

Vrouwenraadinfodossier

Evolutie wetgeving gelijkheid m/v en non-discriminatie/genderwet (2024)

Contents

Vrouwenraadinfodossier	1
Evolutie wetgeving gelijkheid m/v en non-discriminatie/genderwet (2024)	1
Inleiding.....	2
Relevante EU-richtlijnen	2
Gelijkheid en non-discriminatie m/v arbeid	3
Wet van 1978	4
Wet van 1999	4
CAO NAR nr. 95 van 2008.....	5
Besluitvorming	5
Grondwet art. 10, 11 en 11bis	5
Pariteitswetten – deelname aan de politieke besluitvorming	7
Overheidsbedrijven en genoteerde vennootschappen	8
Non-discriminatiewet 2003	8
Non-discriminatiewetten 2007- inclusief de genderwet	9
Wet aanpassing Gerechtelijk Wetboek 2007	11
Wet bestrijding discriminatie bij verzekeringsaangelegenheden 2007	12
Gendermainstreamingswet 2007	12
Regelgevingsimpactanalyse inclusief Gendertest	13
Wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging	13
Nationale actieplannen gender mainstreaming	14
Uitbreiding genderwet 2014	14
Genderidentiteit en genderexpressie	14
Aparte seksismewet 2014 en aanpassing genderwet 2007	16
Uitbreiding genderwet 2020	16
Vaderschap en meemoederschap	16
Uitbreiding genderwet 2022	17
Basiscriterium geslacht vervangen door generieke term beschermd criterium	17
Aanpassing non-discriminatiewetten 2023	18
Uitbreiding beschermingssysteem represailles	18
Modernisering van de discriminatiecriteria - intersectionaliteit.....	19
Handhaving	22

Toestaan van ongelijke behandeling.....	22
Rechtvaardiging.....	22
Positieve acties.....	22
Good practice – Brussels Wetboek inzake gelijkheid, non-discriminatie en bevordering van diversiteit	24
Bronnen en info	25

Inleiding

België beschikt over een wetgevend kader voor het bevorderen van gelijkheid en diversiteit en het bestrijden van discriminatie.

Gelijke behandeling houdt een verbod in op elke vorm van discriminatie.

Discriminatie kan verschillende vormen aannemen, zoals: directe discriminatie: ongelijke behandeling van personen in dezelfde situatie zonder een juridisch aanvaardbare rechtvaardiging; indirecte discriminatie: een ogenschijnlijk neutrale maatregel die discriminerende gevolgen heeft; opdracht geven tot discriminatie, intimidatie en seksuele intimidatie; de weigering om redelijke aanpassingen uit te voeren voor personen met een handicap.

In bepaalde gevallen is ongelijke behandeling toegestaan: wanneer een onderscheid maken gerechtvaardigd is omwille van een legitiem doel of wanneer positieve acties nodig blijken om tot meer gelijkheid in de praktijk te komen. Quota in de besluitvorming zijn bijvoorbeeld een manier om meer gelijke participatie te bereiken.

We schetsen in dit dossier de evolutie van 1) de Belgische gelijkheids- en non-discriminatie man-vrouw wetgeving en van 2) het basiscriterium geslacht naar de gelijkstelling van geslacht met andere beschermde criteria, vervat in de zogenaamde genderwet. We vermelden ook de gendermainstreamingswet die de gelijkheid tussen vrouwen en mannen beoogt te bevorderen door de genderdimensie te integreren in de Belgische federale beleidsstructuren.

Dit wetgevend arsenaal oogt complex en versnipperd. Vroegere wetgevende maatregelen gaan op in recentere. Vandaar dat we ook het recente Brussels Wetboek Gelijkheid, non-discriminatie en bevordering van diversiteit als good practice in de kijker zetten want daarin zijn alle vroegere wetgevende maatregelen gebundeld en geactualiseerd en dat maakt het voor de niet-specialist gemakkelijker bevatbaar.

Relevante EU-richtlijnen

Onze wetgeving inzake gelijkheid en non-discriminatie is grotendeels het resultaat van een omzetting van een aantal EU-richtlijnen doorheen de jaren:

Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid; - richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende

toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming; - richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; - richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten; - richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking); - richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad; - richtlijn (EU) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties; - richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, waarvan artikel 11 een nieuwe anti-discriminatieclausule bevat.

Gelijkheid en non-discriminatie m/v arbeid

→ 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 \(2024\)](#):

De belangrijkste wetgevende initiatieven in de voorbije decennia zijn:

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

Artikel 47ter (ingevoegd door de wet van 16.3.1971 en henummerd door de wet van 6.6.2010)

Overeenkomstig artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, goedgekeurd bij wet van 2 december 1957, kan iedere werknemer bij het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

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

Artikel 45, eerste alinea

Iedere werkgever die aan zijn personeel vrijwillige bijkomstige, buiten het bestek van deze wet vallende voordelen toekent, mag generlei onderscheid maken tussen de tot eenzelfde categorie behorende werknemers van zijn onderneming.

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

Onder meer:

Artikel 3

De gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering.

De systemen van functiewaardering moeten de gelijke behandeling verzekeren in de keuze van de criteria, in de weging van die criteria en in het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

De sectoren en ondernemingen die dit nog niet hebben gedaan, toetsen hun systemen van functiewaardering en hun loonclassificaties aan de verplichting tot genderneutraliteit en brengen in voorkomend geval de nodige correcties aan (tekst vervangen door C.A.O. nr. 25ter).

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

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.

+ verschillende uitvoeringsbesluiten

→ werd voor de materies onder federale bevoegdheid opgeheven door de wet van 7 mei 1999, die vervolgens zelf werd opgeheven door de wet van 10 mei 2007.

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 de richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht 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.

Met ingang van 15 augustus 2009 worden de Richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, 86/378/EEG en 97/80/EG ingetrokken en vervangen door de Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (2006/54/EG).

CAO NAR nr. 95 van 2008

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 95 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie, algemeen verbindend verklaard door het Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008.

Besluitvorming

Grondwet art. 10, 11 en 11bis

Via de wijziging van artikel 10 en de invoeging van een artikel 11bis (17 februari 1994) werd de mogelijk ingevoerd om de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen en hun gelijke toegang tot verkozen en openbare mandaten te organiseren. Het artikel 11bis waarborgt de aanwezigheid van vrouwen in de federale regering, de bestendige deputaties van de provincieraden, de colleges van burgemeester en schepenen, de raden voor maatschappelijk welzijn, de vaste bureaus van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en in de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan; weliswaar ten minste één persoon per geslacht volstaat.

Artikel 10

Er is in de Staat geen onderscheid van standen.

De Belgen zijn gelijk voor de wet; zij alleen zijn tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld.

De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd (ingevoegd bij de wijziging van 21.2.2002, B.S., 26.2.2002, 2de uitgave).

Artikel 11

Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden. Te dien einde waarborgen de wet en het decreet inzonderheid de rechten en vrijheden van de ideologische en filosofische minderheden.

Artikel 11bis (ingevoegd bij wijziging van 21.2.2002, B.S., 26.2.2002, 2de uitgave)

De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen voor vrouwen en mannen de gelijke uitoefening van hun rechten en vrijheden, en bevorderen meer bepaald hun gelijke toegang tot de door verkiezingen verkregen mandaten en de openbare mandaten.

De Ministerraad en de Gemeenschaps- en Gewestregeringen tellen personen van verschillend geslacht.

De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel organiseren de aanwezigheid van personen van verschillend geslacht binnen de bestendige deputaties van de provincieraden, de colleges van burgemeester en schepenen, de raden voor maatschappelijk welzijn, de vaste bureaus van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de in de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan.

Het voorgaande lid is niet van toepassing wanneer de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel de rechtstreekse verkiezing organiseren van de bestendig afgevaardigden van de provincieraden, van de schepenen, van de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn, van de leden van het vaste bureau van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn of van de leden van de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan.

Artikel 23

Ieder heeft het recht een menswaardig leven te leiden.

Daartoe waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen.

Die rechten omvatten inzonderheid:

1. het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen;
2. het recht op sociale zekerheid, bescherming van de gezondheid en sociale, geneeskundige en juridische bijstand;
3. het recht op een behoorlijke huisvesting;
4. het recht op de bescherming van een gezond leefmilieu;

5. het recht op culturele en maatschappelijke ontplooiing

En nadien: 6. het recht op gezinsbijslagen.

Pariteitswetten – deelname aan de politieke besluitvorming

De bepalende concepten in België zijn pariteit en quota.¹

Beknopt overzicht evolutie wetgeving over de versterking van de deelname van vrouwen aan de politieke besluitvorming:

Wet van 24 mei 1994 ter bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen, de zogenaamde wet Tobback-Smet: verbiedt de politieke partijen om kandidatenlijsten voor te leggen waarop meer dan 2/3 van de kandidaten van hetzelfde geslacht staan.

Na de grondwetswijziging in 2002 (zie hoger) volgden nog de zogenaamde **pariteitswetten**:

Wet van 17 juni 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement;

Wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap;

Bijzondere wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van de Vlaamse Raad, van de Waalse Gewestraad en van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad.

Volgens de 'pariteitswetten' mag het verschil tussen het aantal kandidaten (effectieven of plaatsvervangers) van elk geslacht niet groter zijn dan één. Ze bepalen bovendien dat de eerste twee kandidaten op elke lijst van verschillend geslacht moeten zijn.

De wet van 13 december 2002 houdende verschillende wijzigingen van de kieswetgeving: Art. 117bis: "Op elk van de lijsten mag noch het verschil tussen het aantal kandidaten-titularissen van elk geslacht, noch het verschil tussen het aantal plaatsvervangende kandidaten van elk geslacht, groter zijn dan één.

¹ Zie IGVM: Wat is pariteit?: Pariteit beoogt een evenwichtige verdeling van de macht tussen de geslachten en dus een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in alle besluitvormingsorganen van het openbare leven. Men ijvert ervoor dat de vrouwen en mannen op een gelijke basis deelnemen aan het besluitvormingsproces, dit wil zeggen dat zij beiden over de mogelijkheid beschikken om beslissingen te treffen die het algemeen welzijn ten goede komen. Het **concept pariteit** heeft gestalte gekregen binnen de instellingen van de Raad van Europa en **wordt gekenmerkt door de notie 'quota'**. **Quota zijn ingebed in de logica van de positieve acties**. Quota zijn een reeks maatregelen die bij voorkeur zijn toegespitst op een bepaalde doelgroep (in dit geval de vrouwen) om een feitelijke vorm van ongelijkheid uit de weg te ruimen (in dit geval de uitsluiting uit het politieke leven). De quota zijn als het ware bedoeld als een inhaalbeweging. In principe verdwijnen ze zodra de vrouwen hun rechtmatige plaats in de verkozen parlementen en binnen de regeringen zullen hebben verworven. Pariteit gaat uit van het principe dat de geslachtelijke dualiteit een constitutief element van de menselijke natuur is en dat mannen en vrouwen omwille van die reden de macht moeten delen. De voorstanders van deze stelling willen dus breken met de logica van gelijkschakeling van geslachten en zij willen een nieuw politiek stelsel uitbouwen waarin mannen en vrouwen op paritaire basis debatteren en beslissingen nemen.

Noch de eerste twee kandidaten-titularissen, noch de eerste twee plaatsvervangende kandidaten van elk van de lijsten mogen van hetzelfde geslacht zijn.”

De Bijzondere wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering, de Waalse Regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en onder de Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Gemengde commissies en burgerpanels Kamer

De wet van 2 maart 2023 tot vaststelling van de beginselen voor de loting van natuurlijke personen voor de gemengde commissies en de burgerpanels op initiatief van de Kamer van volksvertegenwoordigers

→ De Interministeriële Conferentie Vrouwenrechten (23 april 2024) nam het engagement om ervoor te zorgen dat de toepassing van deze wet de participatie van vrouwen in het politiek debat vergroot en garandeert.

Overheidsbedrijven en genoteerde vennootschappen

De wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van best uur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij heeft **quota** ingevoerd van *ten minste één derde leden van het minst vertegenwoordigde geslacht* (binnen een termijn van zes jaar voor de zeer grote ondernemingen, acht jaar voor KMO's en zonder termijn voor de overheidsbedrijven).

RICHTLIJN (EU) 2022/2381 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen:

De nieuwe richtlijn beoogt dat grote beursgenoteerde EU-ondernemingen sneller vooruitgang boeken op weg naar een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hun raden van bestuur.

Tegen 2026 moeten deze ondernemingen quota aanhouden voor vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht: **40 procent onder niet-uitvoerende bestuurders, of 33 procent onder alle bestuurders**. De richtlijn is niet van toepassing op kleine en middelgrote bedrijven met minder dan 250 werknemers.

Non-discriminatiewet 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) non-discriminatiewetgeving 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) is 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.²

Non-discriminatiewetten 2007- inclusief de genderwet

De federale wetgever kiest 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 zorgt 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.

De hervorming is nodig omwille van volgende redenen³:

- 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;

² De Grondwet daarentegen (artikel 10 en 11bis) heeft een verticale werking en gaat over de relatie tussen de overheid en de burgers.

³ Website Unia: [Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie \(Non-discriminatiewet\)](#)

- de efficiëntie van de federale instrumenten op het gebied van discriminatiebestrijding verhogen.

De drie federale non-discriminatiewetten zijn:

- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie ("non-discriminatiewet")
- 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").

De drie non-discriminatiewetten bevatten een strafrechtelijk luik met strafbaarstellingen van bepaalde daden en discriminerende uitlatingen. Er is ook een burgerlijk luik: hier gaat het om de verdeling van de bewijslast: slachtoffers kunnen in bepaalde gevallen een vermoeden van discriminatie melden en dan moet de tegenpartij kunnen weerleggen dat er sprake was van ongelijke behandeling of dat er een rechtvaardiging voor was. Er kunnen burgerrechtelijk ook forfaitaire schadevergoedingen worden opgelegd.

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 non-discriminatiewetten 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). Ze 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 non-discriminatiewetten moet rekening worden gehouden met deze grondwettelijke teksten en met de Europese en internationale instrumenten inzake gelijkheid en non-discriminatie waaraan België gebonden is.⁴

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).

⁴ Commissie voor de evaluatie van de federale non-discriminatiewetten, Eindverslag. Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid, 2022, p. 22.

De genderwet creëert een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht en zet een aantal EEG/EG-richtlijnen om.

Deze wet bevat ook strafrechtelijke bepalingen: zie art. 26-31 van deze wet, onder meer voor :

- aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens zijn geslacht
- aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens zijn geslacht
- aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan

→ Meer info: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Stand van zaken inzake de toepassing en de doeltreffendheid van de genderwet. Analyse en aanbevelingen, Brussel, 2017.

→ 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 rechtscollèges, 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

De nodige wijzigingen worden aan het Gerechtelijk wetboek aangebracht opdat de gehele hervorming van de federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie ten uitvoer gelegd zou kunnen worden. Het gaat over de drie antidiscriminatiewetten en hier op het vlak van de bevoegdheid van de hoven en

rechtbanken die moet worden aangepast opdat zij – meer bepaald de voorzitters van de rechtbanken die uitspraak doen over de stakingsvordering – zich zouden kunnen uitspreken over de geschillen waartoe elk van de drie wetten die hiervoor werden besproken, aanleiding kan geven. Er wordt eveneens een wijziging aangebracht op het vlak van de procedure, opdat de vorderingen die uit de drie wetten voortvloeien, ambtshalve aan het Openbaar Ministerie of, in voorkomend geval, het Arbeidsauditoraat, zouden worden meegedeeld.

→ 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](#) (2024), p. 122-125.

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 was een rechtstreeks gevolg van de 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 werd 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 een einde maakte aan de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen. Concreet werd 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.

Gendermainstreamingswet 2007

[Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen](#)

De non-discriminatiewetten handelen over discriminatie tussen burgers.

Deze gendermainstreamingswet daarentegen, beoogt de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen door de genderdimensie te integreren in de Belgische federale beleidsstructuren. Gendermainstreaming is een wettelijke verplichting. Bijgevolg moeten de regeringsleden en de administraties een reeks verplichtingen uitvoeren.

[Koninklijk besluit van 26 januari 2010 tot vastlegging van de samenstelling, de opdrachten en de werkingsregels van een interdepartementale coördinatiegroep alsook van het niveau van minimale kwalificaties van zijn leden in uitvoering van artikel 8 van de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen](#)

Omzendbrief van 29 april 2010 inzake de uitvoering van gender budgeting zoals voorzien in de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen maakte in 2010 een handleiding voor de toepassing van gendermainstreaming binnen de federale overheid en in 2012 werd er op initiatief van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister en met de steun van de COMMnetKern en het Instituut in 2012 een [genderchecklist](#) opgemaakt die de federale communicatoren moet helpen om de genderdimensie in hun communicatie te integreren.

Regelgevingsimpactanalyse inclusief Gendertest

[Wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging](#)

Deze wet bepaalt onder meer dat elk regeringslid een impactanalyse van de voorontwerpen van wet en van de ontwerpen van koninklijke of ministeriële besluiten uitvoert die onder zijn bevoegdheid vallen en waarvoor de tussenkomst van de Ministerraad is vereist door een wettelijke of reglementaire bepaling. De impactanalyse wordt uitgevoerd op basis van relevante criteria en indicatoren die het mogelijk maken de potentiële gevolgen op de transversale doelstellingen en aangelegenheden te evalueren. Deze criteria en indicatoren worden uitgewerkt in een geïntegreerd impactanalyseformulier, opgesteld door het Impactanalysecomité en goedgekeurd door de Ministerraad.

Koninklijk besluit van 21 december 2013 houdende uitvoering van titel 2, hoofdstuk 2 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging
Meer info⁵:

- [het RIA-formulier](#)
- [de handleiding voor de uitvoering van de RIA](#)

⁵ IGVM, [De gendertest](#)

Nationale actieplannen gender mainstreaming

Koninklijk besluit van 26 januari 2010 tot vastlegging van de samenstelling, de opdrachten en de werkingsregels van een interdepartementale coördinatiegroep alsook van het niveau van minimale kwalificaties van zijn leden in uitvoering van artikel 8 van de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen: bepaalt dat aan het begin van elke legislatuur een federaal plan moet worden opgesteld om de genderdimensie in alle beleidsmaatregelen te integreren teneinde de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te voorkomen of te corrigeren. Volgende plannen werden al gelanceerd:

- Het Federaal Plan Gender mainstreaming dat op 2012 door de Ministerraad is goedgekeurd.
- Het Federaal Plan Gender mainstreaming dat op 10 juli 2015 door de Ministerraad is goedgekeurd.
- Het Federaal Plan Gender mainstreaming dat op 11 juni 2021 door de Ministerraad is goedgekeurd.

De wet voorziet dat de regering twee evaluatieverslagen neerlegt bij de federale Kamers; het eerste in het midden van de legislatuur en het tweede op het einde van de legislatuur. Volgende verslagen zijn raadpleegbaar:

- Het Verslag op het eind van de legislatuur over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad 2011-2014.
- Het Tussentijds verslag over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad oktober 2014-december 2016.
- Het Verslag op het eind van de legislatuur over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad 2014-2018.
- Het Tussentijds verslag over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad oktober 2020-december 2022.
- Het Verslag aan het einde van de legislatuur over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad oktober 2020-december 2023.

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 wet⁶:

“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 is:

Omwille van het gesloten systeem van de beschermde kenmerken, betekent de gelijkstelling van geslachtsverandering met geslacht echter dat op dat moment enkel transseksuele personen beschermd werden door de genderwet — dat wil zeggen: personen die een geslachtsveranderende behandeling hadden ondergaan, die ermee bezig waren, of die van plan waren dit te doen. Een belangrijke groep van transgender personen — zoals interseksuelen of andere gendervariante personen - bleef dus tot dan toe onbeschermd door de 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.⁷

⁶ [DOC 53 3483/001](#), p. 4.

⁷ [DOC 53 3483/001](#), p. 3.

Aparte seksismewet 2014 en aanpassing genderwet 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](#)

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 bestraftte 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 non-discriminatiewetten.

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.

De staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit heeft in 2022 een studie laten uitvoeren over de stand van zaken van de Seksismewet, zoals voorzien in het Nationaal Actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld: [Evaluatie van de seksismewet](#) (2024); ook met een reeks aanbevelingen.

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.⁸

Uit deze wet:

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

Basiscriterium geslacht vervangen door generieke term beschermd criterium

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

Artikel 4 van de genderwet luidt voortaan als volgt: 'Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: *geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering.*

Uit de voorbereidende parlementaire teksten blijkt dat de focus van de wetgever in de eerste plaats ligt op de bescherming van werknemers in het kader van de arbeidsbetrekking. Het materiële toepassingsgebied van de genderwet is wel ruimer dan enkel de arbeidsbetrekkingen.

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 en

⁸ DOC 55-165, p. 1.

daardoor zou een directe discriminatie op dit gebied bij ons ook gemakkelijker kunnen rechtvaardigd worden.

In de memorie van toelichting wordt 'gezinsverantwoordelijkheden' wel omschreven als een situatie die zich voordoet wanneer personen verantwoordelijk zijn voor kinderen ten laste of die bij hen gedomicilieerd zijn, of familieleden hebben die enige vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging nodig hebben. Maar toch zullen in de realiteit cases naar boven komen waarop het antwoord onduidelijk zal zijn. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer in een bedrijf met minder dan tien werknemers tijdskrediet vraagt met motief zorg: dit verlof kan in deze situatie niet afgedwongen worden. Kan de werkgever zich bij een weigering dan beroepen op het discriminatie op basis van gezinsverantwoordelijkheden?

Misschien brengt een aparte wet over gezinsverantwoordelijkheden soelaas?

Aanpassing non-discriminatiewetten 2023

Uitbreiding beschermingssysteem represailles

Wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft:

Het gaat over volgende aanpassingen:

1. de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, hierna genoemd "Genderwet";
2. de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, hierna genoemd "Antiracismewet";
3. de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, hierna genoemd "Non-discriminatiewet";
4. de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, hierna genoemd "Welzijnswet".

In de drie non-discriminatiewetten wordt het beschermingssysteem tegen represailles uitgebreid zodat ook personen die hun steun betuigen of de verdediging opnemen van de persoon die inzake discriminatie een klacht heeft ingediend, een melding heeft gedaan of een rechtsvordering heeft ingesteld, de bescherming tegen nadelige maatregelen genieten.

Het huidige beschermingssysteem werd door het Hof van Justitie (zaak C-404/18 "Hakelbracht") en de Europese Commissie (inbreukprocedure 2015/2012) als ontoereikend geëvalueerd omdat het niet voldoet aan de verplichtingen opgelegd door de Europese richtlijnen. Om aan dit arrest te voldoen, moest dit nieuwe beschermingssysteem van de non-discriminatiewetten ook worden

uitgebreid naar de gedragingen pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Daarom verwijst de Welzijnswet, om een gelijke behandeling te waarborgen, voor deze gedragingen naar de toepassing van het beschermingssysteem van de non-discriminatiewetgeving. En de non-discriminatiewetten schrappen op hun beurt de verwijzing naar de toepassing van de Welzijnswet op dit punt. *Werknemers die het opnemen voor een gediscrimineerde collega zijn voortaan beter beschermd tegen represailles.*

Modernisering van de discriminatiecriteria - intersectionaliteit

Wet van 28 juni 2023 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

Deze wetswijzigingen hebben als doel het huidige wetgevende kader voor het terugdringen van discriminatie effectiever te maken. Dit door onder andere de bedragen van de schadevergoeding te verdrievoudigen (bijvoorbeeld discriminaties bij het leveren van goederen en diensten, in het onderwijs, toegang tot of deelname aan economische, sociale, culturele of politieke activiteiten die voor het publiek toegankelijk zijn; op het vlak van arbeidsbetrekkingen⁹ verandert er niets), meervoudige discriminatie te erkennen, de terminologie te moderniseren – zoals voor mensen in medische of sociale (gender)transitie – en belangengroepen beter in staat te stellen juridische actie te ondernemen. De bedragen van de vergoedingen zijn verhoogd van 1.300 en 650 euro naar 3.900 en 1.300 euro en ze worden geïndexeerd.

→ Uiteindelijk blijven deze vergoedingen relatief laag, in vergelijking met bijvoorbeeld de kosten van een advocaat die je zaak verdedigt.

De recentste definities m.b.t. discriminatievormen, intimidatie, positieve actie:

Art. 5:

5° direct onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een of meer beschermde criteria;

6° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van deze wet;

7° indirect onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een of meer beschermde criteria, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

⁹ De vergoedingen blijven op drie of op zes maanden brutoloon. Drie maanden: als de werkgever kan aantonen dat de ongunstige behandeling er ook op niet-discriminerende gronden zou geweest zijn, bijvoorbeeld iemand die bij een sollicitatie objectief gezien niet in aanmerking komt voor de functie.

8° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

8°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

8°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden;

9° intimidatie : ongewenst gedrag dat met een of meerdere beschermde criteria verband houdt, 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;

10° seksuele intimidatie : wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

11° positieve actie : 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;

12° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een of meer beschermde criteria;

Er zijn ook aanpassingen ingevoerd in de **gronden van de genderwet**. Tot vóór de wetswijziging van 28 juni 2023 is er enkel een verbod op grond van geslacht en valt onder directe geslachtsdiscriminatie ook: discriminatie op grond van geslachtsverandering, zwangerschap/bevalling/moederschap, genderidentiteit, genderexpressie, vaderschap, meemoederschap, geven van borstvoeding, seksekenmerken, adoptie, medisch begeleide voortplanting.

Sinds de wet van 28 juni 2023 is er een andere logica gekomen. Alle kenmerken die onder geslachtsdiscriminatie vielen zijn verzelfstandigd. Het zijn aparte discriminatiegronden geworden, naast discriminatie op grond van geslacht.

Verder zijn er enkele inhoudelijke wijzigingen in de discriminatiegronden ingevoerd: Het woord *geslachtsverandering* wordt vervangen door het begrip *medische of sociale transitie*. De woorden *seksuele geaardheid* worden *seksuele oriëntatie*. Het woord *vaderschap* is vervangen door *gezinsverantwoordelijkheden*. Dit laatste houdt in dat je moet kunnen aantonen dat de ongunstige behandeling op grond van gezinsverantwoordelijkheden plaatsvindt. We merken op dat het begrip *gezinsverantwoordelijkheden* nergens gedefinieerd staat of uitgelegd wordt (zie ook hoger p. 17-18). Naast de lichamelijke verandering van geslacht is nu ook de administratieve verandering (bv. van je naam, zonder medische ingreep) een discriminatiegrond.

Er worden **nieuwe vormen van discriminatie** ingevoerd:

Meervoudige discriminatie is voortaan verboden. De beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, 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. Kortom, dat gaat over discriminatie op grond van meerdere kenmerken tegelijk.

De wet bepaalt daar twee vormen van:

Cumulatieve discriminatie: een situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar ze blijven scheidbaar¹⁰. Bijvoorbeeld: een werkgever weigert iemand aan te nemen vanwege het geslacht en de leeftijd.

Intersectionele discriminatie: een situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden¹¹. Bijvoorbeeld: vrouwen met een hoofddoek die in een sportclub worden geweigerd: daarbij zijn twee discriminatiegronden geslacht en religie verbonden.

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.

De **bescherming van vermeende gronden of de zogenaamde attributieve discriminatie** maakt nu ook deel uit van de non-discriminatiewetgeving: de situatie waarin de persoon nadelig behandeld/gediscrimineerd wordt of slachtoffer is van *hate crime* omdat men veronderstelt dat deze persoon een bepaald kenmerk heeft (bijvoorbeeld homoseksueel is) wat in werkelijkheid dan niet zo is.

Discriminatie bij associatie bestaat al sinds [het arrest Coleman van 17 juli 2008 Hof van Justitie](#) en gaat over een benadeling van een persoon die zelf niet over het betrokken kenmerk beschikt maar bijvoorbeeld op het moment van de discriminatie deel uitmaakt van een groep of een familielid is van degenen die wel over dat kenmerk beschikken, m.a.w. op grond van je banden met iemand anders.

¹⁰ 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.

¹¹ Wanneer iemand wordt gediscrimineerd op basis van een combinatie van kenmerken, waarbij de discriminatie hem alleen treft omdat hij deze kenmerken tegelijkertijd heeft.

Handhaving

Rechters hebben de bevoegdheid gekregen om naast het staken van de discriminatie, nu ook *positieve maatregelen* op te leggen om herhaling van discriminatie te verhinderen. Voorbeelden: werkgevers verplichten om betere procedures voor klachten van seksuele intimidatie te introduceren of om een diversiteitsbeleid in de onderneming te voeren.

Door de invoering van het nieuw Strafwetboek, dat in werking treedt op 8 april 2026, verandert er wat aan het strafrechtelijk luik van de drie non-discriminatiewetten. Tot nu toe kon je enkel gestraft worden voor discriminatie in arbeidsbetrekkingen of toegang tot goederen en diensten als dat gebeurde op grond van geslacht of van etnische criteria maar *nu wordt discriminatie op alle grond strafbaar*.

Wat **uitingsdelicten** betreft, die meningen dus strafbaar maken, geldt het volgende: aanzetten tot haat en geweld is strafbaar voor alle discriminatiegronden. De bescherming is uitgebreider voor geslacht en ras. Voor geslacht is er namelijk ook de seksismewet van 2014 (zie hoger bij *Aparte seksismewet 2014*).

Toestaan van ongelijke behandeling

Rechtvaardiging

Soms is het maken van een onderscheid toegestaan. In dat geval spreekt men niet over discriminatie maar over een toegelaten onderscheid dat gerechtvaardigd is omwille van een legitiem doel.

Zo bepaalt de EU-Richtlijn gelijke behandeling op het werk bijvoorbeeld dat zowel een direct als een indirect onderscheid in behandeling gerechtvaardigd is wanneer het gaat om een wezenlijke beroepsvereiste.

Bij een indirect onderscheid zijn de mogelijkheden om een ongelijke behandeling te rechtvaardigen ruimer dan bij een direct onderscheid. Een indirect onderscheid kan telkens wanneer dit objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (evenredigheidsbeginsel). Vaak zijn er twijfelgevallen waarover het Hof van Justitie van de EU zich uitspreekt.

Positieve acties

VN Verdragen, verschillende Europese gelijke behandelingsrichtlijnen en de non-discriminatiewetgeving bieden de mogelijkheid om positieve actiemaatregelen uit te werken. In welbepaalde domeinen geven positieve acties bepaalde groepen een tijdelijke voorkeursbehandeling met als doel om een bestaand onevenwicht te herstellen, en evenredige participatie te realiseren.

Ongelijke behandelingen zijn mogelijk wanneer ze voldoen aan de voorwaarden van een 'positieve actie'. Het doel is een volledige gelijkheid in de praktijk te bereiken. De EU-lidstaten mogen specifieke maatregelen nemen om de nadelen aan een specifieke grond van discriminatie te

voorkomen of te compenseren. Het gelijkheidsbeginsel gaat dan verder dan enkel de niet-discriminatie.

Ook de Belgische wetgeving laat positieve acties toe.

We hebben bijvoorbeeld ervaring met positieve acties wat betreft genderquota in raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven of op de lijst bij verkiezingen (zie ook hoger bij hoofdstuk Besluitvorming) en via bepalingen in de arbeidsregelgeving; zie bijvoorbeeld in de Arbeidswet van 16 maart 1971 en het Koninklijk Besluit van 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit (= een uitzondering op het discriminatiebeginsel).

Positieve acties mogen niet leiden tot positieve discriminatie want dat zou bijvoorbeeld betekenen dat een kandidaat voor een bepaalde functie niet aan dezelfde professionele vereisten moet voldoen als de andere kandidaten. Bij positieve actie wordt enkel bij gelijkheid van competenties, voorrang gegeven aan de kandidaat van de doelgroep.

De **federale non-discriminatiewetten** geven de Koning de opdracht om bij besluit vast te stellen in welke situaties en onder welke voorwaarden maatregelen van positieve actie kunnen worden getroffen.

De **genderwet** (wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen) bepaalt:

Artikel 5

11° positieve actie : 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 16

§ 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria (gewijzigd door de wet van 15.11.2022) geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt. § 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden : - 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 die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt; - de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken. § 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 kan worden

Het Koninklijk besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties is een uitvoering van de Genderwet van 2007 en omkadert de inrichting van positieve acties in de private sector. De regeling is in werking getreden op 11 maart 2019.

Het KB van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector is op dat moment opgeheven. De lopende actieplannen op basis van dat KB blijven nog geldig.

Het KB bepaalt dat “positieve actie” een uitzondering is op het discriminatieverbod.

In het verslag aan de Koning staan enkele typevoorbeelden van positieve acties, zoals het gericht promoten van vacatures bij specifieke doelgroepen, het voorbehouden van stageplaatsen aan en het aanbieden van opleidingen aan kansengroepen. Positieve actieplannen moeten worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst of bij een toetredingsakte. Kiest de onderneming voor een toetredingsakte, dan moet zij het verplichte model in de bijlage van het KB Positieve Actie invullen en een procedure volgen die identiek is aan degene voor de opstelling en wijziging van het arbeidsreglement (bij gebrek aan een ondernemingsraad). Ongeacht de vorm, moet het positieve actieplan steeds de volgende informatie bevatten: het bestaan van een kennelijke ongelijkheid binnen het ressort van het paritair comité, de bedrijfstak of de onderneming; de omschrijving van de doelstelling en de concrete uitwerking van de positieve actie; de verwachte duurtijd van de positieve actie, die niet meer dan drie jaar mag bedragen; een toelichting waaruit blijkt dat het positieve actieplan voldoet aan een evenredigheidstoets; de garantie dat de positieve actiemaatregel de rechten van anderen niet nodeloos inperkt. Nadien moet het positieve actieplan worden voorgelegd aan de minister van Werk, die het plan zal goedkeuren indien het aan de vijf voorwaarden voldoet en wel degelijk betrekking heeft op één van de beschermde criteria. In geval van goedkeuring, wordt het positieve actieplan conform de federale non-discriminatiewetten beschouwd.

Bij maatregelen van positieve actie laat men de gelijke behandeling wijken voor een hoger maatschappelijk doel, voornamelijk het wegwerken van maatschappelijke achterstellingen. Met positieve acties worden dan maatregelen bedoeld die gericht zijn op een 'achtergestelde' groep, waarvan de leden drager zijn van een welbepaald beschermd criterium, en die tot doel hebben om de nadelen, geleden door de groep en verband houdend met het beschermd criterium, te verminderen, op te heffen of te compenseren, zodat deze groep ten volle kan participeren aan het arbeidsproces. Maatregelen van positieve actie zijn er dus op gericht een meer evenwichtige verdeling te verkrijgen over de leden van de verschillende bevolkingsgroepen.

Deze maatregelen zijn gericht op het waarborgen van gelijkheid in de praktijk. Het gaat vaak om het wegwerken van maatschappelijke achterstellingen zodat de achtergestelde groep volledig kan participeren aan het arbeidsproces. Dat kan in elke fase van de arbeidsrelatie.

De FOD Werkgelegenheid stelt tweejaarlijks een evaluatierapport op in samenwerking met de Nationale Arbeidsraad.

Good practice – Brussels Wetboek inzake gelijkheid, non-discriminatie en bevordering van diversiteit

Sinds 2008 en ingevolge de opeenvolgende overdrachten van bevoegdheden naar de gewesten heeft de Brusselse wetgever meerdere ordonnanties goedgekeurd in verband met de bestrijding van discriminatie in de materies die tot zijn bevoegdheid behoren, waaronder huisvesting,

privétewerkstelling, gewestelijke en lokale overheidstewerkstelling, goederen en diensten, soms op basis van Europese richtlijnen. Hetzelfde geldt voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie, in hun eigen bevoegdheidsdomeinen. Het versnipperde karakter van de verschillende Brusselse teksten inzake non-discriminatie bleek nadelig voor de verstaanbaarheid en de leesbaarheid van de wetgeving, en belemmerde vooral de doeltreffendheid en de doelmatigheid van de in deze teksten geboden bescherming.

Vandaar het initiatief om de Brusselse non-discriminatiebepalingen te codificeren in een kaderordonnantie. Het gaat om het samenbrengen en aanpassen van 28 teksten: de wetgeving inzake non-discriminatie; de wetgeving inzake de integratie van gelijke kansen in de Brusselse bevoegdheden; de wetgeving inzake diversiteit in het openbaar ambt en bij de tewerkstelling.

Gezamenlijk decreet en ordonnantie van 4 april 2024 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie houdende het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit

Bronnen en 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 (2024)

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de Genderwet. Analyse en aanbevelingen (2017).

Rubrieken Discriminatie, Gender mainstreaming

Commissie voor de evaluatie van de federale non-discriminatiewetten

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

Jogchum Vrienlink, De non-discriminatiewetten mogen wat ontvet worden, in *De Juristenkrant*, 12 juni 2024, p. 8-9.