechtbank Leuven, 26 juni 2015, www.unia.be; hof van beroep Luik, 16 februari 2017, www.unia.be; correctionele rechtbank West-Vlaanderen, afdeling Brugge, 7 maart 2018, www.unia.be; correctionele rechtbank Luik, afdeling Luik, 5 december 2018, www.unia.be; correctionele rechtbank Luik, afdeling Hoei, 13 juni 2019, www.unia.be; correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde, 23 juli 2020, www.unia.be; correctionele rechtbank Brussel (Franstalige) 3 juni 2021, www.unia.be; correctionele rechtbank Antwerpen (afdeling Antwerpen), 30 juni 2021, www.unia.be en correctionele rechtbank Luik, afdeling Luik, 24 februari 2022, www.unia.be).
- Het haatmotief werd afgeleid uit **verklaringen** die de dader na de feiten aflegde (bijvoorbeeld correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde, 2 april 2012, www.unia.be; hof van assisen van de provincie Luik, 22 december 2014, www.unia.be; correctionele rechtbank Leuven, 26 juni 2015, www.unia.be; hof van beroep Luik, 16 februari 2017, www.unia.be en correctionele rechtbank Luik, afdeling Hoei, 13 juni 2019, www.unia.be).
- Het haatmotief werd afgeleid uit het **selectief uitkiezen van het slachtoffer** door de dader (bijvoorbeeld correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde, 23 juli 2020, www.unia.be).
- Het haatmotief werd afgeleid uit het feit dat de **sfeer omsloeg** nadat bekend werd dat het slachtoffer homoseksueel was (bijvoorbeeld correctionele rechtbank Leuven, 10 maart 2021, www.unia.be en correctionele rechtbank Luik, afdeling Luik, 14 oktober 2021, www.unia.be).

8 Haatspraak

De decreten, wetten en ordonnanties over discriminatie bevatten strafrechtelijke bepalingen over haatspraak.



In de **bijlagen** staat een overzicht van de strafrechtelijke bepalingen in de federale wetten en de deelstatelijke decreten en ordonnanties.

Het uitgangspunt is steeds de **vrijheid van expressie**. Zowel artikel 10, § 1 EVRM als artikel 19 en 26 van de Grondwet waarborgen de vrijheid van expressie. “De vrijheid van expressie en informatie is één van de pijlers van een democratische samenleving. Zij geldt niet alleen voor de ‘informatie’ of de ‘ideeën’ die gunstig worden onthaald of die als onschuldig of onverschillig worden beschouwd, maar ook voor die welke de Staat of een andere groep van de bevolking ‘**schokken, verontrusten of kwetsen**’. Zo willen het pluralisme, de verdraagzaamheid en de geest van openheid, zonder welke er geen democratische samenleving kan bestaan” (bijvoorbeeld EHRM 7 december 1976, nr. 5493/72, *Handyside/Verenigd Koninkrijk*, § 49; EHRM 23 september 1998, nr. 24662/94, *Lehideux en Isorni/Frankrijk* en EHRM 28 september 1999, § 55 nr. 22759/93, *Öztürk/Turkije*, § 64).

De vrijheid van expressie heeft evenwel ook een keerzijde en brengt bepaalde plichten en verantwoordelijkheden met zich mee. Daarom zijn onder bepaalde voorwaarden beperkingen aan de vrijheid van expressie toegelaten (artikel 10, § 2 EVRM). Deze beperkingen moeten een wettelijke basis hebben, dienen ter bescherming van één van de in artikel 10, § 2 EVRM opgesomde doelen (legitimitiestoets) en noodzakelijk zijn in een democratische samenleving (proportionaliteitstoets).

In België werden *bepaalde*¹ uitingen die de drempel van ‘schokken, verontrusten of kwetsen’ overschrijden buiten de wet gesteld omwille van de schade die ze aanrichten aan de maatschappij. Hieronder gaan we dieper in op drie wettelijke beperkingen:

- het **aanzettingsmisdrijf**,
- het **verspreidingsverbod**,
- en het **verenigingsmisdrijf**.

¹ De antiracismewet is de wet ter bestrijding van *bepaalde* door racisme of xenofobie ingegeven daden, de antidiscriminatiewet is de wet ter bestrijding van *bepaalde* vormen van discriminatie ... Alleen al uit de benaming blijkt dat niet alle vormen van racisme of discriminatie – en dus ook van antisemitisme, homofobie, moslimhaat, agisme ... – strafbaar zijn volgens de Belgische wetgeving, maar enkel bepaalde vormen zoals het aanzetten tot ...

8.1 Aanzettingsmisdrijf

Het is strafbaar om in het openbaar aan te zetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld tegenover een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan wegens één of meer beschermde kenmerken (artikel 20 antiracismewet, 22 antidiscriminatiewet en 27 genderwet). Deze bepaling werd overgenomen in artikel 250 van het nieuwe Strafwetboek.

8.1.1 Materiële bestanddelen

Aanzetten tot

Aanzetten betekent dat men door woorden of andere communicatieve uitingen andere personen aanspoort, opzet, aanstoekt ...

In het openbaar

Dit aanzetten moet gebeuren in het openbaar, meer bepaald in de omstandigheden uit artikel 444 Strafwetboek.

Openbaar is:

- In openbare bijeenkomsten of plaatsen.
- In tegenwoordigheid van verscheidene personen, in een plaats die niet openbaar is, maar toegankelijk voor een aantal personen die het recht hebben er te vergaderen of ze te bezoeken.
- In om het even welke plaats, in tegenwoordigheid van de beledigde en voor getuigen.
- Door geschriften, al dan niet gedrukt, door prenten of zinnebeelden, die aangeplakt, verspreid of verkocht, te koop geboden of openlijk tentoongesteld worden.
- Door geschriften, die niet openbaar gemaakt, maar aan verscheidene personen toegestuurd of meegedeeld worden.



Bijvoorbeeld:

- Een besloten groep op de sociale media is openbaar (bijvoorbeeld correctionele rechtbank Brussel (Franstalige), 22 december 1999, *Auteurs & Media* 2000/1, 134; hof van beroep Brussel (Nederlandstalig), 27 juni 2000, www.unia.be; correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen, 14 mei 2018; correctionele rechtbank Leuven, 7 februari 2022, www.unia.be; hof van beroep Antwerpen, 15 september 2022; correctionele rechtbank Henegouwen, afdeling Bergen, 26 oktober 2023, www.unia.be; correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Oudenaarde, 6 november 2023, www.unia.be; correctionele rechtbank Leuven, 7 februari 2022, www.unia.be en correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Gent, 12 maart 2024, www.unia.be).
- Het toesturen van een dvd aan de ‘Dossin Kazerne Directie’, en dus aan een groep personen die met de leiding van een organisatie is belast, is openbaar (correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen, 21 maart 2018, www.unia.be).
- Een kabinetszitting in het bureau van een jeugdrechter, waar de jeugdrechter en een advocaat aanwezig waren, heeft een openbaar karakter (correctionele rechtbank Leuven, 23 juni 2015, www.unia.be).
- Het aanbrengen van een hakenkruis op de terugzendkaart van een aangetekende zending is openbaar omdat “postsorteerders-bedienden, postbezorgers en geadresseerden dit onder ogen konden krijgen” (correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde, 8 december 2014, www.unia.be).

Discriminatie, segregatie, haat of geweld

De dader moet aanzetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld.

Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat er een voornemen moet zijn om aan te zetten tot discriminerend, haatdragend of gewelddadig gedrag (Grondwettelijk Hof 12 februari 2009, nr. 17/2009, overw. B.67.3). Volgens het Hof van Cassatie moet niet worden aangezet tot concrete daden of tot bepaalde of bepaalbare daden. Het volstaat dat anderen bijvoorbeeld geïnspireerd worden tot een sterke afkeer of tot een algemene negatieve houding (Hof van Cassatie 19 mei 1993, nr. P.93.0110.F.).

De rechter oordeelt op soevereine wijze wanneer een bepaalde uiting aanzet tot discriminatie, segregatie, haat of geweld (correctionele rechtbank Namen, afdeling Namen, 23 september 1993, www.unia.be).

Tegenover een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden

Het aanzetten tot moet gebeuren tegenover een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan.

Wegens één of meer beschermde kenmerken

Op de persoon, groep, gemeenschap of leden moet minstens één beschermd kenmerk van toepassing zijn.

8.1.2 Moreel bestanddeel

Het verstrekken van informatie, het uiten van ideeën of het geven van kritiek moet uiteraard mogelijk blijven. Daarom moet volgens het Grondwettelijk Hof steeds een bijzonder opzet worden aangetoond. “Door de vereiste dat er sprake moet zijn van een bijzondere wil aan te zetten tot discriminatie, segregatie, haat of geweld, wordt uitgesloten dat, indien geen sprake is van zulk een aanzetten, het verspreiden van pamfletten strafbaar zou kunnen worden gesteld; hetzelfde moet gelden voor grappen, spottende uitlatingen, meningen en elke uiting die, bij gebrek aan het vereiste bijzonder opzet, behoort tot de vrijheid van meningsuiting” (Grondwettelijk Hof 12 februari 2009, nr. 17/2009, overw. B.67.4).

Het bijzonder opzet betekent dat wordt aangetoond dat de dader handelt vanuit de (kwaadwillige) intentie (en hoop) dat degene tot wie hij zich richt andere personen of groepen zal discrimineren, segregeren of haten of nog tegen hen geweld zal gebruiken¹.

8.1.3 Aanzetten vs. beledigen

Het Strafwetboek bevat specifieke bepalingen over **beledigingen**:

- Overeenkomstig artikel 448, eerste lid Strafwetboek is het strafbaar om in het openbaar **iemand** te beledigen door middel van daden, geschriften, prenten of zinnebeelden (mondelinge beledigingen vallen hier dus niet onder). De hoedanigheid van het slachtoffer speelt daarbij geen rol.
- Overeenkomstig artikel 448, tweede lid Strafwetboek is het strafbaar om in het openbaar **iemand die drager is van het openbaar gezag** of van de openbare macht, of die met een openbare hoedanigheid is bekleed, te beledigen door woorden in zijn hoedanigheid of wegens zijn bediening.

¹ D. DE PRINS, S. SOTTIAUX en J. VRIELINK, *Handboek discriminatierecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 323 en J. VELAERS, “Het Arbitragehof en de antidiscriminatiewet”, *Tijdschrift voor Bestuurswetenschappen en Publiekrecht* 2004, 609.

Er moet sprake zijn van een kwaadwillig opzet: de dader moet de bedoeling hebben om de beledigde kwaadwillig schade te berokkenen.

Het beledigingsmisdrijf is een **klachtmisdrijf** (artikel 450 Strafwetboek). De belediging moet dus steeds gericht zijn tot iemand. Enkel de beledigde persoon kan een klacht indienen.

Wanneer de dader handelde uit haat, misprijzen of vijandigheid tegenover een persoon omwille van een beschermd kenmerk, dan is een **strafverzwaring** mogelijk (artikel 453bis Strafwetboek).

Mondelinge beledigingen tegenover gewone burgers zijn dus niet strafbaar op grond van het beledigingsmisdrijf (dat is wel het geval wanneer er bijvoorbeeld sprake is van 'aanzetten tot' of belaging). Enkele steden en gemeenten hebben in hun politiereglement evenwel een bepaling opgenomen die het mogelijk maakt om mondelinge beledigingen te sanctioneren via het systeem van de **gemeentelijke administratieve sancties**. Daarnaast is er een uitzondering voor **seksistische beledigingen**. De term 'elk gebaar of handeling' uit de seksismewet (zie *infra*) omvat ook mondelinge uitlatingen. De seksismewet vormt dus een uitzondering op de regel dat mondelinge beledigingen enkel strafbaar zijn wanneer ze worden geuit tegenover gezagsdragers. Seksisme moet betrekking hebben op een concreet iemand, maar is geen klachtmisdrijf.

Naast het mondeling beledigen van gezagsdragers is ook het smaden van gezagsdragers strafbaar (artikel 275 en 276 Strafwetboek). **Smaad** door woorden, daden, gebaren of bedreigingen moet, in tegenstelling tot beledigingen, steeds gericht zijn tegen de beschermde persoon in de uitoefening of ter gelegenheid van de uitoefening van zijn bediening en plaatsvinden in aanwezigheid van de beschermde persoon. Het is niet vereist dat smaad gebeurt in een openbare plaats.

**Bijvoorbeeld:**

- Een jongen vanuit een auto uitschelden voor “homo” en “janet” en toeroepen “uw moeder is een bitch”, waarbij de beklagde zich tot het slachtoffer had gericht zonder aansporend of opstokend karakter, vormt een gewoon beledigend gebruik van de gezegdes dat niet van dien aard is dat moet worden aangenomen dat hiermee wordt aangezet tot discriminatie (correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Gent, 21 maart 2023, www.unia.be).
- In de trappenhal van een appartementsgebouw, met een zwarte stift, de woorden “hoer” en “negers neuken negers” aanbrengen, met een pijl verwijzend naar het appartement van het slachtoffer, vormt een belediging door geschriften, prenten of zinnebeelden (correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde, 26 februari 2010, www.unia.be).
- Zijn middenvinger opsteken naar drie joodse jongeren, vormt een belediging door daden (correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 21 oktober 2005, www.unia.be).
- Een politie-inspecteur uitschelden voor “Sale arabe de merde” of “Sale flic d’arabe de merde” en “Sale fils de pute de flic d’arabe” is een mondelinge belediging geuit tegenover een gezagsdrager (correctionele rechtbank Brussel (Franstalige), 31 oktober 2017, www.unia.be en correctionele rechtbank Brussel (Franstalige), 3 november 2020, www.unia.be).
- Het laten zien van zijn bloot achterwerk aan een politie-inspecteur is smaad door daden (correctionele rechtbank Leuven, 14 november 2019, www.unia.be).

8.2 Verspreidingsverbod

Het is strafbaar om in het openbaar denkbeelden te verspreiden die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat (artikel 21 antiracismewet) Deze bepaling werd overgenomen in artikel 251 van het nieuwe Strafwetboek.

8.2.1 Materiële bestanddelen

Denkbeelden gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat

De strafbaarstelling betreft ideeën die gegrond zijn op rassuperioriteit of rassenhaat. De verspreiders van die denkbeelden gaan ervan uit dat er verschillende menselijke rassen zijn die kunnen worden ingedeeld volgens superioriteit en inferioriteit en zij verbinden daaraan haatdragende implicaties. Het betreft een pseudo-wetenschappelijk discours over rassenhaat. De denkbeelden hebben een zekere intellectualistische pretentie, maar die houdt geen stand wanneer de denkbeelden eenmaal getoetst worden aan wetenschappelijke normen.

In het openbaar verspreiden

Dit verspreiden moet gebeuren in het openbaar, meer bepaald in de omstandigheden uit artikel 444 Strafwetboek.

Openbaar is:

- In openbare bijeenkomsten of plaatsen.
- In tegenwoordigheid van verscheidene personen, in een plaats die niet openbaar is, maar toegankelijk voor een aantal personen die het recht hebben er te vergaderen of ze te bezoeken.
- In om het even welke plaats, in tegenwoordigheid van de beledigde en voor getuigen.
- Door geschriften, al dan niet gedrukt, door prenten of zinnebeelden, die aangeplakt, verspreid of verkocht, te koop geboden of openlijk tentoongesteld worden.
- Door geschriften, die niet openbaar gemaakt, maar aan verscheidene personen toegestuurd of meegedeeld worden.

Het Grondwettelijk Hof bepaalde dat met verspreiden “alom bekendmaken” wordt bedoeld, maar de wijze waarop dit gebeurt (“het medium”) is niet bepalend om uit te maken of er sprake is van een misdrijf. Wel bepalend is dat dit “verspreiden” dient te gebeuren in de omstandigheden van artikel 444 Strafwetboek (Grondwettelijk Hof 12 februari 2009, nr. 17/2009, overw. B.74.4).

8.2.2 Moreel bestanddeel

Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat er sprake moet zijn van een bijzonder opzet: “De verspreiding van de betrokken ideeën moet tot doel hebben de haat ten aanzien van een groep van mensen aan te

wakkeren en de totstandkoming van hen voor hen discriminerend of op segregatie gericht beleid te rechtvaardigen” (Grondwettelijk Hof 12 februari 2009, nr. 17/2009, overw. B.74.4). “De uitingen moeten een minachtende of haatdragende strekking hebben, hetgeen uitingen van wetenschap en kunst buiten het verbod plaatst, en zij moeten de fundamentele minderwaardigheid van een groep uitdrukken” (Grondwettelijk Hof 12 februari 2009, nr. 17/2009, overw. B.74.5.).



Bijvoorbeeld:

- Een student diende een klacht in tegen het drukken, verspreiden en verhandelen van het stripalbum *Kuifje in Afrika (Tintin au Congo)* op grond van het verenigingsmisdrijf (en het aanzettingsmisdrijf). In het stripalbum, dat voor het eerst in 1931 verscheen, wordt een stereotiep beeld geschetst van de zwarte inwoners van de toenmalige Belgische kolonie. Hergé, de auteur van het stripalbum, paste het verhaal later aan en erkende dat hij tijdens het schrijven ervan sterk beïnvloed was door de koloniale denkbeelden die heersten in de jaren dertig van de vorige eeuw. De rechtbank oordeelde dat er geen bijzonder opzet was en dat er bijgevolg geen sprake kon zijn van een inbreuk op de aangevoerde strafbepalingen uit de antiracismewet. Wat het verspreidingsverbod betreft was het niet de bedoeling van Hergé om ideeën te verspreiden met als doel de haat ten aanzien van een groep aan te wakkeren en een voor hen discriminerend of op segregatie gericht beleid te rechtvaardigen (correctionele rechtbank Brussel (Franstalige), 10 februari 2012, www.unia.be en hof van beroep Brussel (Franstalig), 28 november 2012).
- Bepaalde uitlatingen op de sociale media zoals “dat Afrikaanse strontvee” kunnen worden beschouwd als het verspreiden van raciale denkbeelden (correctionele rechtbank Brussel (Franstalige), 13 april 2021, www.unia.be).
- Een man weigerde te worden bijgestaan door een advocaat van Afrikaanse afkomst en slingerde allerlei racistische verwijten naar zijn hoofd. De correctionele rechtbank veroordeelde de man op grond van het verspreidingsverbod (correctionele rechtbank Brussel (Nederlandstalige), 21 april 2020, www.unia.be).
- Een man die op zijn Facebookpagina nazisymbolen, slogans zoals ‘My Race is My Pride’ en ‘Stand up and Fight’ en cijfers zoals 88 (een verwijzing naar Heil Hitler) plaatste, gaf hiermee te kennen dat hij het zgn. ras waartoe hij behoorde als superieur beschouwde en dat hij haat koesterde tegenover andere zgn. rassen (correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen, 23 oktober 2019, www.unia.be).

8.3 Verenigingsmisdrijf

Het is strafbaar om te behoren tot een groep of tot een vereniging die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie wegens één of meer beschermde kenmerken verkondigt dan wel aan zodanige groep of vereniging zijn medewerking te verlenen (artikel 22 antiracismewet) Deze bepaling werd overgenomen in artikel 252 van het nieuwe Strafwetboek. In het nieuwe Strafwetboek zal het verenigingsmisdrijf niet langer alleen maar betrekking hebben op de beschermde kenmerken uit de antiracismewet, maar ook op de beschermde kenmerken uit de antidiscriminatiewet en de genderwet.

8.3.1 Materiële bestanddelen

Behoren tot of meewerken aan een groep of vereniging

De strafbaarstelling betreft het behoren tot of medewerking verlenen aan een groep of vereniging die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie (...) verkondigt.

Het is niet vereist dat die **groep of vereniging** rechtspersoonlijkheid heeft. Er moet sprake zijn van een, in mindere of meerdere mate gestructureerde, groepering op vrijwillige basis en met een zekere duurzaamheid (hof van beroep Gent, 21 april 2004, www.unia.be). De rechter oordeelt soeverein of er sprake is van een dergelijke groep of vereniging.

Strafbaar is het behoren of meewerken aan zo'n groep of vereniging (...). Het **behoren tot** zo'n groep of vereniging (...) kan bijvoorbeeld blijken uit het hebben van een lidkaart, het opgenomen zijn op de ledenlijst, het bijwonen van vergaderingen, het helpen bij activiteiten, het schrijven van bijdragen in een tijdschrift ... Het **meewerken aan** zo'n groep of vereniging houdt in dat op enigerlei wijze steun wordt verleend aan de werking van de groep of vereniging (hof van beroep Gent, 21 april 2004, www.unia.be).

Die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie wegens één of meer beschermde kenmerken verkondigt

Met betrekking tot de term '**verkondigen**' stelde het Grondwettelijk Hof: "Dat de in de desbetreffende strafbaarstelling gehanteerde term 'verkondigen' steeds de betekenis heeft gehad van 'aanzetten tot', 'aansporen om iets te doen', 'opzetten, aanstoken' en dat de groep of vereniging waartoe een persoon behoort of waaraan hij zijn medewerking verleent, derhalve zelf strafbaar moet zijn wegens het aanzetten tot discriminatie of segregatie wegens één van de in de bestreden wetten vermelde gronden, opdat die persoon op grond van de bestreden bepaling strafbaar kan worden gesteld" (Grondwettelijk Hof 12 februari 2009, nr. 17/2009, overw. B.79.5.).

De groep of vereniging moet **kennelijk en herhaaldelijk** discriminatie of segregatie verkondigen. Het moet voor de beklaagde zonder meer duidelijk zijn dat de bedoelde groep of vereniging zich meerdere malen schuldig heeft gemaakt aan het aanzetten tot discriminatie of segregatie op één van de in de antiracismewet vermelde gronden (Grondwettelijk Hof 12 februari 2009, nr. 17/2009, overw. B.82.3.).

8.3.2 Moreel bestanddeel

Het verenigingsmisdrijf vereist geen bijzonder opzet, een algemeen opzet volstaat.

Het volstaat dat de beklaagde wetens en willens behoort tot of meewerkt aan een groep of vereniging (...). “De bestreden bepaling vereist niet dat de beklaagde zelf kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie verkondigt, opdat hij strafbaar zou zijn. Het volstaat dat hij wetens en willens behoort tot of zijn medewerking verleent aan de desbetreffende groep of vereniging. De bestreden bepaling vereist door het gebruik van de woorden ‘kennelijk en herhaaldelijk’, echter wel dat het voor de persoon die behoort tot of zijn medewerking verleent aan de bedoelde groep of vereniging, zonder meer duidelijk is dat die groep of vereniging discriminatie of segregatie op een van de in de antiracismewet vermelde gronden verkondigt” (Grondwettelijk Hof 12 februari 2009, nr. 17/2009, overw. B.82.7.).

8.3.3 Zelfstandig misdrijf

Het verenigingsmisdrijf is een zelfstandig misdrijf.

In een arrest van 4 november 2014 gaf het Gentse hof van beroep volgende precisering: “Noch uit de bewoordingen van artikel 22 antiracismewet, noch uit de parlementaire voorbereiding van deze bepaling kan worden afgeleid dat de strafbaarheid van degene die behoort tot — of zijn medewerking verleent aan - een groep of een vereniging die discriminatie of segregatie verkondigt zoals hoger bedoeld, afhankelijk zou zijn van de mogelijkheid van een strafrechtelijke vervolging van die groep of vereniging zelf, die aldus rechtspersoonlijkheid zou moeten hebben (artikel 5 Strafwetboek). Een dergelijke interpretatie zou overigens impliceren dat de bewuste strafbepaling, voor de inwerkingtreding van de wet van 4 mei 1999 tot invoering van de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van rechtspersonen, onmogelijk kon worden toegepast. Ook uit de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof blijkt niet dat een grondwetsconforme interpretatie van artikel 22 (voorheen artikel 3) van de wet van 30 juli 1981 zou impliceren dat het in die laatste bepaling bedoelde misdrijf slechts bewezen kan worden verklaard wanneer de erin bedoelde groep of vereniging zelf het voorwerp kan uitmaken van een strafrechtelijke vervolging — wat in de hypothese van een feitelijke vereniging niet het geval is. Dat het Grondwettelijk Hof erop wijst dat het behoren tot of het meewerken met een groep of een vereniging die discriminatie of segregatie verkondigt, veronderstelt dat de bewuste groep of vereniging zelf ‘strafbaar’ moet zijn wegens het aanzetten tot discriminatie of segregatie (GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, overwegingen B.79.5 en 8.88.2), moet immers specifiek worden gesitueerd tegen de achtergrond van de interpretatie door het Grondwettelijk Hof van het in de desbetreffende wettelijke bepaling gebruikte begrip ‘verkondigen’ : strafbaar is slechts hij die behoort tot of medewerking verleent aan een groep of een vereniging die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie wegens een van de beschermde criteria ‘verkondigt’ in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden. Aldus geeft het Grondwettelijk Hof te kennen dat het lidmaatschap van of het verlenen van medewerking aan een groep of vereniging die louter een discriminatoire mening of een segregatie-gedachte ‘vertolkt’, niet strafbaar is, en dat de strafbepaling slechts het lidmaatschap van of de medewerking met een groep of vereniging viseert in zoverre deze

laatste 'aanzet' tot discriminatie of segregatie, zoals bedoeld in artikel 20 van de wet van 30 juli 1981, dat het "aanzetten" tot discriminatie of segregatie (in bepaalde omstandigheden) als een afzonderlijk misdrijf strafbaar stelt (GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, overwegingen B.79.3, B.79.4 en B.79.5) het behoren tot of het medewerking verlenen aan een groep of vereniging kan slechts strafbaar worden geacht op grond van artikel 22 van de wet van 30 juli 1981 in zoverre de activiteiten van die groep of vereniging zelf kunnen worden gesitueerd binnen de werking van de strafwet, met name binnen de werking van artikel 20 van de wet van 30 juli 1981 (vgl. GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, overweging B.81.1, tweede alinea, waar wordt overwogen dat het vereist is dat de groep of vereniging 'zich schuldig maakt' aan het misdrijf van aanzetten tot discriminatie of segregatie). Dit laatste impliceert evenwel niet dat de groep of vereniging rechtspersoonlijkheid zou dienen te bezitten en aldus juridisch-technisch als beklaagde het voorwerp zou moeten kunnen uitmaken van een strafvervolging (hof van beroep Gent, 4 november 2014, www.unia.be).



Bijvoorbeeld:

- Drie ondersteunde vzw's van het toenmalige Vlaams Blok werden veroordeeld op grond van het verenigingsmisdrijf (hof van beroep Gent, 21 april 2004, www.unia.be).
- Op grond van het verenigingsmisdrijf werden de leden veroordeeld van groepen zoals Schild & Vrienden (correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Gent, 12 maart 2024, www.unia.be); Identitaires Ardenne (correctionele rechtbank Luxemburg, afdeling Neufchâteau, 22 oktober 2020 en hof van beroep Luik, 30 juni 2021, www.unia.be) en Bloed, Bodem, Eer en Trouw (hof van beroep Gent, 4 november 2014, www.unia.be).
- Leden van de groep Blood & Honour die hadden meegewerkt aan het organiseren van neo-naziconcerten werden veroordeeld op grond van het verenigingsmisdrijf (correctionele rechtbank West-Vlaanderen, afdeling Veurne, 9 maart 2011).
- Het oprichten en beheren van een Facebook-pagina als forum voor haatdragende en racistische haatboodschappen is strafbaar op grond van het verenigingsmisdrijf (correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 30 juni 2017, www.unia.be).

8.4 Bijzondere regeling voor drukpersmisdrijven

Bij geschreven haatspraak moet rekening worden gehouden met artikel 150 van de Grondwet over drukpersmisdrijven. Artikel 150 van de Grondwet bepaalt: “de jury wordt ingesteld voor alle criminele zaken, alsmede voor politieke misdrijven en drukpersmisdrijven, behoudens voor drukpersmisdrijven die door racisme of xenofobie ingegeven zijn.”

Wat is een drukpersmisdrijf?

Een drukpersmisdrijf bestaat uit vier elementen: (1) een meningsuiting, (2) die (potentieel) strafbaar is, (3) in een tekst vermenigvuldigd door een drukpers of een gelijkaardig procedé en (4) waaraan een zekere openbaarheid wordt gegeven.

De (potentieel) strafbare **meningsuiting** moet geen enkele maatschappelijke relevantie of gewicht hebben (Hof van Cassatie, 6 maart 2012, nr. P.11.1374.N en Hof van Cassatie, 7 oktober 2020, nr. P.19.0644.F.). Maar het moet wel gaan om het uiten van een mening. Het uiten van bedreigingen, zonder dat met die bedreiging een mening wordt geuit, is geen drukpersmisdrijf (Hof van Cassatie, 18 januari 2022, nr. P.21.1226.N.). Belaging waarbij niet de inhoud maar de gevolgen van de meningsuiting worden beoordeeld, is geen drukpersmisdrijf (Hof van Cassatie, 19 januari 2022, nr. P.20.1182.F.).

Met drukpers of een **gelijkaardig procedé** worden ook digitale geschriften, bijvoorbeeld op de sociale media, bedoeld (Hof van Cassatie 6 maart 2012, nr. P.11.1374.N; Hof van Cassatie 6 maart 2012, nr. P.11.0855.N en Hof van Cassatie 7 oktober 2020, nr. P.19.0644.F.). Strafbare uitingen via audiovisuele media vormen geen drukpersmisdrijf omdat het geen geschreven teksten betreft (Hof van Cassatie, 29 oktober 2013, nr. P.13.1270.N.).

De **openbaarheidsvereiste** (“een zekere openbaarheid”) is niet die uit artikel 444 van het Strafwetboek en het is alleszins niet vereist dat er sprake is verspreiding op grote schaal (Hof van Cassatie, 4 april 1955, *Pas.* 1955, I., 868). De rechter zal geval per geval beoordelen op er voldoende openbaarheid is (Hof van Cassatie, 20 maart 1950, *Pas.* 1950, I., 508).

Raciale vs. niet-raciale drukpersmisdrijven

De Grondwet bepaalt dat drukpersmisdrijven door een jury, en dus door een hof van assisen, moeten worden beoordeeld, behalve wanneer ze ingegeven zijn door racisme of xenofobie (artikel 150 Grondwet). Daaruit volgt dat niet-raciale drukpersmisdrijven door een **hof van assisen** worden beoordeeld en raciale drukpersmisdrijven door een **correctionele rechtbank**.

In de praktijk gebeurt het hoogst uitzonderlijk dat een hof van assisen wordt samengeroepen voor niet-raciale drukpersmisdrijven. Daardoor is er sprake van een feitelijke straffeloosheid of depenalisering van niet-raciale drukpersmisdrijven.



Bijvoorbeeld:

- De woordvoerder van Sharia4Belgium had haatspraak verspreid via YouTube-filmpjes. Die haatspraak had betrekking op bepaalde politici en op niet-moslims. In een tussenvonnissen verklaarde de correctionele rechtbank zich bevoegd om te oordelen over de haatspraak in de YouTube-filmpjes die, in tegenstelling tot wat de beklaagde had aangevoerd, geen drukpersmisdrijf vormden. De woordvoerder werd veroordeeld voor het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld tegenover bepaalde politici omwille van hun geloof of levensbeschouwing en/of politieke overtuiging en voor het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld tegenover niet-moslims wegens hun geloof of levensbeschouwing en/of politieke overtuiging. De woordvoerder van Sharia4Belgium had ook haatspraak verspreid tegenover homoseksuelen, maar dat gebeurde in geschreven teksten. Het betrof een niet-raciaal drukpersmisdrijf waarover de correctionele rechtbank niet kon oordelen (correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 30 maart 2012, www.unia.be; correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 4 mei 2012, www.unia.be en hof van beroep Antwerpen, 6 juni 2013, www.unia.be).

In artikel 150 van de Grondwet wordt niet verwezen naar de antiracismewet, maar wel naar drukpersmisdrijven “ingegeven door racisme of xenofobie”. De correctionele rechtbank is bijgevolg ook bevoegd voor drukpersmisdrijven ingegeven door racisme of xenofobie die niet het voorwerp uitmaken van een strafvervolging op basis van de antiracismewet (Hof van Cassatie, 13 september 2005, nr. P.05.0705.N.).



Bijvoorbeeld:

- Negationisme: Racisme ligt aan de basis van negationistische ideeën, waarbij niet uitgesloten is dat dit in sommige gevallen nog wordt versterkt door discriminatie op grond van geloofsovertuiging (bijvoorbeeld correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Gent, 12 maart 2024, www.unia.be en correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Oudenaarde, 6 november 2023, www.unia.be).
- Moslimhaat: Het viseren van moslims kan ingegeven zijn door racisme of xenofobie (bijvoorbeeld hof van beroep Antwerpen, 15 september 2022, www.unia.be; hof van beroep Luik, 30 juni 2021, www.unia.be; correctionele rechtbank Brussel (Franstalige) 29 juni 2021, www.unia.be; correctionele rechtbank West-Vlaanderen, afdeling Kortrijk, 3 juni 2020, www.unia.be en correctionele rechtbank Luik, afdeling Luik, 18 juni 2019, www.unia.be).

8.5 Arbeidsrechtelijke en tuchtrechtelijke sancties

Haatspraak kan, afgezien van de strafrechtelijke gevolgen ertoe leiden dat de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigd om dringende reden. Een dringende reden is een ernstige tekortkoming die elke samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt (artikel 35 arbeidsovereenkomstenwet). Een dergelijke dringende reden kan bijvoorbeeld verband houden met uitingen op de sociale media (desgevallend in de privésfeer).



Bijvoorbeeld:

- Een kaderlid van een vzw “liket” verschillende keren op de sociale media de ‘quenelle’ (een groet, gebruikt door een Franse artiest, die wijst op antisemitisme). Na een verwittiging herbegint hij. Hij wordt ontslagen om dringende reden (arbeidshof Luik, afdeling Luik, 24 maart 2017, www.unia.be).
- Een werknemer van een bouwbedrijf maakt verschillende homofobe opmerkingen tegenover een cliënt. Volgens de correctionele rechtbank was er geen sprake van het aanzettingsmisdrijf omdat de werknemer zich niet tot de andere aanwezigen had gericht. Nadat de werknemer weigerde zich te verontschuldigen tegenover de cliënt werd hij ontslagen om dringende reden (correctionele rechtbank Luik, afdeling Hoei, 15 september 2022, www.unia.be).

Haatspraak kan ook leiden tot tuchtrechtelijke sancties.



Bijvoorbeeld:

- Een politie-inspecteur had in de cafetaria van een rechtbank, waar hij aanwezig was in uniform, aan werknemer van de cafetaria aangewezen en luidop gezegd “hoelang gaat dat vies ventje hier nog staan”. Ingevolge een tuchtsanctie werd de politie-inspecteur ontslagen (Raad van State, 29 oktober 2020, nr. 248.790).



Een overzicht van de rechtspraak over racistische en andere haatdragende uitlatingen op het werk staat op de [website](#) van Unia.

8.6 Objectieve aansprakelijkheid

Haatspraak kan leiden tot sancties in het kader van de objectieve (of foutloze) aansprakelijkheid.



Bijvoorbeeld:

- Een radiopresentator riep tijdens een ochtendprogramma de luisteraars op om “hun voorzorgen te nemen” omwille van de aanwezigheid van “zigeuners”. Het Decreet van de Franse Gemeenschap betreffende de audiovisuele mediadiensten bepaalt dat de RTBF geen programma’s mag uitzenden waarin wordt opgeroepen tot discriminatie. Op basis van dit decreet legde de Conseil supérieur de l’audiovisuel (CSA) een administratieve sanctie op aan de RTBF. Het decreet vereist geen bijzonder opzet (Conseil supérieur de l’audiovisuel, 4 mei 2017, www.unia.be en Raad van State, 8 november 2019, nr. 246.047).
- Het Belgisch Arbitragehof voor de Sport (BAS) legde een geldboete op aan Club Brugge nadat supporters tijdens een voetbalmatch “alle joden zijn homo’s” hadden gescandeerd. Het Bondsreglement van de Koninklijke Belgische Voetbalbond maakt het mogelijk om sancties op te leggen aan voetbalclubs voor het gedrag van hun supporters. Het Bondsreglement vereist geen bijzonder opzet (Belgisch Arbitragehof voor de Sport, 22 juli 2019, www.unia.be).

8.7 Alternatieve maatregelen en herstelbemiddeling

Om het belang van **alternatieve maatregelen** te benadrukken werd in 2019 in het Strafwetboek ingeschreven dat de rechter, bij een veroordeling op grond van de antiracismewet, antidiscriminatiewet, genderwet, seksismewet of negationismewet, aanwijzingen kan geven opdat de invulling van de werkstraf in verband zou staan met, respectievelijk, de strijd tegen racisme, discriminatie, seksisme en negationisme, ter inperking van het risico op herhaling van dergelijke misdrijven (artikel 37quinquies, § 4 Strafwetboek). Hetzelfde geldt voor de autonome probatiestraf (artikel 37octies, § 4 Strafwetboek).

In de bijlagen bij de omzendbrief COL13 worden een aantal alternatieve maatregelen inzake discriminatie beschreven, teneinde hierover te informeren, het inzetten ervan aan te moedigen, maar desgevallend ook nieuwe initiatieven op dit vlak te ontplooien.

Alternatieve maatregelen zijn mogelijk op het niveau van het openbaar ministerie en op het niveau van de (correctionele) rechtbank.

Alternatieve maatregelen op het niveau van het openbaar ministerie:

- **Bemiddeling en maatregelen (artikel 216ter Wetboek van Strafvordering)**

Het openbaar ministerie kan, onder bepaalde voorwaarden, aan de verdachte en aan het slachtoffer voorstellen om in te stemmen met een bemiddeling over de schadevergoeding of het herstel van de schade. Daarnaast kan het openbaar ministerie maatregelen voorstellen aan de verdachte. Deze maatregelen kunnen zijn: het volgen van een geneeskundige behandeling of passende therapie, het uitvoeren van een dienstverlening tijdens de vrije tijd of het volgen van een opleiding (leermaatregel). De maatregelen kunnen ook los van een bemiddeling tussen de verdachte en het slachtoffer worden voorgesteld. Wanneer de verdachte aan alle voorwaarden heeft voldaan, dan wordt tegen hem geen strafrechtelijke vervolging meer uitgeoefend. Het openbaar ministerie wordt bijgestaan door de justitieassistenten van de Justitiehuisen in de bemiddeling tussen de verdachte en het slachtoffer en in de concrete invulling, opvolging en controle van de voorwaarden.

- **Minnelijke schikking (artikel 216bis Wetboek van Strafvordering)**

Het openbaar ministerie kan, onder bepaalde voorwaarden, een minnelijke schikking voorstellen aan de verdachte. Wanneer de verdachte een bepaalde geldsom betaalt, dan wordt tegen hem geen strafrechtelijke vervolging meer uitgeoefend. De verdachte moet het slachtoffer eerst schadeloos hebben gesteld.

- **Praetoriaanse probatie**

Het openbaar ministerie kan de feiten seponeren en daaraan een berisping koppelen evenals het naleven van bepaalde voorwaarden. Dit is de *praetoriaanse probatie*.

Alternatieve maatregelen op het niveau van de rechtbank:

- **Werkstraf (artikel 37quinquies Strafwetboek)**

Een werkstraf houdt in dat de veroordeelde in zijn vrije tijd gratis werk moet uitvoeren bij een overheidsdienst, een vereniging zonder winstoogmerk of een stichting. De (correctionele) rechtbank kan aanwijzingen geven opdat de invulling van de werkstraf in verband zou staan met, respectievelijk, de strijd tegen racisme, discriminatie, seksisme en negationisme, ter inperking van het risico op herhaling van dergelijke misdrijven.

- **Autonome probatiestraf (artikel 37octies Strafwetboek)**

De autonome probatiestraf impliceert dat de veroordeelde bijzondere voorwaarden moet naleven gedurende een door de rechter bepaalde periode. De (correctionele) rechtbank kan aanwijzingen geven opdat de invulling van de autonome probatiestraf in verband zou staan met, respectievelijk, de strijd tegen racisme, discriminatie, seksisme en negationisme, ter inperking van het risico op herhaling van dergelijke misdrijven.

- **Leermaatregel**

Een leermaatregel kan ten aanzien van meerderjarige daders niet worden opgelegd als autonome straf. Een dergelijke maatregel kan wel worden opgelegd door de (correctionele) rechtbank als probatievoorwaarde (en door het openbaar ministerie in het kader van de procedure bemiddeling en maatregelen).

- **Probatie-opschorting en probatie-uitstel**

De (correctionele) rechtbank kan een dader schuldig verklaren, maar gedurende een bepaalde proeftermijn geen veroordeling uitspreken (dit is de opschorting van de uitspraak van de veroordeling). De (correctionele) rechtbank kan ook een straf uitspreken, maar beslissen dat de straf gedurende een bepaalde proeftermijn niet of slechts gedeeltelijk ten uitvoer moet worden gebracht (dit is het uitstel van de uitvoering van de straf).

Aan de opschorting en het uitstel kunnen probatievoorwaarden worden gekoppeld die de betrokkene moet naleven tijdens de proefperiode (probatie-opschorting en probatie-uitstel).

Complementair aan het strafproces bestaat de mogelijkheid tot **herstelbemiddeling**. Er wordt dan een beroep gedaan op een neutrale derde (een bemiddelingsdienst) die de communicatie tussen de partijen vergemakkelijkt en de partijen tot een akkoord helpt te komen over de regels en voorwaarden die tot pacificatie en herstel kunnen leiden. Elke directe belanghebbende kan in elke fase van de strafprocedure en tijdens de strafuitvoering verzoeken om herstelbemiddeling. De herstelbemiddeling is vertrouwelijk en steeds op vrijwillige basis. Een geslaagde herstelbemiddeling leidt niet tot het verval van de strafvordering, maar kan ter kennis worden gebracht van de (correctionele) rechtbank die hiermee rekening kan houden.

In het **jeugdsanctierecht**, dat grotendeels tot de bevoegdheden van de Gemeenschappen behoort, zijn er aparte regels en sanctioneringsmechanismen.

**Bijvoorbeeld:**

- Een voormalig parlements lid werd veroordeeld voor negationisme. Het hof van beroep liet hem de concentratie- en uitroeiingskampen van Auschwitz, Birkenau, Majdanek, Treblinka en Dachau bezoeken (één kamp per jaar gedurende een periode van vijf jaar). Hij moest van elk bezoek een verslag maken en op zijn Facebook-pagina publiceren (hof van beroep Brussel (Franstalig), 20 september 2017, www.unia.be).
- Een man werd veroordeeld voor het verspreiden van haatboodschappen. De correctionele rechtbank liet hem een artikel waarnaar hij had verwezen analyseren. Vervolgens diende hij er een verhandeling over te schrijven waarin hij aandacht besteedde aan de problematiek van *fake news* en het verdraaien van de historische waarheid (correctionele rechtbank Brussel (Franstalige), 11 juni 2019, www.unia.be).
- Een aantal voetbalsupporters hadden een raid gepleegd op een kraakpand dat werd bewoond door Roma's. De correctionele rechtbank liet de daders een individueel begeleid bezoek brengen aan de Kazerne Dossin (correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Gent, 7 oktober 2019, www.unia.be).

9 Negationisme

Negationisme is het ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen te rechtvaardigen of goedkeuren van genocides. Negationisme wordt strafbaar gesteld door twee wetten:

- De wet van 23 maart 1995 (negationismewet) bestraft het in het openbaar ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen te rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die **tijdens de Tweede Wereldoorlog is gepleegd door het Duitse nationaal-socialistische regime**.

Dit misdrijf wordt opgenomen in artikel 256 van het nieuwe Strafwetboek.

- Artikel 20, 5° antiracismewet bestraft het in het openbaar ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen te rechtvaardigen of goedkeuren van feiten overeenstemmend met een misdaad van **genocide**, een misdaad tegen de mensheid of een oorlogsmisdaad zoals bedoeld in artikel 136quater van het Strafwetboek, en als dusdanig **vastgesteld door een eindbeslissing van een internationaal gerecht**, wetende of verondersteld zijnde te weten dat dit gedrag hetzij een persoon, hetzij een groep, een gemeenschap of leden ervan zou kunnen blootstellen aan discriminatie, haat of geweld wegens een of meer beschermde kenmerken of godsdienst, in de zin van artikel 1, derde lid, van het kaderbesluit van de Raad van de Europese Unie van 28 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen.

Dit misdrijf wordt opgenomen in artikel 250, eerste lid, 5° van het nieuwe Strafwetboek.

Unia is bevoegd om in rechte op te treden voor negationisme (artikel 4 negationismewet en 31 antiracismewet).

Doelstellingen van de negationismewet

De wetgever streefde twee doelstellingen na met de negationismewet:

- Het bestrijden van meningsuitingen die een voedingsbodem zijn voor antisemitisme en racisme en die een bedreiging vormen voor de democratische samenleving doordat ze streven naar de rehabilitatie van de nazi-ideologie.
- Het beschermen tegen meningsuitingen die eerrovend en beledigend zijn voor de nagedachtenis van de slachtoffers van de genocide en hun nabestaanden, en inzonderheid voor het joodse volk als dusdanig.

De negationismewet wil ook voorkomen dat België een draaischijf zou worden voor negationisme, vandaar dat het noodzakelijk werd geacht om aan te sluiten bij gelijkaardige initiatieven in andere landen.



Het Arbitragehof oordeelde in een arrest van 12 juli 1996 (nr. 45/96) dat het aanvaardbaar is dat de negationismewet beperkingen oplegt aan de vrijheid van meningsuiting. De wetgever mag bestraffend optreden wanneer een grondrecht op een dergelijke wijze wordt uitgeoefend dat de basisbeginselen van een democratische samenleving worden bedreigd en dat daardoor onaanvaardbare schade wordt berokkend aan derden.

Welke genocides?

De **negationismewet** verwijst naar het begrip genocide zoals dat wordt gedefinieerd in artikel 2 van het Internationaal Verdrag van 9 december 1948 inzake de voorkoming en bestraffing van genocide (artikel 1, tweede lid negationismewet). Het betreft bijgevolg enkel handelingen gepleegd met de bedoeling om een nationale, etnische, godsdienstige groep, dan wel een groep, behorende tot een bepaald ras, geheel of gedeeltelijk als zodanig te vernietigen. Strafbaar op grond van de negationismewet is bijgevolg het in het openbaar ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen te rechtvaardigen of goedkeuren van de Jodenvervolging, de vervolging van Jehova's getuigen en de vervolging van Sinti en Roma tijdens de Tweede Wereldoorlog door het nationaal-socialistische regime¹.

¹ D. DE PRINS, S. SOTTIAUX en J. VRIELINK, *Handboek discriminatierecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 428.

Artikel 20, 5° antiracismewet (artikel 250, 5° nieuw Strafwetboek) verwijst naar (andere) genocides die als dusdanig werden **vastgesteld door een eindbeslissing van een internationaal gerecht**. Het betreft bijvoorbeeld de genocide in voormalig Joegoslavië of de genocide in Rwanda. De Armeense genocide werd niet vastgesteld door een eindbeslissing van een internationaal gerecht en valt dus niet onder de bepaling van artikel 20, 5° antiracismewet (artikel 250, 5° nieuw Strafwetboek).



Het Grondwettelijk Hof oordeelde in een arrest van 14 januari 2021 (nr. 4/2021) dat het onderscheid dat wordt gemaakt tussen genocides die werden vastgesteld door een eindbeslissing van een internationaal gerecht en andere genocides niet in strijd is met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

Welke vormen van negationisme zijn strafbaar?

Negationisme heeft betrekking op het ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen te rechtvaardigen en goedkeuren. Deze vier vormen van negationisme worden bestraft omdat de genocides vaak niet zonder meer worden ontkend of goedgekeurd, maar op subtiele wijze worden betwist of gerechtvaardigd aan de hand van pseudo-wetenschappelijke studies.

Het Arbitragehof omschreef in het arrest van 12 juli 1996 (nr. 45/96) de vier vormen van negationisme:

- **Ontkennen** betekent het bestaan van de genocide in haar totaliteit loochenen.
- **Schromelijk minimaliseren** betekent het minimaliseren van de genocide op zeer verregaande en daardoor erge, grove en beledigende wijze.
- **Pogen te rechtvaardigen** betekent ernaar streven, door het herschrijven van historische gegevens, om de genocide op een aanvaardbare wijze voor te stellen en aldus de nazi-ideologie te legitimeren.
- **Goedkeuren** betekent goedkeuring hechten aan de genocide en aldus dienomtrent de nazi-ideologie onderschrijven.



In het arrest van 27 juli 1996 (nr. 45/96) oordeelde het Arbitragehof “dat deze strafbaar gestelde handelingen met elkaar gemeen hebben dat zij nauwelijks kunnen worden geacht te worden gesteld zonder, zij het onrechtstreeks, een misdadige en de democratie vijandig gezinde ideologie in ere te willen herstellen en daarbij een of verschillende categorieën mensen ernstig te willen beledigen. De wet vermeldt dergelijke bedoelingen niet als een wezenlijk bestanddeel van het misdrijf dat zij invoert, maar uit de parlementaire voorbereiding blijkt dat de wetgever daarvan alleen heeft afgezien omdat het uiterst moeilijk is dergelijke bedoelingen te bewijzen - hetgeen blijkt uit diverse ervaringen in België en in het buitenland -, met name omdat dikwijls schijnbaar wetenschappelijke uitdrukkingwijzen worden gehanteerd. De rechter behoudt niettemin een beoordelingsvrijheid (Gedr. St. Kamer, 1991-1992, nr. 557/5, pp. 11 en 21; Hand. Kamer, 1 februari 1995, pp. 742 en 745; Hand. Senaat, 8 maart 1995, p. 1.478). De rechter vermag uit bijzondere omstandigheden de afwezigheid, *in concreto*, van de voormelde bedoeling af te leiden”.

Negationistische drukpersmisdrijven

Drukpersmisdrijven worden op grond van artikel 150 van de Grondwet beoordeeld door een hof van assisen, behalve wanneer ze ingegeven zijn door racisme of xenofobie. In een arrest van 13 september 2005 oordeelde het Hof van Cassatie dat artikel 150 van de Grondwet niet verwijst naar enige bijzondere wetgeving en dus verder reikt dan de antiracismewet. Dit werd ook als dusdanig aangegeven door de Grondwetgever. Door in artikel 150 van de Grondwet niet te verwijzen naar de antiracismewet kunnen niet alleen drukpersmisdrijven die strafbaar zijn op grond van de antiracismewet tot de bevoegdheid van de correctionele rechtbank behoren, maar ook andere drukpersmisdrijven zoals bijvoorbeeld negationisme, indien blijkt dat zij zijn ingegeven door racisme of xenofobie (*Parl.St. Senaat 1998-1999, nr. 1-1231/4, 4*).

Daaruit volgt dat negationistische drukpersmisdrijven, ingegeven door racisme of xenofobie, beoordeeld kunnen worden door de correctionele rechtbank. Zo oordeelde de correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Oudenaarde, in een vonnis van 6 november 2023 dat racisme aan de basis ligt van negationistische ideeën en “het is daarbij niet uitgesloten dat dit in sommige gevallen nog versterkt wordt door discriminatie op grond van geloofsovertuiging”. “Bijkomend kan negationisme ook ingegeven zijn door discriminatie op grond van geloof” (in dezelfde zin bijvoorbeeld correctionele rechtbank Brussel (Franstalige), 21 juni 2006, www.unia.be; hof van beroep Brussel (Franstalig), 23 januari 2009, www.unia.be en correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Gent, 12 maart 2024, www.unia.be).



Een overzicht van de rechtspraak over negationisme staat op de [website](#) van Unia.

10 Seksisme

Seksisme is 'elk gebaar of handeling die, in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft (artikel 2 seksismewet).

Seksisme wordt strafbaar gesteld door de Wet van 22 mei 2014 ter 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. Het Grondwettelijk Hof oordeelde in een arrest van 25 mei 2016 (nr. 72/2016) dat het woord '*essentielle*' in de Franse versie van de wet moest worden vernietigd.

Het misdrijf wordt opgenomen in artikel 257 van het nieuwe Strafwetboek.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is bevoegd voor de seksismewet.

Materiële bestanddelen

De seksisme vereist vier materiële bestanddelen:

- *Een gebaar of handeling.*

Dit kan zowel een fysieke handeling zijn (spugen, iemand achtervolgen ...) als een meningsuiting (schriftelijk, mondeling of digitaal).

- *Het uitdrukken van minachting omwille van zijn of haar geslacht, iemand minderwaardig beschouwen omwille van zijn of haar geslacht of iemand reduceren tot zijn of haar geslachtelijke dimensie.*

Volgens sommigen wijst het begrip geslacht enkel op 'man' en 'vrouw' (J. VRIELINK en S. VAN DYCK, "Seksismeverbod in de Strafwet", *Nieuw Juridisch Weekblad* 2015, 776-777). Volgens anderen moet het begrip geslacht ruimer geïnterpreteerd worden en omvat het bijvoorbeeld ook geslachtsverandering, genderexpressie en genderidentiteit (L. STEVENS en H. VAN DIJCKE, "Eerste ervaringen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen met de Seksismewet", *Panopticon* 2018, 431-432). In de rechtspraak werd geoordeeld dat uitingen van homofobe aard een strafbare vorm van seksisme kunnen zijn (correctionele rechtbank Luik, afdeling Luik, 10 november 2022, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 901-902, noot P. BORGHS en www.unia.be).

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat homofob geweld samenhangt met het feit dat het slachtoffer een genderrol (genderexpressie) aanneemt die volgens de maatschappelijke norm alleen past bij iemand van het andere geslacht (m.a.w. wanneer een man zich vrouwelijk gedraagt of een vrouw zich mannelijk gedraagt). De *ratio legis* van de seksismewet is het bestraffen van gedragingen die om gender-gerelateerde redenen gericht zijn tegen een persoon. Het is dan ook niet onlogisch dat uitingen van homofobe aard een strafbare vorm van seksisme kunnen zijn (P. BORGHS, “Homofobe beledigingen als vorm van seksisme” (noot onder Correctionele rechtbank Luik, afdeling Luik, 10 november 2022), *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 901-902).

- *Een ernstige aantasting van de waardigheid van een persoon.*

Of er sprake is van een ernstige aantasting van de waardigheid van een persoon zal afhangen van de concrete context waarin de seksistische gedragingen plaatsvinden. Het is m.a.w. een feitenkwestie waarover de rechter zal oordelen. De rechter dient het seksistische gedrag te toetsen aan een objectieve norm (en niet aan de persoon tegenover wie het gedrag werd gesteld of de mening werd geuit). Bijvoorbeeld: een persoon kan een uitspraak niet als aanstootgevend ervaren, maar de rechter kan oordelen dat de uitspraak wel in strijd is met de seksismewet. Omgekeerd kan een persoon een uitspraak wel als aanstootgevend ervaren, maar de rechter kan oordelen dat de uitspraak geen (objectieve) aantasting is van de menselijke waardigheid.

Het betreft de waardigheid van een ‘persoon’. Het seksistische gedrag moet dus gericht zijn op een concrete persoon of een groep van concrete personen. Seksistische reclame, bijvoorbeeld, is dus uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet. Seksisme is evenwel geen klachtmisdrijf.

- *In de omstandigheden van artikel 444 van het Strafwetboek*

Enkel in het openbaar gepleegd seksisme is strafbaar.

Moreel bestanddeel

Het Grondwettelijk Hof oordeelde in een arrest van 25 mei 2016 (nr. 72/2016) dat het seksismemisdrijf een bijzonder opzet vereist, namelijk de wil tot schadeberokkening aan het slachtoffer. De dader moet uitdrukkelijk de ernstige aantasting van de menselijke waardigheid van een persoon beogen, of dit moet er het gevolg van zijn. “Door de vereiste, enerzijds, van een bijzonder opzet en, anderzijds, dat het misdrijf tot gevolg heeft gehad ernstig afbreuk te hebben gedaan aan de waardigheid van welbepaalde personen, wordt uitgesloten dat, indien geen sprake is van zulk een opzettelijk element of van zulk een effect ten aanzien van een welbepaalde persoon, pamfletten, grappen, spottende uitlatingen, meningen en, in het bijzonder, meningen met betrekking tot de verschillende plaats en rol binnen de samenleving van personen naar gelang van hun geslacht, reclame en elke uiting die, bij

gebrek aan het vereiste bijzonder opzet, behoort tot de vrijheid van meningsuiting, strafbaar zouden kunnen worden gesteld” (Grondwettelijk Hof 25 mei 2016, nr. 72/2016, overw. B.23.4).



Bijvoorbeeld:

- Een man legt zijn hand op het achterwerk van een 17-jarig meisje dat aan een bushalte staat te wachten. Het meisje kent de man niet en de handeling is door haar ongevraagd en ongewild. De man, die van Afghaanse afkomst is, verklaarde dat hij dit deed omdat in Europa anders wordt omgegaan met meisjes (correctionele rechtbank West-Vlaanderen, afdeling Kortrijk, 13 januari 2021, *Rechtspraak Antwerpen Brussel Gent* 2021, 1694-1712, noot F. VAN VOLSEM).
- Een treinreiziger bedreigt een treinbegeleider en zegt dat hij op zijn gezicht zal kloppen en dat het hem duur zal komen te staan als hij nog eens voorbijkomt in de trein. Volgens de treinreiziger is de treinbegeleider maar een mietje (“qu’un petit pédé”) en is de reet van mannen zoals hij pudding (“de mecs comme toi, leur cul, c’est du pudding”) (correctionele rechtbank Luik, afdeling Luik, 10 november 2022, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 901-902, noot P. BORGHS).
- Een vrouwelijke politie-inspecteur wordt tijdens een interventie op neerbuigende toon aangemaand om een ander beroep te zoeken dat wel gepast is voor vrouwen, verzocht haar mond te houden en aangesproken met “vuile hoer” (correctionele rechtbank Brussel (Nederlandstalige), 8 november 2017, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2017, 900-902, noot P. BORGHS).
- Een vrouw wordt gevolgd door drie mannen in een wagen. Ze beledigen het slachtoffer (“on va te baisier” ...) (correctionele rechtbank Brussel (Franstalige), 31 oktober 2019, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2020, 559-561, noot P. BORGHS).
- Een persoon die te gast was in een televisieprogramma weigerde zich te laten schminken door een vrouw. Hij weigerde de vrouwelijke televisiepresentatrice aan te kijken en wilde enkel debatteren met de mannelijke televisiepresentator. Toen de vraag werd gesteld wat hij vond van een ultraorthodoxe jood die kandidaat was voor een kieslijst en die had aangegeven dat hij vrouwen geen hand wilde schudden, keurde hij dit goed op grond van religieuze overwegingen (hof van beroep Brussel (Franstalig), 2 februari 2022, *Nieuw Juridisch Weekblad* 2022, 197-198, noot P. BORGHS).
- Een lesbisch paar wandelt in het Zuidstation te Brussel naar het metrostation. Ze kussen elkaar en worden aangesproken door een man die allerlei seksistische opmerkingen maakt (“c’est beau ça”, “vous êtes jolies”, “c’est joli, ça m’exite” ...) (correctionele rechtbank Brussel (Franstalige) 23 juni 2021, www.unia.be).

11 Conversiepraktijken

Conversiepraktijken zijn praktijken die tot doel hebben de seksuele oriëntatie, genderidentiteit of genderexpressie van een persoon te onderdrukken of te wijzigen. Unia en het IGVM zijn bevoegd om in rechte op te treden voor misdrijven in verband met conversiepraktijken (artikel 9 wet conversiepraktijken).

Tal van praktijken worden beschouwd als conversiepraktijken. Het betreft onder meer: toedienen van medicatie, verkrachten, besprenkelen met water tijdens een duiveluitdrijving, verbaal mishandelen van een slachtoffer door de geloofsgemeenschap in een duiveluitdrijving en dreigen met het wegnemen van bepaalde rechten en vrijheden (zoals kledingkeuze, vrijetijdsbesteding, voeding ...).

Conversiepraktijken worden strafbaar gesteld door de wet van 31 juli 2023 tot wijziging van het Strafwetboek met het oog op het strafbaar stellen van conversiepraktijken. De strafbaarstellingen zijn terug te vinden in artikel 442quiquies e.v. van het Strafwetboek.

De bepalingen werden opgenomen in artikel 310 e.v. van het nieuwe Strafwetboek.

Bepaalde conversiepraktijken kunnen desgevallend strafbaar worden gesteld via de bestaande strafbepalingen over, bijvoorbeeld, slagen en verwondingen, belaging, onmenselijke behandeling en ontorende behandeling. Niettemin oordeelde de Belgische wetgever dat een aparte strafbaarstelling van conversiepraktijken noodzakelijk was. Hiervoor werden drie redenen opgegeven.

- Een aparte strafbaarstelling laat toe om ook de **minder extreme vormen** van conversiepraktijken te bestraffen. Het zijn immers net die minder extreme vormen die het vaakst voorkomen in de praktijk.
- De **bewijsvoering** wordt vereenvoudigd door een aparte strafbaarstelling, want het volstaat dat wordt aangetoond dat conversiepraktijken werden uitgevoerd of aangeboden, dat ertoe werd aangezet of dat er reclame voor werd gemaakt.
- Het verbod op conversiepraktijken ook een belangrijke **symbolische waarde**. Het is de maatschappelijke erkenning van het feit dat dergelijke praktijken onwerkzaam en ontoelaatbaar zijn, dat LGBTIQ+-personen hiertegen moeten worden beschermd en dat seksuele oriëntatie, genderidentiteit en genderexpressie niets met een ziekte te maken hebben.

Definitie van conversiepraktijken

Conversiepraktijken worden in het Strafwetboek als volgt gedefinieerd: “Elke praktijk die bestaat uit een fysieke interventie of het uitoefenen van psychische druk, waarvan door de dader wordt aangenomen of voorgehouden dat die erop gericht is de seksuele oriëntatie, de genderidentiteit of de genderexpressie van een persoon te onderdrukken of te wijzigen, ongeacht of dit kenmerk daadwerkelijk aanwezig is of slechts vermeend is door de dader” (artikel 442quinquies, eerste lid Strafwetboek en 310, eerste lid nieuw Strafwetboek).

De dader moet dus het opzet hebben om de seksuele oriëntatie, genderidentiteit of genderexpressie van het slachtoffer te onderdrukken of te wijzigen.

De toestemming van het slachtoffer kan geen rechtvaardiging vormen voor het toepassen van conversiepraktijken.

Twee praktijken worden niet beschouwd als conversiepraktijken:

- De hulp- en dienstverlening aangeboden in het kader van de **geestelijke en fysieke gezondheidszorg** in verband met de verkenning en de ontplooiing van de seksuele oriëntatie, de genderidentiteit of de genderexpressie van een persoon (artikel 442quinquies, tweede lid Strafwetboek en 310, tweede lid nieuw Strafwetboek).
- De behandelingen of ingrepen in het kader van een **sociale of medische transitie** die worden aangeboden door beroepsbeoefenaars in het kader van de gezondheidszorg, overeenkomstig de voorwaarden en binnen het kader van de wet van 22 augustus 2002 betreffende de rechten van de patiënt (artikel 442quinquies, derde lid Strafwetboek en 310, derde lid nieuw Strafwetboek).

Verzwarende factoren

De wet voorziet in twee verzwarende factoren in verband met het uitvoeren van conversiepraktijken (artikel 442sexies, § 2 Strafwetboek en 312 nieuw Strafwetboek). Wanneer een verzwarende factor van toepassing is, dan moet die door de rechter in overweging worden genomen bij het kiezen van de straf of de maatregel en de zwaarte ervan, maar zonder dat de rechter een straf kan opleggen die hoger is dan de maximumstraf die op het misdrijf is gesteld (artikel 78bis Strafwetboek en 28 nieuw Strafwetboek).

- De eerste verzwarende factor is het feit dat het misdrijf werd **gepleegd door** een persoon die zich in een erkende positie van vertrouwen, gezag of invloed ten aanzien van het slachtoffer bevindt (artikel 442sexies, § 2, tweede lid Strafwetboek en 312 nieuw Strafwetboek).

- De tweede verzwarende factor is het feit dat het misdrijf werd **gepleegd op** een minderjarige of op een persoon van wie de kwetsbare toestand ten gevolge van de leeftijd, een zwangerschap, een ziekte dan wel een lichamelijk of geestelijk gebrek duidelijk was of de dader bekend was (artikel 442sexies, § 2, derde lid Strafwetboek en 312 nieuw Strafwetboek).

Reikwijdte van de strafbaarstelling

De strafbaarstelling van conversiepraktijken heeft niet alleen betrekking op het uitvoeren van conversiepraktijken (artikel 442sexies, § 1 Strafwetboek en 311 nieuw Strafwetboek) maar ook op:

- De **poging** tot het uitvoeren van conversiepraktijken (artikel 442sexies, § 3 Strafwetboek en nieuw Strafwetboek).
- Het **aanbieden** van conversiepraktijken (artikel 442septies Strafwetboek en 313 nieuw Strafwetboek).
- Het **aanzetten** om conversiepraktijken te (doen) ondergaan (artikel 442octies Strafwetboek en 314 en 315nieuw Strafwetboek).
- Het maken van **reclame** voor conversiepraktijken (artikel 442octies Strafwetboek en 314 en 315 nieuw Strafwetboek).

**Bijvoorbeeld:**

- In 2009 overleed een jonge moslima na een rituele duiveluitdrijving door een gebedsgenezer. Uit het strafonderzoek bleek dat het slachtoffer mogelijk lesbische gevoelens koesterde. De correctionele rechtbank van Antwerpen kwalificeerde de feiten als foltering en oordeelde dat niet was aangetoond dat de beklaagden hadden gehandeld vanuit een discriminerende drijfveer tegenover het slachtoffer omwille van haar mogelijke lesbische gevoelens. In hoger beroep werd de kwalificatie opzettelijke slagen en verwondingen zonder het oogmerk om te doden en met de dood tot gevolg weerhouden, met als verzwarende omstandigheid de kwetsbare toestand van het slachtoffer. Er waren aanwijzingen dat het slachtoffer lesbisch was, aldus het hof van beroep, maar het was niet aangetoond dat de betrokkenen de slagen en verwondingen hadden toegediend vanuit een discriminerende drijfveer omwille van de seksuele oriëntatie van het slachtoffer (correctionele rechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, 6 maart 2015, www.unia.be en hof van beroep Antwerpen 25 maart 2016, www.unia.be).
- De correctionele rechtbank van Brussel veroordeelde een straatprediker voor het aanzettingsmisdrijf. De straatprediker had zijn uitspraken laten filmen en op de Facebookpagina van de vzw Mindescrī laten plaatsen. Hij bestempelde homoseksuelen als zijnde abnormaal, pervers en zondig en hij assimileerde hen met pedofielen en zoöfielen. Aan de hand van Bijbelteksten wilde hij homoseksuelen 'uitnodigen' om te 'veranderen'. De correctionele rechtbank wees erop dat de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van godsdienst niet onbegrensd zijn. De straatprediker bracht homoseksualiteit voortdurend in verband met strafbare praktijken die walging en afkeer oproepen bij een groot deel van de bevolking. Daardoor zette hij anderen aan tot discriminatie en haat tegenover homoseksuelen (correctionele rechtbank Brussel (Franstalige), 22 mei 2018, www.unia.be).
- De correctionele rechtbank van Charleroi veroordeelde de ouders en broer van een homoseksuele minderjarige jongen die thuis had bekendgemaakt dat hij homoseksueel was. Zijn ouders wilden hem een medische behandeling laten ondergaan om hem te genezen van zijn homoseksualiteit. Ze dreigden ermee de jongen naar Turkije te sturen en straften hem. De jongen werd geslagen door zijn broer. De politie stelde tijdens het onderzoek vast dat het slachtoffer volledig uitgeblust was. De correctionele rechtbank veroordeelde de ouders voor ontorende behandeling. De broer werd veroordeeld voor opzettelijke slagen en verwondingen. De rechtbank hield rekening met de kwetsbare toestand van het slachtoffer en met de discriminerende drijfveer van de ouders en de broer. De feiten van belaging en slagen en verwondingen waren volgens de correctionele rechtbank immers ingegeven door haat, misprijzen of vijandigheid tegenover het slachtoffer omwille van zijn seksuele oriëntatie (correctionele rechtbank Henegouwen, afdeling Charleroi, 26 oktober 2020, www.unia.be).

12 Bijlagen

12.1 Beschermd kenmerken in de federale wetten en de regionale decreten en ordonnanties

	Raciaal	Niet-raciaal	Gender
EU-Rasrichtlijn 2000/43/EG	ras etnische afstamming		
EU-Kaderrichtlijn 2000/78/EG		godsdienst of overtuiging handicap leeftijd seksuele geaardheid	
Artikel 4, 4° Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden	nationaliteit zogenaamd ras huidskleur afkomst nationale of etnische afstamming		
Artikel 4, 4°		leeftijd	

	Raciaal	Niet-raciaal	Gender
Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie		seksuele oriëntatie burgerlijke staat geboorte vermogen geloof of levensbeschouwing politieke overtuiging syndicale overtuiging taal gezondheids- toestand handicap fysieke of genetische eigenschap sociale afkomst of toestand	
Artikel 4 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen			geslacht zwangerschap medisch begeleide voortplanting bevalling

	Raciaal	Niet-raciaal	Gender
			geven van borstvoeding moederschap gezinsverant- woordelijkheden genderidentiteit genderexpressie sekse-kenmerken medische of sociale transitie
Artikel 5, 12° Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit	nationaliteit zogenaamd ras huidskleur afkomst nationale of etnische afstamming	sociale afkomst en toestand gezinsverantwoorde- lijkheden met inbegrip van alleenouderschap leeftijd verblijfsstatus seksuele geaardheid burgerlijke staat geboorte	geslacht zwangerschap bevalling borstvoeding moederschap adoptie geassisteerde voortplanting medische of sociale verandering

	Raciaal	Niet-raciaal	Gender
		vermogen geloof of levens- beschouwing politieke overtuiging syndicale overtuiging taal verleden, huidige of toekomstige gezondheidstoestand handicap fysieke of genetische eigenschap	genderidentiteit genderexpressie seksuele kenmerken vaderschap co-moederschap co-vaderschap co-ouderschap
Artikel 3, 1° Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	nationaliteit zogenaamd ras huidskleur afkomst nationale of etnische afstamming	leeftijd seksuele geaardheid burgerlijke staat geboorte vermogen geloof of levens- beschouwing politieke overtuiging syndicale overtuiging	geslacht zwangerschap bevalling moederschap wijziging van geslacht ouderschap

	Raciaal	Niet-raciaal	Gender
		taal huidige of toekomstige gezondheidstoestand handicap fysieke of genetische eigenschap sociale afkomst	
Artikel 3, 1° Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	nationaliteit vermeend ras huidskleur afkomst nationale of etnische afstamming	leeftijd seksuele oriëntatie burgerlijke staat geboorte geinsverantwoordelijkheden fortuin godsdienstige of filosofische overtuiging politieke of syndicale overtuiging taal gezondheidstoestand	geslacht zwangerschap medisch begeleide voortplanting bevalling borstvoeding moederschap gezinsverantwoordelijkheden genderidentiteit genderexpressie geslachtskenmerken medische of sociale overgang

	Raciaal	Niet-raciaal	Gender
		handicap fysieke of genetische kenmerken sociale toestand en afkomst	
Artikel 2, 8° en 9° Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt	zogenaamd ras etnische afstamming	leeftijd seksuele geaardheid godsdienst of overtuiging handicap	geslacht
Artikel 15bis Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid	nationaliteit zogenaamd ras huidskleur afkomst nationale of etnische afstamming	leeftijd seksuele oriëntatie burgerlijke staat geboorte vermogen geloof of levensbeschouwing politieke overtuiging syndicale overtuiging taal	geslacht genderidentiteit genderexpressie zwangerschap bevalling moederschap het geven van borstvoeding adoptie

Raciaal	Niet-raciaal	Gender
	gezondheidstoestand handicap fysieke of genetische eigenschap sociale positie gezinssamenstelling	medisch begeleide voortplanting vader- en meemoederschap geslachtsverandering sekse-kenmerken gezinsverantwoordelijkheden: onder gezinsverantwoordelijkheden wordt verstaan het aanvragen of opnemen van adoptieverlof moederschapsverlof borstvoedingsverlof geboorteverlof ouderschapsverlof zorgverlof pleegouderverlof arbeidsverzuim wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden

	Raciaal	Niet-raciaal	Gender
			<p>in geval van ziekte of een ongeval</p> <p>flexibele arbeidsregelingen voor zorgdoeleinden</p> <p>tijdskrediet</p> <p>zorgkrediet</p> <p>andere wettelijke verlofregelingen met als doelstelling om voor werknemers een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken</p>
<p>Artikel 4, 5° [en 3]</p> <p>Decreet van het Waals Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met inbegrip van discriminatie tussen vrouwen en mannen inzake economie, tewerkstelling en beroepsopleiding</p>	<p>nationaliteit</p> <p>zogenaamd ras</p> <p>huidskleur</p> <p>afkomst</p> <p>nationale of etnische afstamming</p>	<p>leeftijd</p> <p>seksuele geaardheid</p> <p>burgerlijke staat</p> <p>geboorte</p> <p>vermogen</p> <p>geloof of levensbeschouwing</p> <p>politieke overtuiging</p> <p>vakbondsovertuiging</p> <p>taal</p>	<p>geslacht</p> <p>zwangerschap</p> <p>bevalling</p> <p>borstvoeding</p> <p>moederschap</p> <p>vaderschap</p> <p>co-ouderschap</p> <p>adoptie</p> <p>medisch begeleide voortplanting</p>

Raciaal	Niet-raciaal	Gender
	gezondheidstoestand handicap fysieke of genetische eigenschap sociale afkomst of status samenstelling van het gezin	medische of sociale overgang geslachtsidentiteit genderexpressie gezinsverantwoordelijkheden onder gezinsverantwoordelijkheden wordt verstaan het feit dat een persoon heeft verzocht om of gebruik heeft gemaakt van: thematisch verlof flexibele werkregelingen afwezigheid door overmacht

12.2 Toepassingsdomeinen in de federale wetten en de regionale decreten en ordonnanties

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
	Wet van 30 juli 1981 ter bestrijding van bepaalde vormen van racisme	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen	Brussels Wetboek van inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit	Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandeling sbeleid	Decreet van het Waals Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
	Artikel 5, § 1	Artikel 5, § 1	Artikel 6, § 1	Artikel 6	Artikel 4	Artikel 4	Artikel 20	Artikel 5
Algemeen	Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen of de Gewesten vallen,	Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen of van de Gewesten vallen,	Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, is deze	Met inachtneming van de bevoegdheden die door het Gewest, de Gemeenschappen en de Gemeenschapscommissie en de	Dit decreet is van toepassing op alle personen uit de openbare en de private sector, met inbegrip van de openbare instellingen, op elk van de hierna	Dit decreet is van toepassing, voor elk van de hierna vermelde gebieden, voor zover die gebieden verband houden met het materiële en	Binnen de grenzen van de aan de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest toegewezen bevoegdheden is elke vorm van discriminatie	Met inachtneming van de bevoegdheden uitgeoefend door het Gewest is dit decreet van toepassing op alle personen, zowel voor de

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
	is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstan- ties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:	is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstan- ties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:	wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstelli- ngen, op alle personen van toepassing met betrekking tot:	Franse Gemeenschapsc ommissie worden uitgeoefend, is dit deel van toepassing op alle personen, zowel in de openbare als in de particuliere sector, met inbegrip van de gewestelijke instanties, van de Gemeenschappe- lijke Gemeenschapsc ommissie en van de Franse Gemeenschapsc ommissie, alsook de lokale besturen, met betrekking tot:	vermeld domeinen, voor zover die onder de territoriale en materiële bevoegdheid van de Duitstalige Gemeenschap vallen:	territoriale bevoegdheidsge- bied van de Franse Gemeenschap, voor zover deze de uitoefening van de betrokken bevoegdheid met toepassing van artikel 138 van de Grondwet niet heeft overgedragen, op alle personen, zowel in de openbare sector als in de private sector, waarbij het bepalingen bevat die bestemd worden om de gelijke behandeling te waarborgen:	verboden, zowel in de overheidssector, als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstan- ties, met betrekking tot:	overheid als voor de privé- sector, met inbegrip van de openbare instellingen wat betreft:

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
Goederen en diensten	Toegang tot en aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn	Toegang tot en aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn	Toegang tot en aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn	Toegang tot en het verstrekken van goederen en diensten , die los van de betrokken persoon ter beschikking van het publiek staan en buiten de private en familiale sfeer om worden aangeboden, evenals tot de verrichtingen uitgevoerd in dat verband, met inbegrip van huisvesting, energie en openbaar stads- en streekvervoer (art. 5, 7°: goederen in de zin van de	Toegang tot en aanbod van goederen en diensten die ter beschikking staan van de burgers (art. 3, 17°: de goederen en waren in de zin van de bepalingen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap betreffende het vrije verkeer van goederen en waren, alsook in de zin van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie) (art. 3, 18°: de diensten van algemeen nut, met inbegrip van de diensten in de zin van artikel	Toegang tot en aanbod van goederen en diensten die ter beschikking van het publiek staan (art. 3, 17°: goederen en waren in de zin van de bepalingen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap betreffende het vrije verkeer van goederen en waren) (art. 3, 18°: diensten van algemeen nut, met inbegrip van diensten in de zin van artikel 50 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap)	Aanbod van, toegang tot, levering en genot van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn - al dan niet tegen betaling -, met inbegrip van huisvesting, mobiliteit, onderwijs, sport en energie , alsook bij het sluiten, uitvoeren of beëindigen van overeenkomsten ter zake	Toegang en verstrekken van goederen en diensten die ter beschikking van het publiek staan los van de betrokken persoon en die aangeboden worden buiten de private en familiale levenssfeer om, evenals de verrichtingen uitgevoerd in dat verband, met inbegrip van alles wat de huisvesting betreft

Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
				<p>bepalingen van het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie inzake het vrij verkeer van goederen)</p> <p>(art. 5, 52°: diensten in de zin van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie)</p>	57 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie)			
Sociale bescherming	Sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg	Sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg	Sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg	Sociale bescherming, met inbegrip van het beleid en de gezondheidszorg	-	-	Sociale bescherming	Sociale bescherming, met inbegrip van de gezondheidszorg en

Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
Sociale voordelen	Sociale voordelen	Sociale voordelen	Sociale voordelen	Sociale voordelen	Sociale voordelen (art. 3, 16°: de sociale voordelen in de zin van artikel 7, lid 2, van Verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie)	Sociale voordelen (art. 3, 16°: de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van de Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap, dit is, in het kader van dit decreet, alle verstrekkingen van economische of culturele aard, in zover ze, ongeacht of ze al dan niet in het kader van een	Sociale voordelen	Sociale voordelen

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
						arbeidsovereenkomst worden verleend, door de overheid of privé-instellingen die onder de Franse Gemeenschap ressorteren, worden toegekend		
Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid	Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid	Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid	Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid	-	-	-	-	-
Arbeidsbetrekkingen	Arbeidsbetrekkingen	Arbeidsbetrekkingen	Arbeidsbetrekkingen	Arbeidsbetrekkingen (art. 5, 51°: de arbeidsbetrekkingen in overheidsdienst van de Brusselse instanties en lokale besturen)	Arbeidsverhouding (art. 3, 11°: de arbeidsverhouding waarvoor de Duitstalige Gemeenschap (...) bevoegd is)	Betrekkingenverhoudingen (art. 3, 11°: de verhoudingen in het kader van een statutaire betrekking en een contractuele betrekking die de Franse	Voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de	Rechtspositionele en contractuele arbeidsbetrekkingen in : 1° de diensten van de Waalse Regering; 2° de publiekrechtelijke rechtspersoon die van het

Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
						Gemeenschap kan bepalen krachtens de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en artikel 127, § 1, 1° van de Grondwet (...)	beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskanalen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning (art. 20, 3° lid: als het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt niet voorziet in een ruimere rechtsbescherming voor de benadeelde persoon)	Gewest afhangen; 3° de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en de federaties van gemeenten, de verenigingen van provincies, de verenigingen van gemeenten, de autonome provincie- en gemeentebedrijven; 4° de Openbare Centra voor maatschappelijke hulp en de verenigingen opgericht door de Openbare Centra voor maatschappelijke hulp
Vermelding officieel stuk of PV	Vermelding in officieel stuk of proces-verbaal	Vermelding in officieel stuk of proces-verbaal	Vermelding in officieel stuk of proces-verbaal	Vermelding in officieel stuk of proces-verbaal	-	-	-	-

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
Lidmaatschap vakorganisatie	Lidmaatschap van of betrokkenheid bij werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van de voordelen die deze organisaties bieden	Lidmaatschap van of betrokkenheid bij werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van de voordelen die deze organisaties bieden	Lidmaatschap van of betrokkenheid bij werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van de voordelen die deze organisaties bieden	Lidmaatschap van of betrokkenheid bij werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van de voordelen die dergelijke organisaties bieden	-	Aansluiting bij en aanwerving in elke privaatrechtelijke beroepsorganisatie die door de Franse Gemeenschap wordt gesubsidieerd	-	-
Publieke activiteit	Toegang tot en deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke	Toegang tot en deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke	Toegang tot en deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke	Toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke	-	Toegang tot, deelneming aan en elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die	Toegang tot en de deelname aan een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die buiten de privésfeer	Toegang tot, deelname aan en iedere andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die

		Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
		activiteit toegankelijk voor het publiek	activiteit toegankelijk voor het publiek	activiteit toegankelijk voor het publiek	activiteit toegankelijk voor het publiek		voor het publiek toegankelijk is	worden aangeboden	voor het publiek toegankelijk is
Gemeen- schaps- materies - Culturele aangelegenhe- den (art. 127, § 1, 1° en 130, § 1 Grondwet en art. 4 BWHI ¹⁾)	Algemeen	-	-	-	-	Culturele aangelegenhede- n (art. 3, 14°: het beleid dat de Duitstalige Gemeenschap krachtens art. 4, § 1 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming van de instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap voert)	-	-	-
	Sport (art. 4, 9° BWHI en 4bis BWBI ²⁾)	-	-	-	Gemeentelijke, provinciale, intercommunale en privé- infrastructuren,	-	-	[Zie supra vermelding bij Goederen en diensten]	-

Federaal					Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
					wat lichamelijke opvoeding, sport en openluchtlevens betreft				
	Sociale promotie (art. 4, 15° BWHI)	-	-	-	Sociale promotie	-	-	-	-
	Beroeps-omscholing en bijscholing en beroepsopleiding (art. 4, 16° BWHI)	-	-	-	-	-	-	Toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring (art. 20, 3° lid: als het decreet van 8 mei 2002	Beroepsopleiding met inbegrip van de bevestiging van de vaardigheden

Federaal					Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
								houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt niet voorziet in een ruimere rechtsbescher- ming voor de benadeelde persoon)	
Gemeenschapsmateries	-	-	-	-	Schoolvervoer en beheer schoolgebouwen	Onderwijs (art. 3, 12°: het onderwijs dat krachtens art. 130, § 1, 3° van de Grondwet in de Duitstalige Gemeenschap wordt georganiseerd)	Onderwijs (art. 3, 12°: het onderwijs dat in de Franse Gemeenschap wordt verstrekt, alle typen, niveaus en netten inbegrepen, dat door haar wordt geregeld in het kader van de bevoegdheden die haar terzake worden	Onderwijs [zie ook supra vermelding bij Goederen en diensten]	-

		Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
								toegewezen krachtens artikel 127, § 1, 2° van de Grondwet, in zoverre dat onderwijs overeenstemt met het onderwijs bedoeld in artikel 149 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap en met de beroepsopleiding bedoeld in artikel 150 van datzelfde Verdrag)		
Gemeenschaps- materies – Persoons- gebonden aangelegenheden (art.	Algemeen	-	-	-	-	Persoonsgebonden aangelegenheden (art. 3, 15°: het beleid dat de	-	-	-	

	Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
128, § 1 en 130, § 1 (Grondwet)						Duitstalige Gemeenschap krachtens artikel 4, § 1 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap voert)			
Gezond- heidsbeleid (art. 5, § 1, I BWHI)	-	-	-	-	-	--	Gezondheids- beleid (art. 3, 15°: het gezondheidsbel- eid in de zin van artikel 5, § 1, I, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen	Gezondheids- zorg	

	Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
	Bijstand aan personen (art. 5, § 1, II, BWHI)	-	-	-	Bijstand aan personen	-	-	-	-
Gewestelijke materies (art. 39 Grondwet)	Huisvesting (art. 6, § 1, IV, BWHI)	-	-	-	[Zie supra vermelding bij Goederen en diensten]	-	-	[Zie supra vermelding bij Goederen en diensten]	[Zie supra vermelding bij Goederen en diensten]
	Toerisme (art. 6, § 1, VI, 9° BWHI)	-	-	-	Toerisme	-	-	-	-
	Energie (art. 6, VII BWHI)	-	-	-	[Zie supra vermelding bij Goederen en diensten]	-	-	[Zie supra vermelding bij Goederen en diensten]	-
	Tewerkstellingsbeleid (art. 6, § 1, IX BWHI)	-	-	-	Tewerkstelling, zoals bepaald in de bevoegdheden van het Gewest zoals bedoeld in de bijzondere wet van 8 augustus 1980	Werkgelegenheid (art. 3, 13°: het werkgelegenheidsbeleid dat de Duitstalige Gemeenschap krachtens art. 6,	-	Arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling (art. 20, 3 ^e lid: als het decreet van 8 mei 2002 houdende	Toekennen van steun bij de bevordering van de werkgelegenheid Toekennen van steun en premies voor de

Federaal					Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
					tot hervorming der instellingen	§ 1, IX van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen voert)		evenredige participatie op de arbeidsmarkt niet voorziet in een ruimere rechtsbescher- ming voor de benadeelde persoon)	werkgelegenheid , evenals van financiële incentives aan ondernemingen, in het kader van het economisch beleid, met inbegrip van de sociale economie Arbeidsbemiddel- ing Programma's voor wedertewerkstel- ling van niet- werkende werkzoekenden Tewerkstelling van personen die het recht op maatschappelijk e integratie of

Federaal					Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
									<p>het recht op financiële maatschappelijke hulp genieten</p> <p>Tewerkstelling van buitenlandse werknemers</p> <p>Toepassing van de normen met betrekking tot de werkvergunning die wordt afgegeven in overeenstemming met de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen</p> <p>Controle op de actieve en passieve</p>

Federaal					Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
									beschikbaarheid van de werklozen en het opleggen van de desbetreffende straffen
									Doelgroepenbeleid
									Bevordering van buurtdiensten en -banen
									Toekenning van subsidies ter bevordering van de werkgelegenheid skansen van oudere werknemers, de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere

Federaal					Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
									<p>werknemers en de organisatie van het werk voor oudere werknemers</p> <p>Het systeem waarin werknemers het recht hebben om afwezig te zijn van het werk, met behouden van loon, om erkende opleidingen te volgen</p> <p>Lokale tewerkstellings-agentschappen</p> <p>Outplacement</p>
Streek- vervoer	-	-	-	[Zie supra vermelding bij	-	-	[Zie supra vermelding bij	-	

Federaal					Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
	(art. 6, X, 8° BWHI)				Goederen en diensten]			Goederen en diensten]	

12.3 Discriminatievormen in de federale wetten en de regionale decreten en ordonnanties

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
	Wet van 30 juli 1981 ter bestrijding van bepaalde vormen van racisme	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen	Brussels Wetboek van inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit	Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandeling sbeleid	Decreet van het Waals Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
Opsomming in ...	Artikel 12	Artikel 14	Artikel 19	Artikel 7	Artikel 5	Artikel 5	Artikel 15	Artikel 15
Directe discriminatie	Artikel 4, 7°	Artikel 4, 7°	Artikel 5, 6°	Artikel 5, 15°	Artikel 3, 3°	Artikel 3, 3°	Artikel 16, § 1	Artikel 4, 7°
Indirecte discriminatie	Artikel 4, 9°	Artikel 4, 9°	Artikel 5, 8°	Artikel 5, 17°	Artikel 5, 3°	Artikel 3, 5°	Artikel 16, § 2	Artikel 4, 9°
Opdracht geven tot discrimineren	Artikel 4, 12°	Artikel 4, 13°	Artikel 5, 12°	Artikel 5, 28°	Artikel 5, 8°	Artikel 3, 8°	Artikel 18	Artikel 4, 14°
Intimidatie	Artikel 4, 10°	Artikel 4, 10°	Artikel 5, 9°	Artikel 5, 24°	Artikel 5, 6°	Artikel 3, 6°	Artikel 17, § 1	Artikel 4, 10°

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
				[discriminerende intimidatie]				
Seksuele intimidatie	-	-	Artikel 5, 10°	Artikel 5, 25°	Artikel 5, 7°	Artikel 3, 7°	Artikel 17 § 2	Artikel 4, 11°
Cumulatieve discriminatie	Artikel 4, 9°/1	Artikel 4, 9°/1	Artikel 5, 8°/1	-	-	Artikel 3, 29°	- ¹	-
Intersectionele discriminatie	Artikel 4, 9°/2	Artikel 4, 9°/2	Artikel 5, 8°/2	Artikel 5, 18°	-	Artikel 3, 30°	-	-
Weigering redelijke aanpassingen	-	Artikel 4, 12°	-	Artikel 5, 3°	Artikel 5, 9°	Artikel 3, 9°	Artikel 19	Artikel 4, 13°

¹ Artikel 27bis: Als een ongunstige behandeling gebaseerd is op meerdere beschermde kenmerken als vermeld in artikel 15bis wordt bij de beoordeling van die ongunstige behandeling rekening gehouden met de omstandigheid dat meerdere beschermde kenmerken aan de orde zijn, en met de bijzondere kwetsbaarheid van de benadeelde persoon die daaruit kan voortvloeien.

12.4 Rechtsbescherming in de federale wetten en de regionale decreten en ordonnanties

		Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
		<u>Wet van 30 juli 1981 ter bestrijding van bepaalde vormen van racisme</u>	<u>Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie</u>	<u>Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen</u>	<u>Brussels Wetboek van inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit</u>	<u>Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie</u>	<u>Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie</u>	<u>Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandeling sbeleid</u>	<u>Decreet van het Waals Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie</u>
Represaille bescher- ming	Buiten arbeid	Artikel 14	Artikel 16	Artikel 21	Artikel 19 en 21	Artikel 18	Artikel 44	Artikel 37 en 38	Artikel 18
	Arbeid	Artikel 15	Artikel 17	Artikel 22	Artikel 20 en 21	Artikel 19	Artikel 45	Artikel 37 en 38	Artikel 18/1
Stakingsvordering		Artikel 18, § 1	Artikel 20, § 1	Artikel 25, § 1	Artikel 41, § 1	Artikel 23, § 1	Artikel 50, § 1	Artikel 29, § 1, 1 ^e lid	Artikel 20, § 1
Bemiddeling		-	-	-	-	-	-	-	Artikel 16 Elke persoon die zich als een

Federaal					Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
									slachtoffer van een directe of indirecte discriminatie beschouwt, kan een beroep doen op een bemiddelingsdienst. Volgens de aard van de handeling en met inachtneming van hun bevoegdheden handelen het Centrum en het Instituut als bemiddelingsdiensten.
Schade- vergoeding	Buiten arbeid	Artikel 16, § 2, 1° 1.950 euro of 3.900 euro	Artikel 18, § 2, 1° 1.950 euro of 3.900 euro	Artikel 23, § 2, 1° 1.950 euro of 3.900 euro	Artikel 22, § 2 2.000 euro tot 6.000 euro	Artikel 20, § 2, 1° 650 euro of 1.300 euro	Artikel 46, § 2, 1° 1.950 euro of 3.900 euro	Artikel 28, § 2, 1° lid, 2° 1.950 euro	Artikel 19, § 2, 1° 650 euro of 1.300 euro

	Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
					Artikel 24, § 2: Specifieke regeling voor huisvesting: 6 maanden huur.			Op verzoek van een van de partijen kan de rechter bij een met bijzondere redenen omklede beslissing de forfaitaire schadevergoe- ding vermindern naar een bedrag van 1.000 euro of verhogen naar een bedrag van 3.900 euro .	
Indexatie (buiten arbeid)	Artikel 16, § 2, 1° Wordt op 1 januari aangepast aan index	Artikel 18, § 2, 1° Wordt op 1 januari aangepast aan index	Artikel 23, § 2, 1° Wordt op 1 januari aangepast aan index	Artikel 22, § 4 Wordt op 1 januari aangepast aan index	Artikel 20, § 3 Regering kan op 1 januari aanpassen aan index	Artikel 46, § 2, 3° Wordt op 1 januari aangepast aan index	Artikel 28, § 2, 1° lid, 2° Wordt op 1 januari aangepast aan index	Artikel 19, § 2, 3° Wordt op 1 januari aangepast aan index	

Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
		consumptieprijs en.	consumptieprijs en.	consumptieprijs en.	consumptieprijs en.	consumptieprijs en.	consumptieprijs en.	consumptieprijs en.
Arbeid	Artikel 16, § 2, 2°	Artikel 18, § 2, 2°	Artikel 23, § 2, 2°	Artikel 23, § 2	Artikel 20, § 2, 2°	Artikel 46, § 2, 2°	Artikel 28, § 2, 1 ^e lid, 1°	Artikel 19, § 2, 2°
	3 of 6 maanden brutoloon	3 of 6 maanden brutoloon	3 of 6 maanden brutoloon	3 of 6 maanden brutoloon	3 of 6 maanden brutoloon	3 of 6 maanden brutoloon	6 maanden brutoloon Op verzoek van een van de partijen, kan de rechter bij een met bijzondere redenen omklede beslissing de forfaitaire schadevergoe- ding verminderen tot 3 maanden brutobeloning of verhogen tot 9 maanden brutobeloning.	3 of 6 maanden brutoloon

	Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
Cumul schade- vergoe- dingen	Artikel 16, § 2, 3° en 4°	Artikel 18, § 2, 3° en 4°	Artikel 16, § 2, 3° en 4°	Artikel 22, § 3	-	Artikel 46, § 2, 4° en 5°	Artikel 27bis	-	
	Rechter oordeelt over cumulatie forfaitaire schadevergoedin- gen.	Rechter oordeelt over cumulatie forfaitaire schadevergoedin- gen.	Rechter oordeelt over cumulatie forfaitaire schadevergoedin- gen.	In geval van meervoudige discriminatie wordt de forfaitaire marge afzonderlijk toegepast op elke vastgestelde discriminatie		Rechter oordeelt over cumulatie forfaitaire schadevergoedin- gen.	Als een ongunstige behandeling gebaseerd is op meerdere beschermd kenmerken als vermeld in artikel 15bis wordt bij de beoordeling van die ongunstige behandeling rekening gehouden met de omstandigheid dat meerdere beschermd kenmerken aan de orde zijn, en met de bijzondere		
	(schade- vergoeding mag in geen geval minder bedragen dan forfaitaire schadevergoedin- g ingevolge schending van één criterium)	(schade- vergoeding mag in geen geval minder bedragen dan forfaitaire schadevergoedin- g ingevolge schending van één criterium)	(schade- vergoeding mag in geen geval minder bedragen dan forfaitaire schadevergoedin- g ingevolge schending van één criterium)			(schade- vergoeding mag in geen geval minder bedragen dan forfaitaire schadevergoedin- g ingevolge schending van één criterium)			

Federaal					Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
					<p>Artikel 23, § 3</p> <p>De forfaitaire schadevergoeding in het geval van discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen kan worden gecumuleerd met beschermingsvergoedingen ten gevolge van de beëindiging van een arbeidsrelatie, tenzij anders vereist door of</p>		<p>Artikel 46, § 3</p> <p>De forfaitaire schadevergoeding in het geval van discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen kan worden gecumuleerd met beschermingsvergoedingen ten gevolge van de beëindiging van een arbeidsrelatie, tenzij anders vereist door of</p>	<p>kwetsbaarheid van de benadeelde persoon die daaruit kan voortvloeien</p>	<p>Artikel 19, § 2, 4°</p> <p>De schadevergoedingen en intresten voorzien in het decreet kunnen worden gecumuleerd met de beschermingsvergoedingen betaald naar aanleiding van de beëindiging van een arbeidsverhouding, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald bij of krachtens</p>

Federaal					Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
					krachtens de wet		krachtens de wet		een wet of decreet
Aanplakking bekendmaking	en	Artikel 18, § 3	Artikel 18, § 3	Artikel 25, § 3	Artikel 41, § 3	Artikel 23, § 3	Artikel 50, § 3	Artikel 29, § 3	Artikel 20, § 3
		De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze	De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze	De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze	De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat een samenvatting van zijn beslissing die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en bevelen dat deze samenvatting in kranten of op enige andere wijze wordt	De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze	De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze	De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en	De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt met waarborging van de anonimiteit van het slachtoffer, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en

Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.	wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.	wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.	<p>bekendgemaakt, met uitzondering van een publicatie op het internet, dit alles op kosten van de overtreder.</p> <p>Het besluit tot bekendmaking, publicatie en/of verspreiding steunt op de noodzaak om een einde te maken aan de handeling die een inbreuk vormt op de bepalingen van dit deel en om toekomstige discriminatie te voorkomen. De methoden van bekendmaking, publicatie en/of</p>	<p>wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.</p> <p>Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat het bestreden feit of de uitwerking ervan ophouden</p>	<p>wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.</p> <p>Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij ertoe kunnen bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden</p>	<p>wordt bekendgemaakt. De overtreder moet de kosten daarvan dragen.</p> <p>De maatregelen van openbaarmaking , vermeld in het eerste lid, mogen evenwel slechts worden opgelegd als en in de mate dat de voorzitter van de rechtbank deze passend en noodzakelijk acht in het licht van een of meer van de volgende doeleinden:</p> <p>1° het slachtoffer van de discriminatie genoegdoening verschaffen voor</p>	<p>dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder</p>

Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
				<p>verspreiding worden gemotiveerd in het licht van dezelfde doelstellingen.</p> <p>De samenvatting is volledig anoniem wat het slachtoffer betreft. De identiteit van de dader van de discriminatie wordt vermeld indien het een rechtspersoon betreft. Indien de dader een meerderjarige natuurlijke persoon is, kan de voorzitter van de rechtbank bevelen dat zijn of haar identiteit wordt vermeld</p>			<p>de geleden morele schade;</p> <p>2° de verweerder ertoe aanzetten zijn discriminerend gedrag te stoppen of niet te herhalen;</p> <p>3° andere door de vastgestelde discriminatie benadeelde personen kennis laten nemen van de vastgestelde inbreuk zodat zij in voorkomend geval hun rechten jegens de betrokken overtreder kunnen doen gelden;</p> <p>4° andere rechtsonderhorigen ervan op de hoogte stellen</p>	

Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
				indien hij of zij, in het licht van de omstandigheden van de zaak, van mening is dat een dergelijke vermelding strikt noodzakelijk is om een einde te maken aan de handeling die in strijd is met de bepalingen van dit deel, of om toekomstige discriminatie door dezelfde dader te voorkomen. De beslissing om de identiteit van de dader te vermelden wanneer deze een meerderjarige natuurlijke persoon is, is			welke gedragingen hen aan sancties kunnen blootstellen; 5° het publiek zo ruim mogelijk kennis laten nemen van de beslissing en de gronden waarop die is gebaseerd. De voorzitter van de rechtbank kan de maatregelen van openbaarmaking , vermeld in het eerste lid, niet bevelen zonder de partijen daarover te hebben gehoord.	

Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
				<p>onderworpen aan een specifieke motivering door de voorzitter van de rechtbank.</p> <p>In afwijking van het eerste lid kan publicatie op het internet worden bevolen wanneer het slachtoffer daarom verzoekt, ten opzichte van de dader van discriminatie die een rechtspersoon is, indien de waargenomen discriminatie plaatsvond in een context van systematische discriminatie</p>			<p>De maatregelen van openbaarmaking , vermeld in het eerste lid, worden uitgevoerd met inachtneming van de voorschriften inzake pseudonimiserin g vermeld in artikel 782, § 5, derde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, tenzij de voorzitter van de rechtbank op uitdrukkelijk verzoek van de betrokken natuurlijke persoon anders beslist.</p>	

Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
				zoals bedoeld in § 1. De beslissing om de samenvatting op het internet te publiceren is onderworpen aan een specifieke motivering door de voorzitter van de rechtbank. Publicatie op het internet kan ook worden bevolen als het slachtoffer daarom verzoekt, ongeacht of de dader een rechtspersoon of een meerderjarige natuurlijk persoon is, als de vastgestelde discriminatie zich op het				

Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
				<p>internet heeft voorgedaan. Indien de dader een meerderjarige natuurlijk persoon is, mag zijn of haar identiteit alleen worden vermeld in de in het eerste lid bedoelde omstandigheden , rekening houdend met de gevolgen van publicatie op het internet voor zijn of haar privéleven.</p> <p>Artikel 25</p> <p>Bekennmaking van de beslissing ten gronde</p>				

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
Dwangsom	Artikel 17	Artikel 19	Artikel 24	Artikel 42	Artikel 21	Artikel 47	Artikel 30	Artikel 21
Positieve maatregelen	<p>Artikel 18, § 1, 3^e lid</p> <p>De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.</p>	<p>Artikel 20, § 1, 3^e lid</p> <p>De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.</p>	<p>Artikel 25, § 1, 3^e lid</p> <p>De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.</p>	<p>Artikel 41, § 1</p> <p>Indien de voorzitter van de rechtbank dit nodig acht, kan hij positieve bevelen uitvaardigen om een herhaling van de vastgestelde discriminatie te voorkomen.</p>	-	-	<p>Artikel 29, § 1, 2^e lid</p> <p>De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen met het oog op de beëindiging van de overtreding van de bepalingen van dit decreet of het voorkomen van de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van dit decreet vormen. De</p>	<p>Artikel 20, § 2/1</p> <p>De voorzitter van de rechtbank kan positieve maatregelen uitvaardigen om herhaling te voorkomen van soortgelijke handelingen die een inbreuk vormen op de bepalingen van dit decreet.</p>

Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
							voorzitter van de rechtbank kan daarbij een termijn opleggen waarbinnen de opgelegde positieve maatregelen uitgevoerd moeten worden.	

12.5 Redelijke aanpassingen

	Federaal	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie	Brussels Wetboek van inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit	Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid	Decreet van het Waals Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
Definitie redelijke aanpassingen	<p>Artikel 4, 12°</p> <p>Passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheid</p>	<p>Artikel 5, 3°</p> <p>Passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen, en die geen onevenredige of buitensporige last vormen, om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te</p>	<p>Artikel 3, 9°</p> <p>Passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheid</p>	<p>Artikel 3, 9°</p> <p>Onverminderd de definitie die wordt gegeven door de overheid die daarvoor bevoegd is krachtens artikel 5, § 1, II, 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, samen met artikel 3septies van het decreet II van 19 juli</p>	<p>Artikel 19</p> <p>Er is sprake van het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap als aanpassingen worden geweigerd die geen onevenredige belasting betekenen, of waarvan de belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen.</p> <p>Als aanpassing wordt beschouwd, elke concrete maatregel, van materiële of immateriële aard, die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap neutraliseert.</p> <p>De redelijkheid van de aanpassing, vermeld in het eerste lid, wordt beoordeeld op basis van onder meer de volgende indicatoren:</p> <p>1° de financiële impact van de aanpassing, waarbij ondersteunende financiële tegemoetkomingen en de</p>	<p>Artikel 4, 13°</p> <p>De passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop dit decreet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een</p>

Federaal	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Duitstalige Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
<p>en waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen.</p> <p>Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.</p>	<p>krijgen en te behouden tot huisvesting, werkgelegenheid, deelneming en vooruitgang te boeken, of, in het algemeen, toegang te krijgen tot, deel te nemen aan en vooruitgang te boeken op de onder deze Wetboek vallende toepassingsgebieden en activiteiten.</p>	<p>en waarop dit decreet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen.</p> <p>Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.</p>	<p>1993 tot toekenning van de uitoefening van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschaps commissie, zijn de redelijke aanpassingen de passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen op de in artikel 4 bedoelde gebieden, tenzij</p>	<p>financiële draagkracht van degene op wie de aanpassingsplicht rust;</p> <p>2° de organisatorische impact van de aanpassing;</p> <p>3° de te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door personen met een handicap;</p> <p>4° de impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van een daadwerkelijke of potentiële gebruiker met een handicap;</p> <p>5° de impact van de aanpassing op de omgeving en op andere gebruikers;</p> <p>6° het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven;</p> <p>7° het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen.</p>	<p>onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen.</p> <p>Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.</p>

	Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Fransen Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waal Gewest
				<p>deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen.</p> <p>Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.</p>		
Discriminatie	Artikel 14 In de aangelegenheid en die onder	Artikel 7 Gelijke behandeling in de zin van dit	Artikel 5 Elke vorm van discriminatie op grond van	Artikel 5 Elke discriminatie op grond van	Artikel 15 Tenzij anders is vermeld, wordt in dit decreet onder discriminatie verstaan: (...) 6° het weigeren van	Artikel 15 In de aangelegenheden die onder het

	Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
	<p>het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden.</p> <p>Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan: (...) een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.</p>	<p>Wetboek houdt het verbod in op elke vorm van discriminatie.</p> <p>In de zin van dit Wetboek, zijn de volgende gedragingen verboden: (...) 4° weigering van redelijke aanpassingen.</p>	<p>minstens één van de beschermde criteria is verboden.</p> <p>Onder discriminatie verstaat men: (...) 5° een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.</p>	<p>één van de beschermde criteria is verboden.</p> <p>In het kader van dit decreet, omvat het woord discriminatie, behoudens anders luidende bepaling, de volgende begrippen: (...) 4° de weigering de redelijke aanpassingen ten behoeve van een gehandicapte persoon te treffen, onverminderd de regels die op dat gebied worden uitgevaardigd door de overheid die bevoegd is krachtens artikel 5, § 1, II,</p>	<p>redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.</p>	<p>toepassingsgebied van dit decreet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. In de zin van dit hoofdstuk wordt verstaan onder discriminatie : (...) 6° een weigering om redelijke aanpassingen ten gunste van een gehandicapte persoon in te voeren.</p>

	Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
				4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, in samenhang met artikel 3septies van het decreet II van 19 juli 1993 tot toekenning van de uitoefening van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschaps commissie.		
Rechtvaardiging indirect onderscheid	Artikel 9 Elk indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, (...) tenzij, in	Artikel 10 Elk indirect onderscheid op grond van één of meerdere van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie,	Artikel 5 Elk indirect onderscheid op grond van minstens een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie,	Artikel 5 Elke indirecte discriminatie op grond van één van de beschermde criteria maakt een indirecte discriminatie uit, (...) 2°	Artikel 16, § 2 Er is sprake van indirecte discriminatie als een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een of meer werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde kenmerken in vergelijking met andere personen kan benadelen, tenzij: (...) - in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.	Artikel 9 Elk indirect onderscheid op grond van een of verschillende van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, (...) tenzij, in het geval

	Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
	het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.	<p>tenzij: (...) 2° in het geval van een indirecte discriminatie op grond van een situatie van handicap, er wordt aangetoond dat er geen redelijke aanpassingen mogelijk zijn op grond van de artikelen 11 en 12 van dit Wetboek.</p> <p>Artikel 12</p> <p>§ 1 Vormt geen indirecte discriminatie, het onderscheid op grond van een handicap, wanneer wordt aangetoond dat er geen redelijke aanpassingen getroffen mogelijk zijn, zonder een</p>	tenzij: (...) 2° in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.	tenzij het, in geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, bewezen wordt dat geen redelijke aanpassing kan worden getroffen.		van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassing getroffen kan worden.

Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest

onevenredige belasting te creëren.

§ 2. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

§ 3. De gewestelijke instanties, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie, de lokale besturen, de

	Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
		intermediaire organisaties en de operatoren van socio-professionele inschakeling, zijn verplicht om, wanneer zij een als onredelijke beschouwde aanpassing weigeren, de betrokken persoon met een handicap of de mantelzorger een gelijkwaardig alternatief aan te bieden.				
Procedure		Artikel 11 In het geval dat een persoon met een handicap verzoekt om een aanpassing in verband met zijn handicap, of in het geval dat een			Artikel 26bis § 1 Elke persoon die onderworpen is aan het discriminatieverbod, vermeld in dit decreet, neemt passende maatregelen om het aanvragen van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 19, te faciliteren, zoals het ter beschikking stellen van een aanvraagformulier dat ook elektronisch kan worden ingevuld, zonder dat andere communicatiemiddelen worden uitgesloten. De Vlaamse Regering stelt een model vast van het voormelde aanvraagformulier.	

Federaal		Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
		<p>mantelzorg van een persoon met een handicap verzoekt om een aanpassing in verband met die handicap, wordt deze uitgevoerd.</p> <p>Mocht dit niet gebeuren, wordt de persoon met een handicap of de mantelzorg verwezen naar de persoon die aan het verzoek kan voldoen, ofwel geïnformeerd over de redenen voor de weigering in het geval van een onredelijk verzoek om aanpassing, en krijgt hij, zo nodig, een gelijkwaardig</p>			<p>De persoon, vermeld in het eerste lid, verstrekt de aanvrager van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 19, zo spoedig mogelijk en in ieder geval binnen dertig dagen nadat die persoon de voormelde aanvraag heeft ontvangen, informatie over het gevolg dat aan de aanvraag is gegeven.</p> <p>§ 2. In uitzonderlijke gevallen en als dat nodig is, kan de termijn, vermeld in paragraaf 1, tweede lid, met dertig dagen worden verlengd. De aanvrager wordt binnen de termijn, vermeld in paragraaf 1, tweede lid, op de hoogte gebracht van de voormelde verlenging en van de redenen of redenen daarvoor.</p> <p>§ 3. Als de aanvraag van redelijke aanpassingen, vermeld in paragraaf 1, op het eerste gezicht buitensporig is of op een te algemene wijze is geformuleerd om ze te kunnen onderzoeken, vraagt de persoon, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen de termijn, vermeld in paragraaf 1, tweede lid, aan de aanvrager om zijn aanvraag te specificeren of te vervolledigen. De persoon, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, motiveert dat verzoek en geeft, als dat mogelijk is, aan welke bijkomende gegevens nodig zijn om de aanvraag te kunnen onderzoeken. Een nieuwe termijn van dertig dagen begint te lopen vanaf het moment dat de aanvrager zijn aanvraag gespecificeerd of vervolledigd heeft.</p> <p>Artikel 26ter</p> <p>Als de persoon, vermeld in artikel 26bis, § 1, eerste lid, beslist om de aanvraag van redelijke aanpassingen, vermeld in artikel 26bis, § 1, eerste lid, volledig of</p>	

Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
		alternatief aangeboden.		<p>gedeeltelijk in te willigen, voert hij die beslissing zo spoedig mogelijk uit, uiterlijk binnen zestig dagen vanaf de dag waarop de voormelde beslissing is genomen.</p> <p>Als de persoon, vermeld in artikel 26bis, § 1, eerste lid, oordeelt dat hij meer tijd nodig heeft om zijn beslissing uit te voeren, kan hij de termijn, vermeld in het eerste lid, verlengen met dertig dagen. De aanvrager van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 19, wordt binnen de termijn, vermeld in het eerste lid, op de hoogte gebracht van een dergelijke verlenging en van de reden of redenen daarvoor.</p> <p>Artikel 26 quater</p> <p>Als de persoon, vermeld in artikel 26bis, § 1, eerste lid, de aanvraag van redelijke aanpassingen, vermeld in artikel 26bis, § 1, eerste lid, volledig of gedeeltelijk afwijst, deelt hij de aanvrager de redenen voor die afwijzing mee en informeert hij hem over de mogelijkheid om klacht in te dienen bij het Vlaams Mensenrechteninstituut, vermeld in het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut en een vordering in te stellen bij de rechter conform afdeling V van dit decreet.</p> <p>Als de persoon, vermeld in artikel 26bis, § 1, eerste lid, geen beslissing meedeelt aan de aanvrager van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 19 binnen de termijnen, vermeld in artikel 26bis, wordt de aanvraag van redelijke aanpassingen, vermeld in artikel 26bis, § 1, eerste lid, geacht te zijn afgewezen en heeft de aanvrager het recht om klacht in te dienen bij het voormelde Vlaams Mensenrechteninstituut en een vordering in te stellen bij de rechter conform afdeling V</p>	

	Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
					<p>van dit decreet.</p> <p>Artikel 26quinquies</p> <p><het verstrekken van de informatie, vermeld in deze afdeling, en het treffen van de redelijke aanpassingen, vermeld in artikel 19, is kosteloos voor de aanvrager van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 19. Als aanvragen van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 26bis, § 1, eerste lid, kennelijk ongegrond of buitensporig zijn, onder andere door het repetitieve karakter ervan, kan de persoon, vermeld in artikel 26bis, § 1, eerste lid, een van de volgende beslissingen nemen:</p> <p>1° beslissen om een redelijke vergoeding aan te rekenen in het licht van de administratieve kosten waarmee het beantwoorden van de aanvragen gepaard gaat;</p> <p>2° beslissen om de aanvragen niet te beantwoorden.</p> <p>Het is aan de persoon, vermeld in artikel 26bis, § 1, eerste lid, om de kennelijk ongegronde of buitensporige aard van de aanvraag, vermeld in het eerste lid, aan te tonen.</p> <p>Artikel 26 sexies</p> <p>Deze afdeling doet geen afbreuk aan decretale bepalingen die in een ruimere rechtsbescherming voorzien voor personen met een handicap.</p>	
Specifieke bepalingen (beroepsopleiding)		<p>Artikel 30</p> <p>Om de toepassing van het beginsel van de gelijke</p>				<p>Artikel 13</p> <p>Om de naleving van het principe van de gelijkheid van behandeling ten</p>

	Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
		<p>behandeling ten aanzien van personen met een handicap te waarborgen, dienen redelijke aanpassingen te worden verricht. Dit betekent met name dat de in artikel 28 bedoelde personen in een concrete situatie de passende maatregelen treffen om de toegang mogelijk te maken tot de beroepsoriëntatie, de informatie over beroepen, opleidings-, vervolmakingen omschakelings maatregelen, tenzij deze maatregelen een</p>				<p>opzichte van de gehandicapte personen te waarborgen, moeten redelijke aanpassingen uitgevoerd worden. Dat betekent dat de operator naar gelang van de behoeften de passende maatregelen in een concrete situatie treft met name om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot een opleiding of in aanmerking te komen voor een hulpverlening voor de inschakeling in het arbeidsproces of nog om toegang te hebben tot een betrekking, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de operator. Wanneer die belasting in voldoende mate</p>

	Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
		onevenredige last opleggen. Deze last mag niet worden beschouwd als onevenredig indien deze in toereikende mate wordt gecompenseerd door geldende maatregelen.				wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde beleid inzake de integratie en de beroepsopleiding van personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd. De Regering wordt ertoe gemachtigd om het begrip van redelijke aanpassing te omschrijven en om de toepassingsmodaliteiten van het in het vorige lid bedoelde principe te bepalen.
Specifieke bepalingen (onderwijs)				Decreet van de Franse Gemeenschap van 30 januari 2014 betreffende het inclusief [voor de studenten met		

Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeenschap en Gewest	Waals Gewest
			een handicap] hoger onderwijs Decreet van de Franse Gemeenschap van 30 juni 2016 betreffende het inclusief onderwijs voor sociale promotie Wetboek van de Franse Gemeenschap van 3 mei 2019 voor het basis- en secundair onderwijs (Titel VII – Hoofdstuk VIII)		

12.6 Positieve actie

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest
	Wet van 30 juli 1981 ter bestrijding van bepaalde vormen van racisme	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen	Brussels Wetboek van inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit	Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid	Decreet van het Waals Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
Definitie positieve actie	Artikel 4, 11° Specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een of meer beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.	Artikel 4, 11° Specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een of meer beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.	Artikel 4, 11° Specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een of meer beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.	Artikel 5, 1° Specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met één of meer van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.	-	Artikel 3, 10° De specifieke maatregelen zoals bedoeld in hoofdstuk V van deze Titel die bestemd zijn om de nadelen in verband met één van de beschermde criteria te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige	-	Artikel 4, 12° De specifieke maatregelen zoals bedoeld in hoofdstuk VIII die bestemd zijn om de nadelen verband houdende met één of verschillende van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest
						gelijkheid in de praktijk.		het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.
Positieve actie als rechtvaardiging van een onderscheid	Artikel 10, § 1 Een direct of indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit directe of indirecte onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.	Artikel 10, § 1 Een direct of indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.	Artikel 16, § 1 Een direct of indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.	Artikel 16, § 1 Een onderscheid op grond van één of meerdere beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van directe, indirecte of intersectionele discriminatie, noch van een opdracht tot discriminatie wanneer dit onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt die is aangenomen met inachtneming van het door de	Artikel 11, 2 ^e lid Een direct of indirect onderscheid op grond van minstens een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.	Artikel 6, § 1 Een direct of indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria kan niet worden geïnterpreteerd als een vorm van discriminatie, wanneer dat onderscheid uit de tenuitvoerlegging van een positieve actie voortvloeit.		Artikel 12, § 1 Een direct of indirect onderscheid op grond van één of verschillende van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt zoals bedoeld in artikel 14.

	Federaal	Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest		
				gewestregering , het College en het Verenigd College gezamenlijk vastgestelde regelgevingska der.				
Voorwaarden positieve actie	Artikel 10, § 2 Er moet een kennelijke ongelijkheid zijn. Het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling. De maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van dien aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt.	Artikel 10, § 2 Er moet een kennelijke ongelijkheid zijn. Het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling. De maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van dien aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt.	Artikel 16, § 2 Er moet een kennelijke ongelijkheid zijn. Het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling. De maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van dien aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt.	Artikel 16, § 2 Er moet een kennelijke ongelijkheid zijn. Het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling. De maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van dien aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt.	Artikel 11, 3 ^e lid Er moet een kennelijke ongelijkheid zijn. Het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling. De maatregel van positieve actie is van tijdelijke aard en is van dien aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt.	Artikel 6, § 2 Er moet een blijkbare ongelijkheid voorhanden zijn. Het wegwerken van die ongelijkheid moet worden aangewezen als een na te streven doel. De positieve actiemaatregel moet tijdelijk zijn, daar ze van aard is om te verdwijnen zodra het nagestreefde doel bereikt is.	Artikel 26 Dit decreet belet niet dat om volledige gelijkheid te waarborgen, tijdelijk specifieke maatregelen worden gehandhaafd of getroffen om een kennelijke ongelijkheid te compenseren die verband houdt met een van de kenmerken, vermeld in artikel 15bis, of een combinatie van die kenmerken, voor zover die	Artikel 12, § 2 Er moet een kennelijke ongelijkheid zijn. Het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden nagestreefd. De maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van dien aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt. De maatregel van positieve

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest
	De maatregel van positieve actie mag de rechten van derden niet onnodig beperken.	De maatregel van positieve actie mag de rechten van derden niet onnodig beperken.	De maatregel van positieve actie mag de rechten van derden niet onnodig beperken.	De maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.	De maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.	De positieve actiemaatregel mag andermans rechten niet nutteloos beperken.	maatregelen objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.	actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.
Procedure	Artikel 10, § 3 In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen	Artikel 10, § 3 In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen	Artikel 16, § 3 In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen	Artikel 16, § 1 (...) een maatregel van positieve actie (...) die is aangenomen met inachtneming van het door de gewestregering, het College en het Verenigd College gezamenlijk vastgestelde regelgevingskader.	Artikel 11, 4 ^e lid Met inachtneming van de voorwaarden vervat in het vorige lid bepaalt de Regering in welke gevallen en onder welke voorwaarden een maatregel van positieve actie kan worden getroffen.	Artikel 6, § 3 Met inachtneming van de in § 2 vastgestelde voorwaarden kan de Regering de hypothesen en de voorwaarden waarbij een positieve actiemaatregel ten uitvoer kan worden gelegd.	Artikel 26, 2 ^e lid Met behoud van de toepassing van de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, kan de Vlaamse Regering, in het algemeen of voor welbepaalde domeinen of beschermde kenmerken, nader bepalen in welke	Artikel 14 Met inachtneming van de voorwaarden bepaald in artikel 12, § 2 kan de Regering de hypothesen en voorwaarden bepalen waarin een positieve vordering uitgevoerd kan worden.

Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest
	kunnen worden.	kunnen worden.	kunnen worden.				situaties en onder welke voorwaarden een tijdelijke specifieke maatregel gehandhaafd of getroffen kan worden.
Alternatieve procedure				<p>Artikel 16, § 3</p> <p>Zolang het in §§ 1 en 2 bedoelde regelgevingskader niet is aangenomen, kunnen de positieve acties worden uitgevoerd met inachtneming van de vier voorwaarden zoals bedoeld in § 2. In dat geval, moet de auteur van de positieve actie uitdrukkelijk uitleggen, bij de uitvoering van de positieve actie, hoe deze actie elk van de</p>		<p>Artikel 6, § 4</p> <p>In afwezigheid van een besluit genomen op basis van de vorige paragraaf, komt het de rechter toe, geval per geval, de inachtneming van de voorwaarden bedoeld bij paragraaf 2 na te gaan.</p>	

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest
				vier voorwaarden naleeft en uitvoert.				
Specifieke procedure arbeids- betrekkingen openbare sector	<p>Artikel 10, § 4</p> <p>Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :</p> <p>- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel</p>	<p>Artikel 10, § 4</p> <p>Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :</p> <p>- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel</p>	<p>Artikel 16, § 4</p> <p>Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :</p> <p>- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel</p>			<p>Artikel 6, § 5</p> <p>De paragrafen 3 en 4 zijn niet van toepassing op de positieve acties ondernomen inzake betrekkingsoverhoudingen waarvoor het de Regering toekomt, met inachtneming van de voorwaarden bepaald bij § 2, de hypothesen en voorwaarden te bepalen waaronder een maatregel van positieve actie geïmplementeerd kan worden.</p>		

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest
	of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen bedoelde bevoegde overleg- of onderhandeling comité waarop voornoemde wet niet van toepassing is.	of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen bedoelde bevoegde overleg- of onderhandeling comité waarop voornoemde wet niet van toepassing is.	of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen bedoelde bevoegde overleg- of onderhandeling comité waarop voornoemde wet niet van toepassing is.					
	Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.	Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.	Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.					
Specifieke procedure arbeids-	Artikel 10, § 4 Op het vlak van de	Artikel 10, § 4 Op het vlak van de	Artikel 16, § 4 Op het vlak van de					

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest
betrekkingen private sector	<p>arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen:</p> <p>- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.</p>	<p>arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen:</p> <p>- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.</p>	<p>arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen:</p> <p>- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.</p>					
Uitvoeringsbesluit	Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 tot bepaling	Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 tot bepaling	Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 tot bepaling			Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap		

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest
	van de voorwaarden inzake positieve acties	van de voorwaarden inzake positieve acties	van de voorwaarden inzake positieve acties			van 22 november 2023 tot vaststelling van de hypothesen en de voorwaarden van positieve actie		
	Artikel 1	Artikel 1	Artikel 1			Artikel 2		
	Dit koninklijk besluit is van toepassing op de werknemers en werkgevers.	Dit koninklijk besluit is van toepassing op de werknemers en werkgevers.	Dit koninklijk besluit is van toepassing op de werknemers en werkgevers.			De positieve actie kan uitgevoerd worden door een werkgever op het gebied bedoeld in artikel 4, 1°, van het decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie.		
	Het is niet van toepassing op de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut.	Het is niet van toepassing op de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut.	Het is niet van toepassing op de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut.					

12.7 Strafrechtelijke bepalingen in de federale wetten en de regionale decreten en ordonnanties

	Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest
	Wet van 30 juli 1981 ter bestrijding van bepaalde vormen van racisme	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen	Strafwetboek (> 2026)	Brussels Wetboek van inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit	Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie	Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid	Decreet van het Waals Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
Aanzettings- misdrijf	Artikel 20, 1°-4° [raciale beschermde kenmerken]	Artikel 22 [beschermde kenmerken ADW]	Artikel 27 [gender beschermde kenmerken]	Artikel 250, 1°-4° [alle beschermde kenmerken]	Artikel 48, § 1, 2°-5° [alle beschermde kenmerken]	Artikel 25 [alle beschermde kenmerken]	Artikel 52 [alle beschermde kenmerken]	Artikel 31 [alle beschermde kenmerken]	Artikel 23 [alle beschermde kenmerken]
Negationisme	Artikel 20, 5° [bepaalde genocides]	-	-	Artikel 250, 5° en Artikel 256	-	-	-	-	-

	Federaal			Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest	
Verspreidings- verbod	Artikel 21 [raciale beschermde kenmerken]	-	-	Artikel 251 [raciale beschermde kenmerken]	Artikel 48, § 3 [raciale beschermde kenmerken]	Artikel 26 [raciale beschermde kenmerken]	Artikel 53 [raciale beschermde kenmerken]	-	-
Verenigings- misdrif	Artikel 22 [raciale beschermde kenmerken]	-	-	Artikel 252 [alle beschermde kenmerken]	Artikel 48, § 4 [raciale beschermde kenmerken]	Artikel 27 [raciale beschermde kenmerken]	Artikel 54 [raciale beschermde kenmerken]	-	-
Discriminatie door ambtenaar	Artikel 23 [raciale beschermde kenmerken]	Artikel 23 [beschermde kenmerken ADW]	Artikel 28 [gender beschermde kenmerken]	Artikel 253 [alle beschermde kenmerken]	Artikel 49 [alle beschermde kenmerken]	Artikel 28 [alle beschermde kenmerken]	Artikel 55 [alle beschermde kenmerken]	Artikel 32 [alle beschermde kenmerken]	Artikel 24 [alle beschermde kenmerken]
Discriminatie in domein aanbieden goederen en diensten	Artikel 24 [raciale beschermde kenmerken]	-	Artikel 28/1 [gender beschermde kenmerken]	Artikel 254 [alle beschermde kenmerken]	-	-	Artikel 56 [raciale beschermde kenmerken]	-	-
Discriminatie in domein arbeid	Artikel 25 [raciale beschermde kenmerken]	-	Artikel 28/2 [gender beschermde kenmerken]	Artikel 255 [alle beschermde kenmerken]	-	-	Artikel 56 [betrekkings- verhoudingen] [raciale beschermde kenmerken]	-	-

	Federaal				Brussels Hoofd- stedelijk Gewest	Duitstalige Gemeen- schap	Franse Gemeen- schap	Vlaamse Gemeen- schap en Gewest	Waals Gewest
Discriminatie plegen jegens een persoon op grond van raciale kenmerken	-	-	-	-	-	Artikel 29 [raciale beschermde kenmerken]	-	-	-
Niet voegen naar stakings- vordering	Artikel 26	Artikel 24	Artikel 29	-	Artikel 50	Artikel 30	Artikel 56	Artikel 33	Artikel 25

Interfederaal centrum voor gelijke kansen
en bestrijding van discriminatie en racisme

Victor Hortaplein 40 • 1060 Sint-Gillis
T+32(O)2 212 30 00

www.unia.be   