

Vrouwenraadinfo

Antidiscriminatie

Evolutie van de genderwet

Van basis criterium geslacht naar elf beschermde criteria

2023



Contents

Evolutie wetgeving federaal	3
Gelijkheid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden	3
Wet van 1978	3
Wet van 1999	4
Antidiscriminatiewet 2003	5
Antidiscriminatiewetten 2007 – inclusief de genderwet	5
Wet aanpassing Gerechtelijk Wetboek 2007	7
Wet bestrijding discriminatie bij verzekeringsaangelegenheden 2007	8
Uitbreiding genderwet 2014	8
Genderidentiteit en genderexpressie	8
Aparte seksismewet 2014 en aanpassing genderwet van 2007	9
Uitbreiding genderwet 2020	10
Vaderschap en meemoederschap	10
Uitbreiding genderwet 2022	11
Basiscriterium geslacht vervangen door elf beschermde criteria	11
Wetsontwerp aanpassing antidiscriminatiewetten 2023	12
Meer info	14



Evolutie wetgeving federaal

In dit dossier gaan we niet in op Internationale en EU-regelgeving.

We schetsen een evolutie van de gelijkheids- en antidiscriminatie man-vrouw wetgeving en van het basiscriterium geslacht.

Gelijkheid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden

Of bestrijding van geslachtsdiscriminatie in het arbeidsrecht

Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, artikel 4

Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 45

Collectieve arbeidsovereenkomst n° 25 van 15 oktober 1975 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

Zie: Raad van de Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen en Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, [Basisdocumentatie Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen. Europees Gemeenschapsrecht/Belgisch Federaal Recht](#) (2021), p. 62-64.

Voor de relevante EU-richtlijnen: Richtlijn 79/7 (gelijkheid inzake sociale zekerheid); Richtlijn 2006/54 (“Herschikking”; toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep); Richtlijn 2010/41 (gelijke behandeling van zelfstandigen); Richtlijn 2004/113 (goederen en diensten): zie ook [Basisdocumentatie Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen. Europees Gemeenschapsrecht/Belgisch Federaal Recht](#) (2021), p. 16-60.

Wet van 1978

Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering:

Titel V Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep



+ latere uitvoeringsbesluiten

Zie: Raad van de Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen en Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, [Basisdocumentatie Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen. Europees Gemeenschapsrecht/Belgisch Federaal Recht](#) (2021), p. 73-88.

Uit deze wet:

Art. 118. Iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie. De bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap vormen evenwel geen discriminatie.

Wet van 1999

Naar aanleiding van de omzetting van richtlijn 97/80 in de Belgische wetgeving besloot de wetgever het geheel van regels inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen van een aparte wettekst te voorzien: [wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het beroep en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid](#).

Uit deze wet:

Art. 4. Voor de toepassing van deze wet wordt onder « beginsel van gelijke behandeling » verstaan, de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van directe discriminatie sprake wanneer een verschil in behandeling rechtstreeks op grond van het geslacht wordt gebaseerd. Onder directe discriminatie dient mede te worden verstaan elk verschil in behandeling gebaseerd op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap. Directe discriminatie kan onder geen enkele omstandigheid worden gerechtvaardigd.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van indirecte discriminatie sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een geslacht beïnvloedt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen.

De bepalingen inzake de bescherming van zwangerschap en moederschap vormen geen discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Met deze definitie neemt de Belgische wetgever de definitie uit richtlijn 97/80 letterlijk over.



Artikel 32 van deze wet bepaalt dan ook dat voor de materies die niet tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren, de relevante bepalingen van Titel V van de wet van 1978 van kracht blijven tot het ogenblik dat zij vervangen worden door een decreet of ordonnantie.

Antidiscriminatiewet 2003

Het doel van deze wet is het creëren van een algemeen wettelijk kader om discriminerend gedrag strafrechtelijk en burgerrechtelijk te kunnen bestrijden. Ondanks het bestaan van grondwetsbepalingen en andere nationale en internationale regelgeving ter zake, bestond er tegen velen vormen van discriminatie volgens de wetgever onvoldoende bescherming.

Door toedoen van de Europese regelgeving onderging de (federale) antidiscriminatiewetgeving in 2003 bijgevolg een grondige hervorming. Naast de – destijds nog uitsluitend van strafrechtelijke aard zijnde – [Antiracismewet \(1981\)](#) en de wet gelijke behandeling m/v van 7 mei 1999 werd de [Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding](#) aangenomen.

Deze wet breidt de bescherming tegen discriminatie uit naar een reeks andere criteria, waaronder seksuele geaardheid, leeftijd, geloof of levensbeschouwing en handicap.

De burgerrechtelijke benadering (in het bijzonder de mogelijkheid om een vordering tot staking in te stellen) was een belangrijke vernieuwing, ook voor wat betreft de door de Antiracisme- (1981) en de Gelijke behandeling m/v wet (1999) beschermde criteria.

Van belang is dat deze wet een horizontale werking biedt inzake gelijke behandeling. De wet heeft betrekking op de wijze waarop en de mate waarin de principes van gelijke behandeling en non-discriminatie doorwerken in de [relaties tussen burgers](#) onderling.¹

Antidiscriminatiewetten 2007 – inclusief de genderwet

De federale wetgever koos er in 2007 voor om drie wetten in verband met discriminatie aan te nemen waarvan het toepassingsgebied varieert in functie van de grond voor discriminatie. De wetgever zorgde wel voor een sterke harmonisering op het vlak van de gebruikte begrippen, het materiële toepassingsgebied, de burgerrechtelijke en procedurele bepalingen en het strafrechtelijke luik van de discriminatiebestrijding.

¹ De Grondwet daarentegen (artikel 10 en 11 *bis*) heeft een verticale werking en gaat over de relatie tussen de overheid en de burgers.



De hervorming was nodig omwille van volgende redenen²:

- de conformiteit met het gemeenschapsrecht op het gebied van de strijd tegen de discriminatie;
- de – rechtstreekse en onrechtstreekse – gevolgen van het arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004 van het Arbitragehof (dat ondertussen het Grondwettelijk Hof is geworden);
- de nood aan betere coördinatie tussen de verschillende instrumenten van het federale recht op het gebied van de strijd tegen discriminatie;
- meer duidelijkheid in de bevoegdheidsverdeling op het gebied van discriminatiebestrijding in het kader van de federale structuur van België;
- de efficiëntie van de federale instrumenten op het gebied van discriminatiebestrijding verhogen.

De drie federale antidiscriminatiewetten zijn:

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

Hoewel de bepalingen van de Genderwet slechts betrekking hebben op discriminaties tussen mannen en vrouwen, passen ze dus in een bredere Belgische context van bestrijding van discriminatie en bevordering van gelijkheid.

Trouwens, de drie antidiscriminatiewetten maken deel uit van een reeks van grondwettelijke, Europese en internationale regels die gelijkheid beogen te waarborgen en discriminerend en haatdragend gedrag te verbieden. Ze dragen bij tot de verwezenlijking van de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie die zijn ingeschreven in de Belgische Grondwet (artikelen 10 en 11). Zij weerspiegelen ook diverse internationale verdragen die voor België bindend zijn. Zo zijn er drie belangrijke instrumenten die in het kader van de Verenigde Naties zijn aangenomen: het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1965), het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (1979) en het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (2006). Bij de interpretatie van de drie antidiscriminatiewetten moet rekening worden gehouden met deze grondwettelijke teksten en met de Europese en internationale instrumenten inzake gelijkheid en non-discriminatie waaraan België gebonden is.³

² Website Unia: [Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie \(Antidiscriminatiewet\)](#): geraadpleegd in januari 2023.

³ [Eindverslag. Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid](#), 2022, p. 22.



De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt elke vorm van discriminatie op grond van geslacht (+ er zijn ook uitvoeringsbesluiten).

Zie: Raad van de Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen en Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, [Basisdocumentatie Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen. Europees Gemeenschapsrecht/Belgisch Federaal Recht](#) (2021), p. 88-115.

Uit deze wet:

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

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

Art. 26: onder discriminatie wordt begrepen elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie of seksuele intimidatie, op grond van geslacht.

Opmerking:

De federale wetgever probeerde met deze wetten twee onverenigbare jurisprudenties met betrekking tot het begrip *directe discriminatie*, d.w.z. een ongunstige behandeling die expliciet op de beoogde grond is gebaseerd, met elkaar te verzoenen: die van het Hof van Justitie van de Europese Unie dat stelt dat een dergelijke discriminatie nooit kan worden gerechtvaardigd, en die van het Grondwettelijk Hof en andere Belgische rechtscolleges, die de mogelijkheid van "objectieve rechtvaardigingen" toelaten.

Het komt er bijgevolg op neer dat wanneer een "onderscheid" op basis van een van de beoogde gronden tot discriminatie leidt, deze discriminatie, ook al is zij rechtstreeks, altijd vatbaar is voor een "objectieve rechtvaardiging", tenzij het criterium en het voorwerp van de ongunstige behandeling binnen de materiële werkingssfeer van een instrument van het EU-recht vallen.

Wet aanpassing Gerechtelijk Wetboek 2007

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

Zie: Raad van de Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen en Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, [Basisdocumentatie Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen. Europees Gemeenschapsrecht/Belgisch Federaal Recht](#) (2021), p. 115-119.



Wet bestrijding discriminatie bij verzekeringsaangelegenheden 2007

[Wet van 21 december 2007 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat betreft het geslacht in verzekeringsaangelegenheden](#)

Sedert 2007 waren in België de premies voor auto- en hospitalisatieverzekeringen gelijkgeschakeld voor mannen en vrouwen. Dat is een rechtstreeks gevolg van een Europese richtlijn die discriminatie verbiedt op grond van geslacht bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. De Vrouwenraad was hier erg tevreden mee, want zo kwamen we weer een stapje dichterbij de gelijke behandeling m/v.

Maar de wet van 21 december 2007 maakte de toekenning van een uitzondering mogelijk op het vlak van de levensverzekering, meer bepaald op de persoonsverzekeringen. Het zich voordoen van het verzekerd voorval is dan enkel afhankelijk van de levensduur.

Er kwam veel reactie tegen deze wet, onder meer door de Federale Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, de Vrouwenraad, Testaankoop die een gerechtelijk initiatief nam.

Dit resulteerde in de [wet van 19 december 2012 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het geslacht op het gebied van goederen en diensten en van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid betreft](#) die einde maakte aan de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen. Concreet is de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen in overeenstemming gebracht (artikels 10 en 12) met enerzijds het arrest C-236/09 van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 1 maart 2011 en anderzijds het arrest 116/2011 van 30 juni 2011 van ons Grondwettelijk Hof.

Uitbreiding genderwet 2014

Genderidentiteit en genderexpressie

[Wet van 22 mei 2014 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen met het oog op de uitbreiding ervan naar genderidentiteit en genderexpressie](#)

Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van genderidentiteit of genderexpressie gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

De gelijkschakeling van een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering met een direct onderscheid op grond van geslacht (art. 4 §2 van de wet), is in overeenstemming met de Europese Richtlijn 2006/54/EC.

**Uit deze wet:**

Art. 2. Artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende :

*" § 3. Voor de toepassing van deze wet wordt **een direct onderscheid op grond van genderidentiteit of genderexpressie gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.**"*

In de memorie van toelichting van het wetsontwerp voorafgaand aan deze wet⁴:

"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.

"Genderexpressie" verwijst daarnaast naar de manier waarop mensen (onder meer door kledij, spraak en manier van gedragen) vorm geven 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.

De reden voor deze uitbreiding was:

Omwille van het gesloten systeem van de beschermde kenmerken, betekent de gelijkstelling van geslachtsverandering met geslacht echter dat momenteel enkel transseksuele personen beschermd worden door de genderwet — dat wil zeggen: personen die een geslachtsveranderende behandeling hebben ondergaan, die ermee bezig zijn, of die van plan zijn dit te doen. Een belangrijke groep van transgender personen — zoals travestieten, interseksuelen, of andere gendervariante personen - blijft dus tot op heden onbeschermd door de huidige wetgeving. De groep transgender personen is immers veel ruimer dan enkel zij die hun lichaam willen laten aanpassen en juridisch op grond van geslachtsverandering of transseksualiteit bescherming genieten.⁵

Aparte seksismewet 2014 en aanpassing genderwet van 2007

[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](#)

⁴ [DOC 53 3483/001](#), p. 4.

⁵ [DOC 53 3483/001](#), p. 3.



Via deze wet wordt de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen (de genderwet) versterkt en wordt seksisme als autonoom misdrijf bestraft. Voortaan kan elk gebaar of elke handeling waarbij een persoon zwaar en openlijk geminacht wordt omwille van zijn/haar geslacht, leiden tot een verschijning voor de strafrechtbank, die een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en/of een boete van 50 tot 1000 euro kan uitspreken.

Via de aanpassing van de genderwet 2007 wordt ook de **daad** bestraft. De wet van 2007 bestrafte enkel het aanzetten tot discriminatie, maar niet de daad van discriminatie op zich. De titel van de genderwet wordt ook in die zin aangepast.

De bestrijding van seksisme is uit de genderwet gehouden op advies van de Raad van State omdat het de interne samenhang zou schaden tussen de drie antidiscriminatie wetten.

Er wordt dus een duidelijk onderscheid gemaakt tussen seksisme en discriminaties. Discriminatie kan soms voortkomen uit seksisme en er dan een manifestatie van zijn, maar het begrip seksisme verwijst naar de minachting tegenover een geslacht, een fundamenteel geloof in de wezenlijke minderwaardigheid van een geslacht.

Uitbreiding genderwet 2020

Vaderschap en meemoederschap

[Wet van 4 februari 2020 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](#)

Om het signaal te geven dat ook mannen een gelijke plaats hebben binnen het gezin en dat het niet meer dan normaal is dat ook zij zorgtaken opnemen, bv. in het kader van een vaderschapsverlof, maar tegelijkertijd om mannen ook middelen te geven om seksisme en discriminatie te bestrijden, erkent deze wet ook het vaderschap als discriminatiegrond. Zo is het voor iedereen duidelijk dat seksisme ten aanzien van mannen op basis van hun rol als vader net zo min thuis hoort in onze samenleving, als het seksisme ten aanzien van vrouwen en hun rol als moeder.

Ook elk direct onderscheid op basis van meemoederschap wordt als genderdiscriminatie beschouwd. De rechtspositie van meemoeders is gelijkgesteld aan die van de vader en niet aan die van de moeder. Ook meemoeders kunnen te maken krijgen met genderdiscriminatie en de rol die zij als ouder opnemen. Ook zij moeten daarom de nodige bescherming kunnen genieten.⁶

Uit deze wet:

⁶ [DOC 55-165](#), p. 1.



Art. 2. In artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, gewijzigd bij de wet van 22 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

*1° in paragraaf 1 worden de woorden ", het geven van **borstvoeding**" ingevoegd na het woord **"bevalling"** en worden de woorden **"of moederschap"** vervangen door de woorden ", **moederschap, adoptie of medisch begeleide voortplanting**";*

*2° in paragraaf 3 worden **de woorden "genderidentiteit of genderexpressie"** vervangen door de woorden **"genderidentiteit, genderexpressie of sekse-kenmerken"**;*

3° het artikel word aangevuld met een paragraaf 4, luidende:

*" § 4. Voor de toepassing van deze wet wordt **een direct onderscheid op grond van vader- of meemoederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.**"*

Uitbreiding genderwet 2022

Basis criterium geslacht vervangen door elf beschermde criteria

[Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#)

Deze wet vervangt het basis criterium 'geslacht' door elf beschermde criteria: geslacht, zwangerschap, bevalling, borstvoeding, medisch begeleide voortplanting, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, medische of sociale transitie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken.

Opmerking:

Het criterium 'gezinsverantwoordelijkheden' wordt niet gedefinieerd. De Raad van State had nochtans verzocht om dat wel te doen. De rechtspraak van het Grondwettelijk Hof vereist immers nauwkeurigheid bij de definitie van strafbaar te stellen handelingen. De kans is dus reëel dat de strafbaarheid gelinkt aan het criterium gezinsverantwoordelijkheden een lege doos wordt. Het criterium gezinsverantwoordelijkheden is niet in het recht van de Europese Unie opgenomen daardoor dat zou een directe discriminatie op dit gebied bij ons ook gemakkelijker kunnen rechtvaardigd worden (zie opmerking op p. 7).



Wetsontwerp aanpassing antidiscriminatiewetten 2023

Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft. [Doc 55-3021](#)

Het gaat over volgende aanpassingen:⁷

Modernisering van de discriminatiecriteria

Het beschermd criterium van sociale afkomst wordt uitgebreid tot *sociale afkomst of toestand*. Het gebruik van de term “afkomst” verhinderde de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving op mensen die ongunstig worden behandeld wegens hun huidige sociale toestand. Voorbeeld: *een ex-gedetineerde kan niet op deze grond worden geweigerd wanneer hij voor een baan solliciteert*. Deze aanpassing van het criterium volgt op de aanpassing van dit criterium bij de hervorming van het strafwetboek.

Het beschermd criterium van *geslachtsverandering* wordt vervangen door het begrip *medische of sociale transitie*. De term “geslachtsverandering” wordt niet langer ondersteund noch door de wetenschap, noch door de transgenderbeweging, en weerspiegelt niet de diversiteit die iemands overgang met zich mee kan brengen. Een transgender persoon die een sociale transitie heeft ondergaan, zoals de aanpassing van zijn identiteitspapieren, maar geen bijzondere fysieke transitie heeft ondergaan, zal dus ook worden beschermd.

Het criterium *seksuele geaardheid* wordt ook *seksuele oriëntatie*, een minder rigide uitdrukking die beter aantoont dat dit niet is aangeboren of voor altijd vaststaat.

Nieuwe vormen van discriminatie

⁷ Website Sarah Schlitz, Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de Minister van Mobiliteit: [De bestrijding van discriminatie wordt versterkt door de verbetering van de drie betrokken wetten.](#): geraadpleegd/tekst overgenomen in januari 2023.



Het wetsontwerp erkent uitdrukkelijk gevallen van **meervoudige discriminatie** die voortvloeien uit verschillende beschermde criteria. België is een van de eerste landen in Europa die een dergelijke wetgeving aannemen, naast Noorwegen en Portugal.

Meervoudige discriminatie⁴ kan twee vormen aannemen:

- **Cumulatieve discriminatie** – wanneer een persoon, in dezelfde context en door dezelfde dader, het slachtoffer is van verscheidene afzonderlijke discriminaties die elk verband houden met een kenmerk dat de persoon vertoont. Voorbeeld: *Een slechthorende zwangere vrouw wordt geweigerd door een werkgever die in zijn weigeringsbrief stelt dat haar handicap EN het feit dat zij zwanger is betekenen dat zij niet in zijn bedrijf kan worden aangenomen.*

→ In dit geval is de werkzoekende dus tweemaal gediscrimineerd, maar had zij slechts op basis van één van deze twee criteria (de beschermde criteria zijn *zwangerschap* en *handicap*) gediscrimineerd kunnen worden.

- **Intersectionele discriminatie** – wanneer iemand wordt gediscrimineerd op basis van een combinatie van kenmerken, waarbij de discriminatie hem alleen treft omdat hij deze kenmerken tegelijkertijd heeft. Voorbeeld: *Een hotel weigert uitdrukkelijk Aziatische vrouwelijke gasten, omdat het hen automatisch als sekswerkers beschouwt.*

→ In dit geval worden Aziatische mannen geaccepteerd in het hotel en ook niet-Aziatische vrouwen, alleen een specifiek type mensen met (ten minste) 2 criteria wordt gediscrimineerd (de beschermde criteria zijn hier *geslacht* en *etnische afkomst*).

Ten tweede worden gevallen van **discriminatie door associatie**, d.w.z. een situatie waarin iemand wordt gediscrimineerd omdat hij of zij nauwe banden heeft met een persoon die een beschermd criterium bezit, uitdrukkelijk erkend. Voorbeeld: *De vader van een kind met een handicap wordt kort na de geboorte door zijn werkgever ontslagen, omdat de werkgever van mening is dat de vader van het kind onvoldoende beschikbaar en flexibel zal zijn voor zijn werk omwille van diens gehandicapte kind.*

Ten slotte erkent het wetsontwerp uitdrukkelijk gevallen van **discriminatie op grond van een verondersteld criterium**. Dat wil zeggen dat iemand wordt gediscrimineerd omdat hij of zij geacht wordt een beschermd kenmerk te hebben dat hem of haar in feite vreemd is. Voorbeeld: *een heteroseksuele man die de Belgian Pride bijwoont, wordt in de marge van de optocht aangevallen omdat de aanvallers hem door zijn aanwezigheid op het evenement als homoseksueel beschouwen.*

Nu wordt duidelijk gemaakt dat het slachtoffer geen daadwerkelijke drager van het beschermde criterium hoeft te zijn.

Het wetsontwerp voorziet ook in de **financiering van verenigingen die actief zijn in de strijd tegen discriminatie en vormen van racisme**.

Versterking van de civielrechtelijke sancties op discriminatie



Om alle vormen van vergelding te voorkomen, waarborgt het wetsontwerp de anonimiteit van het slachtoffer wanneer een rechter de publicatie van de rechterlijke beslissing beveelt.

Zodra een rechter het bestaan van discriminerende handelingen vaststelt, is hij voortaan verplicht schadevergoeding toe te kennen wanneer het slachtoffer deze vordert, hetzij in het kader van een bodemprocedure, hetzij in het kader van een verbodsactie.

Ten slotte verhoogt het wetsontwerp, voor het eerst in 15 jaar, de bedragen van de forfaitaire schadevergoeding voor discriminatie buiten de werkplek, deze worden verdrievoudigt, en voert het het beginsel van jaarlijkse indexering van deze bedragen in.

Hervorming van het strafwetboek met systematische inachtneming van de discriminatiegrond

Naast de verbetering van de drie antidiscriminatiewetten vereist de nieuwe versie van het Strafwetboek dat systematisch rekening wordt gehouden met het discriminerende karakter van een strafbaar feit. Strafrechters zullen dus systematisch en voor alle soorten delicten rekening moeten houden met situaties van discriminatie als verzwarende omstandigheid.

Opmerking:

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft al eerder geweigerd om het begrip intersectionele discriminatie te erkennen (arrest *Parris*, C-443/15). Zo zou het moeilijker worden om een beroep te doen op de wetgeving van de Europese Unie in een geschil in België.

Meer info

Raad van de Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen en Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

[Basisdocumentatie Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen. Europees Gemeenschapsrecht/Belgisch Federaal Recht \(2021\)](#)

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

[Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de Genderwet. Analyse en aanbevelingen \(2017\).](#)

Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten



[Eindverslag. Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid \(2022\).](#)