

### 3. Wat zijn de beschermde criteria?

We vermelden eerder al dat in de wetgeving 19 beschermde criteria zijn opgenomen. Hier onder vind je bij elk van hen een woordje uitleg.

#### A. NATIONALITEIT

Een onderscheid op basis van nationaliteit kan niet voor functies waar nationaliteit geen relevante factor is. In openbare besturen kan men voor bepaalde functies wettelijk wél vragen de Belgische nationaliteit te hebben of onderdaan te zijn van een EU-lidstaat.

Nationaliteit kan ook begrepen worden als 'staatsburgerschap', zo kunnen 'staatlozen' (mensen zonder wettelijke nationaliteit) beroep doen op de 'nationaliteit' van het land waar ze burger zijn.

- ❖ Een restaurantuitbater vraagt aan een sollicitant of hij bereid is de Belgische nationaliteit aan te nemen om een baan in de wacht te slepen.

#### B. ZOGENAAMD RAS

Men gebruikt 'zogenamd' ras omdat ras eigenlijk niet bestaat. Er is in principe geen wetenschappelijke basis om mensen in te delen op basis van verschillende rassen. Via het criterium ras wenst men vooral onverdraagzaamheid of discriminatie te bestrijden waarbij mensen op grond van uiterlijke biologische of genetische kenmerken in groepen ingedeeld worden.

- ❖ Een werkgever weigert Mohamed aan te werven als adviseur inbraak. Hij denkt dat zijn klanten er van uit gaan dat Mohamed enkel maar informatie zal verzamelen om later te kunnen inbreken.

#### C. HUIDSKLEUR

De wet zelf voorziet geen eenduidige definitie. We begrijpen dit als 'de kleur van de huid'. Mensen beoordelen op huidskleur kan enkel wanneer

---

dit *objectief en gerechtvaardigd* is, bijvoorbeeld om de rol van Martin Luther King te vertolken in een film.

- ❖ Een werkgever nodigt Jean-Pierre na een telefonische sollicitatie uit voor een gesprek op zijn bureau. Wanneer Jean-Pierre binnenkomt, schrikt de werkgever omdat Jean-Pierre een zwarte huidskleur blijkt te hebben. De werkgever stuurt Jean-Pierre onmiddellijk naar huis.

#### **D. AFKOMST**

Hiermee wordt voornamelijk de joodse afkomst bedoeld, niet het Joodse geloof. Dit laatste valt onder *het criterium godsdienst of levensbeschouwing*. Het criterium afkomst wordt ook meer en meer gebruikt voor Roma en woonwagenbewoners.

#### **E. NATIONALE OF ETNISCHE AFSTAMMING**

Het criterium 'nationale afstamming' wijst op de verbondenheid van mensen met een bepaald land of een bepaalde staat. Hoewel de criteria 'nationale afstamming' en 'etnische afstamming' erg op elkaar lijken, is er toch een klein verschil. 'Etnische afstamming' biedt namelijk ook bescherming aan personen die op één of andere manier verbonden zijn met de cultuur, taal, zeden en gewoonten uit hun land van oorsprong, ook al hebben ze de Belgische nationaliteit of zijn ze in België geboren.

- ❖ Een werkgever weigert een man van Turkse origine omdat hij vreest dat als hij er één aanwerft er velen zullen volgen.

#### **F. HANDICAP**

Het begrip 'handicap' wordt in de breedste betekenis begrepen en is dus **niet gekoppeld aan een officiële erkenning of een bepaald statuut**. In Europese rechtspraak vinden we volgende definitie terug: "Handicap is een beperking die het gevolg is van lichamelijke, verstandelijke of psychische stoornissen, die de deelname van het professionele leven belemmert. Opdat een beperking onder het begrip handicap zou vallen, moet ze van lange duur zijn."

Het kan gaan over fysieke en zintuiglijke gezondheidsproblemen, chronische en degeneratieve ziekten (ziekten waardoor één of meer lichaamsfuncties geleidelijk verminderen), genetische ziekten, mentale of verstandelijke beperkingen, fysieke of mentale beperkingen ten gevolge van een arbeidsongeval, een beroepsziekte ...  
Let op: Aandoeningen die niet van lange duur zijn, vallen onder het criterium *huidige of toekomstige gezondheidstoestand*.

✿ Een werknemer met Autisme Spectrum Stoornis (ASS) wordt uitgesloten van informatie, krijgt minderwaardige opdrachten omdat de werkgever veronderstelt dat de communicatie moeilijk verloopt.

- Het recht op redelijke aanpassingen  
De wet laat toe dat een persoon met een handicap onder bepaalde voorwaarden anders behandeld wordt. De *persoon met de handicap* kan een redelijke aanpassingen *vragen*. Dit zijn concrete maatregelen, *genomen door de werkgever*, om het mogelijk te maken dat een persoon met een handicap op een evenwaardige wijze kan deelnemen aan een activiteit binnen de arbeidssfeer.  
Redelijke aanpassingen kunnen van materiële of immateriële aard zijn.

Materiële aanpassingen:

- Een aangepaste telefoon voorzien voor slechthorenden.
- Het omzetten van werkdocumenten of cursussen in braille of op audiotape.
- Het verbreden van een deur of de aanleg van een hellend vlak voor een persoon met een rolstoel.
- Een ergonomische inrichting van de arbeidspost voor een persoon met rugklachten.

Immateriële aanpassingen:

- Aangepaste uurregeling of mogelijkheid tot thuiswerk voorzien.
- Flexibele pauzes mogelijk maken om tijdig te eten of medicatie in te nemen.
- Reorganiseren van de taken.
- Een werkplek voorzien in de nabijheid van het toilet.

- Het toekennen van een nieuwe betrekking.
- Extra begeleiding voorzien.

Het weigeren van redelijke aanpassingen aan personen met een handicap is een discriminatie en dus verboden.

- ❖ Een werkgever weigert de vraag van een slechthorende persoon om zich tijdens een sollicitatiegesprek te laten assisteren/ bijstaan door een gebarendoventolk.
- ❖ Een werkgever weigert een uurrooster aan te passen voor iemand die naar een nierdialyse moet gaan.
- ❖ Een werkgever weigert een blinde telefoniste omdat hij geen aangepast telefoontoestel wil aanschaffen..

Een aanpassing wordt als *redelijk* beschouwd wanneer de uitvoering ervan geen onevenredige (financiële of organisatorische) belasting voor de werkgever betekent of wanneer de belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen.

- ❖ Een werkgever hoeft geen deur te laten verbreden voor een werknemer met een rolstoel indien er om de hoek reeds een brede deur is die hij kan gebruiken.
- ❖ De aanwerving van een extra persoon in het kader van de ondersteuning of begeleiding is niet redelijk wanneer er geen compensatie voor de extra kosten mogelijk is.

## **G. FYSIEKE OF GENETISCHE KENMERKEN**

Fysieke of genetische kenmerken zijn aangeboren of komen buiten de wil van de persoon tot stand (bv. geboortevlek, brandwonden, chirurgisch letsel, verminkingen ...). Tatoeages, piercings, kapsels ... worden dus niet beschouwd als fysieke kenmerken. De aangeboren of buiten de wil tot stand gekomen kenmerken moeten (potentieel) stigmatiserend zijn in een publieke of sociale context. Fysieke kenmerken die het fysiek functioneren beperken worden beschouwd als handicap.

Discriminatie op grond van fysieke eigenschappen komt het vaakst voor tijdens de aanwerving.

- ❖ Een vrouw solliciteert voor de functie van verkoopster. Ze wordt niet aangenomen omdat ze een wijnvlek in het gezicht heeft. De zaakvoerder denkt dat het klanten afschrikt.

## **H. HUIDIGE OF TOEKOMSTIGE GEZONDHEIDSTOESTAND**

Aandoeningen die niet van lange duur zijn, vallen onder het criterium huidige of toekomstige gezondheidstoestand. De Antidiscriminatiewet beschermt enkel de huidige of toekomstige gezondheidstoestand en niet het ziekteverleden, in tegenstelling tot cao 38 die dat wel doet.

De persoon die de gezondheidstoestand inroept kan geen aanspraak maken op redelijke aanpassingen. Een persoon met handicap kan dat wel.

- ❖ Een werknemer krijgt geen promotie omdat hij de laatste 5 jaar te vaak afwezig was wegens ziekte. Hij kan enkel discriminatie inroepen wanneer hij kan aantonen dat zijn afwezigheden het directe gevolg zijn van een nog steeds aanwezige gezondheidstoestand of handicap.

## **I. SEKSUELE GEAARDHEID**

Met 'seksuele geaardheid' bedoelen we heteroseksualiteit, homo-seksualiteit en biseksualiteit. Seksuele geaardheid kan je niet zomaar kiezen, maar wordt bepaald door het geslacht van degene(n) waartoe je je zowel emotioneel als lichamelijk aangetrokken voelt. Op basis van je seksuele geaardheid mag je werkgever of toekomstige werkgever je niet discrimineren.

- ❖ Een leerkracht die uit de kast gekomen is, wordt gevraagd om over zijn geaardheid te zwijgen om de leerlingen geen 'negatief rolmodel' te geven.

## **J. GELOOF OF LEVENSBESCHOUWING**

Onder geloof en levensbeschouwing verstaat men die overtuigingen die raken aan de vraag naar het al dan niet bestaan van een godheid. Denk hierbij aan de Islam, het Jodendom en het Christendom. Andere 'levensbeschouwingen' waar het bestaan van het goddelijke niet centraal staat vallen hier ook onder (bv. atheïsme, vrijzinnigheid, Boeddhisme ...).

Het begrip geloof of levensbeschouwing wordt zeer ruim geïnterpreteerd. Zo aanvaardt Europese rechtspraak pacifisme, veganisme, het niet meedoen aan de praktijk van het jagen ... als overtuigingen die moeten gerespecteerd worden, tenzij een inbreuk op hun vrijheid gerechtvaardigd kan worden (indien voorgeschreven bij wet, legitiem doel en noodzakelijk in een democratische samenleving).

Tijdens de aanwervingsprocedure is een sollicitant niet verplicht om zijn geloofs- of levensovertuiging mee te delen, behalve als er een rechtstreeks verband is met de inhoud van de job waarvoor men solliciteert. Zo kan een vrijzinnige vereniging die een moreel consulent aanwerft eisen dat de sollicitant vrijzinnig is en kan het ACV van zijn personeel verwachten dat ze de Christelijke waarden en normen onderschrijven.

- ❖ Een werkgever vraagt een joodse sollicitant of hij de Sabbat naleeft en bijgevolg 's zaterdags niet kan werken.
- ❖ Een sikh wordt als verkoper geweigerd omwille van zijn tulband.

## **K. LEEFTIJD**

Direct of indirect onderscheid op basis van leeftijd is verboden. In de arbeidsrelatie gaat het vaak over leeftijdsvoorwaarden die opgenomen worden in vacatures. Deze voorwaarden gelden enkel als er een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor is.

- ❖ In een vacature zet een werkgever bij het profiel dat de ideale kandidaat niet ouder mag zijn dan 35 jaar, zonder te verwijzen naar een reden of verantwoording.
- ❖ Een werkgever weigert kandidaten jonger dan 25 jaar aan te werven omdat hij ervan uitgaat dat jongeren geen verantwoordelijkheidszin hebben.

Veel werkgevers proberen dit te omzeilen door te vragen naar een 'jong en dynamisch' profiel of 'een aantal jaren ervaring'. Dit is duidelijk een voorbeeld van indirecte discriminatie.

Op de website van het Interfederaal Gelijkekansencentrum staat er een handige checklist om na te gaan of vacatures leeftijdsneutraal zijn.

## **L. BURGELIJKE STAAT**

Burgerlijke staat verwijst in de eerste plaats naar de huwelijkse staat van een persoon. Ook geregistreerd partnerschap en het huwelijk voor personen van gelijk geslacht vallen onder de reikwijdte van de bescherming.

- ❖ Een leerkracht wiskunde in een katholieke school wordt ontslagen nadat de directeur te weten is gekomen dat ze gescheiden is van haar man.

## **M. GEBOORTE**

Geboorte is een onduidelijk omschreven beschermd criterium. Oorspronkelijke cultuur en (moeder)taal zouden volgens de rechtsleer mee in de notie vervat zitten.

## **N. SOCIALE AFKOMST**

Het criterium sociale afkomst wordt niet duidelijk gedefinieerd. Het lijkt nauw aan te sluiten bij de grond vermogen aangezien een persoon niet uitgesloten mag worden omdat hij tot deze of gene groep behoort.

## **O. VERMOGEN**

Het criterium vermogen gaat over het beschikken van financiële draagkracht, of die nu klein of groot is. Een persoon kan niet worden uitgesloten omdat hij tot een sociaaleconomisch achtergestelde groep behoort.

- ❖ Een werkgever vraagt aan zijn kandidaat- werknemers om over een auto te beschikken, terwijl dit niet nodig is voor de functie.

## **P. POLITIEKE OVERTUIGING**

Al dan niet politiek actief zijn en affiniteit hebben met een politieke partij valt onder het criterium politieke overtuiging.

- ✿ Een werknemer wordt niet aangenomen omdat hij een lidkaart heeft van een extreem-linkse partij.

## **Q. TAAL**

Discrimineren op grond van taal kan strafbaar zijn. Deze vorm van discriminatie vindt bijvoorbeeld plaats wanneer mensen omwille van hun moedertaal geweigerd worden of anderstaligen geen kans maken omdat zij als onbekwaam en minderwaardig ingeschat worden.

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum is niet bevoegd voor het criterium taal en kan er dus enkel advies over geven.

Communautaire twisten vallen niet onder toepassing van de Antiracismewet. Ze vallen eventueel wel onder de Antidiscriminatiewet wanneer men mensen publiekelijk en met kwaadwillige bedoelingen aanzet tot discriminatie, haat of geweld omwille van taal of politieke overtuiging.

- ✿ Een callcenter weigert iemand omwille van zijn 'Hollands' accent.
- ✿ In een vacature wordt gevraagd naar 'moedertaal Nederlands'.

Indien een werkgever vraagt naar 'goede kennis van het Nederlands' is er geen sprake van discriminatie.

## **R. GESLACHT**

Directe of indirecte discriminatie op basis van geslacht is verboden. Geslacht wordt gedefinieerd als verschillen tussen mannen en vrouwen. Met geslacht wordt gelijk gesteld: (1) zwangerschap, (2) bevalling, (3) moederschap en (4) geslachtsverandering. Dit is ook terug te vinden in de Genderwet.

- ✿ Een vrouw solliciteert voor een functie als tuinier en wordt niet aangenomen omdat tuinier een 'mannenjob' is.
- ✿ Een werkgever staat enkel voltijdse werknemers toe om opleidingen te volgen. De meeste deeltijdse werknemers zijn echter vrouwen en deze worden dus indirect gediscrimineerd.



Ook transseksuelen (mensen die zich niet thuis voelen in het lichaam waarin ze geboren zijn en dat willen laten aanpassen door hormonale en/of operatieve ingrepen) zijn beschermd tegen discriminatie.

- ❖ Een werkgever verplicht een transseksuele medewerker om tijdens het proces van geslachtsverandering op ziekteverlof te gaan, met loonverlies als gevolg.

Het al dan niet hebben van kinderen kan een reden zijn om werknemers te discrimineren.

- ❖ Een werkgever weigert een personeelslid zijn ouderschapverlof toe te staan.
- ❖ Bij een sollicitatiegesprek met een vrouwelijke kandidaat wordt gepolst naar haar kindwens.
- ❖ De werkgever weigert borstvoedingspauzes te organiseren.

Enkel het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is bevoegd voor het criterium geslacht.

## **S. SYNDICALE OVERTUIGING**

Onder deze beschermingsgrond valt niet alleen het hebben van een bepaalde syndicale overtuiging, maar ook het lidmaatschap van een syndicale organisatie en de daarbij horende activiteit. Werknemersafgevaardigden moeten, vanuit een syndicale overtuiging, hun mandaat kunnen uitvoeren. Dit mag door de werkgever geenszins verhinderd worden.

- ❖ Een afgevaardigde komt na haar uren op de werkvloer en wordt hiervoor ontslagen. Op vraag van collega's kwam ze de arbeidsomstandigheden vast stellen..

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum is sinds kort bevoegd om advies te geven en/of in rechte op te treden voor discriminatie van personen omwille van syndicale overtuiging. Daarnaast kunnen discriminaties op basis van het criterium ook worden opgelost via de gangbare sociaaljuridische procedures. In de praktijk zal dit via de Arbeidsrechtbank gebeuren.

