

2. Hoe kan je de strijd tegen discriminatie aangaan?

Om de strijd tegen discriminatie op de werkvloer aan te gaan, kan je als militant beroep doen op een breed wettelijk kader. Je vindt hieronder de belangrijkste wetgeving. Een overzicht van de verschillende wetten, cao's en KB 's die je syndicaal op weg helpen, vind je in Deel 4.

2.1. Het wettelijk kader

Er bestaat antidiscriminatie wetgeving op federaal en Vlaams niveau. We maken in deze brochure geen onderscheid omdat de basisprincipes steeds dezelfde zijn.

De federale antidiscriminatiewetten zijn van toepassing op de arbeidsbetrekkingen in de ruime zin, namelijk contractuele arbeid, uitzendarbeid, arbeid als zelfstandige, vrijwilligersarbeid, het federale ambtenarenstatuut ...

- ❖ de **Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007** biedt bescherming tegen discriminatie op basis van leeftijd, geloof of levensbeschouwing, handicap, seksuele geaardheid, syndicale overtuiging, taal ...
- ❖ de **Antiracisme wet van 30 juli 1981** biedt bescherming tegen discriminatie op basis van nationale of etnische afstamming, afkomst, huidskleur, nationaliteit en zogenaamd ras.
- ❖ de **Genderwet van 10 mei 2007** biedt bescherming tegen discriminatie omwille van geslacht, moederschap, geslachtsverandering en genderexpressie.

De regelgeving op Vlaams niveau heeft betrekking op materies zoals beroepskeuzevoorlichting, loopbaan- en arbeidstrajectbegeleiding, publieke of private arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding en het Vlaamse ambtenarenstatuut.

- ❖ Het **Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt** biedt bescherming bij discriminatie op basis van geslacht, zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid.

- ❖ Het **Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijke kansen- en gelijke behandelingsbeleid** biedt bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming. Het decreet biedt een aanvullende bescherming bij het Decreet van 8 mei 2002.

Voor discriminatie binnen de arbeidssfeer, kan je bovendien terugvallen op verschillende cao's. **Cao 95** stelt duidelijk dat werknemers gelijk behandeld moeten worden in alle fasen van de arbeidsrelatie. **Cao 38** bepaalt dat werkgevers niet mogen discrimineren bij selectie en werving. Daarnaast zijn er ook nog andere cao's die je indirect kan aanwenden om discriminatie op de werkvloer te bestrijden. Zo kan je via **cao 9** informatie opvragen over de tewerkstelling van kansengroepen in het bedrijf. **Cao 22** stelt dat iedereen recht heeft op een goed onthaal.

De grens tussen discriminatie en pesterijen is vaag. Het is soms moeilijk om te beoordelen of een incident onder de Antidiscriminatiewet valt. Als er sprake is van intimidatie in de arbeidssfeer, dan bepaalt de Antidiscriminatiewet dat enkel de **Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van 4 augustus 1996** van toepassing is. De pesterijen *kunnen* betrekking hebben op beschermde criteria zoals de huidskleur, seksuele geaardheid, leeftijd ... maar dit is niet altijd het geval.

De Welzijnswet heeft ook betrekking op de werknemers die werken met externe klanten/cliënten en of werknemers tewerkgesteld in onderaanneming. Bovendien kan een hiërarchische verantwoordelijke ook slachtoffer zijn van pesterijen vanwege een ondergeschikte of externen.

2.2. Wanneer is discriminatie verboden?

Ongelijke behandeling van mensen in een **gelijkaardige situatie**, zonder dat het verschil in behandeling **gerechtvaardigd** is, is strafbaar.

Het is niet altijd duidelijk wat ongelijke behandeling is. Wanneer een Franstalige sollicitant zijn examen aflegt in het Frans en zijn

Nederlandstalige mede-sollicitant zijn examen aflegt in het Nederlands, dan is er geen sprake van een ongelijke behandeling, omdat de sollicitanten wel verschillend maar niet ongelijk behandeld werden. Beiden mochten het examen afleggen in hun eigen taal.

Om te beoordelen of er in een bepaalde situatie sprake is van discriminatie, kan je gebruik maken van volgende vragen:

1. Wordt er een onderscheid gemaakt op basis van een beschermd criterium?

Vooraleer er wettelijk gezien sprake is van een discriminatie, moet er een band zijn met een beschermd criterium. De anti-discriminatie wetgeving somt 19 criteria op: nationaliteit, geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, taal, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, sociale afkomst, handicap, fysieke of genetische eigenschap. Meer uitleg over deze criteria vind je in Deel 1 punt 3.

Er is geen sprake van discriminatie wanneer een persoon verschillend wordt behandeld op grond van een criterium dat niet rechtstreeks of onrechtstreeks beschermd wordt door de antiracisme- of antidiscriminatie wet (bijvoorbeeld onderscheid op basis van de arbeidsattitude, motivatie, eerdere beroepservaring, geleverde prestaties ...). Werkgevers mogen onderscheid maken op basis van niet beschermde arbeidsgerelateerde kenmerken die van belang zijn om de geschiktheid van een kandidaat voor een welbepaalde functie te beoordelen.

2. Is de wet van toepassing?

De Antidiscriminatie wet heeft een zeer ruim toepassingsgebied en is ook van toepassing op alle fasen van het arbeidsproces: werving en selectie, tijdens de uitoefening van de arbeidsovereenkomst of bij de beëindiging ervan.

3. Is er een verboden gedraging op basis van een beschermd criterium?

De Antidiscriminatie wet verbiedt 5 vormen van verboden gedragingen:

- Directe discriminatie
- Indirecte discriminatie
- Opdracht geven tot discriminatie
- Het weigeren van redelijke aanpassingen in geval van handicap
- Intimidatie (pesterijen)

4. Is er een rechtvaardiging mogelijk?

Wanneer er een vermoeden is van **ongelijke behandeling** moet je eerst nagaan of de betrokken personen in een **gelijkaardige situatie** zitten. Twee personen kunnen bijvoorbeeld solliciteren voor een functie waarbij één van hen meer ervaring heeft. Als de meest ervaren persoon gekozen wordt, is er geen sprake van discriminatie.

In bepaalde gevallen kan een onderscheid wettelijk aanvaardbaar zijn.

4.1. Objectieve en redelijke rechtvaardiging

Het **algemene principe van de objectieve en redelijke rechtvaardiging** voor een direct of indirect onderscheid houdt in dat men moet kunnen aantonen dat het onderscheid een *legitiem doel* nastreeft en dat de *middelen* om dat doel te bereiken *passend en noodzakelijk* zijn. Dit betekent dat je het volgende moet nagaan:

- Legitieme doelstelling: Wat is de onderliggende reden voor het onderscheid? Is deze reden aanvaardbaar?
- Passend middel: Kan men met het onderscheid het doel bereiken?
- Noodzakelijk middel: Kan men het doel niet op een andere manier bereiken?

4.2. Wezenlijke bepalende beroepsvereiste

In het domein van werk is het **moeilijker** om een direct onderscheid te rechtvaardigen voor de beschermde criteria geslacht, geloof, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, de zogenaamde raciale criteria (met uitzondering van nationaliteit). Zo'n onderscheid is in principe enkel gerechtvaardigd als het gaat om een **wezenlijke en bepalende beroepsvereiste**. Dit betekent dat, gezien de aard of de context van de functie, enkel personen van een bepaalde categorie de job kunnen uitoefenen.

Het is bijvoorbeeld gerechtvaardigd om te vragen naar een ouder model voor reclame voor cosmetica tegen veroudering van de huid.

De rechter oordeelt of er sprake is van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Dit zal slechts heel uitzonderlijk het geval zijn. Stereotype opvattingen volstaan niet om te kunnen zeggen dat een bepaald kenmerk absoluut noodzakelijk is voor het uitoefenen van een job.

Daarnaast kunnen **legitieme doelstellingen op het vlak van werkgelegenheid, arbeidsmarkt of een ander vergelijkbaar doel** een direct onderscheid rechtvaardigen. De middelen om dit doel te bereiken, moeten dan wel opnieuw passend en noodzakelijk zijn.

Denk hierbij aan positieve actie: tijdelijk extra maatregelen nemen om de achterstandssituatie van een bepaalde bevolkingsgroep weg te werken. De regels voor het toepassen van een positieve actie moeten vastgelegd worden in een Koninklijk Besluit of Wet.

Een oudere werkzoekende klaagt dat hij niet mag solliciteren voor een job als veiligheidsagent in een ziekenhuis. Na onderzoek blijkt dat de functie gesubsidieerd wordt door de overheid, en dat de overheid bij Koninklijk Besluit heeft bepaald dat enkel werkzoekenden jonger dan 35 in aanmerking komen omdat zij het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Het ziekenhuis heeft dus niet gediscrimineerd, maar volgde een voorwaarde op die bij Koninklijk Besluit werd vastgelegd.

Opgelet, deze werkgelegenheidsmaatregelen zijn erop gericht bijkomende arbeidsplaatsen te creëren. Een ziekenhuis dat een oudere veiligheidsagent ontslagen had om deze te vervangen door een gesubsidieerde jongere werd veroordeeld wegens leeftijdsdiscriminatie.²