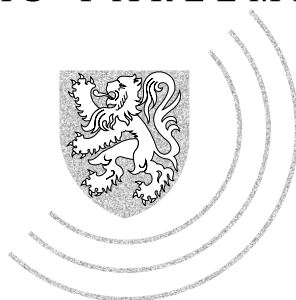


V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2007-2008

28 februari 2008

ONTWERP VAN DECREET

houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

INHOUD

	Blz.
Memorie van toelichting	3
Voorontwerp van decreet	23
Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	43
Advies van de Raad van State	59
Ontwerp van decreet	85
Bijlage bij de memorie van toelichting: Reguleringsimpactanalyse	101

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

I. ALGEMENE TOELICHTING

Gelijkheid is een van de constituerende beginselen van een democratische rechtsorde. Gelijke behandeling en gelijke kansen maken dan ook grondslagen uit van onze democratische samenleving. Niemand mag het slachtoffer worden van willekeurige achterstelling of uitsluiting. Dat is principieel een kwestie van sociale rechtvaardigheid, maar tegelijkertijd ook een kwestie van efficiëntie. Ongelijke kansen zorgen ervoor dat talenten en mogelijkheden ten onrechte onbenut blijven.

Het Vlaamse gelijkekansenbeleid is vrij jong. Pas in 1995 ging het – niet in onbelangrijke mate onder invloed van de in dat jaar in Peking georganiseerde 4^e VN-Wereldvrouwenconferentie – van start. Het wordt sindsdien formeel erkend als Vlaams beleidsdomein. Van meet af aan werd dit beleidsdomein breed opgevat. Concreet werden steeds meer gronden van achterstelling of uitsluiting geïdentificeerd dan enkel de grond ‘gender’.

Van bij de aanvang werd het Vlaamse gelijkekansenbeleid opgevat als een tweesporig beleid: het gelijkekansenbeleid omvat een verticale en een horizontale component. In het kader van het verticale gelijkekansenbeleid wordt specifieke expertise ontwikkeld die inzicht geeft in de situatie van de doelgroepen van het gelijkekansenbeleid, de problemen die ze ervaren en de mogelijke oplossingen. Ook wordt het middenveld versterkt. Het middenveld is een belangrijke belangenverdediger van de doelgroepen en een intermediair tussen hen en het beleid. Daarnaast wordt de brede bevolking gesensibiliseerd via het verspreiden van informatie en het lanceren van algemene campagnes. Ook wordt er gewerkt aan de uitbouw van structurele contacten met de lokale en provinciale besturen met het oog op de verankering en afstemming van een gelijkekansenbeleid in de verschillende bestuursgeledingen. Ten slotte wordt ook met het federale, supranationale en internationale niveau in de mate van het mogelijke afgestemd. Het voeren van een verticaal gelijkekansenbeleid met eigen prioriteiten, middelen en personeel is een noodzaak om op een zinvolle manier het horizontale gelijkekansenbeleid te voeden en aan te sturen. Sommige auteurs hebben het in dat verband over het verticale gelijkekansenbeleid als de ‘motor’ van het horizontale gelij-

kekansenbeleid (PEDRO FACON, ANNIE HONDEGHEM en SARAH NELEN, ‘Gelijkekansenbeleid onderweg: een internationaal vergelijkend onderzoek’, Brugge, Die Keure, 2004, 10). De visie dat een horizontaal gelijkekansenbeleid niet los kan gezien worden van een verticaal gelijkekansenbeleid is trouwens ook terug te vinden in belangrijke beleidsdocumenten op EU-niveau (COM 1996) en van de Raad van Europa (1998).

De Vlaamse minister bevoegd voor gelijke kansen werd van bij de aanvang van het gelijkekansenbeleid een horizontale bevoegdheid toegeschreven. In ‘Gelijkekansenbeleid onderweg: een internationaal vergelijkend onderzoek’ stellen de auteurs hierover: “Ook de optie om een horizontale strategie in het gelijkekansenbeleid te hanteren, is in belangrijke mate toe te schrijven aan de internationale context. De Vierde Wereldvrouwenconferentie beschouwde vrouwenemancipatie niet als een probleem dat los van andere beleidsdomeinen en -problemen gezien kon worden, maar plaatste het integendeel in verband met een brede reeks thema’s, van onderwijs en geweld, over economie en besluitvorming, tot milieu en media ...”.

Dit betekent dat de minister bevoegd voor Gelijke Kansen – naast het voeren van een noodzakelijk verticaal gelijkekansenbeleid met eigen prioriteiten, middelen en personeel – ook bevoegd was om er als coördinerend minister op toe te zien dat de gelijkekansendimensie in de andere Vlaamse beleidsdomeinen werd ingebouwd. In het kader van de hervorming van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap via ‘Beter Bestuurlijk Beleid’ werd het gelijkekansenbeleid een ‘transversaal’ beleid, wat zich op een hoger niveau situeert dan het horizontale, en streeft naar een optimale afstemming voor de doelstellingen van het gelijkekansenbeleid over alle beleidsdomeinen heen. In het kader hiervan wordt sinds 2005 gewerkt met de open coördinatiemethode. Dit is een leerproces, waarbij expliciete, duidelijke en onderling overeengekomen gelijkekansendoelstellingen worden gedefinieerd en uitgevoerd, waarna ‘peer review’ de beleidsverantwoordelijken op de verschillende bevoegdheidsdomeinen in staat stelt de beste praktijken te onderzoeken en hieruit te leren. De artikelen 7 tot en met 13 vormen de decretale verankering van deze methode binnen het Vlaamse gelijkekansenbeleid.

Het voorliggende ontwerp van decreet creëert naast een algemeen kader voor het Vlaamse gelijkekansenbeleid, ook een algemeen kader voor het gelijke-

behandelingsbeleid van de Vlaamse overheid. Zoals hierboven al werd aangehaald, is het principe van gelijke behandeling een van de grondslagen van onze democratische samenleving. In hun voorwoord bij het ‘Handboek Discriminatierecht’ stellen Foblets en Velaers hierover: “Het discriminatieverbod is geen beginsel als alle anderen. Eigenlijk komt het neer op een verbod mensen willekeurig te behandelen. Het is dus een wezenlijk aspect van het recht zelf. Steeds meer doordringt het dan ook de hele rechtsorde.”.

De rol die de Europese Unie hierbij gespeeld heeft, kan moeilijk onderschat worden. In dat verband dient verwezen te worden naar de vier EU-richtlijnen inzake gelijke behandeling, die de afgelopen jaren werden uitgevaardigd. Het gaat hier met name om:

- Richtlijn 2000/43 van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- Richtlijn 2000/78 van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- Richtlijn 2002/73 van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/202/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;
- Richtlijn 2004/113 van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

Daar waar het discriminatieverbod traditioneel beschouwd wordt als een norm die de verhouding tussen de staat en de burgers beheerst (cf. artikel 10 Grondwet: “Alle Belgen zijn gelijk voor de wet”), voeren deze richtlijnen ook een discriminatieverbod in tussen burgers onderling. Niet enkel de overheid kan zich immers schuldig maken aan discriminerend handelen, ook private burgers kunnen zich hieraan bezondigen. Voor het slachtoffer is het van weinig belang of de discriminatie voortspuit uit een optreden van de overheid, dan wel van een private burger.

De impact van discriminatie op slachtoffers kan immens zijn. Discriminaties behoren al te vaak tot

de dagelijkse realiteit van minderheids- en/of kansengroepen. Het kan voor de betrokkenen uitgroeien tot een sociaal verlamdend fenomeen. Discriminatie ondermijnt de rechten en kansen van slachtoffers, kan hun gezondheid en, in ruime zin, hun levenskwaliteit schaden, leidt tot het verkwisten van menselijk kapitaal en aldus ook tot belangrijke macro-economische verliezen. Tot slot houdt discriminatie steeds een risico op sociale desintegratie in zich.

Discriminatie in particuliere verhoudingen vormt nog altijd één van de grootste barrières voor de gelijkwaardige participatie aan het maatschappelijke leven voor veel slachtoffers. De Europese Unie schat dat voor alle discriminatiegronden samen jaarlijks zo’n twintig miljoen Europeanen het slachtoffer worden van discriminatie en dat er nog eens zoveel vrezen om gediscrimineerd te worden. Dit is ongeveer 12,5% van de bevolking.

De federale overheid zowel als de gemeenschappen en gewesten dienen de Europese gelijkebehandelingsrichtlijnen om te zetten, elk wat zijn bevoegdheden betreft. De federale overheid deed dit in eerste instantie met 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. Recent werd deze wet door vier wetten vervangen. Het betreft de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen; de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie; 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; de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

Vlaanderen heeft de richtlijnen in kwestie tot op de dag van vandaag slechts gedeeltelijk omgezet met het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het decreet van 28 juni 2002 betreffende gelijke onderwijskansen. Er bestaan echter op Vlaams niveau nog heel wat lacunes met betrekking tot de omzetting van deze richtlijnen. De omzetting die met het onderhavige decreet gerealiseerd wordt, is bovendien dringend aangezien de richtlijnen 2000/43, 2000/78 en 2002/73 reeds omgezet hadden moeten zijn. De omzettingstermijn voor

Richtlijn 2004/113 verstrijkt op 21 december van dit jaar.

II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Deze bepaling behoeft geen toelichting.

Artikel 2

Dit artikel omvat de essentiële doelstellingen van het decreet, in het licht waarvan de overige bepalingen moeten worden geïnterpreteerd.

Artikel 3

Deze bepaling somt de verschillende Europese richtlijnen inzake discriminatie op die met dit decreet worden omgezet. Verder wordt geëxpliciteerd dat dit decreet ook uitvoering geeft aan een tweetal internationale verdragen inzake discriminatie.

Artikel 4

In dit artikel worden de hoofddoelstellingen van het Vlaamse gelijkebehandelings- en gelijkekansenbeleid omschreven.

Artikel 5

In artikel 5 worden de algemene uitgangspunten van het Vlaamse gelijkekansenbeleid omschreven. In paragraaf 1 worden de elementen omschreven die elk gelijkekansenbeleid minstens moet nastreven. In paragraaf 2 wordt verduidelijkt dat de aandacht van het Vlaamse gelijkekansenbeleid in strikte zin prioritair gaat naar de achterstellings- en uitsluitingsmechanismen die verband houden met een aantal specifieke kenmerken, met name de kenmerken die ook door de Europese Unie als bijzonder verdacht naar voren geschoven worden. Het gaat met andere woorden over de kenmerken die aan de grondslag liggen van de vier hierboven aangehaalde EU-richtlijnen: geslacht, seksuele geaardheid, handicap, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, etnische of nationale afstamming, geloof of levensbeschouwing en leeftijd. Op vraag van de Sociaal-Economische Raad van

Vlaanderen (SERV) en de Commissie Diversiteit worden twee wijzigingen doorgevoerd. Ten eerste wordt naast 'handicap' ook 'gezondheidstoestand' uitdrukkelijk vermeld. Deze toevoeging sluit beter aan bij de realiteit, gezien beperkingen tengevolge van een bepaalde 'gezondheidstoestand' van dezelfde orde kunnen zijn als beperkingen tengevolge van een 'handicap' en bijgevolg gebaat zijn bij een zelfde aanpak. Ten tweede werd het bevorderen van de integrale toegankelijkheid van informatie toegevoegd aan de lijst van paragraaf 2.

Artikel 6

Achterstellings- en uitsluitingsmechanismen doen zich voor op vele terreinen van het maatschappelijke leven. Het is dan ook belangrijk dat een verticaal gelijkekansenbeleid gecombineerd wordt met een werking over de verschillende beleidsdomeinen heen. Binnen de diverse Vlaamse beleidsdomeinen dienen maatregelen en acties die bijdragen tot de realisatie van (meer) gelijke kansen, gestimuleerd en ondernomen te worden. De impact van deze initiatieven wordt groter naargelang er meer en beter samengewerkt kan worden over de beleidsdomeinen heen. Deze vaststelling onderlijnt het belang van ondersteuning en coördinatie van het horizontale gelijkekansenbeleid.

Artikel 7

Strategische doelstellingen geven aan wat de overheid op lange termijn wil bereiken. Ze omschrijven welke effecten de overheid in de samenleving wil bewerkstelligen. Operationele doelstellingen vertalen de strategische doelstellingen in concrete beleidsdoelen op korte of middellange termijn.

Artikel 8

Een genderbeleid is een generiek aspect van elk beleidsdomein. Het is dan ook aangewezen dat op elk beleidsdomein minstens één strategische doelstelling met betrekking tot gelijke kansen voor vrouwen en mannen wordt geformuleerd.

Artikel 9

Met het oog op de realisatie van de strategische en operationele doelstellingen wordt zes maanden na het vaststellen ervan een actieplan opgemaakt met

een omschrijving van de doelstellingen, een context-analyse en een omschrijving van de concrete acties, de voorziene timing, de indicatoren, budgetten en instrumenten.

Artikel 10

Met dit artikel wordt voorzien in een jaarlijkse bijsturing van het geïntegreerde actieplan. Minstens de relevante wijzigingen in de maatschappelijke context, de voortgang van de acties en eventuele nieuwe acties dienen daarbij aan bod te komen.

Artikel 11

Deze bepaling voorziet in de oprichting van een interdepartementale commissie ter coördinatie van het gelijkekansenbeleid in strikte zin. De Vlaamse Regering kan de opdracht van deze commissie concretiseren en aanvullen, stelt de commissie samen en bepaalt de werking ervan. Om de taak van deze commissie tot een goed einde te brengen, dient zij ondersteund en aangestuurd te worden vanuit de Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen. De commissie brengt jaarlijks, in overleg met het college van secretarissen-generaal, verslag uit over haar werking aan de Vlaamse Regering.

Artikel 12

Artikel 12 geeft invulling aan het feit dat het Vlaamse gelijkekansenbeleid een gecoördineerd beleid is dat een aspect moet uitmaken van het beleid op alle Vlaamse beleidsdomeinen. De Vlaamse Regering zal dan ook de opdracht geven aan alle Vlaamse ministeries, intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid, extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid en alle andere instellingen, verenigingen of ondernemingen, die opgericht werden door de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest of door de federale overheid voor aangelegenheden die thans tot de bevoegdheid van de gewesten of gemeenschappen behoren, of waarin de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest voor meer dan de helft deelneemt. Deze laatste categorie werd op vraag van de SERV en de Commissie Diversiteit opgenomen om ook andere entiteiten van de Vlaamse overheid, zoals bijvoorbeeld de VRT, te vatten met de opdracht om een gelijkekansenbeleid in het eigen beleid te integreren.

Deze diensten dienen hun eigen middenveldorganisaties en gelijkekansenorganisaties daarbij te betrekken. Elk van hen dient ook een vertegenwoordiger af te vaardigen naar de interdepartementale gelijke kansencommissie.

Artikel 13

Met deze bepaling wordt in een tweejaarlijkse rapportage aan het Vlaamse Parlement voorzien over de voortgang van het gelijkekansenbeleid in Vlaanderen.

Artikel 14

Artikel 14 somt de verschillende verschijningsvormen van discriminatie op die in het decreet voorkomen. De term discriminatie verwijst naar al deze verschijningsvormen, tenzij anders is bepaald.

Artikel 15

In artikel 15 wordt een definitie gegeven van directe en indirecte discriminatie.

Paragraaf 1 omschrijft directe discriminatie. Deze omschrijving is inhoudelijk gebaseerd op de definities die in de Europese richtlijnen inzake discriminatiebestrijding worden gehanteerd (artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2000/43/EG, artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2000/78/EG, artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2002/73/EG en artikel 2, a, van Richtlijn 2004/113/EG) en op de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens inzake het discriminatieverbod.

Uit de definitie blijkt dat niet elk direct onderscheid ook directe discriminatie vormt. Het artikel stelt de criteria vast aan de hand waarvan de rechter kan beoordelen of een ongelijke behandeling directe discriminatie uitmaakt. Het rechterlijk toetsingsproces bestaat uit twee stappen: de toetsingsingang en de rechtvaardigingstoets. De toetsingsingang is de fase waarin de rechter dient te onderzoeken of de klager minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Slechts wanneer het antwoord op die vraag positief is, wordt ingezet met de tweede fase: de rechtvaardigingstoets. In deze fase gaat de rechter na of voor de minder gunstige behandeling van

vergelijkbare gevallen een objectieve en redelijke verantwoording voorhanden is. Meer bepaald dient de rechter te onderzoeken of met het verschil in behandeling een legitiem doel wordt nagestreefd en of de middelen voor het bereiken van dat doel evenredig zijn. Evenredige middelen zijn middelen die (i) relevant zijn voor het bereiken van het doel, (ii) die niet verder gaan dan nodig is om het doel te bereiken, en (iii) die in een proportionele verhouding staan tot het doel. Dit laatste criterium (ook wel proportionaliteit in de enge zin genoemd) veronderstelt dat de rechter een afweging maakt tussen, enerzijds, de ernst van de persoonlijke belangen aantasting die het gevolg is van het verschil in behandeling en, anderzijds, het privaat of publiek belang van het nagestreefde doel. Er is sprake van directe discriminatie indien er geen objectieve en redelijke verantwoording voorhanden is. De Vlaamse Regering opteert ervoor om de drie stappen van de evenredigheidstoets (pertinentie, noodzakelijkheid en proportionaliteit) expliciet in de tekst op te nemen. Dit betekent dat geen gebruik is gemaakt van de vagere formulering die in de richtlijnen wordt gehanteerd (“passend en noodzakelijk”). De in het ontwerp gehanteerde terminologie biedt echter dezelfde rechtsbescherming als de terminologie uit de richtlijnen.

In de eerste paragraaf wordt gesproken van “één of meerdere beschermde kenmerken” om ook bescherming te bieden tegen zogenaamde “intersectionele of multiple discriminatie”. Dat wil zeggen discriminatie die resulteert uit onderscheid op een combinatie van gronden en die – enkel in samenhang – een specifieke vorm van benadeling opleveren (zie onder meer: CEDAW, A/56/38, 30; Human Rights Committee, General Comment 28 (29/03/2000), para 30).

Vermeende discriminatie doet zich voor wanneer een persoon gediscrimineerd wordt op basis van een beschermd criterium dat hij of zij in werkelijkheid niet bezit. Te denken valt aan een persoon die geweigerd wordt voor een baan omdat men ten onrechte denkt dat hij homoseksueel is. In geval van associatieve discriminatie vindt de minder gunstige behandeling plaats op grond van het feit dat iemand op een bepaalde manier geassocieerd is of wordt met een persoon of groep die een (of meer) beschermde kenmerken bezit. Een voorbeeld is een autochtoon die geen toegang verkrijgt tot een discotheek omdat hij in het gezelschap is van personen van Marokkaanse origine ten aanzien van wie de bewuste discotheek een discriminatoir toegangsbeleid voert, of iemand die voorwerp is van intimidatie omdat hij of zij een

kind met een handicap heeft. Het betreft in feite slechts een explicitering van bestaande rechtspraak met betrekking tot de draagwijdte van gelijkaardige bepalingen in andere regelgevende teksten (Gent, 24 januari 1985, ‘T.V.B.R.’ 1985, 65).

Paragraaf 2 omschrijft indirecte discriminatie. Deze omschrijving is inhoudelijk gebaseerd op de definities die in de Europese richtlijnen inzake discriminatiebestrijding worden gehanteerd (artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2000/43/EG, artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2000/78/EG, artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2002/73/EG en artikel 2, b, van Richtlijn 2004/113/EG) en op de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens inzake het discriminatieverbod. De vereiste dat de benadeling ‘bijzonder’ dient te zijn, werd evenwel niet toegevoegd, gezien de rechtsleer het verschil tussen ‘benadeling’ en ‘bijzondere benadeling’ als marginaal en weinig betekenisvol beschouwt en dat er in ieder geval geen beletsel bestaat om de term richtlijnconform (in de zin van bijzondere benadeling) te interpreteren (cf. C. BAYART, ‘Discriminatie tegenover differentiatie. Arbeidsverhoudingen na de discriminatiewet. Arbeidsrecht na de Europese ras- en kaderrichtlijn’, Brussel, De Boeck & Larcier, 2004, p137-138). Ook in de federale wetten werd om deze reden ‘bijzonder’ weggelaten.

Uit de definitie blijkt dat niet elk indirect onderscheid ook indirecte discriminatie vormt. Het artikel stelt de criteria vast aan de hand waarvan de rechter kan beoordelen of een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een beschermd kenmerk kan benadelen en bijgevolg indirecte discriminatie uitmaakt. Het rechterlijk toetsingsproces bestaat uit twee stappen: de toetsingsingang en de rechtvaardigingstoets. De toetsingsingang is de fase waarin de rechter dient te onderzoeken of de klager minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Slechts wanneer het antwoord op die vraag positief is, wordt ingezet met de tweede fase: de rechtvaardigingstoets. In deze fase gaat de rechter na of voor de minder gunstige behandeling van vergelijkbare gevallen een objectieve en redelijke verantwoording voorhanden is. Meer bepaald dient de rechter te onderzoeken of met het verschil in behandeling een legitiem doel wordt nagestreefd en of de middelen voor het bereiken van dat doel evenredig zijn. Evenredige middelen zijn middelen die (i) relevant zijn voor het bereiken van het doel, (ii) die niet verder gaan dan nodig is om het doel te berei-

ken, en (iii) die in een proportionele verhouding staat tot het doel. Dit laatste criterium (ook wel proportionaliteit in de enge zin genoemd) veronderstelt dat de rechter een afweging maakt tussen, enerzijds, de ernst van de persoonlijke belangen aantasting die het gevolg is van het verschil in behandeling en, anderzijds, het privaat of publiek belang van het nagestreefde doel. Er is sprake van indirecte discriminatie indien er geen objectieve en redelijke verantwoording voorhanden is. De Vlaamse Regering opteert ervoor om de drie stappen van de evenredigheidstoets (pertinentie, noodzakelijkheid en proportionaliteit) expliciet in de tekst op te nemen. Dit betekent dat geen gebruik is gemaakt van de vagere formulering die in de richtlijnen wordt gehanteerd (passend en noodzakelijk). De in het ontwerp gehanteerde terminologie biedt echter dezelfde rechtsbescherming als de terminologie uit de richtlijnen.

Op vraag van de Raad van State in haar advies van 20 december 2007 werd ook bij indirecte discriminatie de beschermingsgrond uitgebreid tot ‘vermeende’ of ‘bij associatie toegekende’ kenmerken, zodat geen verschil in behandeling wordt gecreëerd in vergelijking met directe discriminatie. Voor de betekenis van beide termen kan verwezen worden naar de toelichting ervan bij directe discriminatie.

Naast deze algemene rechtvaardigingstoets die voor alle beschermde criteria geldt, wordt een alternatieve rechtvaardigingsgrond voorzien voor indirect onderscheid op grond van handicap (dit naar analogie met artikel 2, b, ii, van Richtlijn 2000/78/EG). Als blijkt dat geen redelijke aanpassingen mogelijk zijn in een concrete situatie (omdat de aanpassingen onredelijk zouden zijn), kan ook geen indirecte discriminatie worden vastgesteld.

In het decreet wordt ervoor gekozen de burger niet alleen te beschermen tegen discriminatie gebaseerd op een van de klassieke Europeesrechtelijke kenmerken – geslacht, ras en etniciteit, godsdienst en overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid – maar ook tegen discriminatie gebaseerd op andere criteria.

De optie van een volledig open lijst van beschermde kenmerken werd niet weerhouden omdat dit tot een onaanvaardbare mate van rechtsonzekerheid zou leiden. In bepaalde internationale instrumenten wordt weliswaar een dergelijke open lijst gehanteerd. Deze verdragen zijn echter alleen van toepassing in de relatie overheid–burger (verticaal), en in beginsel niet in

de relatie tussen burgers onderling (horizontaal). De horizontale werking van het onderhavige decreet vereist dat het voor de rechtsonderhorige op voorhand duidelijk is wat geldt als verboden gedrag. Van de overheid kan wel verlangd worden dat zij een verbod van discriminatie op eender welke grond in acht neemt, de burger daarentegen moet weten op welke gronden hij – in bepaalde omstandigheden – geen onderscheid mag maken.

De lijst met beschermde kenmerken vindt zijn oorsprong, behalve in de geïmplementeerde Europese antidiscriminatie-richtlijnen in een aantal internationale mensenrechtenverdragen, meer bepaald het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), het Internationaal Verdrag voor Burgerlijke en Politieke Rechten (IVBPR), het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie (IVUR) en het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (Handvest). Verder werd gepoogd aansluiting te vinden bij de lijst van kenmerken uit de federale antidiscriminatiewetgeving.

De Raad van State meende in haar advies van 20 december 2007 dat verantwoord diende te worden waarom de kenmerken ‘eigendom’, ‘andere overtuiging’ en ‘nationale minderheid’, niet opgenomen werden in de lijst van beschermde kenmerken van artikel 15, §3. Het kenmerk ‘eigendom’, zoals voorzien in het IVBPR zit echter mee vervat in het ruimere kenmerk ‘vermogen’. Voor wat het kenmerk ‘andere overtuiging’ betreft, dat zowel in het IVBPR als in het EVRM is opgenomen, dient het volgende opgemerkt te worden: aangezien de notie ‘levensbeschouwing’ – conform de internationale rechtspraak – ruim dient ingevuld te worden, omvat het ook de notie ‘andere overtuiging’, waardoor een aparte vermelding hiervan niet vereist is. Voor wat ten slotte het kenmerk ‘nationale minderheid’ betreft, wordt het niet opnemen ervan in de lijst van beschermde kenmerken als volgt verantwoord. Het behoren tot een nationale minderheid beperkt zich niet tot een louter objectief element – het gemeenschappelijke bezit van een taal, geloof of etnische gegevens –, maar omvat daarnaast een subjectief element: de wil om samen voort te zetten wat de eigenheid van de groep uitmaakt. Deze beschouwing doet echter niets af aan het praktische probleem dat zou bestaan om ‘het behoren tot een nationale minderheid’ op te nemen als extra en apart criterium in het decreetaal antidiscriminatierecht. Een voorbeeld kan dit praktische probleem illustreren: in het recht van de Raad van

Europa (Kaderverdrag over de bescherming van de nationale minderheden) worden de inwoners van de Duitstalige Gemeenschap van België, de Romazigeuners en de joden beschouwd als ‘nationale minderheden’. Wat de eerste groep betreft, rechtvaardigt het taalkundige aspect deze kwalificatie. Wat de tweede groep betreft, is het veeleer het etnische aspect; wat de derde groep betreft, veeleer het religieuze aspect. Het Europees Gemeenschapsrecht, en de Vlaamse regelgeving die het tracht te weerspiegelen, vatten de taalkundige (soepele regeling), etnische (zeer strenge regeling) en religieuze (strenge regeling) discriminatie niet op dezelfde manier op. Bijgevolg zou het opnemen van ‘het behoren tot een nationale minderheid’ als een volwaardige juridische categorie met een volwaardige en unieke regeling, leiden tot een juridisch onbevredigend vergelijk.

In het licht van deze overwegingen is de Vlaamse Regering dan ook van oordeel dat de keuze van de kenmerken die in het onderhavige ontwerp van decreet zijn opgenomen, voldoende beantwoordt aan een objectieve en redelijke rechtvaardiging, zodat deze niet als discriminerend zou worden beoordeeld door het Grondwettelijk Hof indien deze keuze voor het Grondwettelijk Hof zou worden betwist.

Bovendien dient er op gewezen te worden dat het slachtoffer van een verschil in behandeling dat gebaseerd zou zijn op een ander kenmerk dan diegene die expliciet in de lijst zijn opgenomen, daarom niet verstoken blijft van elke juridische bescherming. Eerst en vooral zou dit verschil in behandeling eventueel kunnen worden geanalyseerd als een indirecte discriminatie gebaseerd op één van de in het ontwerp van decreet opgenomen kenmerken. In dit verband kan ter illustratie verwezen worden naar de talrijke situaties die het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft beschouwd als indirecte discriminaties op basis van geslacht (onderscheid tussen voltijdse en deeltijdse werknemers enzovoort) of op basis van nationaliteit (onderscheid dat wordt gemaakt naargelang de plaats van het behalen van het diploma; de plaats waar beroepservaring wordt opgedaan enzovoort). Bovendien moet eraan worden herinnerd dat de civielrechtelijke theorie van het rechtsmisbruik in haar laatste ontwikkelingen als basis kan dienen voor het bestraffen van gedragingen die in de horizontale verhoudingen discriminaties uitmaken die worden verboden door een internationale norm met een open lijst van discriminatiecriteria (zie in het bijzonder, Kh. Brussel (Vordering tot staking) 6 november 1998, Jaarboek Handelspraktijken, 1998,

p. 649 en nota Y. Montangie). In de verticale verhoudingen wordt deze subsidiaire bescherming gewoon gewaarborgd door de artikelen 10 en 11 van de Grondwet of door artikel 14 van het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens, die discriminatie op een niet-limitatieve basis verbieden.

In wat volgt wordt voor elk afzonderlijk beschermd kenmerk aangegeven aan welke wetteksten dit kenmerk en haar formulering in hoofdzaak ontleend zijn (voor veel gronden zijn evenwel meerdere bronnen, die hier niet allemaal genoemd worden):

- geslacht (artikel 14 EVRM; artikel 26 IVBPR en artikel 2 Richtlijn 76/207);
- leeftijd (artikel 1 Richtlijn 2000/78);
- seksuele geaardheid (artikel 1 Richtlijn 2000/78);
- burgerlijke staat (artikel 14 EVRM en artikel 4, 4°, federale antidiscriminatiewet);
- geboorte (artikel 14 EVRM en artikel 26 IVBPR);
- vermogen (artikel 14 EVRM en artikel 26 IVBPR);
- geloof of levensbeschouwing (artikel 1 Richtlijn 2000/78 en artikel 4, 4°, federale antidiscriminatiewet);
- politieke overtuiging (artikel 14 EVRM en artikel 26 IVBPR);
- taal (artikel 14 EVRM, artikel 26 IVBPR);
- gezondheidstoestand (artikel 4, 4°, federale antidiscriminatiewet);
- handicap (artikel 1 Richtlijn 2000/78 en artikel 4, 4°, federale antidiscriminatiewet);
- fysieke of genetische eigenschap (artikel 4, 4°, federale antidiscriminatiewet en artikel 4 Handvest);
- sociale positie (artikel 14 EVRM en artikel 26 IVBPR; de term ‘positie’ wordt verkozen om verwarring met de grond ‘afkomst’ uit het IVUR te vermijden);

- nationaliteit (artikel 4, 4°, federale antiracismewet);
- zogenaamd ras (artikel 4, 4°, federale antiracismewet);
- huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming (artikel 1, 1°, IVUR).

Wat de discriminatiegrond ‘handicap’ betreft, wordt volgende definitie gehanteerd: “elk langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren”. Dit is de definitie die opgenomen is in artikel 2, 2°, van het Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. In het kader van het onderhavige decreet mag ‘een persoon met een handicap’ evenwel niet worden verondersteld te (moeten) voldoen aan de criteria om ingeschreven te zijn bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.

Met het kenmerk ‘geboorte’ wordt onder meer verwezen naar de familiale context waarin een kind geboren wordt, bijvoorbeeld het geboren worden in een gezin met twee partners van hetzelfde geslacht.

Wat de discriminatiegrond ‘gezondheidstoestand’ betreft, wordt niet alleen de huidige of toekomstige gezondheidstoestand bedoeld, maar ook de gezondheidstoestand uit het verleden.

Paragraaf 4 bepaalt dat een ongunstige behandeling op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap wordt gelijk gesteld met een (directe) ongunstige behandeling op grond van geslacht. Dit is noodzakelijk in het kader van de Europese verplichtingen van België (zie in het bijzonder artikel 4, §1, a, van de Richtlijn 113/2004, alsook H.v.J., 177/88, arrest Dekker van 8 november 1990).

Paragraaf 5 bepaalt dat ook een ongunstige behandeling op grond van transseksualiteit wordt gelijk gesteld met een (directe) ongunstige behandeling op grond van geslacht. Dit is noodzakelijk in het kader van de Europese verplichtingen van België (zie inzake transseksualiteit H.v.J., C-13/94, arrest P/S van 30 april 1996).

Artikel 16

Dit artikel betreft intimidatie en seksuele intimidatie als vormen van discriminatie.

Paragraaf 1 van deze bepaling is gebaseerd op artikel 2, lid 3, van Richtlijn 2000/43/EG, artikel 2, lid 3, van Richtlijn 2000/78/EG, artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2002/73/EG en artikel 2, c, van Richtlijn 2004/113/EG.

Intimidatie is een verschijningsvorm van discriminatie in de zin van dit decreet. Om te kunnen spreken van intimidatie moet aan drie cumulatieve voorwaarden voldaan zijn: (1) het ongewenst gedrag moet tot doel of gevolg hebben dat de waardigheid van het slachtoffer wordt aangetast; (2) het ongewenst gedrag moet een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende atmosfeer in het leven roepen; en (3) het ongewenst gedrag moet verband houden met een discriminatiegrond.

Paragraaf 2 is gebaseerd op artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2002/73/EG en artikel 2, d, van Richtlijn 2004/113/EG.

Seksuele intimidatie is een verschijningsvorm van discriminatie in de zin van dit decreet. Er is sprake van seksuele intimidatie wanneer ongewenste gedragingen gesteld worden met een seksueel karakter. In tegenstelling tot wat het geval is voor gewone intimidatie in de zin van paragraaf 1 van dit artikel, is er reeds sprake van seksuele intimidatie indien de ongewenste handeling tot doel of als gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast. Daarbij dient niet afzonderlijk te worden aangetoond dat ten gevolge van het ongewenst gedrag een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Artikel 17

Artikel 17 is gebaseerd op artikel 2, lid 4, van Richtlijn 2000/43/EG, artikel 2, lid 4, van Richtlijn 2000/78/EG, artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2002/73/EG en artikel 4, lid 4, van Richtlijn 2004/113/EG.

Derden opdracht geven tot het stellen van discriminerende handelingen is een verschijningsvorm van discriminatie in de zin van dit decreet.

Artikel 18

De bepaling met betrekking tot redelijke aanpassingen is gebaseerd op artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG. Er wordt gekozen voor een formulering waarbij het concept van redelijke aanpassingen geïntegreerd wordt in het gebruikte discriminatieconcept en handhavings- en sanctieapparaat van het decreet. Het ontbreken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap is aldus een verschijningsvorm van discriminatie in de zin van dit decreet.

Voorbeelden van groepen die omwille van een langdurig en belangrijk participatieprobleem (cf. artikel 16, §3) nood kunnen hebben aan een redelijke aanpassing zijn mensen met een chronische ziekte, personen van kleine gestalte, personen die blind of slechtziend zijn, personen met autisme of dyslexie, mensen met een tetraplegie of meervoudige handicap.

Volgende overwegingen kunnen worden gemaakt bij de beoordeling van de vraag of een concrete maatregel als een ‘aanpassing’ in de zin van het decreet kan gekwalificeerd worden:

- Is de maatregel in kwestie doeltreffend, zodat de persoon met een handicap daadwerkelijk kan participeren?
- Maakt de maatregel een evenwaardige participatie van de persoon met een handicap mogelijk?
- Zorgt de maatregel ervoor dat de persoon met een handicap zelfstandig kan participeren?
- Waarborgt de maatregel de veiligheid van de persoon met een handicap?

Het weigeren van een welbepaalde redelijke aanpassing kan evenwel niet gemotiveerd worden met de verwijzing naar een slechts gedeeltelijke realisatie op het vlak van de evenwaardige of autonome participatie.

De onevenredigheid van de belasting die een aanpassing met zich brengt, kan worden beoordeeld in het licht van onder meer volgende indicatoren:

- de financiële impact van de aanpassing, waarbij rekening wordt gehouden met:
 - a) eventuele ondersteunende financiële tegemoetkomingen.

Hierbij dient benadrukt te worden dat deze tegemoetkomingen niet bij voorbaat de bovengrens uitmaken van wat redelijkerwijs kan worden vereist inzake redelijke aanpassingen;

- b) de financiële draagkracht van degene op wie de aanpassingsplicht rust;
- de organisatorische impact van de aanpassing;
- de te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door een of meer personen met een handicap;
- de impact van de aanpassing op de participatie van (een) daadwerkelijke of potentiële gebruiker(s) met een handicap;
- de impact van de aanpassing op de veiligheid en gebruiksmogelijkheden voor andere gebruikers;
- het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven;
- het verzuim van wettelijk of decretaal verplichte normen.

Voorbeelden van materiële maatregelen die een redelijke aanpassing kunnen uitmaken zijn het toegankelijk maken van de toegang tot een gebouw of het aanpassen van een arbeidspost. Voorbeelden van immateriële maatregelen die een redelijke aanpassing kunnen uitmaken zijn het begrijpelijk maken van informatie onder de vorm van brailleschrift of Vlaamse gebarentaal of het aanpassen van het uurrooster van een persoon met een handicap in functie van diens transportmogelijkheden.

Onder ‘bestaande maatregelen’ kunnen onder meer overheidssubsidies, de tussenkomst van fondsen voor sociale integratie van personen met een handicap inzake arbeidsaanpassingen of privaatrechtelijke maatregelen (zoals tussenkomsten van verzekeraars in aanpassingskosten of technische hulpmiddelen) worden verstaan.

Artikel 19

Artikel 19 omschrijft het toepassingsgebied van het onderhavige decreet slechts in algemene termen. Daarbij werd zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de terminologie die gehanteerd wordt in de EU-richtlijnen inzake gelijke behandeling. Er wordt dus geen opsomming gegeven van de concrete actuele Vlaamse bevoegdheden, zoals onderwijs, welzijn, ruimtelijke

ordening, media, wonen, mobiliteit enzovoort. Op die manier wenst de decreetgever de ruimte te laten voor een ruime interpretatie van zijn bevoegdheden, evenals voor eventuele toekomstige bevoegdheidsuitbreidingen.

Het begrip ‘overheidsinstanties’ is gebaseerd op de richtlijnen en verwijst naar alle overheden en andere lichamen met een publiekrechtelijk karakter.

Het punt 1° is gebaseerd op artikel 3, lid 1, a) en c), Richtlijn 2000/43/EG, artikel 3, lid 1, a) en c), Richtlijn 2000/78/EG en artikel 3, lid 1, a) en c), Richtlijn 2002/73/EG.

In de huidige stand van de staatshervorming zijn de gemeenschappen en de gewesten alleen bevoegd voor de arbeidsbetrekkingen (zoals omschreven in artikel 20, 1°) in het Vlaamse ambtenarenapparaat en in het onderwijs.

De gemeenschappen en gewesten zijn bevoegd om regelgeving uit te vaardigen in het kader van de arbeidsbetrekkingen binnen hun eigen administratie, meer bepaald: voor het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van de gemeenschappen en de gewesten afhangen (artikel 9 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (hierna: BWHI) en voor het statuut van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen (artikel 87 BWHI)).

In zijn meest recente advies, stelde de Raad van State met betrekking tot die voorgaande domeinen, dat het daarin “de bevoegde gemeenschaps- of gewestoverheid toe[komt] een beleid inzake niet-discriminatie te voeren en de voor de implementatie van Europese richtlijnen noodzakelijke bepalingen aan te nemen. De concretisering zelf van het beginsel van het verbod op enige directe of indirecte discriminatie valt immers onder elk van de bevoegde overheden doordat ze moet plaatshebben in de verschillende fasen van de arbeidsverhouding, dit wil zeggen bij de selectie en de aanwerving, tijdens het verloop van de beroepsloopbaan en op het einde ervan” (*Parl. St. Kamer*, 2006-07, nr. 51-2720/1, 86).

Voor wat het contractueel personeel betreft (in tegenstelling tot het statutair personeel) van de gemeenschappen en gewesten of van de instellingen en organismen die onder hun controle staan, kan worden geargumenteed dat de federale wetgever bevoegd

blijft op grond van zijn algemene bevoegdheid inzake het arbeidsrecht (cf. artikel 6, §1, VI, vijfde lid, 12°, BWHI). Alleen een beroep op de impliciete bevoegdheden overeenkomstig artikel 10 BWHI zou in dit verband een bevoegdheidsgrond kunnen opleveren. In de rechtsleer is er echter op gewezen dat de voorwaarden ter zake zeer restrictief zijn.

Over de bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten voor het regelen van de arbeidrelaties van hun eigen ambtenarij bestaan tegenstrijdige adviezen van de Raad van State (Vgl. het advies van 16 februari 1995 (*Parl. St. Kamer* 1998-99, nr. 2057/1, 35) en de adviezen van 11 februari 2004 (*St. Raad Franse Gemeenschap* 2003-04, nr. 543-1) en 25 maart 2004 (*St. Raad Waals Gewest* 2003-04, nr. 708/1)).

Wat de arbeidsbetrekkingen in het kader van het onderwijs betreft zijn de gemeenschappen principieel bevoegd op basis van artikel 127, §1, 2°, van de Grondwet. Volgens de rechtsleer geldt die bevoegdheid zowel voor statutair als voor contractueel personeel. Dit zou betekenen dat artikel 6, §1, VI, vijfde lid, 12°, BWHI met betrekking tot het arbeidsrecht niet toepasselijk is op het onderwijs.

Er bestaan in verband met de bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten voor de regeling van de arbeidsrelaties van het onderwijzend personeel weliswaar tegenstrijdige adviezen van de Raad van State (Vgl. het advies van 16 februari 1995 (*Parl. St. Kamer* 1998-99, nr. 2057/1, 35) en de adviezen van 11 februari 2004 (*St. Raad Franse Gemeenschap* 2003-04, nr. 543-1) en 25 maart 2004 (*St. Raad Waals Gewest* 2003-04, nr. 708/1)), maar het meest recente advies terzake lijkt de gemeenschappen en gewesten eenduidig de bevoegdheid terzake toe te kennen (*Parl. St. Kamer*, 2006-07, nr. 51-2720/1, 86).

Het punt 2° is gebaseerd op artikel 3, lid 1, b), Richtlijn 2000/43/EG, artikel 3, lid 1, b), Richtlijn 2000/78/EG en artikel 3, lid 1, b), Richtlijn 2002/73/EG.

De Europese richtlijnen vermelden de arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling niet uitdrukkelijk als een aspect van de werkingssfeer. Mogelijkerwijze kunnen zij onder de in artikel 20, 2°, vermelde begrippen “beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing” geplaatst worden. Om echter elke dubbelzinnigheid omtrent de toepasselijkheid van het decreet op de

arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling te vermijden, worden deze expliciet vermeld in artikel 20.

Het punt 3°, Vlaanderen is voor de arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling bevoegd op basis van artikel 4, 15° en 16°, BWHI (betreffende sociale promotie en beroepsomscholing en -bijscholing) en artikel 6, §1, IX, BWHI (betreffende de arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling).

Het punt 4° is gebaseerd op artikel 3, lid 1, e), Richtlijn 2000/43/EG.

Vlaanderen is voor dit element van de werkingssfeer bevoegd op basis van artikel 5, §1, I, BWHI. Overeenkomstig die bepaling horen het gezondheidsbeleid en de gezondheidsopvoeding tot de bevoegdheid van de gemeenschappen, met uitzondering van een aantal uitdrukkelijk vermelde aspecten.

Het punt 5° is gebaseerd op artikel 3, lid 1, g), Richtlijn 2000/43/EG.

Uit de voorbereidende werken van Richtlijn 2000/43/EG blijkt dat onder ‘onderwijs’ onder andere de toegang tot het gesubsidieerd onderwijs moet worden verstaan, evenals de verstrekking van studiebeurzen (cf. voorstel voor een richtlijn van de Raad houdende tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, COM (1999) 566 Def., 8). Overeenkomstig artikel 127, §1, 2, van de Grondwet behoren deze (en andere) aspecten van het onderwijs tot de bevoegdheden van de gemeenschappen.

Het punt 6° is gebaseerd op artikel 3, §1, h), Richtlijn 2000/43/EG en artikel 3, lid 1, 2004/113/EG.

De in Richtlijn 2004/113/EG gebruikte formulering is enigszins anders en bepaalt dat het verbod van discriminatie van toepassing is “op alle personen die goederen of diensten aanbieden die zonder onderscheid des persoons publiekelijk beschikbaar zijn met betrekking tot zowel de overheidssector als de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties en die buiten de privé- en de gezinssfeer worden aangeboden, alsmede op de in die context verrichte transacties”.

Het aanbod van goederen en diensten vormt geen eigenlijke bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten. De bevoegdheid voor discriminatiebestrijding bij het aanbod van goederen en diensten wordt

bepaald door de aangelegenheid waarop dat aanbod betrekking heeft. Voorbeelden van gevallen waarvoor Vlaanderen bevoegd is, zijn: huisvesting (artikel 6, §1, IV, BWHI); het energiebeleid (artikel 6, §1, VI, BWHI); het vervoer (artikel 6, §1, X, BWHI) en culturele diensten (artikel 4 BWHI).

Het punt 7° is gebaseerd op artikel 3, lid 1, f), Richtlijn 2000/43/EG.

In de voorbereidende werken bij de Richtlijn 2000/43/EG worden sociale voordelen gedefinieerd als voordelen van economische of culturele aard die in de lidstaten door overheidsdiensten of privé-organisaties worden toegekend. Als voorbeelden worden vermeld: tariefreducties voor het openbaar vervoer, toegang tot culturele of andere manifestaties tegen verlaagde prijs en gesubsidieerde maaltijden in scholen voor kinderen uit gezinnen met een laag inkomen (cf. voorstel voor een richtlijn van de Raad houdende tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, COM (1999) 566 Def., 8). Een ander voorbeeld van een sociaal voordeel is de kinderbijslag (cf. H.v.J. 13 mei 1998, Martinez Sala, C-85/96, Jur. 1998, I-2691).

Net zoals het geval is voor het aanbieden van goederen en diensten (zie artikel 20, 6°), vormen ‘sociale voordelen’ geen eigenlijke bevoegdheid. Tot wiens bevoegdheid de regeling van die voordelen behoort, hangt af van de aangelegenheid waarop zij betrekking hebben.

Het punt 8° is gebaseerd op artikel 6, §1, 8°, Genderwet, artikel 5, § 1, 8°, Antiracismewet en Antidiscriminatiewet (oud artikel 2, §4, 6de streepje, Wet 25 februari 2003).

De toegang tot en de deelname aan een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die buiten de privé-sfeer worden aangeboden, vormt geen eigenlijke bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten. Wie bevoegd is voor discriminatiebestrijding op dit vlak, wordt bepaald door de aangelegenheid waarop de activiteit betrekking heeft.

Voorbeelden van zaken die onder dit toepassingsgebied zouden vallen, zijn onder meer:

- een ‘algemene’ activiteit van een buurtvereniging waarbij personen van allochtone origine niet worden toegelaten;

- ‘algemene’ activiteiten georganiseerd door een bepaalde politieke partij, waarbij personen van een andere partij niet worden toegelaten;
- ‘een algemene’ culturele activiteit georganiseerd door een stad, waarbij de toegankelijkheid voor personen met een handicap onvoldoende voorzien is.

Daarmee gaat het in die gevallen nog niet noodzakelijk om discriminatie: dat hangt af van de concrete omstandigheden.

Met de laatste alinea van artikel 19 wordt verduidelijkt dat voor wat de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, punt 1° tot en met 3°, betreft, het onderhavige decreet slechts geldt indien het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt niet van toepassing is.

Artikel 20

Artikel 20 bevat een ‘vrijwaringsclausule’ die bepaalt dat het decreet een minder gunstige behandeling die wordt opgelegd door of krachtens een ander decreet, of uit de toepassing van een ander decreet voortvloeit, niet in vraag stelt. De draagwijdte van deze ‘vrijwaringsclausule’ moet goed begrepen worden. Ze heeft uitsluitend tot doel te vermijden dat elke gerechtelijke instantie ervan uitgaat dat het over de macht beschikt om de verenigbaarheid na te gaan van de algehele bestaande of toekomstige decretale regelgeving met het verbod op discriminatie zoals het voortvloeit uit dit decreet, met de bedoeling er bijvoorbeeld uit af te leiden dat dit decreet impliciet deze of gene decretale bepaling heeft afgeschaft. Dit zou immers leiden tot een grote rechtsonzekerheid. De bedoeling van de ‘vrijwaringsclausule’ is deze rechtsonzekerheid te vermijden, ook en vooral voor diegenen wiens opdracht erin bestaat decretale bepalingen die een dergelijke minder gunstige behandeling opleggen, uit te voeren. Anderzijds heeft deze clausule geenszins tot doel of tot gevolg te laten verstaan dat een onderscheid dat zou worden opgelegd door of krachtens een bestaand decreet, of uit de toepassing ervan zou voortvloeien, vrijgesteld zou zijn van enig verwijt in het licht van het principe van gelijkheid of non-discriminatie dat wordt gewaarborgd door de Grondwet, het internationaal recht inzake mensenrechten of het primaire of afgeleide gemeenschapsrecht. Evenmin heeft de vrijwaringsclausule tot gevolg dat dergelijk onderscheid opgelegd door

of krachtens een decreet, of voortvloeiend uit de toepassing ervan, op onweerlegbare wijze vermoed wordt om conform te zijn aan het gelijkheidsbeginsel. Het spreekt immers voor zich dat de rechter zal moeten blijven weigeren een decreet toe te passen dat een onderscheid in behandeling oplegt dat indruist tegen het internationaal recht inzake mensenrechten of het primaire of afgeleide gemeenschapsrecht, of een prejudiciële vraag zal moeten stellen aan het Grondwettelijk Hof als er een betwisting opduikt inzake de verenigbaarheid van dit verschil in behandeling met de artikelen 10, 11 en 11bis van de Grondwet.

Artikel 21

Dit artikel is gebaseerd op artikel 2, §7, van de Richtlijn 76/207 (gewijzigd door 2002/73) en artikel 4, §2, van de Richtlijn 113/2004.

Dit artikel bepaalt een algemene uitzondering voor bepalingen betreffende de bescherming van zwangerschap en het moederschap. Deze bepalingen kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie, maar zijn daarentegen een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Artikel 22

Dit artikel is gebaseerd op artikel 6, lid 1, Richtlijn 2000/78/EG.

Voor de grond leeftijd geldt dat ‘elk’ rechtstreeks onderscheid objectief en redelijk verantwoordbaar is, als het doel van het gemaakte onderscheid legitiem is en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en relevant zijn en niet verder gaan dan nodig om het gestelde doel te bereiken. De opgenomen lijst van ongelijke behandelingen die gerechtvaardigd kunnen zijn is niet-exhaustief.

Artikel 23

Deze bepaling is gebaseerd op het systeem van Richtlijn 2000/43/EG. Volgens dat systeem is rechtstreeks onderscheid op basis van ras en etniciteit (hier omschreven als “zogenamd ras, huidskleur, afkomst,

etnische of nationale afstamming”), buiten de sfeer van arbeid en beroep (artikel 20, 1° tot 3°), nooit objectief en redelijk verantwoordbaar. De wezenlijke en bepalende beroepsvereiste geldt niet voor de gezondheidszorg, het onderwijs, de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn, met inbegrip van huisvesting.

Artikel 24

Artikel 24 betreft de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten en is gebaseerd op artikel 4, lid 1, Richtlijn 2000/43/EG en artikel 4, lid 1, 2000/78/EG.

Op het vlak van arbeid en beroep zoals omschreven in artikel 20, 1° tot 3°, geldt dat een rechtstreeks onderscheid gebaseerd op geslacht, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, handicap, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming alleen objectief en redelijk verantwoordbaar is wanneer het gemaakte onderscheid een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaakt. Het gemaakte onderscheid moet bovendien een legitiem doel hebben en voldoen aan de vereisten van evenredigheid.

Voorbeelden van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten zijn sterk afhankelijk van enerzijds de discriminatiegrond waarom het gaat en anderzijds de specifieke professionele context waarom het gaat. Inzake zogenaamd ras zijn voorbeelden denkbaar uit de mode- en cosmeticawereld (bijvoorbeeld bij make-up reclames modellen gebruiken met een specifieke huidskleur) of uit de wereld van kunst en toneel (bijvoorbeeld het vragen van een zwarte acteur voor de rol van Martin Luther King of een Indiër voor Gandhi). Inzake geslacht kan het dan weer onder meer gaan om ‘gevoelige’ beroepen (bijvoorbeeld de opvang van misbruikte vrouwen), de sportwereld enzovoort.

De in artikel 25 omschreven gronden (geslacht, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, handicap, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming) hebben dezelfde inhoudelijke draagwijdte als de – enigszins afwijkend geformuleerde – gronden in de Europese richtlijnen (geslacht, ras en etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap en seksuele geaardheid).

Artikel 25

Artikel 25 betreft positieve actie en is gebaseerd op artikel 5 Richtlijn 2000/43, artikel 7, lid 1, Richtlijn 2000/78/EG en artikel 2, lid 8, Richtlijn 2002/73/EG.

Met deze definitie wordt tevens tegemoet gekomen aan de door het Grondwettelijk Hof gestelde voorwaarden voor positieve actie. Overeenkomstig de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof zijn maatregelen van positieve actie enkele toegelaten wanneer (1) een kennelijke ongelijkheid bestaat, (2) het verdwijnen van die kennelijke ongelijkheid als een te bevorderen doelstelling wordt aangewezen, (3) de maatregelen van tijdelijke aard zijn, dat wil zeggen dat zij verdwijnen wanneer het beoogde doel eenmaal is bereikt, en tenslotte (4) mogen deze maatregelen niet onnodig andermans rechten beperken (cf. o.a. Grondwettelijk Hof nr. 9/94, 27 januari 1994, B.6.2; Grondwettelijk Hof nr. 157/2004, 6 oktober 2004, B.76-79).

Aldus zijn, naast de overheid, ook private actoren gerechtigd om maatregelen van positieve actie te nemen. Hierbij dienen deze actoren uiteraard ook rekening te houden met de vier hierboven vermelde voorwaarden, gesteld door het Grondwettelijk Hof.

Artikel 26

Paragraaf 1 van artikel 26 verklaart bepalingen die rechtstreeks of onrechtstreeks in strijd zijn met dit decreet, nietig. Zij is gebaseerd op artikel 14, b), Richtlijn 2000/43/EG, artikel 16, b), Richtlijn 2000/78/EG, artikel 2, b), Richtlijn 2002/73/EG en artikel 13, b), Richtlijn 2004/113/EG.

Deze burgerrechtelijke bepaling, die normaal gezien tot de residuaire federale bevoegdheid behoort, diende toch door de Vlaamse decreetgever genomen te worden omdat krachtens artikelen 5 en 14 van de federale antidiscriminatiewet de vergelijkbare bepalingen van die wet niet gelden ten aanzien van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten vallen. Een correcte omzetting van de Europese richtlijnen maakt een dergelijke bepaling bijgevolg noodzakelijk voor de uitoefening van de Vlaamse bevoegdheid inzake de bestrijding van discriminatie. Ofschoon de aangelegenheid zich leent tot een gedifferentieerde regeling, geeft de Vlaamse overheid er de voorkeur aan de federale regeling integraal over te nemen. Bijgevolg is de weerslag van de betrokken bepaling voor de federale bevoegdheid nihil.

De bepaling verklaart meer bepaald twee typen bepalingen nietig. Ten eerste bepalingen die strijdig zijn met het decreet. Een tweede type nietige bepalingen, betreft bepalingen die erin voorzien dat contracterende partijen op voorhand zouden afzien van de rechten die het decreet juist waarborgt. De nietigheid

van het eerste type bepalingen zou immers anders omzeild kunnen worden door het opnemen van een bepaling van het tweede type. Om dit te voorkomen worden dergelijke bepalingen ook nietig verklaard.

Paragraaf 2 betreft de definitie van het begrip ‘bepalingen’ zoals voorzien in de relevante artikelen uit de genoemde richtlijnen. Het betreft bijgevolg ook ‘bestuursrechtelijke bepalingen’. Het is hierbij geenszins de bedoeling afbreuk te doen aan de exclusieve bevoegdheid op dit punt van de Raad van State, noch aan de bijhorende procedureregels of aan de bevoegdheid van de gewone rechter op grond van artikel 159 van de Grondwet. Op basis van dit artikel zal de gewone rechter, net als in andere omstandigheden, de als nietig te beschouwen bestuursrechtelijke bepalingen niet mogen toepassen in de concrete zaak, die voor hem aanhangig is.

Artikel 27

Artikel 27 voert – naar het voorbeeld van de federale wetgever – een systeem in van forfaitaire schadevergoedingen, als optioneel alternatief voor een vergoeding volgens ‘gemeen recht’. In het verleden is gebleken dat de toepassing van het gemeen recht van de contractuele en buitencontractuele civiele verantwoordelijkheid slachtoffers van discriminatie in onvoldoende mate de mogelijkheid biedt om daadwerkelijk een vergoeding te krijgen voor de schade die hij of zij heeft geleden.

De invoering van forfaitaire vergoedingen voor de geleden schade zou twee voordelen bieden. Ze zou de procedure in beginsel inkorten: niets zal de stakingsrechter voortaan beletten om zelf de persoon die de discriminatie ‘begaan’ heeft te veroordelen tot een dergelijke schadevergoeding; Een tweede voordeel betreft het feit dat een dergelijke ‘forfaitarisering’ het slachtoffer uitzicht biedt op een daadwerkelijke vergoeding in plaats de symbolische euro, waartoe rechtbanken anders veelal geneigd blijken te zijn.

De invoering van een dergelijke vergoeding voldoet aan de verplichting uit de gemeenschapsrichtlijnen tot het invoeren van “doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties”.

Tenslotte is het zo dat het slachtoffer vrij blijft om met behulp van het gemeenrechtelijk aansprakelijkheidsrecht de vergoeding na te streven van de daadwerkelijke of integrale schade die hij heeft geleden.

De schadevergoeding (forfaitair dan wel integraal) staat voorts enkel open voor het slachtoffer zelf en niet voor belangengroepen of organen die gemachtigd zijn op te treden in rechte.

1° Ingeval van discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen dient een werkgever als forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade een bedrag te betalen dat overeenkomt met zes maanden bruto beloning.

Wanneer de werkgever evenwel kan aantonen dat het slachtoffer ook bij afwezigheid van discriminatie niet aangenomen of geselecteerd zou zijn geweest, kan hij slechts tot het betalen van een vergoeding die overeenkomt met drie maanden bruto beloning veroordeeld worden.

Het onderscheid wordt verklaard door de vaststelling dat het in het laatste geval ‘slechts’ gaat om (een vergoeding voor) een ‘gemiste kans’, terwijl het eerste geval (een vergoeding voor) een daadwerkelijk gemiste arbeidsbetrekking betreft.

2° Buiten de gevallen bedoeld in 1°, is 650 euro het bedrag dat de verweerder dient te betalen wanneer deze een in hoofde van de rechter gewekt vermoeden van discriminatie niet kan weerleggen, maar wel kan aantonen dat de ongunstige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; 1300 euro is het bedrag dat de verweerder dient te betalen wanneer deze een in hoofde van de rechter gewekt vermoeden van discriminatie niet kan weerleggen, en niet kan aantonen dat de ongunstige behandeling ook in de afwezigheid van discriminatie getroffen zou zijn.

Artikel 28

Bij toepassing van artikel 10 BWHI bepaalt artikel 28 de specifieke bevoegdheids- en procedureregels inzake de stakingsvordering naar aanleiding van de bepalingen van dit decreet. Het artikel is globaal gebaseerd op artikel 25 Genderwet, artikel 18 Antiracismewet en artikel 20 Antidiscriminatiewet (oud artikel 19, §1 en §2, en artikel 22 van de wet van 25 februari 2003).

Het doel van de stakingsvordering als voorzien in paragraaf 1 is om zeer snel een einde te kunnen maken aan discriminerend gedrag. Het stakingsbevel kan gericht zijn tegen elke overtreder van het decreet.

Om de sanctiemogelijkheden van de voorzitter uit te breiden wordt hem, in paragraaf 2, net als het geval is in de nieuwe federale wetgeving terzake, de mogelijkheid gegeven forfaitaire schadevergoedingen op te leggen wanneer hij het bestaan van een discriminatie vaststelt.

Deze procesrechtelijke bepalingen, die normaal gezien behoren tot de residuaire federale bevoegdheid, dienden toch door de Vlaamse decreetgever genomen te worden omdat krachtens artikelen 5 en 14 van de federale antidiscriminatiewet de vergelijkbare bepalingen van die wet niet gelden ten aanzien van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid vallen van de gemeenschappen en gewesten. Gezien alle vier de betrokken richtlijnen de lidstaten verplichten in sancties te voorzien die doeltreffend, evenredig en afschikkend zijn en maatregelen te nemen opdat deze sancties effectief worden toegepast, dient besloten te worden dat dergelijke bepalingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de Vlaamse bevoegdheid inzake het bestrijden van discriminatie. Ofschoon de aangelegenheid zich leent tot een gedifferentieerde regeling, geeft de Vlaamse overheid er de voorkeur aan de federale regeling integraal over te nemen. Bijgevolg is de weerslag van de betrokken bepalingen voor de federale bevoegdheid nihil.

In paragraaf 3, lid 1, wordt de mogelijkheid geboden van aanplakking en/of bekendmaking van het vonnis of de samenvatting ervan. Dit wordt gezien als een belangrijk wapen tegen het (plegen of) voortduren van discriminaties. De openbaarmaking zoals voorzien in deze bepaling kan verschillende vormen aannemen al naargelang hetgeen de rechter opportuun acht en zij komt voor kosten van de overtreder.

Het tweede lid van paragraaf 3 voert een doelmatigheidsbeperking in die aangeeft dat de bekendmaking een eerder remediërend dan repressief karakter heeft.

Bij toepassing van artikel 10 BWHI voorziet paragraaf 4, lid 1, erin dat de vordering tot staken wordt ingesteld en behandeld ‘zoals’ in kort geding. Dit impliceert dat de vordering verloopt volgens de vormen van het kort geding, zoals bepaald in de regels van artikelen 148 tot 149 GW en artikelen 1035-1041 Gerechtelijk Wetboek. In de vordering zelf spreekt de voorzitter van de rechtbank zich evenwel ten gronde uit over de vraag of de bepalingen van het decreet al

dan niet zijn overtreden, zodat de vordering in wezen met een kort geding verder niets uitstaande heeft.

Leden 5 en 6 van paragraaf 4 vormen een uitzondering op het adagium ‘le criminel tient le civil en état’. Dit gezien de dringende aard van veel discriminatiezaken

Met betrekking tot lid 7 dient opgemerkt te worden dat met de zinsnede “zonder enige zekerheidsstelling” verwezen wordt naar borgtocht, kantonnement, consignaties of enige andere vorm van zekerheidsstelling.

Artikel 29

Bij toepassing van artikel 11 BWHI herbevestigt artikel 29 de algemene regel (ex artikel 1385bis Gerechtelijk Wetboek) dat iedere rechter, op vordering van een van de partijen, een dwangsom kan opleggen indien aan de hoofdveroordeling niet voldaan wordt. Hierbij gelden onverkort de algemene regels en beperkingen op het opleggen van een dwangsom (ex 1385bis Gerechtelijk Wetboek).

Dit artikel is geïnspireerd door artikel 24 Genderwet, artikel 19 Antidiscriminatiewet en artikel 17 Antiracismewet (oud artikel 20 van de wet van 25 februari 2003).

Deze procesrechtelijke bepaling, die normaal gezien behoort tot de residuaire federale bevoegdheid, diende toch door de Vlaamse decreetgever genomen te worden omdat krachtens artikelen 5 en artikel 14 van de federale Antidiscriminatiewet de vergelijkbare bepalingen van die wet niet gelden ten aanzien van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid vallen van de gemeenschappen en gewesten. Gezien allevier de betrokken richtlijnen de lidstaten verplichten in sancties te voorzien die doeltreffend, evenredig en afschikkend zijn en maatregelen te nemen opdat deze sancties effectief worden toegepast, dient besloten te worden dat een dergelijke bepaling noodzakelijk is voor de uitoefening van de Vlaamse bevoegdheid inzake het bestrijden van discriminatie. Ofschoon de aangelegenheid zich leent tot een gedifferentieerde regeling, geeft de Vlaamse overheid er de voorkeur aan de federale regeling integraal over te nemen. Bijgevolg is de weerslag van de betrokken bepaling voor de federale bevoegdheid nihil.

Artikel 30

Artikel 30 bestraft het “aanzetten tot haat, geweld en directe discriminatie”. De vereiste inzake het moreel element die het Grondwettelijk Hof aangaande een vrijwel identieke bepaling uit de Wet van 25 februari 2003 stelde, is uitdrukkelijk in de strafbaarstelling opgenomen (‘de bijzonder wil om zulks te doen’; zie: Grondwettelijk Hof 157/2004, B.51).

Wat de aard van de discriminatie betreft waartoe wordt aangezet, gaat het om ‘opzettelijke discriminatie’; waarbij discriminatie dus ook kan verwijzen naar ‘indirecte discriminatie’ (alook naar de andere verschijningsvormen). In zijn arrest van 6 oktober 2004 heeft het Grondwettelijk Hof aangegeven dat alleen de strafrechtelijke bestraffing van opzettelijke discriminatie kon worden toegelaten (Grondwettelijk Hof 157/2004, B.53-56). Het Hof concludeerde dat de strafrechtelijke sanctionering van indirecte discriminatie niet was toegestaan. De regering deelt het uitgangspunt van het Grondwettelijk Hof: uitsluitend het aanzetten tot ‘opzettelijke’ discriminatie komt in aanmerking voor strafrechtelijke sanctionering. Artikel 31 bepaalt zulks dan ook uitdrukkelijk. Aanzetten tot indirecte discriminatie kan evenwel naar het oordeel van de regering in sommige gevallen wel degelijk opzettelijk zijn.

Artikel 31

Artikel 31 voorziet in de strafbaarstelling van discriminaties die worden begaan bij de ambtsuitoefening door een ambtenaar. Het is strafbaar voor iedere openbare officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbare gezag of van de openbare macht om discriminatie te bedrijven in de uitoefening van zijn ambt wegens een of meerdere van de beschermde kenmerken. Zowel discriminatie ten aanzien van een persoon als ten aanzien van een groep, gemeenschap of de leden ervan wordt strafbaar gesteld. Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, en zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven. Indien openbare officieren of ambtenaren beticht worden van daden van discriminatie te hebben bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt, en indien zij beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad in voorkomend geval te doen ophouden en de schul-

dige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd. Het is dus aan de (hiërarchische) verantwoordelijke om – indien hij beweert dat zijn bevel, toelating of vergemakkelijking van de (discriminatoire) daden bij verrassing is verkregen – een einde te maken aan de gewraakte daad en om de schuldige aan te geven. Indien de bewuste persoon dat nalaat, wordt hij zelf vervolgd.

Artikel 32

Met artikel 32 wordt een strafbaarstelling ingevoerd voor personen die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, de staking van een discriminatoire gedrag beveelt.

Artikel 33

Artikel 33 bepaalt dat artikel 33 van het Strafwetboek kan worden toegepast ten aanzien van de daders van de misdrijven voorzien in de voorgaande artikelen.

Artikel 34

Artikel 34 bepaalt dat alle bepalingen van het eerste boek van het Strafwetboek, inclusief hoofdstuk VII en artikel 85, van toepassing zijn.

Artikel 35

Artikel 35 regelt de verschuiving van de bewijslast.

Artikel 8, lid 1, Richtlijn 2000/43, artikel 10, lid 1, Richtlijn 2000/78, Richtlijn 97/80 EG, en artikel 9, lid 1, Richtlijn 2004/113/EG vereisen dat in juridische discriminatiezaken er een verschuiving mogelijk wordt gemaakt van de bewijslast. Deze verschuiving wordt essentieel geacht, daar het bewijs van discriminatie in de praktijk vaak zeer moeilijk is.

Deze procesrechtelijke bepaling, die normaal gezien behoort tot de residuaire federale bevoegdheid, diende toch door de Vlaamse decreetgever genomen te worden omdat krachtens artikelen 5 en 14 van de federale antidiscriminatiewet de vergelijkbare bepalingen van die wet niet gelden ten aanzien van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid vallen van de gemeenschappen en gewesten. Gezien

allevier de betrokken richtlijnen een omkering van de bewijslast opleggen in alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures, dient besloten te worden dat een dergelijke bepaling noodzakelijk is voor de uitoefening van de Vlaamse bevoegdheid inzake het bestrijden van discriminatie. Ofschoon de aangelegenheid zich leent tot een gedifferentieerde regeling, geeft de Vlaamse overheid er de voorkeur aan de federale regeling integraal over te nemen. Bijgevolg is de weerslag van de betrokken bepaling voor de federale bevoegdheid nihil.

De verschuiving vindt plaats indien een persoon die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te zijner aanzien benadeeld acht, of een van de in artikelen 39 en 40 genoemde instellingen, organen of verenigingen, feiten aanvoert die een vermoeden van discriminatie kunnen wekken. Indien dit het geval is, dan verschuift de bewijslast en is het aan de verweerder om te weerleggen dat er sprake was van discriminatie, of minstens te bewijzen dat zijn gedraging objectief en redelijk te verantwoorden viel of dat de situatie van de personen die vergeleken worden, niet vergelijkbaar is (C. Bayart, *Discriminatie tegenover differentiatie. Arbeidsverhoudingen na de discriminatiewet. Arbeidsrecht na de Europese ras- en kaderrichtlijn*, Brussel, De Boeck & Larcier, 2004, 340-341; D. De Prins, S. Sottiaux en J. Vrielink, *Handboek discriminatierecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, nrs. 1381-1385).

Deze bepaling maakt tevens duidelijk dat de verdeling van de bewijslast niet uitsluitend geldt voor de in dit decreet uitdrukkelijk voorziene procedures, maar bijvoorbeeld ook in het kader van vorderingen tot schadevergoedingen wegens schendingen van het discriminatieverbod opgenomen in dit decreet (met uitzondering uiteraard van strafprocedures).

Paragrafen 2 en 3 van verduidelijken het principe van de omkering van de bewijslast uit paragraaf 1, rekening houdende met de rechtspraak van het Hof van Justitie, teneinde een kader vast te leggen dat de rechter in staat stelt het bestaan van een discriminatie te vermoeden, waardoor de bewijslast ten laste van de verweerder wordt gelegd.

De formulering is overgenomen uit de federale wetgeving terzake.

Artikel 36

Artikel 36 organiseert in algemene zin de bescherming tegen represailles en is gebaseerd op artikel 9 Richtlijn 2000/43/EG en artikel 10 Richtlijn 2004/113/EG.

Paragraaf 1 van dit artikel voorziet in een bescherming tegen zogenaamde ‘represaillemaatregelen’ en victimisatie. De bedoeling van deze bescherming is om bescherming te bieden tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als reactie op een melding, klacht of procedure met betrekking tot discriminatie in de zin van het decreet. Een dergelijke bescherming wordt vereist door artikel 9 Richtlijn 2000/43/EG, artikel 11 Richtlijn 2000/78/EG, artikel 7 Richtlijn 2002/73/EG en artikel 10 Richtlijn 2004/113/EG.

De concrete vorm van het artikel is gebaseerd op artikel 21 Genderwet, artikel 14 Antiracismewet en artikel 16 Antidiscriminatiewet (oud artikel 21 van de Wet van 25 februari 2003).

In paragraaf 2 wordt verduidelijkt wat verstaan wordt onder een klacht en dit om tegemoet te komen aan de vraag van de SERV en de Commissie Diversiteit om het decreet op dit punt meer af te stemmen op de federale wetten.

Teneinde te voorzien in een effectieve bescherming tegen represailles en victimisatie bepaalt paragraaf 3 dat de bewijslast in twee gevallen rust op de persoon die de nadelige maatregelen trof.

Het eerste geval betreft de situatie waarin een persoon binnen een periode van twaalf maanden volgend op een melding of klacht over discriminatie op basis van dit decreet nadelige maatregelen treft ten aanzien van degene die deze melding of klacht heeft ingediend. De term ‘melding’ wordt in ruime zin begrepen. Het kan dus onder meer ook interne klachtprocedures betreffen, of meldingen die gemaakt worden bij de organen in de zin van artikel 39 of artikel 42 of bij de instellingen en verenigingen in de zin van artikel 40.

Het tweede geval betreft de situatie waarin een persoon nadelige maatregelen treft ten aanzien van een persoon die een rechtsovereenkomst heeft ingesteld op basis van dit decreet. In dat geval beslaat de bescher-

ming de volledige termijn van de vordering zelf, met inbegrip van drie maanden volgend op het in kracht van gewijsde gaan van de rechterlijke beslissing.

Artikel 37

De bescherming tegen represailles zoals vereist in de richtlijnen (cf. supra artikel 36) strekt zich ook uit tot degenen die een benadeelde vertegenwoordigen of die in zijn voordeel getuigen. Artikel 37 breidt de bescherming als geboden door artikel 36 dan ook uit tot deze categorieën van personen.

Artikel 38

Artikel 38 regelt het toezicht op de uitvoering van het decreet (en op de eventuele uitvoeringsbesluiten) door ambtenaren aan te wijzen door de Vlaamse Regering. Het aanwijzen van dergelijke toezichthoudende ambtenaren kan een belangrijke bijdrage leveren tot de effectiviteit van de handhaving van het decreet en de rechtsbescherming van de burger.

De bepaling is geïnspireerd op artikel 38, §1, Genderwet, artikel 34 Antiracismewet en artikel 32, §1, Antidiscriminatiewet (oud artikel 17 Wet van 25 februari 2003).

Artikel 39

Europa vereist de oprichting van organen voor de bevordering van gelijke behandeling. In artikel 39 wordt in de aanwijzing van dergelijke organen voorzien. De aangewezen instellingen kunnen op grond van §1 optreden in rechte in de geschillen waartoe het decreet aanleiding kan geven. Deze bevoegdheid is belangrijk teneinde de feitelijke toepassing ervan te waarborgen.

Gelet op het feit dat Vlaanderen niet bevoegd is om een federale instelling, zoals bijvoorbeeld het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, de bevoegdheid en de opdracht te geven om in rechte op te treden, dient – om uitvoering te geven aan dit artikel – een samenwerkingsakkoord afgesloten te worden waarbij een dergelijke federale instelling hervormd wordt tot een interfederale instelling

in de zin van artikel 92bis, §1, BWHI of waarbij een dergelijke interfederale instelling wordt opgericht.

De bijkomende vereiste van toestemming uit §1, tweede lid, dient om te voorkomen dat de instellingen of organen zouden kunnen overgaan tot een rechtsvordering tegen de belangen in van natuurlijke personen of rechtspersonen die zich het slachtoffer achten van discriminatie, bijvoorbeeld wanneer het slachtoffer zelf geen herstel vraagt.

De uitdrukkelijk genoemde bevoegdheden in §2, 1° tot 3°, worden vereist door Richtlijn 2000/43/EG (artikel 13) en Richtlijn 76/207/EEG (artikel 8bis).

Artikel 40

De verschillende Europese richtlijnen vereisen dat de lidstaten ervoor zorgen dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, die een rechtmatig belang hebben dat de richtlijnen worden nageleefd, namens of ter ondersteuning van de klager (met zijn toestemming) gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen, met het oog op de naleving van de uit de richtlijnen voortvloeiende verplichtingen (artikel 7, lid 2, Richtlijn 2000/43/EG, artikel 9, lid 2, Richtlijn 2000/78/EG, artikel 6, lid 3, Richtlijn 2002/73/EG en artikel 8, lid 3, Richtlijn 2004/113/EG).

Dit artikel zet deze verplichting om overeenkomstig de bestaande Vlaamse en Belgische regelgeving: de concrete vorm van de bepaling en de opgenomen organisaties en verenigingen zijn ontleend aan bestaande bepalingen terzake in de Vlaamse en federale wetgeving.

Gelet op het hierboven aangehaalde principe dat door een welbepaalde overheid opgerichte instellingen enkel kunnen handelen in het bevoegdheidsdomein van deze overheid, en Vlaanderen dus niet bevoegd is om een federale instelling de bevoegdheid te geven om in rechte op te treden in Vlaamse beleidsdomeinen, kan het huidige federale Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding niet op basis van artikel 40 in rechte optreden.

De voorwaarde van vijf jaar rechtspersoonlijkheid, zoals bijvoorbeeld voorzien in het decreet van 8 mei

2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, zoals gewijzigd door het decreet van 9 maart 2007, is door de Europese Commissie bekritiseerd als zijnde te restrictief. Vandaar dat gekozen wordt de vereiste periode van rechtspersoonlijkheid te verlagen tot 3 jaar.

De bijkomende vereiste van toestemming uit de derde paragraaf dient om te voorkomen dat de verenigingen in kwestie zouden kunnen overgaan tot een rechtsvordering tegen de belangen in van natuurlijke personen of rechtspersonen die zich het slachtoffer achten van discriminatie, bijvoorbeeld wanneer het slachtoffer zelf geen herstel vraagt.

Artikel 41

Eén centraal orgaan kan nooit voldoende laagdrempelig zijn om op het terrein in Vlaanderen discriminaties te bestrijden. Een performant gelijkebehandelingsbeleid vraagt een voldoende fijnmazig netwerk van instanties die dicht bij de burger en zowel proactief als reactief discriminaties bestrijden. Daarom wordt met artikel 41 voorzien in de mogelijkheid om, binnen de perken van de beschikbare begrotingskredieten, in de Vlaamse centrumsteden een ‘gelijkebehandelingsbureau’ te erkennen en te subsidiëren. De keuze voor een geografische organisatie van deze gelijkebehandelingsbureaus impliceert geen keuze tegen andere, reeds bestaande of toekomstige, meldpunten van discriminatie, georganiseerd rond welbepaalde beschermde kenmerken of rond bepaalde onderdelen van het materieel toepassingsgebied. Vanzelfsprekend dienen precieze afspraken gemaakt te worden met het oog op een goede samenwerking tussen deze verschillende actoren.

Artikel 42

Artikel 42 somt in algemene termen de opdrachten van gelijkebehandelingsbureaus op. Het gaat om het ontwikkelen van preventieve acties, het stimuleren van een lokaal gelijkebehandelingsbeleid, het verlenen van bijstand aan slachtoffers, het onderhandelen of organiseren van een onderhandeling en/of het organiseren van een bemiddeling met het oog op het stopzetten van het discriminerende gedrag en op een niet-gerechtelijke afwikkeling van meldingen over discriminatie. Het bovenstaande impliceert overigens niet dat in alle gevallen eerst een oplossing

dient gezocht te worden via bemiddeling alvorens men verdere, al dan niet gerechtelijke, stappen kan ondernemen. Om deze opdrachten tot een goed einde te brengen zullen de gelijkebehandelingsbureaus ook een netwerk van lokale diensten en organisaties moeten uitbouwen. Ten slotte dienen zij aan de Vlaamse Regering en de betrokken gemeenten te rapporteren over de uitvoering van hun opdracht.

De Vlaamse Regering dient deze opdrachten en de werking van de gelijkebehandelingsbureaus verder te concretiseren en aan te vullen.

Artikel 43

Bij toepassing van artikel 10 BWHI voert artikel 43 een wijziging door aan artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek waarmee bepaald wordt dat de arbeidsrechtbank kennis kan nemen van geschillen over discriminatie in de zin van dit decreet.

Artikel 44

Bij toepassing van artikel 10 BWHI voert artikel 44 een wijziging door aan artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek waarmee bepaald wordt dat de arbeidsrechtbank kennis kan nemen van geschillen over discriminatie in de zin van dit decreet.

Artikel 45

Bij toepassing van artikel 10 BWHI voert artikel 45 een wijziging door aan artikel 585 van het Gerechtelijk Wetboek waarmee bepaald wordt dat de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg op verzoekschrift uitspraak doet over de vorderingen tot staking en over eventuele maatregelen van openbaarmaking, bij toepassing van artikel 29 van dit decreet.

Artikel 46

Bij toepassing van artikel 10 BWHI voert artikel 46 een wijziging door aan artikel 587bis van het Gerechtelijk Wetboek waarmee bepaald wordt dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank uitspraak doet over de vorderingen tot staking en over eventuele maatregelen van openbaarmaking, bij toepassing van artikel 29 van dit decreet.

Artikel 47

Bij toepassing van artikel 10 BWHI voert artikel 47 een wijziging door aan artikel 588 van het Gerechtelijk Wetboek waarmee bepaald wordt dat de voorzitter van de rechtbank van koophandel op verzoekschrift uitspraak doet over de vorderingen tot staking en over eventuele maatregelen van openbaarmaking, bij toepassing van artikel 29 van dit decreet.

Artikel 48

Gezien de rapportageverplichting bepaald in artikel 14 is het Decreet van 13 mei 1997 houdende de opvolging van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, overbodig geworden. Het wordt dan ook opgeheven.

Artikel 49

Deze bepaling regelt de inwerkingtreding van het decreet.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

*De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale
Economie en Gelijke Kansen,*

Kathleen VAN BREMPT

VOORONTWERP VAN DECREET

VOORONTWERP VAN DECREET

houdende een kader
voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Dit decreet schept een kader voor het Vlaamse gelijkekansenbeleid. Daarnaast creëert het decreet een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie met betrekking tot de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest.

Artikel 3

Bij dit decreet worden de volgende Europese richtlijnen omgezet:

- 1° 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;
- 2° Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- 3° Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;
- 4° Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

Dit decreet geeft uitvoering aan volgende verdragen:

- 1° Verdrag 7 maart 1966 inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie;
- 2° Verdrag 18 december 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen.

HOOFDSTUK II

Doelstellingen

Artikel 4

Het Vlaamse gelijkebehandelings- en gelijkekansenbeleid heeft tot doel:

- 1° het bewerkstelligen van een tolerante samenleving waarin verschillen tussen personen erkend en gewaardeerd worden;
- 2° het bestrijden en voorkomen van discriminatie;
- 3° het creëren van de voorwaarden opdat eenieder volwaardig kan participeren aan de Vlaamse samenleving;
- 4° het bewerkstelligen van gelijke kansen van sociale groepen die geconfronteerd worden met achterstellingen of uitsluiting.

Artikel 5

§1. Het Vlaamse gelijkekansenbeleid wil een bijdrage leveren aan het bewerkstelligen van gelijke kansen. Het levert die bijdrage door:

- 1° achterstellings- en uitsluitingsmechanismen die verband houden met de kenmerken, vermeld in artikel 15, §3, zichtbaar te maken, hun impact te voorkomen, te verminderen of weg te werken, en de totstandkoming van nieuwe vergelijkbare mechanismen te voorkomen;
- 2° evenwichtige participatie in alle maatschappelijke domeinen te stimuleren;
- 3° vooroordelen te bestrijden en te voorkomen;
- 4° deskundigheid met betrekking tot achterstellings- en uitsluitingsmechanismen in de zin van punt 1° te bevorderen;
- 5° met het oog op gelijke kansen steun te verlenen aan de verruiming van het draagvlak voor de activiteiten vermeld in punt 1° tot en met 4°.

§2. Het Vlaamse gelijkekansenbeleid onderneemt daarbij prioritair activiteiten die erop gericht zijn gelijke kansen te bewerkstelligen:

- 1° ongeacht geslacht;
- 2° ongeacht seksuele geaardheid;

- 3° ongeacht handicap;
- 4° door de integrale toegankelijkheid te bevorderen van infrastructuur die voor een publiek toegankelijk is;
- 5° ongeacht zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of etnische of nationale afstamming, geloof of levensbeschouwing;
- 6° ongeacht leeftijd.

HOOFDSTUK III

Het Vlaamse gelijkekansenbeleid

AFDELING I

Uitgangspunten

Artikel 6

Het Vlaamse gelijkekansenbeleid in de zin van artikel 5, §2, is een gecoördineerd en samenhangend beleid. Voor de uitvoering van dat beleid voorziet de Vlaamse Regering in:

- 1° de voorbereiding en uitvoering van het verticale en horizontale gelijkekansenbeleid;
- 2° het uitwerken van maatregelen en acties in de diverse beleidsdomeinen;
- 3° de ondersteuning van en coördinatie tussen beleidsdomeinen;
- 4° het uitwerken van maatregelen en acties, overeenkomstig de resoluties van de vierde Wereldvrouwenconferentie, die van 4 tot 14 september 1995 te Peking heeft plaatsgehad.

AFDELING II

Organisatie van het horizontale gelijkekansenbeleid

Artikel 7

De Vlaamse Regering stelt binnen negen maanden na haar aantreden de strategische en operationele doelstellingen vast, waarmee op elk beleidsdomein de doelstellingen van het gelijkekansenbeleid, zoals omschreven in artikel 5, §2, zullen worden ingevuld.

Artikel 8

Per beleidsdomein wordt minstens een strategische doelstelling geformuleerd die betrekking heeft op de voorwaarde, vermeld in artikel 5, §2, 1°.

Artikel 9

Binnen zes maanden nadat de Vlaamse Regering de strategische en operationele doelstellingen heeft vastgelegd, wordt een geïntegreerd actieplan opgesteld.

Dat actieplan omvat minstens:

- 1° de beschrijving van de geformuleerde strategische en operationele doelstellingen binnen elk beleidsdomein;
- 2° een analyse per beleidsdomein van de maatschappelijke context waarbinnen die doelstellingen gerealiseerd moeten worden;
- 3° de concrete acties;
- 4° het tijdpad, opgesteld voor de uitvoering van die acties;
- 5° de opgave van de indicatoren waarmee de voortgang wordt gemeten;
- 6° de ingezette middelen en instrumenten.

Artikel 10

Het actieplan wordt tweejaarlijks geactualiseerd. Die actualisering omvat minstens:

- 1° een analyse per beleidsdomein van de maatschappelijke ontwikkelingen, die relevant zijn voor het gelijk-kansenbeleid;
- 2° een beschrijving per beleidsdomein van de voortgang van de acties, en de eventuele bijsturingen;
- 3° de nieuwe acties binnen elk beleidsdomein, met opgave van het tijdpad en de indicatoren.

Artikel 11

§1. Binnen de administratieve diensten van de Vlaamse overheid wordt een commissie opgericht met als opdracht:

- 1° toe te zien op de coherentie, synergie en coördinatie van het gelijkkansenbeleid in de zin van artikel 5, §2;
- 2° het geïntegreerde actieplan, vermeld in artikel 9, op te stellen;
- 3° de acties van de verschillende beleidsdomeinen op elkaar af te stemmen;
- 4° de impact van de acties te analyseren;
- 5° het actieplan te evalueren;
- 6° het actieplan te actualiseren.

§2. De Vlaamse Regering stelt de commissie samen en bepaalt de werking ervan. Ten hoogste twee derde van de leden van die commissie zijn van hetzelfde geslacht.

§3. De Vlaamse Regering belast een of meer personeelsleden van de administratieve diensten van de Vlaamse overheid met een coördinerende opdracht.

§4. De commissie rapporteert jaarlijks aan de Vlaamse Regering over de realisatie en de voortgang van het gevoerde beleid.

§5. De Vlaamse Regering kan de opdracht van de commissie, vermeld in §1, en de rapportageverplichting, vermeld in §4, concretiseren en aanvullen.

Artikel 12

De Vlaamse Regering geeft opdracht aan alle Vlaamse ministeries, intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid en extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid, om:

- 1° het gelijkekansenbeleid in de zin van artikel 5, §2, binnen hun beleidsdomein voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren;
- 2° de nodige initiatieven te nemen om actoren die specifiek zijn voor het beleidsdomein in kwestie en actoren die specifiek zijn voor het gelijkekansenperspectief in de zin van artikel 5, §2, aan dit beleid te laten participeren;
- 3° minstens een vertegenwoordiger voor te dragen om te zetelen in de commissie, vermeld in artikel 11.

Artikel 13

De Vlaamse Regering brengt tweejaarlijks verslag uit aan het Vlaams Parlement over het gevoerde gelijkekansenbeleid, zoals bepaald in artikel 5.

HOOFDSTUK IV

Het Vlaamse gelijkebehandelingsbeleid

AFDELING I

Vormen van discriminatie

Artikel 14

Tenzij anders is vermeld, wordt in dit decreet onder discriminatie verstaan:

- 1° directe discriminatie;
- 2° indirecte discriminatie;
- 3° intimidatie;
- 4° seksuele intimidatie;

5° opdracht geven tot discrimineren;

6° het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Artikel 15

§1. Er is sprake van directe discriminatie als iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van een of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende, beschermde kenmerken, tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn.

§2. Er is sprake van indirecte discriminatie als een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen met een beschermd kenmerk in vergelijking met andere personen kan benadelen, tenzij:

- die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn;
- in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

§3. De beschermde kenmerken zijn geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

§4. Een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap wordt gelijkgesteld met een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht.

§5. Een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van transseksualiteit wordt gelijkgesteld met een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht.

Artikel 16

§1. Er is sprake van intimidatie in geval van ongewenst gedrag dat verband houdt met een of meer van de kenmerken, vermeld in artikel 15, §3, en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

§2. Er is sprake van seksuele intimidatie als 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 als een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Artikel 17

Een opdracht tot het discrimineren van personen op grond van een of meer van de kenmerken, vermeld in artikel 15, §3, wordt beschouwd als een discriminatie in de zin van dit decreet.

Artikel 18

Het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap vormt een discriminatie in de zin van dit decreet. Een aanpassing is een concrete maatregel, van materiële of immateriële aard, die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap neutraliseert. Als een redelijke aanpassing wordt beschouwd, de aanpassing die geen onevenredige belasting betekent, of waarvan de belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen.

AFDELING II

Toepassingsgebied

Artikel 19

Binnen de grenzen van de aan de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest toegewezen bevoegdheden is elke vorm van discriminatie verboden, zowel in de overheidssector, als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, met betrekking tot:

- 1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;
- 2° de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;
- 3° de arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling;
- 4° de gezondheidszorg;
- 5° het onderwijs;
- 6° het aanbod van, de toegang tot, de levering en het genot van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn – al dan niet tegen betaling –, met inbegrip van huisvesting;
- 7° de sociale voordelen;
- 8° de toegang tot en de deelname aan een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die buiten de privésfeer worden aangeboden.

Voor de arbeidsbetrekkingen in de zin van punt 1° tot en met 3° gelden de bepalingen van dit decreet niet in de gevallen van discriminatie vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, zoals gewijzigd bij het decreet van 9 maart 2007.

Artikel 20

§1. Een situatie waarbij iemand op grond van een of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende, beschermde kenmerken, minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discrimi-

minatie die door dit decreet verboden wordt als die situatie wordt voorzien door of krachtens een decreet, of voortvloeit uit de toepassing ervan.

§2. Een situatie waarbij een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze iemand met een beschermd kenmerk kan benadelen, geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie die door dit decreet verboden wordt als die situatie wordt voorzien door of krachtens een decreet, of voortvloeit uit de toepassing ervan.

§3. Een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie die door dit decreet verboden wordt als die weigering voorzien is door of krachtens een decreet, of voortvloeit uit de toepassing ervan.

§4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder een decreet ook een wet verstaan die een situatie, zoals bepaald in §1 tot en met 3, voorziet, in aangelegenheden die thans tot de bevoegdheid van de gewesten of gemeenschappen behoren.

AFDELING III

Bijzondere bepalingen

Artikel 21

De bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie en worden door dit decreet onverlet gelaten.

Artikel 22

Als iemand op grond van leeftijd ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, punt 1^o tot en met 3^o, is er sprake van een discriminatie in de zin van artikel 15, §1, tenzij die ongunstige behandeling objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

- 1^o het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
- 2^o de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
- 3^o de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de functie in kwestie, of gebaseerd op de noodzaak van een redelijk aantal arbeidsjaren voorafgaand aan pensioering.

Artikel 23

Als iemand op grond van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of etnische of nationale afstamming ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op de gebieden vermeld in artikel 19, 4°, 5°, 6° en 7°, is er sprake van directe discriminatie in de zin van artikel 15, §1.

Artikel 24

Als iemand op grond van geslacht, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, handicap, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, 1° tot en met 3°, is er sprake van een directe discriminatie in de zin van artikel 15, §1, tenzij een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin die worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, en op voorwaarde dat het doel legitiem is en het vereiste pertinent, noodzakelijk en proportioneel is.

AFDELING IV

Positieve actie

Artikel 25

Dit decreet belet niet dat om volledige gelijkheid te waarborgen, tijdelijk specifieke maatregelen worden gehandhaafd of getroffen om een kennelijke ongelijkheid te compenseren die verband houdt met geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, of een combinatie van die kenmerken, voor zover die maatregelen objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn.

AFDELING V

Sancties en procedures

Artikel 26

§1. De bepalingen die strijdig zijn met dit decreet en de bepalingen volgens welke een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door dit decreet gewaarborgd worden, zijn nietig.

§2. Onder bepalingen in de zin van §1 worden verstaan, bestuursrechtelijke bepalingen, bepalingen, opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten of reglementen, en de bepalingen, opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten.

Artikel 27

§1. In geval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de gevallen, vermeld in §2, moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in §2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In het laatstgenoemde geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§2. De forfaitaire schadevergoeding, vermeld in §1, wordt als volgt bepaald:

- 1° als het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, 1° tot en met 3°, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de brutobeloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning. Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, 1° tot en met 3°, echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie, vastgesteld in artikel 26, wordt de forfaitaire schadevergoeding vastgesteld volgens de bepalingen van punt 2°;
- 2° in alle overige gevallen wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade, geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, vastgesteld op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de verweerder niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of wegens andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Artikel 28

§1. Op verzoek van de persoon die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie of op verzoek van een van de organen, verenigingen of organisaties, vermeld in artikel 39 en 40, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naargelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van dit decreet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

§2. Op verzoek van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank de forfaitaire schadevergoeding, vermeld in artikel 27, §2, aan het slachtoffer toekennen.

§3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. De overtreder moet de kosten daarvan dragen.

Die maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden als ze ertoe kunnen bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§4. De vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Ze wordt ingesteld bij verzoekschrift, dat in vier exemplaren wordt neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan die griffie.

Het verzoekschrift vermeldt de volgende gegevens:

- 1° de dag, de maand en het jaar;

- 2° de voornamen en de achternaam, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;
- 4° het onderwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank waarschuwt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen op zijn vroegst drie dagen en uiterlijk acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafrecht.

Als een vordering tot staking is ingesteld van feiten die bij de strafrechter aanhangig gemaakt zijn, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing genomen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

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

Artikel 29

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan of de organen in de zin van artikel 39, of van een van de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 40, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom als aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385bis tot en met 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 30

Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

- 1° hij die in de omstandigheden, vermeld in artikel 444 van het Strafwetboek, met de bijzondere wil om zulks te doen, aanzet tot opzettelijke discriminatie, haat of geweld jegens een persoon wegens een of meer van de beschermde kenmerken in de zin van artikel 15, §3;
- 2° hij die in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, met de bijzondere wil om zulks te doen, aanzet tot opzettelijke discriminatie, haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een of meer van de beschermde kenmerken in de zin van artikel 15, §3.

Artikel 31

Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft, ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens een of meer van de beschermde kenmerken.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een of meer van de beschermde kenmerken.

Als de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Als de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van discriminatie bevoelen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad in voorkomend geval te doen ophouden en de schuldige aan te geven, anders worden zij zelf vervolgd.

Als een van de bovengenoemde daden van discriminatie is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en personen die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Artikel 32

Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft, elke persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 28 werd gewezen.

Artikel 33

In geval van een inbreuk op artikel 30, 31 of 32, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Artikel 34

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven, vermeld in dit decreet.

AFDELING VI

Bewijs

Artikel 35

§1. Als een persoon of een van de instellingen, organen of verenigingen, vermeld in artikel 39 en 40, in een burgerrechtelijke procedure voor een bevoegd gerecht de schending inroept van dit decreet en feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.

§2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd kenmerk kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een of meer welbepaalde beschermde kenmerken, onder meer via verschillende, los van

elkaar staande meldingen, die bij het orgaan of de organen in de zin van artikel 39, of bij een van de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 40, werden gedaan;

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstiger behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd kenmerk kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid;

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid;

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

AFDELING VII

Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Artikel 36

§1. Als door of ten voordele van een persoon een melding wordt gedaan of een procedure wordt ingesteld, die gericht is op het doen naleven van dit decreet, dan mogen zij die het voorwerp zijn van die melding of procedure geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van die persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan die melding of procedure.

§2. De bewijslast van die redenen rust op de persoon die de nadelige maatregelen trof, als die maatregelen worden getroffen binnen twaalf maanden na de melding. De bewijslast rust eveneens op de persoon die de nadelige maatregelen trof als de nadelige maatregelen werden getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van de rechterlijke beslissing.

§3. Als ten aanzien van een persoon, in strijd met §1, nadelige maatregelen worden getroffen, dan verzoekt die persoon of de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 40 tot opheffing of intrekking van die maatregelen.

Het verzoek wordt gedaan met een aangetekende brief binnen dertig dagen na de dag waarop de nadelige behandeling zich heeft voorgedaan. De persoon die de nadelige maatregelen trof, moet zich binnen dertig dagen na de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De persoon die de nadelige maatregelen trof, moet die maatregelen opheffen of intrekken en degene ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, vergoeden voor de periode waarin die laatste aan de maatregelen onderworpen was.

§4. Als de nadelige maatregelen na het verzoek, vermeld in §3, niet worden opgeheven of ingetrokken, en als er geoordeeld werd dat de nadelige behandeling indruist tegen de bepalingen van §1, dan moet de persoon die de maatregelen trof aan de persoon ten aanzien van wie de maatregelen getroffen werden een vergoeding betalen die, naar keuze van de eerste persoon, gelijk is aan de forfaitaire schadevergoeding, vermeld in artikel 27, §2, 2°, hetzij gelijk is aan de schade die de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen werden getroffen, heeft geleden. In het laatstgenoemde geval moet de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, de omvang van de geleden schade bewijzen.

§5. De persoon die de nadelige maatregelen getroffen heeft, is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, of de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 40, het verzoek, vermeld in §3, moet indienen:

- 1° als het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie die het voorwerp uitmaakten van de melding, bewezen acht;
- 2° als de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, de rechtsverhouding verbreekt met de persoon die de nadelige maatregelen trof, omdat het gedrag van de laatstgenoemde in strijd is met de bepalingen van §1, wat volgens eerstgenoemde een reden is om de rechtsverhouding zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;
- 3° als de persoon die de nadelige maatregelen trof, de rechtsverhouding heeft beëindigd om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan die dringende reden voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van §1.

Artikel 37

Personen die een slachtoffer van discriminatie vertegenwoordigen of in zijn voordeel getuigen tijdens een procedure, gericht op het doen naleven van dit decreet, genieten dezelfde bescherming als die, vermeld in artikel 36.

Artikel 38

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van de federale politie houden de door de Vlaamse Regering aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Artikel 39

§1. De Vlaamse Regering wijst een of meer organen aan die in rechte kunnen optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de organen, vermeld in het eerste lid, pas ontvankelijk als ze bewijzen dat ze handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

§2. De organen, vermeld in §1, zijn voor de beschermde kenmerken waarvoor ze bevoegd zijn, eveneens bevoegd voor:

- 1° het verlenen van onafhankelijke bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun meldingen of klachten over discriminatie;
- 2° het verrichten van onafhankelijke studies over discriminatie;
- 3° het publiceren van onafhankelijke verslagen en het doen van aanbevelingen over elk onderwerp dat met discriminatie verband houdt.

Artikel 40

§1. Als afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen instellingen van openbaar nut en verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid hebben en die zich op de datum van de feiten sedert ten minste drie jaar in hun statuten tot doel hebben gesteld, de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden in rechte optreden in alle geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven.

§2. In alle geschillen op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, punt 1° tot en met 3°, waartoe dit decreet aanleiding kan geven, kunnen de volgende verenigingen en organisaties in rechte optreden:

- 1° de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- 2° de representatieve organisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 3° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

§3. Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de instellingen, verenigingen en organisaties, vermeld in §1 en §2, pas ontvankelijk als ze bewijzen dat ze handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

AFDELING VIII

Gelijkebehandelingsbureaus

Artikel 41

§1. De Vlaamse Regering kan in de steden, vermeld in artikel 4 van het decreet van 13 december 2002 tot vaststelling van de regels inzake de werking en de verdeling van het Vlaams Stedenfonds, en in het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad, binnen de beschikbare begrotingskredieten, gelijkebehandelingsbureaus erkennen en subsidiëren.

§2 De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden en procedures voor erkenning en subsidiëring van de gelijkebehandelingsbureaus en de betrokkenheid van de gemeenten. De Vlaamse Regering bepaalt eveneens de verdere voorwaarden en procedure voor intrekking van de erkenning.

Artikel 42

§1. Het gelijkebehandelingsbureau heeft als opdrachten:

- 1° het ontwikkelen van preventieve acties;
- 2° de lokale overheden en maatschappelijke sectoren te stimuleren om een beleid te voeren dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van discriminatie;

- 3° het verlenen van bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de niet-gerechtelijke afwikkeling van hun meldingen over discriminatie;
- 4° het onderhandelen of het organiseren van een onderhandeling met het oog op het stopzetten van het discriminerende gedrag en op een niet-gerechtelijke afwikkeling van meldingen over discriminatie;
- 5° het organiseren van een bemiddeling met het oog op het stopzetten van het discriminerende gedrag en op een niet-gerechtelijke afwikkeling van meldingen over discriminatie;
- 6° het uitbouwen van een netwerk van diensten en organisaties met het oog op samenwerking en doorverwijzing bij de behandeling van meldingen over discriminatie;
- 7° het rapporteren aan de Vlaamse Regering en de betrokken gemeenten over de meldingen van discriminatie.

§2. De Vlaamse Regering concretiseert de opdrachten en de werking van de gelijkebehandelingsbureaus en vult die verder aan.

HOOFDSTUK IV

Slotbepalingen

Artikel 43

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een punt 18°, dat luidt als volgt:

“18° van geschillen over discriminatie, in de zin van het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid [...]”.

Artikel 44

Artikel 581 van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 11°, dat luidt als volgt:

“11° de geschillen over discriminatie, in de zin van het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid [...]”.

Artikel 45

Artikel 585 van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 10°, dat luidt als volgt:

“10° over de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 29 van het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid [...]”.

Artikel 46

Artikel 587bis van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 3°, dat luidt als volgt:

“3° over de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 29 van het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid [...]”.

Artikel 47

Artikel 588 van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 15°, dat luidt als volgt:

“15° op de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 29 van het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid [...]”.

Artikel 48

Het decreet 13 mei 1997 houdende de opvolging van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad wordt opgeheven.

Artikel 49

Dit decreet treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van artikel 5, §2, 3°, 5° en 6°, en artikel 39. De Vlaamse Regering bepaalt de datum waarop deze bepalingen in werking treden.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen,

Kathleen VAN BREMPT

ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN

advies decreet houdende een kader
voor het Vlaamse Gelijkekansen-
en Gelijkebehandelingsbeleid

Sterk door overleg



SERV

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

Advies

*Over het decreet houdende een kader
voor het Vlaamse Gelijkekansen-
en Gelijkebehandelingsbeleid*

INHOUD

	Blz.
1. Situering en krachtlijnen	47
2. Advies.....	47
2.1. Het Vlaamse gelijkekansenbeleid	48
2.1.1 Afstemming geïntegreerd actieplan	48
2.1.2 Consultatie middenveldsorganisaties.....	48
2.1.3 Overleg binnen de Vlaamse overheid.....	48
2.1.4 Nood aan benchmarking	49
2.1.5 Prioritaire actiedomeinen.....	49
2.1.6 Strategische doelstellingen	49
2.1.7 Analyse en evaluatie van de acties	50
2.1.8 Entiteiten onder het ontwerpdecreet	50
2.1.9 Inwerkingtreding van artikel 5, §2, 3°, 5° en 6°, van het ontwerpdecreet	50
2.2. Het Vlaamse gelijkebehandelingsbeleid	51
2.2.1 Afstemming met andere decreten en wetten	51
2.2.2 Indicatoren voor de redelijkheid van een aanpassing	51
2.2.3 Lokale en provinciale overheden	51
2.2.4 Vrijwaringsclausule	51
2.2.5 Bevoegd orgaan	52
2.2.6 De gelijkebehandelingsbureaus	53
2.2.7 Sancties.....	54
2.2.8 Verenigingen en organisaties die in rechte kunnen optreden op het gebied van arbeidsbetrekkingen.....	54
3. Afzonderlijke standpunten.....	54
3.1.1 UNIZO, VOKA en VCSP0	55
3.1.1.1 Prioritaire actiedomeinen gelijkekansenbeleid.....	55
3.1.1.2 Rechtsbescherming	55
3.1.1.3 Bewijslast	56
3.1.2 ACV, ABVV, ACLVB en de vertegenwoordigende organisaties van de kansengroepen	57
3.1.2.1 Prioritaire actiedomeinen gelijkekansenbeleid.....	57
3.1.2.2 Rechtsbescherming	57
3.1.2.3 Bewijslast	58

1. Situering en krachtlijnen

Vlaams minister van Gelijke Kansen Kathleen Van Brempt vroeg op 24 juli 2007 advies over het voorontwerp van decreet houdende een kader voor het Vlaamse Gelijkekansen- en Gelijkebehandelingsbeleid. Dit voorontwerp werd door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurd op 19 juli 2007.

De SERV is ingegaan op de vraag van de minister naar een mondelinge toelichting van het dossier. Deze toelichting vond plaats op 10 september tijdens een bijeenkomst van de twee werkgroepen van de commissie Diversiteit en de werkgroep arbeidsmarkt van de SERV.

In het hierna volgende gezamenlijk advies van de SERV en de commissie Diversiteit wordt wat het *gelijkekansenbeleid* betreft aandacht gevraagd voor een goede afstemming met andere gelijkekansenplannen, voldoende consultatie van de middenveldsorganisaties, opname van gezondheidstoestand in de prioritaire actiedomeinen evenals uitbreiding van het begrip van integrale toegankelijkheid, voldoende garanties in verband met de formulering van strategische doelstellingen, nood aan benchmarking en een gelijktijdige inwerkingtreding van het beleid voor alle prioritaire kenmerken.

Inzake het *gelijkebehandelingsbeleid* wordt aandacht gevraagd voor een goede afstemming met andere wetten en decreten, een nieuw overleg over de indicatoren voor de redelijkheid van een aanpassing, duidelijkheid over de positie van de lokale en provinciale overheden, bijstelling van de vrijwaringsclausule en een doordachte uitbouw van het netwerk van de gelijkebehandelingsbureaus.

Op drie punten lopen de standpunten binnen de SERV en de commissie Diversiteit uiteen: de prioritaire actiedomeinen van het gelijkekansenbeleid (overweging om armoede al dan niet als extra domein toe te voegen), de rechtsbescherming en de bewijslast. Daarom worden voor deze drie items de afzonderlijke standpunten weergegeven van UNIZO, VOKA en VCSPO enerzijds en ACV, ABVV, ACLVB en de vertegenwoordigende organisaties van de kansengroepen anderzijds.

2. Advies

De SERV en de commissie Diversiteit kunnen zich vinden in de verdere uitbouw die met dit decreet aan het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid gegeven wordt. Hiermee komt Vlaanderen tegemoet aan de Europese richtlijnen uit 2000, 2002 en 2004.

In het ontwerpdecreet worden zowel de materie gelijke kansen als de materie gelijke behandeling behandeld. Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het belangrijk dat de koppeling van beide materies geen nadelige effecten oplevert voor één van de materies afzonderlijk (gedacht kan worden aan vertraging bij wijzigingen, onduidelijkheid met betrekking tot de verschillen tussen beide materies, verdringing van één materie door een andere).

In dit advies wordt eerst het luik 'gelijkekansenbeleid' besproken en vervolgens het luik 'gelijkebehandelingsbeleid'.

2.1. Het Vlaamse gelijkekansenbeleid

2.1.1 Afstemming geïntegreerd actieplan

De SERV en de commissie Diversiteit kunnen zich er in vinden dat het Vlaamse gelijkekansenbeleid verankerd wordt door middel van een geïntegreerd actieplan met strategische en operationele doelstellingen voor alle beleidsdomeinen. De SERV en de commissie Diversiteit vragen wel dat dit actieplan in voldoende mate wordt afgestemd met andere plannen inzake gelijke kansen, zowel op nationaal als internationaal vlak. Gedacht kan worden aan de Europese antidiscriminatie-acties, het Europees pact voor gendergelijkheid en ev. federale actieplannen. Ook met de bestaande Vlaamse beleidsdomeinspecifieke plannen moet er voldoende afstemming zijn.

2.1.2 Consultatie middenveldsorganisaties

Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het van groot belang dat dit actieplan in voldoende mate getoetst wordt bij de betrokken organisaties uit het middenveld. Ook bij de ontwikkeling van hun gelijkekansenbeleid dienen de verschillende beleidsdomeinen van de Vlaamse overheid de middenveldsorganisaties en gelijkekansenorganisaties die in hun domein actief zijn, waar relevant, te consulteren. Consultatie vindt bij voorkeur plaats via daartoe geëigende organen. Afhankelijk van de thematiek kan onder meer de commissie Diversiteit van de SERV worden ingeschakeld.

2.1.3 Overleg binnen de Vlaamse overheid

Ook binnen de Vlaamse overheid is overleg en samenwerking belangrijk. De SERV en de commissie Diversiteit willen er op wijzen dat de commissie die het gelijkekansenbeleid moet opvolgen, voldoende aansluiting moet vinden bij de andere commissies of organen binnen de Vlaamse overheid die zich eveneens over gelijke kansen buigen (bv. ICEM en de Commissie Emancipatiezaken).

2.1.4 Nood aan benchmarking

De SERV en de commissie Diversiteit vragen dat er in de uitbouw van het gelijkekansenbeleid voldoende aandacht zal worden besteed aan interne en externe benchmarking. Benchmarking is immers een goed beleidsinstrument in deze. Zowel binnen de beleidsdomeinen als ten opzichte van andere overheden/landen moeten praktijken met elkaar worden vergeleken en evoluties inzake gelijke kansen en gelijkekansenbeleid worden opgevolgd.

2.1.5 Prioritaire actiedomeinen

Wat de prioritaire actiedomeinen van het gelijkekansenbeleid betreft, vragen De SERV en de commissie Diversiteit om volgende aanpassingen aan te brengen:

- De term 'handicap' uitbreiden tot 'handicap of gezondheidstoestand' (art. 5, § 2, 3°). Ook personen met ernstige gezondheidsproblemen die niet onder de definitie van handicap vallen, hebben nood aan een gelijkekansenbeleid.
- Het begrip integrale toegankelijkheid ruimer definiëren. Integrale toegankelijkheid van infrastructuur zou moeten worden uitgebreid tot 'integrale toegankelijkheid van infrastructuur *én informatie*' (art. 5, § 2, 4°).
- 'Geloof of levensbeschouwing' apart vermelden en niet samen met 'ras, huidskleur, afkomst, of etnische of nationale afstamming'. Voor de SERV en de commissie Diversiteit verwijzen deze kenmerken naar twee verschillende uitsluitingsmechanismen die moeten worden meegenomen in de prioritaire actiedomeinen.

2.1.6 Strategische doelstellingen

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het goed dat er voor elk beleidsdomein minstens één strategische doelstelling rond geslacht moet worden geformuleerd. Geslacht is immers een kenmerk dat in elk beleidsdomein relevant is en niet over het hoofd mag worden gezien. De SERV en de commissie Diversiteit zijn evenwel van mening dat dit ook voor het kenmerk 'integrale toegankelijkheid' geldt. Daarom vragen ze om art. 8 te verruimen van 'geslacht' tot 'geslacht *én integrale toegankelijkheid*'. Daarbij willen de SERV en de commissie Diversiteit opmerken dat het uiteraard belangrijk is dat de beleidsdomeinen ook voor de andere kenmerken/kansengroepen nagaan welke strategische doelstellingen kunnen worden geformuleerd. Ook vragen de SERV en de commissie Diversiteit om de strategische en operationele doelstellingen die in het geactualiseerd strategisch plan voor het Vlaamse integratiebeleid zijn geformuleerd, te integreren in het actieplan dat in het ontwerpdecreet wordt voorzien.

2.1.7 Analyse en evaluatie van de acties

De commissie die het gelijkekansenbeleid opvolgt, zal onder meer instaan voor de analyse van de impact van de acties en de evaluatie van het actieplan (art. 11 § 1, 4° en 5°). De SERV en de commissie Diversiteit hechten veel belang aan een gedegen analyse en evaluatie van de acties en het plan. Zij willen er op wijzen dat goede indicatoren en meetsystemen hiervoor belangrijk zijn. Onder meer voor personen met een handicap of een chronische ziekte is dit geen evidente zaak. Het is dan ook van belang dat de minister van Gelijke Kansen zorgt voor bruikbare indicatoren en de nodige initiatieven neemt om een gedegen dataverzameling en – verwerking mogelijk te maken. Afstemming met andere, reeds bestaande meetsystemen is hierbij belangrijk.

2.1.8 Entiteiten onder het ontwerpdecreet

Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het belangrijk dat alle diensten van de Vlaamse overheid onder de regelgeving inzake het gelijkekansenbeleid vallen. Bij een aantal reeds bestaande regelgevingen is dit niet het geval. Zo vallen extern verzelfstandigde agentschappen van privaat recht en een aantal specifieke entiteiten niet onder het Besluit van 24 december 2004 over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Dit maakt onder meer dat zij niet verplicht zijn een gelijkekansen- en diversiteitsplan op te stellen.

In dit ontwerpdecreet worden de volgende categorieën van entiteiten expliciet genoemd: de Vlaamse ministeries, de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid en de extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid (art. 12). De SERV en de commissie Diversiteit vragen om ook de andere entiteiten van de Vlaamse overheid, die niet aan deze omschrijvingen voldoen, aan de lijst toe te voegen. Zo wordt gedacht aan de VRT (naamloze vennootschap van publiek recht) en de Strategische Adviesraden.

2.1.9 Inwerkingtreding van artikel 5, §2, 3°, 5° en 6° van het ontwerpdecreet

Voor SERV en de commissie Diversiteit is het aangewezen dat het gelijkekansenbeleid voor alle prioritaire kenmerken op hetzelfde moment van start kan gaan (cf. art. 49). De verschillende stappen in de organisatie van het gelijkekansenbeleid (art. 7-10) maken dat er tijd is tot aan het aantreden van de volgende Vlaamse Regering om de eerste strategische en operationele doelstellingen vast te leggen (uiterlijk negen maanden na het aantreden van de Vlaamse Regering) en vervolgens een actieplan op te stellen (uiterlijk zes maanden na het vastleggen van de doelstellingen).

2.2. Het Vlaamse gelijkebehandelingsbeleid

2.2.1 Afstemming met andere decreten en wetten

Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het belangrijk dat de verschillende wetten en decreten (waaronder het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt) op vlak van gelijke behandeling voldoende op elkaar zijn afgestemd. Zowel rechtsonzekerheid als onduidelijkheid voor de burgers en betrokken actoren op het veld moeten worden vermeden. Ook de invulling van de rol van de toezichthoudende ambtenaren moet over de decreten heen worden geregeld.

2.2.2 Indicatoren voor de redelijkheid van een aanpassing

De SERV en de commissie Diversiteit vroegen in hun advies van 5 mei 2004 over het protocol betreffende de redelijke aanpassingen, verder overleg over de indicatoren die aangewend kunnen worden om de redelijkheid van een aanpassing te beoordelen. De lijst van indicatoren die in het protocol van 19 juli 2007 is opgenomen, is evenwel niet voorgelegd geweest aan de SERV en de commissie Diversiteit. Het is deze lijst van indicatoren die in het ontwerpdecreet is overgenomen. De SERV en de commissie Diversiteit vragen daarom om het overleg over de lijst van indicatoren op korte termijn opnieuw te voeren met de SERV en de commissie Diversiteit. De uitkomst van dit overleg moet dan haar weerslag vinden in het decreet.

2.2.3 Lokale en provinciale overheden

Momenteel worden de lokale en provinciale overheden in het ontwerpdecreet bij de omschrijving van het toepassingsgebied niet expliciet genoemd. De SERV en de commissie Diversiteit vragen daarom duidelijk aan te geven dat ook de lokale en provinciale overheden onder dit decreet vallen, zowel wat betreft het aanbod van goederen en diensten als op vlak van het personeelsbeleid. De betreffende overheden zijn actoren in het gelijkekansenbeleid en het is evident dat zij ook op het vlak van gelijke behandeling door de regelgeving worden gevat.

2.2.4 Vrijwaringsclausule

In het ontwerpdecreet is een 'vrijwaringsclausule' opgenomen die bepaalt dat een minder gunstige behandeling die wordt opgelegd door een ander decreet, of die uit de toepassing van een ander decreet voortvloeit, geen aanleiding kan geven tot vaststelling van discriminatie (art. 20). De toevoeging 'of die uit de toepassing van een ander decreet voortvloeit' is een

extra bepaling in het ontwerpdecreet die in de federale antidiscriminatiwetgeving niet is opgenomen. De SERV en de commissie Diversiteit wensen te benadrukken dat er voor de vrijwaring steeds een wettelijk kader moet zijn. De passage 'die uit de toepassing van een ander decreet voortvloeit' moet voor de SERV en de commissie Diversiteit dan ook in die zin worden begrepen. Bijgevolg is de zinsnede overbodig en vragen de SERV en de commissie Diversiteit deze te schrappen.

Verder kan voor de SERV en de commissie Diversiteit een bestaande reglementering nooit als een geldig alibi aangevoerd worden voor de weigering van een aanpassing die 'redelijk' is. Een redelijke aanpassing dient een individueel recht te zijn. Daarom vragen de SERV en de commissie Diversiteit om de vermelding te schrappen dat *'een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap nooit aanleiding geeft tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie die door decreet verboden wordt als die weigering voorzien is door of krachtens een decreet, of voortvloeit uit de toepassing ervan'*. Deze bijkomende expliciete vermelding tast het individuele recht op redelijke aanpassing aan en is niet proportioneel. De garantie van 'vrijwaring' van het overheidsoptreden wordt reeds voldoende gegarandeerd door art. 20 §1.

Om ervoor te zorgen dat in de verschillende Vlaamse bevoegdheidsdomeinen de lat niet lager wordt gelegd dan de bepalingen in dit ontwerpdecreet, vragen de SERV en de commissie Diversiteit tot slot om delegatie te verlenen aan de Vlaamse Regering om systematisch het bestaande en toekomstige wetgevend arsenaal te toetsen op zijn verenigbaarheid met de beginselen van het Vlaamse gelijkekansen- en behandelingsdecreet. Dit conform de door de Europese antidiscriminatie-richtlijnen gestelde implementatievereiste. De toetsing dient te gebeuren in nauwe samenwerking met de belangenorganisaties van de beschermde doelgroepen en met de actoren op het terrein. Desgevallend moet de Vlaamse regering de nodige aanpassingen doorvoeren om overeenstemming tussen de decreten te bewerkstelligen.

2.2.5 Bevoegd orgaan

De SERV en de commissie Diversiteit vinden het noodzakelijk dat er gewerkt wordt aan een uniforme aanpak inzake de juridische bijstand aan personen, over de verschillende beleidsniveaus en wetgevingen heen. Zowel qua aanpak als actoren is éénvormigheid van belang. Ook moet de reeds bestaande expertise in voldoende mate worden aangewend. De SERV en de commissie Diversiteit vragen om de nodige maatregelen te treffen om het Centrum voor Gelijke Kansen en voor Racisme bestrijding zo snel mogelijk als centraal gelijkheidsorgaan van start te laten gaan.

2.2.6 De gelijkebehandelingsbureaus

Voor de SERV en de commissie Diversiteit is het belangrijk dat alle meldingen van discriminatie worden opgevangen. Daarom onderschrijven de SERV en de commissie Diversiteit het belang van een fijnmazig netwerk van instanties die dicht bij de burger staan en zowel proactief als reactief discriminaties bestrijden. Ze steunen dan ook de keuze van de Vlaamse Regering om in de steden gelijkebehandelingsbureaus te erkennen en subsidiëren (art. 41). Bij de uitbouw van de gelijkebehandelingsbureaus is transparantie voor de burger erg belangrijk, evenals uniformiteit en een integraal toegankelijke dienstverlening. Hierbij moet voldoende afstemming worden gezocht met de bestaande meldpunten. Ook moet naar een eenvormigheid met de andere, federale, procedures worden gestreefd. Voor alle bureaus wordt best een eenzelfde procedurele aanpak uitgekend en een duidelijk stappenplan uitgewerkt. Bestaande goede praktijken of ervaringen uit het verleden moeten worden meegenomen. Wat de arbeidsgerelateerde thema's betreft, moet de rol van de sociale inspectie duidelijk worden uitgeklaard, ook voor wat de bemiddeling betreft (zie verder).

Ook moeten de gelijkebehandelingsbureaus over voldoende slagkracht beschikken. Daartoe is het onder meer belangrijk dat ze op een voldoende ruime financiering kunnen rekenen om hun opdrachten uit te voeren. Ook moeten ze voldoende beroep doen op de reeds bestaande expertise die aanwezig is bij de instanties van de Vlaamse overheid die beleidsdomeinspecifieke know-how opbouwden evenals bij de middenveld- en gebruikersorganisaties.

De keuze om, wat de opdracht van de bureaus betreft, in te zetten op onderhandeling en bemiddeling, kan bij de SERV en de commissie Diversiteit op instemming rekenen. Onderhandeling en bemiddeling zijn beproefde methodes om conflicten snel op te lossen, met genoegdoening voor beide partijen. De SERV en de commissie Diversiteit vragen dan ook te voorzien dat er een voldoende breed gamma aan onderhandelings- en bemiddelingsmethodes kan worden ingezet, en dit op maat van de melding. Bij bemiddeling is het belangrijk dat hiervoor op een neutrale derde partij beroep kan worden gedaan.

Bij het behandelen van de meldingen willen de SERV en de commissie Diversiteit ook op het belang van de uitklaringsfunctie van de bureaus wijzen. Deze uitklaringsfunctie is dubbel: aan de melders duiden waarom een klacht al dan niet een situatie van ongelijke behandeling betreft enerzijds en voor het beleid en de samenleving bestaande mechanismen van ongelijke behandeling zichtbaar maken anderzijds.

Wat de opdracht 'rapporteren aan de Vlaamse Regering en de betrokken gemeenten over de meldingen van discriminatie' betreft (art. 42 § 1, 7), vragen de SERV en de commissie

Diversiteit werk te maken van een uniforme registratievorm die ook compatibel is met reeds bestaande registratiesystemen (inclusief de federale).

Tot slot vinden de SERV en de commissie Diversiteit het niet opportuun om de nieuwe en moeilijke term 'gelijkebehandelingsbureaus' te lanceren. Om de toegankelijkheid van de bureaus te garanderen is een eenvoudige, herkenbare en laagdrempelige benaming immers belangrijk. Daarom stellen de SERV en de commissie Diversiteit de term 'meldpunten gelijke behandeling' voor.

2.2.7 Sancties

Op het vlak van discriminatie in de arbeidssfeer en het aanbod van goederen en diensten, verschillen de sancties tussen de federale antidiscriminatiewetgeving en het ontwerpdecreet. De SERV en de commissie Diversiteit vragen zich af of het aangewezen is op deze vlakken in beide regelgevingen een ander type sancties te voorzien.

2.2.8 Verenigingen en organisaties die in rechte kunnen optreden op het gebied van arbeidsbetrekkingen

De SERV en de commissie Diversiteit vragen om art. 40 § 2 aan te passen tot 'In alle geschillen op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, punt 1° tot en met 3° en de arbeidsgerelateerde aspecten uit 7° waartoe dit decreet aanleiding kan geven, kunnen de volgende verenigingen en organisaties in rechte optreden:

1° De representatieve organisaties van werknemers, werkgevers, de middenstand en de landbouw die zitting hebben in de SERV-raad.

2° De representatieve organisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.'

3. Afzonderlijke standpunten

Op drie punten lopen binnen de SERV en de commissie Diversiteit de standpunten uiteen: de prioritaire actiedomeinen van het gelijkheidsbeleid (overweging om armoede al dan niet als extra domein toe te voegen), de rechtsbescherming en de bewijslast. Daarom worden voor deze drie items de afzonderlijke standpunten weergegeven van UNIZO, VOKA en VCSPO enerzijds en ACV, ABVV, ACLVB en de vertegenwoordigende organisaties van de kansengroepen anderzijds.

3.1.1 UNIZO, VOKA en VCSPO

3.1.1.1 Prioritaire actiedomeinen gelijkekansenbeleid

In het ontwerpdecreet worden een aantal prioritaire groepen voor het gelijkekansenbeleid afgebakend. UNIZO, VOKA en VCSPO vinden dat ook de aandacht voor een aantal andere, niet-vermelde doelgroepen, zoals mensen in armoede, niet uit het oog mag worden verloren. UNIZO, VOKA en VCSPO zijn evenwel niet van mening dat armoede moet worden toegevoegd aan de lijst van prioritaire actiedomeinen. Armoede is met name een evolutief, moeilijk meetbaar begrip dat van een andere orde is dan de andere actiedomeinen en dan ook niet in een dergelijke lijst thuishoort. Bovendien heeft de Vlaamse overheid reeds een uitgewerkt armoedebeleid, waar gelijke kansen uiteraard een belangrijk aandachtspunt kunnen zijn. Armoede hoeft dan ook niet nogmaals in gelijkekansenluik van dit decreet te worden opgenomen.

3.1.1.2 Rechtsbescherming

Bescherming van de persoon die een melding doet

Het voorontwerp van decreet (artikel 36) stelt: *‘als door of ten voordele van een persoon een melding wordt gedaan of een procedure wordt ingesteld, die gericht is op het doen naleven van dit decreet, dan mogen zij die het voorwerp zijn van die melding of procedure geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van die persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan die melding of procedure’*. *‘De bewijslast van die redenen rust op de persoon die de nadelige maatregelen trof, als die maatregelen worden getroffen binnen twaalf maanden na de melding.’*

UNIZO, VOKA en VCSPO stellen kunnen zich niet vinden in het feit dat de bescherming ook geldt voor meldingen (en niet alleen wanneer een persoon effectief een gerechtelijke procedure opstart). Door een bescherming in te bouwen voor ieder persoon die louter en alleen als voorwaarde daartoe een melding moet doen van een mogelijke schending van zijn of haar gelijke kansen, is de drempel te laag. Misbuik wordt hier heel snel mogelijk. Hierdoor kunnen procedures, bijvoorbeeld in het kader van het activeringsbeleid van VDAB, nodeloos en onterecht voor twaalf maanden de facto stilgelegd worden.

Bovendien is de beschermingsperiode van twaalf maanden te lang. De periode zou bij voorkeur enkel kunnen en mogen slaan op de termijn van de gevoerde burgerrechtelijke procedure.

Bescherming van de getuigen

Het voorontwerp van decreet stelt in artikel 37: *‘Personen die een slachtoffer van discriminatie vertegenwoordigen of in zijn voordeel getuigen tijdens een procedure, gericht op het doen naleven van dit decreet, genieten dezelfde bescherming als die, vermeld in artikel 36.’*

UNIZO, VOKA en VCSPO kunnen zich niet vinden in het feit dat de bescherming (zoals uitgetekend in artikel 36) ook geldt voor getuigen. Ook deze passage kan tot potentieel misbruik leiden en op die manier de werking van tal van Vlaamse overheidsdomeinen bemoeilijken (tewerkstelling, huisvesting,...). ‘Getuigen’ worden in de formulering in het ontwerpdecreet ook niet gedefinieerd; minstens zou een schriftelijke, ondertekende en door externen als relevant geachte getuigenis moeten worden gehanteerd om in aanmerking te komen voor enige vorm van bescherming.

3.1.1.3 Bewijslast

In het ontwerp van decreet is de bewijslast verdeeld. Indien er een vermoeden van discriminatie is, wordt de bewijslast verschoven naar de verweerder (art. 35 §1):

‘Als een persoon of een van de instellingen, organen of verenigingen, vermeld in artikel 39 en 40, in een burgerrechtelijke procedure voor een bevoegd gerecht de schending inroept van dit decreet en feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder’.

In paragraaf 2 van artikel 35 wordt vervolgens gedetailleerd omschreven welke feiten een bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden.

In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat artikel 35 een omzetting is van de Europese Rasrichtlijn 2000/43/EG (art. 8) en van de Europese Kaderrichtlijn 2000/78/EG (art. 10). In de Europese Rasrichtlijn wordt dit als volgt geformuleerd: *‘De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale stelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.’* (art. 8. Richtlijn 2000/43/EG).

UNIZO, VOKA en VCSPO kunnen zich niet vinden in de wijze waarop de bewijslast in art. 35 is geformuleerd. Beter zou zijn om een formulering te hanteren die dichter bij de Europese richtlijnen aansluit. Zo zou paragraaf 2 van art. 35 dienen te worden geschrapt. Dergelijke suggesties lijken niet in een decreet thuis te horen, hoogstens in een memorie van toelichting. Ten gronde lijkt deze omkering van de bewijslast een aantasting in te houden van de rechten van de verdediging.

3.1.2 ACV, ABVV, ACLVB en de vertegenwoordigende organisaties van de kansengroepen

3.1.2.1 Prioritaire actiedomeinen gelijkekansenbeleid

ACV, ABVV, ACLVB en de vertegenwoordigende organisaties van de kansengroepen beklemtonen de opname van armoede bij de lijst met domeinen voorzien in art. 5 §2 waarin er prioritaire activiteiten moeten worden ontwikkeld die erop gericht zijn gelijke kansen te bewerkstelligen ten voordele van de respectievelijke doelgroepen. Mensen in armoede worden de facto op verschillende domeinen van het maatschappelijke leven uitgesloten omwille van hun socio-economische positie. Het is duidelijk ook één van de discriminatiegronden die werden weerhouden in het decreet. In die zin is het perfect complementair met de algemene doelstellingen van het decreet. Daarom vragen ACV, ABVV, ACLVB en de vertegenwoordigende organisaties van de kansengroepen om in art. 5 §2 de categorie 'ongeacht inkomen of socio-economische positie' toe te voegen.

3.1.2.2 Rechtsbescherming

Voor ACV, ABVV, ACLVB en de vertegenwoordigende organisaties van de kansengroepen is het belangrijk dat melders en getuigen van discriminatie zo snel en zo goed mogelijk worden beschermd door dit decreet. Bij veel slachtoffers van discriminatie leeft er immers een reële angst voor represailles indien men een melding zou doen van een concrete discriminerende handeling. Wil men de bestaande discriminatiemechanismen effectief bestrijden, is een goed uitgewerkte beschermingsregel noodzakelijk. Het voorontwerp van decreet is hierbij geïnspireerd door de regelgeving die werd uitgewerkt door de federale wetgever in de 'Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie' in het artikel 17. Vanuit de logica van een maximale afstemming tussen het federale en het Vlaamse antidiscriminatiebeleid is het misschien nuttig - om een verdere discussie over de concrete modaliteiten van de procedure te vermijden - om de procedure die werd uitgewerkt in artikel 17 van de wet te kopiëren naar het voorontwerp van decreet. Het zou immers niet gunstig zijn voor de slachtoffers indien de beschermingsmaatregelen en de daaraan gekoppelde procedures zouden verschillen tussen het Vlaamse en het Federale niveau.

3.1.2.3 Bewijslast

Zowel de federale wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminaties als onderhavig voorontwerp zijn een omzetting van de Europese Richtlijnen ter zake. De inhoud van de artikelen die betrekking hebben op de verschuiving van de bewijslast is dan ook identiek. Bedoeling is immers de melder, die intrinsiek in een zwakkere positie staat, door het mechanisme van de verschuiving van de bewijslast op een min of meer gelijke hoogte te brengen met de aangeklaagde. Volgens ACV, ABVV, ACLVB en de vertegenwoordigende organisaties van de kansengroepen zou het niet logisch zijn - en contraproductief werken ten aanzien van de algemene doelstellingen van dit decreet - indien de bewijsregels (sterk) zouden verschillen tussen het Vlaamse en het Federale niveau. Zowel voor de Federale wetgever als voor de organisaties van de belanghebbenden zou het een slecht signaal zijn indien in het Vlaamse decreet een afgezwakte regeling met betrekking tot de bewijslast zou worden opgenomen. Ook zou het een onaanvaardbare differentiatie inhouden voor de middelen die het slachtoffer ter beschikking staan om een vermoeden van discriminatie aan te tonen en om met een redelijke kans op succes een zaak op te bouwen. Bijgevolg houden ACV, ABVV, ACLVB en de vertegenwoordigende organisaties van de kansengroepen vast aan de huidige formulering van art. 35 in het ontwerpdecreet. Ook moeten §2 en §3 van art. 35, waarin de feiten worden omschreven die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden, worden behouden.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

CDC

KONINKRIJK BELGIË

ADVIES 43.835/1
VAN 20 DECEMBER 2007

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 12 november 2007 door de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen verzocht haar, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een voorontwerp van decreet "houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid", heeft het volgende advies gegeven:

SG

43.835/1

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan ⁽¹⁾.

Daarnaast bevat dit advies ook een aantal opmerkingen over andere punten. Daaruit mag echter niet worden afgeleid dat de afdeling wetgeving binnen de haar toegemeten termijn een exhaustief onderzoek van het ontwerp heeft kunnen verrichten.

*

* *

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van decreet strekt ertoe een algemeen kader te creëren voor het Vlaamse gelijkekansenbeleid en voor het gelijkebehandelingsbeleid van de Vlaamse overheid.

Naast algemene bepalingen (hoofdstuk I), doelstellingen van het gelijkekansenbeleid en het gelijkebehandelingsbeleid (hoofdstuk II) en slotbepalingen (hoofdstuk V), wordt de kern van het ontwerp gevormd door de hoofdstukken III en IV, respectievelijk gewijd aan het gelijkekansenbeleid en aan het gelijkebehandelingsbeleid.

In hoofdstuk III worden enerzijds de uitgangspunten van het Vlaamse gelijkekansenbeleid opgesomd en anderzijds de organisatie van het zogenaamde horizontale gelijkekansenbeleid geregeld. Wat dit laatste aspect betreft, legt de Vlaamse Regering de strategische en operationele doelstellingen vast (artikel 7), stelt ze een geïntegreerd actieplan op (artikel 9) en wordt gerapporteerd aan het Vlaams Parlement (artikel 13). Daarnaast voorziet artikel 11 in de oprichting van een coördinerende commissie binnen de administratieve diensten van de Vlaamse overheid.

⁽¹⁾ Aangezien het om een ontwerp van decreet gaat wordt onder rechtsgrond de conformiteit met hogere rechtsnormen verstaan.

SG

43.835/1

Hoofdstuk IV is gewijd aan het gelijkebehandelingsbeleid en bevat het juridisch instrumentarium ter bestrijding van discriminatie.

In afdeling I worden de verschillende (verschijnings-)vormen van discriminatie omschreven: directe discriminatie (artikel 15, § 1), indirecte discriminatie (artikel 15, § 2), intimidatie en seksuele intimidatie (artikel 16), opdracht geven tot discriminatie (artikel 17) en het weigeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap (artikel 18). Er is gekozen voor een "gesloten" definitie van discriminatie: van directe en indirecte discriminatie is immers slechts sprake indien de minder gunstige behandeling gebeurt op grond van de "beschermde kenmerken" die in artikel 15, §§ 3 tot 5, van het ontwerp worden bepaald.

In afdeling II wordt het toepassingsgebied van de regeling omschreven en het discriminatieverbod geformuleerd (artikel 19). Er wordt tevens bepaald dat directe of indirecte discriminatie die het gevolg is van een decretale bepaling geen discriminatie is (artikel 20).

Afdeling III bevat bijzondere bepalingen die betrekking hebben op ongelijke behandelingen op grond van zwangerschap, leeftijd, ras, geslacht, enzovoort.

In afdeling IV wordt omschreven op grond van welke voorwaarden maatregelen van positieve actie mogelijk zijn (artikel 25).

Afdeling V voorziet in sancties die zowel van burgerlijke, gerechtelijke als strafrechtelijke aard zijn.

De burgerlijke sancties kunnen als volgt worden samengevat:

- de nietigheid van de bepalingen die strijdig zijn met de bepalingen van het ontwerp en van de bedingen waarin wordt gesteld dat wordt afgezien van de rechten die erdoor gewaarborgd worden (artikel 26);
- een specifieke schadevergoedingsregeling, met name een forfaitaire schadeloosstelling voor het slachtoffer, die blijft bestaan naast de mogelijkheid van schadeloosstelling voor het nadeel dat het slachtoffer van een discriminerende handeling ondervindt. Het slachtoffer heeft de keuze tussen beide vormen van schadeloosstelling (artikel 27).

SG

43.835/1

De gerechtelijke actiemiddelen om het discriminatieverbod af te dwingen, zijn:

- een stakingsvordering die wordt ingediend zoals bij het kortgeding (artikel 28);
- een procedure voor het opleggen van een dwangsom (artikel 29);
- een omkering van de bewijslast in burgerlijke procedures (artikel 35, afdeling VI).

De strafrechtelijke regeling voorziet in boetes en gevangenisstraffen, alsmede, in sommige gevallen, in een mechanisme van verbod op de uitoefening van de rechten bepaald in artikel 31 van het Strafwetboek, waarbij worden bestraft daden die aanzetten tot discriminatie (artikel 30), daden van discriminatie die begaan worden door een ambtenaar (artikel 31) en het niet naleven van een arrest of vonnis (artikel 32).

Afdeling VI houdt de bewijsregeling in.

Afdeling VII bevat een aantal bepalingen inzake rechtsbescherming en rechtshandhaving. Er wordt een beschermingsmechanisme tegen vergeldingsmaatregelen ingesteld, dat onder meer voorziet in een omkering van de bewijslast bij een daad van represaille en in een schadevergoeding (artikel 36). De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om toezichtsambtenaren aan te wijzen (artikel 38) en om organen aan te wijzen die in rechte kunnen optreden ten voordele van slachtoffers van discriminatie (artikel 39). Bovendien wordt aan mensenrechtenorganisaties en representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties in bepaalde gevallen de mogelijkheid geboden om in rechte te treden (artikel 40).

Afdeling VIII voorziet in de mogelijkheid van erkenning van "gelijkebehandelingsbureaus", waarvoor de Vlaamse Regering de voorwaarden bepaalt (artikel 41). Het ontwerp omschrijft wel zelf de opdrachten van de gelijkebehandelingsbureaus (artikel 42).

SG

43.835/1

2. Uit artikel 3 van het ontwerp en de memorie van toelichting blijkt dat met hoofdstuk IV (en hoofdstuk V) van het ontwerp de omzetting wordt beoogd, wat de bevoegdheidsdomeinen van het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap betreft, van de richtlijnen van de Europese Unie betreffende inzake gelijke behandeling. Het gaat om de volgende richtlijnen:

- 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 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn 76/202/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;
- richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

3. Uit de memorie van toelichting blijkt daarenboven dat het ontwerp in belangrijke mate is geïnspireerd door de federale non-discrimiatiewetgeving, namelijk:

- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna: antidiscriminatiewet);
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna: 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 (hierna: antiracismewet);

.../...

SG

43.835/1

- de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

BEVOEGDHEID

I. Bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten om een non-discriminatiebeleid te voeren.

1. De ontworpen regeling strekt er in essentie toe op het vlak van de bevoegdheden van het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap een wettelijk kader te creëren ter waarborging van de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie.

Wat betreft de institutionele bevoegdheid inzake het waarborgen van voornoemd grondrecht kan worden gewezen op hetgeen de Raad van State, afdeling wetgeving, heeft gesteld in het advies 40.689/AV-40.690/AV-40.691/AV ⁽²⁾ van 11 juli 2006:

⁽²⁾ Advies over een voorontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden" (40.689/AV), een voorontwerp van wet "ter bestrijding tegen discriminatie tussen vrouwen en mannen" (40.690/AV) en een voorontwerp van wet "ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie" (40.691/AV), *Parl. St.*, Kamer, DOC 51 2720/001, 79 en 84-86.

SG

43.835/1

"Zowel het Arbitragehof, als de Raad van State, afdeling wetgeving, hebben geoordeeld dat het elke wetgever, binnen de eigen bevoegdheidssfeer, toekomt om door hogere rechtsnormen omschreven grondrechten met betrekking tot de hem toevertrouwde aangelegenheden te concretiseren ⁽³⁾.

De federale overheid kan derhalve enkel een anti-discriminatiebeleid voeren in de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd is ⁽⁴⁾, en bijgevolg ook enkel met betrekking tot die aangelegenheden de nodige regels aannemen ter

(3) *Voetnoot 18 in het aangehaalde advies:* Arbitragehof, nr. 54/96, 3 oktober 1996, B.9; Arbitragehof, nr. 124/99, 25 november 1999, B.4.4; Arbitragehof, nr. 124/2000, 29 november 2000, B.4.2; voor adviezen van de Raad van State, zie onder meer advies 25.131/VR van 18 november en 13 mei 1997 over een voorstel van decreet "houdende regeling van het recht op vrije nieuwsgaring en de uitzending van korte berichten door de omroepen" (*Parl. St.*, VI. P., B.Z. 1995, nr. 82/2); advies 28.197/1 over een voorontwerp van wet, dat heeft geleid tot de wet van 7 mei 1999, "op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid" (*Gedr. St.*, Kamer, 1998-1999, n^{rs}. 2057/1 en 2058/1); advies 30.462/2, gegeven op 16 november 2000 over een voorontwerp, dat heeft geleid tot 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" (*Gedr. St.*, Senaat, 1998-1999, nr. 1341/1); advies 40.469/VR gegeven op 22 juni 2006 over een voorontwerp van wet "houdende toelating van de assistentiehonden tot de voor het publiek toegankelijke plaatsen" en samenwerkingsakkoord tussen de federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie "betreffende de toegang van assistentiehonden tot de voor het publiek toegankelijke plaatsen"; adviezen 40.620/VR en 40.621/VR gegeven op dezelfde datum over een voorontwerp van decreet van het Waals Gewest "relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public" en een voorontwerp van decreet "relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public dans les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution".

(4) *Voetnoot 19 in het aangehaalde advies:* In deze zin, de volgende adviezen : 28.197/1, 16 februari 1999, voormeld; 30.462/2, 16 november 2000, voormeld; 36.415/2, gegeven op 11 februari 2004 over een voorontwerp van decreet van de Duitstalige Gemeenschap "relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail" (*Doc.*, Duitstalige Gemeenschapsraad, 2003-2004, nr. 166/1); 36.788/2, gegeven op 25 maart 2004 over een voorontwerp van decreet van de Franse Gemeenschap "relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement" (*Gedr. St.*, Parl. Comm. fr., 2003-2004, nr 543/1); 36.797/2, gegeven op 25 maart 2004 over een voorontwerp van decreet van het Waals Gewest "relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle" (*Gedr. St.*, Parl. wallon., 2003-2004, nr. 708/1); 39.682/1, gegeven op 31 januari 2006 over een voorstel van ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest "houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt" (*Gedr. St.*, Brussels Hoofdstedelijk Parlement, 2004-2005, nr. A-138/2); 40.469/VR, 22 juni 2006, voormeld; 40.620/VR en 40.621/VR, 22 juni 2006, voormeld.

SG

43.835/1

implementatie van Europese richtlijnen. Onder voorbehoud van hetgeen wordt opgemerkt in de nummers 12 tot en met 18 van dit advies, komt het daarentegen in beginsel uitsluitend aan de gemeenschappen en de gewesten (...) toe om het discriminatieverbod te concretiseren, respectievelijk met betrekking tot de culturele, de persoonsgebonden en de onderwijsaangelegenheden, en met betrekking tot de gewestelijke aangelegenheden. Dit geldt ook voor het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van de gemeenschappen en de gewesten afhangen (artikel 9 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), voor het statuut van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen (artikel 87 van die wet) ⁽⁵⁾ of voor de regelingen die de gemeenschappen inzake het statuut van het onderwijzend personeel op grond van artikel 127, § 1, eerste lid, 2°, van de Grondwet kunnen aannemen. In al deze domeinen komt het de bevoegde gemeenschaps- of gewestoverheid toe een beleid inzake niet-discriminatie te voeren en de voor de implementatie van Europese richtlijnen noodzakelijke bepalingen aan te nemen. De concretisering zelf van het beginsel van het verbod op enige directe of indirecte discriminatie valt immers onder elk van de bevoegde overheden doordat ze moet plaatshebben in de verschillende fasen van de arbeidsverhouding, dit wil zeggen bij de selectie en de aanwerving, tijdens het verloop van de beroepsloopbaan en op het einde ervan".

2. Uit het voornoemde advies volgt dat het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap uitsluitend bevoegd zijn om een regeling inzake bestrijding van discriminatie aan te nemen, en derhalve om de voornoemde Europese richtlijnen om te zetten, in de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd zijn, alsook wat betreft het vaststellen van het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap afhangen ⁽⁶⁾ en van het personeel van de Vlaamse Regering ⁽⁷⁾.

3. Het is de vraag of alle aangelegenheden vermeld in artikel 19 van het ontwerp wel in deze bevoegdheid kunnen worden ingepast, aangezien de verschillende aspecten van het toepassingsgebied ruim zijn omschreven. Zo zijn de omschrijvingen in artikel 19, 1° en 6° tot 8° zo geformuleerd dat deze bepalingen, ondanks de verduidelijking

⁽⁵⁾ *Voetnoot 21 in het aangehaalde advies:* Wat ambtenarenzaken betreft, zou de federale overheid aan de gemeenschappen en de gewesten de naleving van sommige regels kunnen opleggen in het kader van de algemene principes vastgesteld door de Koning krachtens artikel 87, § 4, van de eerder genoemde wet van 8 augustus 1980.

⁽⁶⁾ Zie artikel 9 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

⁽⁷⁾ Zie artikel 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

SG

43.835/1

in de memorie van toelichting, ontegensprekelijk ook betrekking kunnen hebben op federale aangelegenheden ⁽⁸⁾.

Daartegenover staat evenwel dat de inleidende zin van artikel 19 uitdrukkelijk het toepassingsgebied van de regeling beperkt door toevoeging van de woorden "(b)innen de grenzen van de aan de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest toegewezen bevoegdheden", zodat in de regeling wordt aangegeven dat ze bevoegdheidsconform dient te worden gelezen ⁽⁹⁾.

II. De residuaire federale bevoegdheid inzake burgerlijk en gerechtelijk recht.

1. Sommige bepalingen van afdeling V van hoofdstuk IV van het ontwerp verbinden burgerrechtelijke sancties aan de overtredingen van het decreet, met name de nietigheid van sommige bepalingen en een bijzondere schadevergoeding.

In het advies 40.689/AV-40.690/AV-40.691/AV heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid enerzijds en de gemeenschappen en gewesten anderzijds op het vlak van het burgerlijk recht als volgt afgelijnd:

"14. Op grond van zijn residuaire bevoegdheid, is de federale wetgever in beginsel bevoegd inzake het burgerlijk recht. De gemeenschappen en de gewesten kunnen terzake slechts regelingen uitvaardigen voor zover deze geacht kunnen worden inherent te zijn aan de hun toegewezen bevoegdheden ⁽¹⁰⁾, of op grond van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

⁽⁸⁾ Vergelijk met het advies 40.689/AV-40.690/AV-40.691/AV, randnr. 9 (*Parl. St.*, Kamer, DOC 51 2720/001, 87 e.v.).

⁽⁹⁾ Zie Arbitragehof, nr. 56/2000, 17 mei 2000, B.5: "Er kan niet worden vereist dat de decreetgever in elke bepalingen uitdrukkelijk de bevoegdheidsverdelende regels in herinnering brengt die de uitvoerende overheden, evenzeer als hijzelf, verondersteld worden in acht te nemen; er moet dus, zelfs in geval van stilzwijgen van wege een gemeenschapsdecreet hieromtrent, worden vermoed dat de decreetgever zich naar de bevoegdheidsverdelende regels gedraagt (...)".

⁽¹⁰⁾ *Voetnoot 41 in het aangehaalde advies*: Zie Arbitragehof, nr. 51/93, 1 juli 1993, B.1.6; advies 33.334/VR van 24 juni 2003, over een voorstel van ordonnantie "betreffende de bodemsanering", *Parl. St.*, B.H.R., 2000-01, nr. A-221/2; zie ook Arbitragehof, nr. 27, 22 oktober 1987, 3.B.3.1 tot 3.B.3.4.

SG

43.835/1

15. Op grond van zijn residuaire bevoegdheid kan de federale wetgever algemene regels inzake verbintenissen-, contracten- en aansprakelijkheidsrecht uitvaardigen. Zo kan de federale overheid met name algemene regels uitvaardigen over de nietigheid van contractuele clausules die indruisen tegen het discriminatieverbod of terzake een bijzonder aansprakelijkheidsregime instellen. Die regels zijn dan ook van toepassing op aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten vallen, althans totdat ze zelf specifieke bepalingen aannemen op grond van hun inherente of impliciete bevoegdheden wanneer de voorwaarden om zulks te doen vervuld zijn" ⁽¹¹⁾.

Uit die adviespraktijk kan weliswaar worden afgeleid dat het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap specifieke burgerrechtelijke bepalingen kunnen aannemen op grond van hun inherente of impliciete bevoegdheden, maar in de memorie van toelichting wordt hier geen gewag van gemaakt en wordt bijgevolg op geen enkele wijze verantwoord dat de betrokken bepalingen inherent zijn aan de gewest- of gemeenschapsbevoegdheden of dat aan de voorwaarden van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 zou zijn voldaan. Krachtens laatstgenoemde bepaling kunnen de decreten rechtsbepalingen bevatten in aangelegenheden waarvoor de betrokken parlementen niet bevoegd zijn, voor zover die bepalingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van hun bevoegdheid. Daartoe is voorts ook vereist dat de betrokken aangelegenheid zich leent tot een gedifferentieerde regeling en dat de weerslag van de door de decreetgever aan te nemen bepalingen op die aangelegenheid slechts marginaal is ⁽¹²⁾.

Krachtens de artikelen 5 en 14 van de antidiscriminatiwet gelden de vergelijkbare bepalingen van die wet niet ten aanzien van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten vallen. Een correcte omzetting van de Europese richtlijnen lijkt dergelijke bepalingen dus noodzakelijk te maken. In elk geval zullen de stellers van het ontwerp dit moeten kunnen verantwoorden alsook dat eveneens voldaan is aan de andere twee hiervoor genoemde voorwaarden.

⁽¹¹⁾ *Parl. St.*, Kamer, DOC 51 2720/001, 92.

⁽¹²⁾ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, bv. arrest nr. 87/2006, 24 mei 2006, B.7, en vaste adviespraktijk van de afdeling wetgeving van de Raad van State, bv. adv. R.v.St. nr. 42.319/3, 13 maart 2007, over een voorontwerp van decreet "houdende de opheffing van artikel 76 van de wet op de ziekenhuizen, gecoördineerd op 7 augustus 1987", *Parl. St.*, Vl. Parl., 2006-07, nr. 1191/1, 15-16.

SG

43.835/1

Het verdient daarom aanbeveling die verantwoording in de memorie van toelichting op te nemen.

2. Sommige bepalingen van afdeling V van hoofdstuk IV voorzien in bijzondere gerechtelijke procedures voor het afdwingen van het discriminatieverbod, met name in een stakingsvordering en in het opleggen van een dwangsom. Sommige bepalingen van afdeling VI van hoofdstuk IV bevatten specifieke voorschriften inzake de bewijslast. Tegelijk brengen de bepalingen van hoofdstuk V wijzigingen aan in de bevoegdheidsregeling van de rechtscolleges, zoals die is geregeld in het Gerechtelijk Wetboek.

Uit de vaste adviespraktijk van de afdeling wetgeving van de Raad van State volgt dat zowel de regeling van de bevoegdheid van de rechtscolleges als het vaststellen van de procedures die voor deze rechtscolleges dienen te worden gevolgd, aangelegenheden zijn die behoren tot de bevoegdheid van de federale Staat.

Zoals reeds aangehaald kunnen krachtens artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 de decreten evenwel onder zekere voorwaarden bepalingen bevatten in aangelegenheden waarvoor de betrokken parlementen niet bevoegd zijn.

In de memorie van toelichting wordt weliswaar uitdrukkelijk een beroep gedaan op artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 om de genoemde bepalingen aan te nemen, maar wordt niet verantwoord dat aan de voorwaarden voor de toepassing van deze bepaling is voldaan. De stellers van het ontwerp zullen nochtans ook in dit verband het aanwenden van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 moeten kunnen verantwoorden. Het verdient daarom aanbeveling die verantwoording in de memorie van toelichting op te nemen.

III. De strafrechtelijke bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten.

1. In het advies 40.689/AV-40.690/AV-40.691/AV heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid enerzijds en de gemeenschappen en gewesten anderzijds op het vlak van het strafrecht als volgt afgelijnd:

.../...

"16. De bevoegdheid van de federale wetgever inzake strafrecht wordt vooreerst bepaald door artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, waaruit blijkt dat deze in beginsel bevoegd is inzake de regelingen opgenomen in boek I van het Strafwetboek. De federale wetgever is daarenboven residuair bevoegd in strafzaken, hetgeen impliceert dat hij strafbepalingen met een algemene draagwijdte ⁽¹³⁾ kan uitvaardigen, alsmede strafbepalingen met betrekking tot de federaal gebleven aangelegenheden.

17. Op grond van zijn residuaire bevoegdheid inzake het strafrecht kan de federale wetgever algemene strafbepalingen inzake niet-discriminatie of aanzetten tot discriminatie aannemen, ongeacht de aangelegenheid waarin de discriminatie zich voordoet. Deze regels vinden dan eveneens toepassing in aangelegenheden behorende tot de bevoegdheid van de gemeenschappen of de gewesten, op zijn minst totdat deze specifieke voorzieningen treffen op grond van hun bevoegdheden (artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980)" ⁽¹⁴⁾.

2. Hieruit volgt dat de gemeenschappen en gewesten strafsancties kunnen verbinden aan hun antidiscriminatieregelen. Bovendien beantwoorden de bepalingen van het ontwerp aan de vereisten van artikel 11, eerste lid, van de bijzondere wet.

IV. De territoriale bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest.

1. Uit artikel 41, § 1, van het ontwerp volgt dat de Vlaamse Regering ook gelijkebehandelingsbureaus kan erkennen en subsidiëren in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad. Het spreekt voor zich dat die bepaling bevoegdheidsconform dient te worden gelezen, zodat het enerzijds enkel om unicommunautaire instellingen kan gaan en anderzijds alleen om instellingen die opdrachten uitoefenen op het terrein van de gemeenschapsaangelegenheden.

2. Uit artikel 41, § 2, van het ontwerp blijkt dat de Vlaamse Regering ook "de betrokkenheid van de gemeenten" moet bepalen. Voor zover het om gelijkebehandelingsbureaus in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad gaat, kan de Vlaamse Regering niet voorzien in de verplichte betrokkenheid van de Brusselse gemeenten, die uit hun aard immers bicommunautaire instellingen zijn.

⁽¹³⁾ Voetnoot 42 in het aangehaalde advies: Zo is hij bevoegd om in het algemeen misdrijven als bijv. valsheid in geschriften strafbaar te stellen.

⁽¹⁴⁾ Parl. St., Kamer, DOC 51 2720/001, 92.

SG

43.835/1

ALGEMENE OPMERKINGEN

I. Lijst van criteria op grond waarvan discriminatie wordt verboden

1. Artikel 15, § 3, van het ontwerp bepaalt de beschermde kenmerken die aanleiding kunnen geven tot de verschillende verschijningsvormen van discriminatie.

Zowel uit de tekst van het ontwerp als uit de memorie van toelichting blijkt dat artikel 15, § 3, een "gesloten lijst" van criteria bevat, wat tot gevolg heeft dat discriminaties op grond van andere criteria niet op grond van het ontworpen decreet zullen kunnen worden bestreden.

Het ontwerp houdt aldus een ongelijke behandeling in zowel van de daders van discriminatoire behandelingen, als van de slachtoffers ervan.

Een dergelijke ongelijke behandeling dient gelet op het door de artikelen 10 en 11 van de Grondwet gewaarborgde discriminatieverbod te worden verantwoord. Zeker nu de decreetgever beoogt discriminaties te bestrijden, zou het wel paradoxaal zijn dat het decreet daarbij zelf zou discrimineren. Om die reden mogen hoge eisen worden gesteld aan de "objectieve en redelijke verantwoording" van de in artikel 15, § 3, van het ontwerp doorgevoerde selectie van discriminatiegronden of - in de terminologie van het ontwerp - "beschermde kenmerken".

2. In de memorie van toelichting wordt de selectie van criteria in het algemeen als volgt verantwoord:

"De optie van een volledig open lijst van beschermde kenmerken werd niet weerhouden omdat dit tot een onaanvaardbare mate van rechtsonzekerheid zou leiden. In bepaalde internationale instrumenten wordt weliswaar een dergelijke open lijst gehanteerd. Deze verdragen zijn echter alleen van toepassing in de relatie overheid-burger (verticaal), en in beginsel niet in de relatie tussen burgers onderling (horizontaal). De horizontale werking van het onderhavige decreet vereist dat het voor de rechtsonderhorige op voorhand duidelijk is wat geldt als verboden gedrag. Van de overheid kan wel verlangd worden dat zij een verbod van discriminatie op eender welke grond in acht neemt, de burger daarentegen moet weten op welke gronden hij - in bepaalde omstandigheden - geen onderscheid mag maken.

De lijst met beschermde kenmerken vindt zijn oorsprong, behalve in de geïmplementeerde Europese antidiscriminatie richtlijnen in een aantal internationale mensenrechtenverdragen, meer bepaald het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (E.V.R.M.), het Internationaal Verdrag voor Burgerlijke en Politieke Rechten (I.V.B.P.R.), het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle

.../...

SG

43.835/1

vormen van Rassendiscriminatie (I.V.U.R.) en het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (Handvest). Verder werd gepoogd aansluiting te vinden bij de lijst van kenmerken uit de federale antidiscriminatiewetgeving".

3. Om in overeenstemming te zijn met het discriminatieverbod van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet dient een antidiscriminatiewet niet noodzakelijkerwijze alle discriminaties, op dezelfde wijze, tegen te gaan. Dat blijkt uit het arrest nr. 157/2004 van het Arbitragehof van 6 oktober 2004 over 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. In dat arrest vernietigt het Grondwettelijk Hof de in die wet voorkomende lijst van discriminatiegronden waarin o.m. de criteria "taal" en "politieke overtuiging" niet voorkwamen. Volgens het Hof schond de wet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Het Hof motiveerde dit niet alleen door te verwijzen naar de algemene doelstelling van de wet, doch ook door te stellen dat er voor de uitsluiting van "taal" en "politieke overtuiging" geen bijzondere objectieve en redelijke verantwoording kon worden geboden.

4. In de mate dat het ontwerp beoogt de hierboven aangehaalde Europese richtlijnen om te zetten in het interne recht, komt het de Raad van State voor dat het uitsluitend hanteren van de criteria die in deze richtlijnen zijn vermeld, zeker zou kunnen beschouwd worden als een "objectieve en redelijke verantwoording" voor het uitsluiten van andere criteria, voorzover het toepassingsgebied van het decreet betrekking heeft op het toepassingsgebied van de richtlijnen.

5. In de mate dat het ontwerp bepaalde criteria of beschermde kenmerken in de "gesloten lijst" van artikel 15, § 3, opneemt, die ook zijn opgesomd in internationale verdragen, dient de "objectieve en redelijke verantwoording" voor het uitsluiten van andere criteria betrekking te hebben op twee terreinen.

5.1. In de eerste plaats dient de decreetgever in de verantwoording die hij biedt, uitdrukkelijk oog te hebben voor de gevolgen van de ongelijke behandeling die hij instelt, met name in het licht van het evenredigheidsbeginsel. Door slechts bepaalde criteria of kenmerken in de "gesloten lijst" van het ontwerp op te nemen, zal immers tegen een

.../...

SG

43.835/1

ongelijke behandeling op grond van een criterium dat niet in de lijst is vermeld, de bescherming van het decreet niet kunnen worden ingeroepen, terwijl dat criterium wel onder de bescherming van een internationaal verdrag kan vallen.

Het komt de Raad van State, afdeling wetgeving, voor dat de in randnr. 2 aangehaalde passage uit de memorie van toelichting een afdoende verantwoording inhoudt voor deze ongelijke behandeling.

5.2. In de tweede plaats heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State er in advies 40.689/AV-40.690/AV-40.691/AV op gewezen dat uit arrest nr. 157/2004 van het Arbitragehof kan worden afgeleid dat het uitsluiten van criteria die voorkomen in het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) en in het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR), slechts mogelijk is mits er daarvoor een bijzondere verantwoording wordt gegeven en dat bijgevolg "(v)oor het uitsluiten van deze criteria (...) een overtuigende "objectieve en redelijke verantwoording" (dient) te worden geboden".⁽¹⁵⁾

Vastgesteld dient te worden dat een aantal criteria of kenmerken die voorkomen in het EVRM of in het IVBPR niet voorkomen in de lijst van criteria of beschermde kenmerken die wordt bepaald in artikel 15, § 3,⁽¹⁶⁾ zonder dat daarvoor in de memorie van toelichting enige verantwoording wordt geboden.

Het komt derhalve de stellers van het ontwerp toe om in de memorie van toelichting een objectieve en redelijke verantwoording te geven voor de uitsluiting van deze criteria.

⁽¹⁵⁾ *Parl. St.*, Kamer, DOC 51 2720/001, 96-97.

⁽¹⁶⁾ Het gaat bijvoorbeeld over "nationale minderheid"(artikel 14 EVRM), "andere overtuiging" (artikel 14 EVRM en 26 IVBPR), "vermogen" (artikel 14 EVRM) en "eigendom" (artikel 26 IVBPR).

SG

43.835/1

II. Bevoegdheidsverdeling tussen de decreetgever en de uitvoerende macht

De artikelen 11 en 12 van het ontwerp voorzien in de oprichting van een commissie binnen de Vlaamse administratie, die een aantal taken op het vlak van het gelijkekansenbeleid moet uitoefenen, en verplicht de Vlaamse Regering met betrekking tot het gelijkekansenbeleid een aantal opdrachten te geven aan de ministeries en agentschappen. Beide bepalingen hebben in essentie betrekking op de organisatie en de uitoefening van de beleidsvoorbereidende en beleidsuitvoerende taken van de Vlaamse administratie op het vlak van het gelijkekansenbeleid.

Overeenkomstig artikel 87, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 komt het uitsluitend aan de regering toe de organisatie en de werking van haar diensten te regelen. Voormelde bepaling van de bijzondere wet staat eraan in de weg dat de decreetgever zich inlaat met de organisatie en de werking van de diensten van de regering. Het komt de decreetgever met andere woorden niet toe om taken op te dragen aan bepaalde diensten van de regering en zodoende in te grijpen in de organisatie en de werking van die diensten.

Artikel 11 dient derhalve uit het ontwerp te worden weggelaten en artikel 12 dient zodanig te worden omgewerkt dat er niet uit voortvloeit dat de Vlaamse Regering verplicht is om zijn diensten de opdracht te geven op een bepaalde manier te werken. Dit zou kunnen gebeuren door te bepalen dat de Vlaamse Regering in alle beleidsdomeinen de doelstellingen van het beleid die in artikel 12 zijn opgesomd, dient na te streven. Een dergelijke inspanningsverbintenis laat de bevoegdheid van de Regering intact om haar eigen diensten te regelen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 15

1. De omschrijving van de begrippen "directe discriminatie" en "indirecte discriminatie" is volgens de memorie van toelichting gebaseerd op de definities die in de Europese richtlijnen inzake discriminatiebestrijding worden gehanteerd.

.../...

SG

43.835/1

Op sommige punten wijkt de omschrijving echter af van de formulering in de richtlijnen, maar die afwijkingen worden verantwoord in de memorie van toelichting.

2. Wat evenwel de omschrijving van "indirecte discriminatie" betreft, dient vastgesteld te worden dat deze afwijkt van de omschrijving in de richtlijnen in die zin dat het om een bepaling, maatstaf of handeling gaat die een andere persoon "kan" benadelen, en dat die benadeling niet "bijzonder" moet zijn. Deze afwijkingen worden in de memorie van toelichting niet verantwoord.

In dit verband kan nog worden aangestipt dat in de antiracisme-, antidiscriminatie- en genderwet ook het woord "kan" wordt gebruikt. Op het eerste gezicht biedt deze formulering een ruimere bescherming aan mogelijke slachtoffers van discriminatie dan de richtlijnen beogen, aangezien de omschrijving, door de twee afwijkende elementen, minder strikt lijkt. Op dit punt rijst dus geen probleem.

Vraag is wel of het gebruik van het woord "kan" geen onduidelijkheid creëert, bijvoorbeeld voor de rechter die de handelwijze, bepaling of maatstaf dient te toetsen, aangezien de term zou kunnen betekenen dat een "potentiële" of niet gerealiseerde benadeling volstaat om van indirecte discriminatie te spreken. De toelichting bij de omschrijving van indirecte discriminatie is bovendien verwarrend, aangezien de bewoordingen identiek zijn aan die welke gebruikt worden voor directe discriminatie en er uit blijkt dat "de rechter dient te onderzoeken of de klager minder gunstig wordt behandeld dan een ander". Vraag is evenwel of dit echt de bedoeling van de stellers van het ontwerp is.

Indien er op het punt van de beoordeling van de discriminatie geen onderscheid is tussen directe en indirecte discriminatie verdient het aanbeveling in de tekst zelf van het ontwerp geen onderscheid te maken tussen beide formuleringen.

Deze onzekerheid is des te meer problematisch omdat strafsancties zijn verbonden aan het begaan van indirecte discriminatie.

Deze opmerking is van overeenkomstige toepassing op het bepaalde in artikel 20, § 2, van het ontwerp.

.../...

SG

43.835/1

3. Minder gunstige behandeling op grond van "vermeende" of "bij associatie toegekende" beschermde kenmerken wordt beschouwd als een discriminatie, maar een benadeling van personen met een "vermeend" of "bij associatie toegekend" ⁽¹⁷⁾ kenmerk wordt blijkbaar niet beschouwd als (indirecte) discriminatie.

De vraag rijst welke de verantwoording voor die ongelijke behandeling is.

Artikel 17

Deze bepaling zoals ze is geformuleerd, lijkt overbodig aangezien reeds uit artikel 14, 5°, van het ontwerp blijkt dat opdracht geven tot discrimineren ook beschouwd wordt als discriminatie.

Artikel 18

1. Artikel 18 van het ontwerp gaat verder dan de bescherming waarin wordt voorzien in de Europese richtlijnen, en dit op twee vlakken. Enerzijds wordt het weigeren van redelijke aanpassingen als een verschijningsvorm van discriminatie geconcipieerd, terwijl in artikel 5 van richtlijn 2000/78/EG, zoals in de memorie van toelichting trouwens terecht wordt opgemerkt, enkel wordt bepaald dat teneinde het beginsel van gelijke behandeling te waarborgen voor personen met een handicap, "wordt voorzien in redelijke aanpassingen". Anderzijds is de ontworpen bepaling met betrekking tot het voorzien in redelijke aanpassingen van toepassing op alle terreinen waarop het ontwerp van toepassing is, terwijl artikel 5 van richtlijn 2000/78/EG enkel van toepassing is in het kader van de gelijke behandeling in arbeid en beroep.

⁽¹⁷⁾ Bijvoorbeeld: een voorwaarde die verwijst naar iemands woonplaats of de plaats waar hij of zij zijn diploma heeft gehaald, kan een ongelijke behandeling veroorzaken van iemand die woont of zijn diploma heeft behaald in een ander taalgebied, aangezien deze bij associatie geacht wordt een bepaalde taal te spreken terwijl het best mogelijk is dat zijn taal precies de taal is van de gemeenschap die de regeling uitvaardigt.

SG

43.835/1

Het verdient aanbeveling om in de memorie van toelichting te verantwoorden waarom deze verplichting met de ontworpen regeling wordt uitgebreid en, derhalve, waarom dergelijke vergaande maatregel in het licht van de ontworpen regeling noodzakelijk wordt geacht.

2. Zoals ze is geformuleerd, is deze bepaling deels overbodig aangezien uit artikel 14, 6°, van het ontwerp reeds volgt dat het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap als discriminatie beschouwd wordt. De bepaling heeft enkel zin als ze als volgt wordt gesteld:

"Er is sprake van het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap als aanpassingen worden geweigerd die geen onevenredige belasting betekenen, of waarvan de belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen.

Als aanpassing wordt beschouwd, elke concrete maatregel, van materiële of immateriële aard, die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap neutraliseert".

Artikel 19

1. Het opschrift van afdeling II van hoofdstuk IV doet vermoeden dat de artikelen van deze afdeling het toepassingsgebied van het gelijkebehandelingsbeleid bepalen. Artikel 19 van het ontwerp bepaalt echter niet het toepassingsgebied van het decreet, maar het toepassingsgebied van het discriminatieverbod en meteen ook het discriminatieverbod zelf.

De vraag rijst of het voor de duidelijkheid van de regeling niet wenselijk is om een aparte bepaling of een aparte afdeling te wijden aan het discriminatieverbod, zoals in de federale wetgeving het geval is. Door toepassingsgebied en discriminatieverbod samen te behandelen is immers het toepassingsgebied van de overige bepalingen van het ontwerp, zoals bijvoorbeeld de burgerlijke en strafsancities, niet duidelijk omschreven. Ter wille van de rechtszekerheid dient dit euvel verholpen te worden.

SG

43.835/1

2. In het laatste lid wordt verwezen naar "het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, zoals gewijzigd bij het decreet van 9 maart 2007".

Aangezien een verwijzing naar een wettekst in de regel een verwijzing naar de geldende versie van die tekst impliceert, inbegrepen de eventuele wijzigingen die er zouden zijn in aangebracht na de aanneming van de wettekst waarin de verwijzing voorkomt, dienen de woorden "zoals gewijzigd bij het decreet van 9 maart 2007" te worden geschrapt. Uiteraard tenzij men specifiek zou willen verwijzen naar het betrokken artikel zoals dat luidt na de vermelde wijziging, met uitsluiting van alle navolgende wijzigingen.

Artikel 25

Noch de tekst, noch de memorie van toelichting maken duidelijk in welke mate private personen vrij zijn om al dan niet "positieve acties" toe te passen. In advies 40.689/AV-40.690/AV-40.691/AV heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State, zich baserend op arrest nr. 157/2004 van het Arbitragehof, met betrekking tot deze kwestie de volgende kanttekening gemaakt:

"[Het is] hoe dan ook moeilijk te begrijpen, gelet op de strikte voorwaarden die de jurisprudentie van het Arbitragehof heeft gesteld met betrekking tot de invoering van een regeling van maatregelen van positieve actie, in zoverre de wetgever een systeem van toestemming tot voldoening van die voorwaarden heeft georganiseerd, hoe alsnog aan de vrije keuze van de private personen, inzonderheid de werkgevers, kan worden overgelaten maatregelen van positieve actie al dan niet toe te passen, zoals de steller van het ontwerp nochtans lijkt voor te stellen" ⁽¹⁸⁾.

Het verdient aanbeveling om in de tekst van het ontwerp nader te omschrijven in welke mate private personen verplicht dan wel gerechtigd zijn om maatregelen van positieve actie toe te passen.

⁽¹⁸⁾ *Parl. St.*, Kamer, DOC 51 2720/001, 103.

SG

43.835/1

Artikel 26

Uit artikel 26, § 2, van het ontwerp volgt dat de nietigheidssanctie bedoeld in de eerste paragraaf ook kleeft aan bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het decreet ⁽¹⁹⁾.

Het is geheel onduidelijk welke rechtsmacht de door het artikel ingevoerde nietigheidssanctie vermag uit te spreken en of de bepaling enige invloed heeft op bestaande regels betreffende het instellen van vorderingen voor de onderscheiden rechtscolleges.

Met name rijst de vraag of de ontworpen bepaling een wijziging aanbrengt met betrekking tot de termijn van zestig dagen na, al naargelang het geval, de bekendmaking, de betekening of de kennisneming van een eenzijdige administratieve rechtshandeling waarbinnen een beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State moet worden ingesteld en waarna die administratieve rechtshandeling in beginsel onaantastbaar wordt.

Daarenboven is het niet duidelijk wat de precieze rechtsgevolgen zijn van de nietigheid van een reglementaire bepaling die door de gewone rechter wordt vastgesteld.

Artikel 30

1. Uit arrest nr. 157/2004 van het Arbitragehof blijkt dat de strafbaarstelling van discriminatie dient te beantwoorden aan het (materieel) legaliteitsbeginsel in strafzaken. In genoemd arrest kwam het Grondwettelijk Hof tot de vaststelling dat het strafbaar stellen van indirecte discriminatie in strijd was met dat beginsel ⁽²⁰⁾.

⁽¹⁹⁾ In de memorie van toelichting wordt ten onrechte opgemerkt dat deze bepaling "is gebaseerd op artikel 14 b) Richtlijn 2000/43/EG, artikel 16, b) Richtlijn 2000/78/EG, artikel 2, b) Richtlijn 2002/73/EG en artikel 13 b) Richtlijn 2004/113/EG" en dat de definitie van het begrip 'bepalingen' is overgenomen uit "de relevante artikelen uit de genoemde richtlijnen". De aangehaalde richtlijnbevestigingen stellen echter dat de lidstaten de met het discriminatieverbod strijdige bestuursrechtelijke bepalingen moeten "afschaffen" (lees: opheffen) en voor de andere bepalingen dat zij ook "nietig verklaard" kunnen worden.

⁽²⁰⁾ Arbitragehof, nr. 157/2004, 6 oktober 2004, B.55 en B.56.

SG

43.835/1

Het is niet duidelijk hoe de ontworpen regeling tegemoet komt aan de bezwaren van het Grondwettelijk Hof. De vraag blijft immers hoe opzettelijk kan worden aangezet tot een "ogenschijnlijk neutrale handelswijze". Daarnaast blijft onduidelijk hoe opzettelijk kan worden aangezet tot een daad waarvan de discriminerende aard alleen tot uiting komt door de bijzondere benadeling die eruit kan voortvloeien. De voorzienbaarheid lijkt integendeel nog geringer te zijn dan in de bepaling zoals die door het Grondwettelijk Hof werd vernietigd.

2. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat aan de opmerkingen van het Grondwettelijk Hof tegemoet wordt gekomen, omdat het Hof in de overwegingen B.53 tot B.56 enkel zou opgemerkt hebben dat uitsluitend het aanzetten tot opzettelijke discriminatie in aanmerking zou komen voor strafrechtelijke sanctionering. Deze bedenking berust op een foutieve lezing van het arrest dat wel degelijk opmerkt dat enkel "opzettelijk aanzetten tot directe discriminatie" beantwoordt aan het wettigheidsbeginsel. Het toevoegen van de eis dat er "een bijzondere wil om zulks te doen" aanwezig moet zijn, lijkt hier niet aan tegemoet te komen.

Artikel 49

Dit artikel stelle men als volgt:

"Artikel 5, § 2, 3°, 5°, 6° en 7°, en artikel 39 treden in werking op een door de Vlaamse Regering te bepalen datum".

Dat de overige bepalingen in werking treden de tiende dag na de bekendmaking van het decreet in het Belgisch Staatsblad, volgt uit artikel 56 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, en hoeft niet te worden bepaald.

CDC

43.835/1

De kamer was samengesteld uit

de Heren	M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
	J. BAERT, W. VAN VAERENBERGH,	staatsraden,
	M. RIGAUX, M. TISON,	assessoren van de afdeling wetgeving,
Mevrouw	A. BECKERS,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. B. STEEN, auditeur.

DE GRIFFIER,

DE VOORZITTER,

A. BECKERS

M. VAN DAMME

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Dit decreet schept een kader voor het Vlaamse gelijkheidskansenbeleid. Daarnaast creëert het decreet een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie met betrekking tot de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest.

Artikel 3

Bij dit decreet worden de volgende Europese richtlijnen omgezet:

- 1° 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;

- 2° Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

- 3° Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;

- 4° Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

Dit decreet geeft uitvoering aan volgende verdragen:

- 1° Verdrag van 7 maart 1966 inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie;
- 2° Verdrag van 18 december 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen.

HOOFDSTUK II

Doelstellingen

Artikel 4

Het Vlaamse gelijkebehandelings- en gelijkheidskansenbeleid heeft tot doel:

- 1° het bewerkstelligen van een tolerante samenleving waarin verschillen tussen personen erkend en gewaardeerd worden;
- 2° het bestrijden en voorkomen van discriminatie;
- 3° het creëren van de voorwaarden opdat eenieder volwaardig kan participeren aan de Vlaamse samenleving;

4° het bewerkstelligen van gelijke kansen van sociale groepen die geconfronteerd worden met achterstellingen of uitsluiting.

Artikel 5

§1. Het Vlaamse gelijkekansenbeleid wil een bijdrage leveren aan het bewerkstelligen van gelijke kansen. Het levert die bijdrage door:

- 1° achterstellings- en uitsluitingsmechanismen die verband houden met de kenmerken, vermeld in artikel 15, §3, zichtbaar te maken, hun impact te voorkomen, te verminderen of weg te werken, en de totstandkoming van nieuwe vergelijkbare mechanismen te voorkomen;
- 2° evenwichtige participatie in alle maatschappelijke domeinen te stimuleren;
- 3° vooroordelen te bestrijden en te voorkomen;
- 4° deskundigheid met betrekking tot achterstellings- en uitsluitingsmechanismen in de zin van punt 1° te bevorderen;
- 5° met het oog op gelijke kansen steun te verlenen aan de verruiming van het draagvlak voor de activiteiten vermeld in punt 1° tot en met 4°.

§2. Het Vlaamse gelijkekansenbeleid onderneemt daarbij prioritair activiteiten die erop gericht zijn gelijke kansen te bewerkstelligen:

- 1° ongeacht geslacht;
- 2° ongeacht seksuele geaardheid;
- 3° ongeacht handicap of gezondheidstoestand;
- 4° door de integrale toegankelijkheid te bevorderen van infrastructuur die voor een publiek toegankelijk is;
- 5° door de integrale toegankelijkheid te bevorderen van informatie die voor een publiek toegankelijk is;

6° ongeacht zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of etnische of nationale afstamming, geloof of levensbeschouwing;

7° ongeacht leeftijd.

HOOFDSTUK III

Het Vlaamse gelijkekansenbeleid

AFDELING I

Uitgangspunten

Artikel 6

Het Vlaamse gelijkekansenbeleid in de zin van artikel 5, §2, is een gecoördineerd en samenhangend beleid. Voor de uitvoering van dat beleid voorziet de Vlaamse Regering in:

- 1° de voorbereiding en uitvoering van het verticale en horizontale gelijkekansenbeleid;
- 2° het uitwerken van maatregelen en acties in de diverse beleidsdomeinen;
- 3° de ondersteuning van en coördinatie tussen beleidsdomeinen;
- 4° het uitwerken van maatregelen en acties, overeenkomstig de resoluties van de vierde Wereldvrouwenconferentie, die van 4 tot 14 september 1995 te Peking heeft plaatsgehad.

AFDELING II

Organisatie van het horizontale gelijkekansenbeleid

Artikel 7

De Vlaamse Regering stelt binnen negen maanden na haar aantreden de strategische en operationele

doelstellingen vast, waarmee op elk beleidsdomein de doelstellingen van het gelijkekansenbeleid, zoals omschreven in artikel 5, §2, zullen worden ingevuld.

Artikel 8

Per beleidsdomein wordt minstens een strategische doelstelling geformuleerd die betrekking heeft op de voorwaarde, vermeld in artikel 5, §2, 1°.

Artikel 9

Binnen zes maanden nadat de Vlaamse Regering de strategische en operationele doelstellingen heeft vastgelegd, wordt een geïntegreerd actieplan opgesteld.

Dat actieplan omvat minstens:

- 1° de beschrijving van de geformuleerde strategische en operationele doelstellingen binnen elk beleidsdomein;
- 2° een analyse per beleidsdomein van de maatschappelijke context waarbinnen die doelstellingen gerealiseerd moeten worden;
- 3° de concrete acties;
- 4° het tijdpad, opgesteld voor de uitvoering van die acties;
- 5° de opgave van de indicatoren waarmee de voortgang wordt gemeten;
- 6° de ingezette middelen en instrumenten.

Artikel 10

Het actieplan wordt tweejaarlijks geactualiseerd. Die actualisering omvat minstens:

- 1° een analyse per beleidsdomein van de maatschappelijke ontwikkelingen, die relevant zijn voor het gelijkekansenbeleid;
- 2° een beschrijving per beleidsdomein van de voortgang van de acties, en de eventuele bijstellingen;
- 3° de nieuwe acties binnen elk beleidsdomein, met opgave van het tijdpad en de indicatoren.

Artikel 11

§1. Binnen de administratieve diensten van de Vlaamse overheid wordt een commissie opgericht met als opdracht:

- 1° toe te zien op de coherentie, synergie en coördinatie van het gelijkekansenbeleid in de zin van artikel 5, §2;
- 2° het geïntegreerde actieplan, vermeld in artikel 9, op te stellen;
- 3° de acties van de verschillende beleidsdomeinen op elkaar af te stemmen;
- 4° de impact van de acties te analyseren;
- 5° het actieplan te evalueren;
- 6° het actieplan te actualiseren.

§2. De Vlaamse Regering stelt de commissie samen en bepaalt de werking ervan. Ten hoogste twee derde van de leden van die commissie zijn van hetzelfde geslacht.

§3. De Vlaamse Regering belast een of meer personeelsleden van de administratieve diensten van de Vlaamse overheid met een coördinerende opdracht.

§4. De commissie rapporteert jaarlijks aan de Vlaamse Regering over de realisatie en de voortgang van het gevoerde beleid.

§5. De Vlaamse Regering kan de opdracht van de commissie, vermeld in §1, en de rapportageverplichting, vermeld in §4, concretiseren en aanvullen.

Artikel 12

De Vlaamse Regering geeft opdracht aan alle Vlaamse ministeries, intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid, extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid of andere instellingen, verenigingen of ondernemingen, die opgericht werden door de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest of door de federale overheid voor aangelegenheden die thans tot de bevoegdheid van de gewesten of gemeenschappen behoren, of waarin de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest voor meer dan de helft deelneemt, om:

- 1° het gelijkekansenbeleid in de zin van artikel 5, §2, binnen hun beleidsdomein voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren;
- 2° de nodige initiatieven te nemen om actoren die specifiek zijn voor het beleidsdomein in kwestie en actoren die specifiek zijn voor het gelijkekansenperspectief in de zin van artikel 5, §2, aan dit beleid te laten participeren;
- 3° minstens een vertegenwoordiger voor te dragen om te zetelen in de commissie, vermeld in artikel 11.

Artikel 13

De Vlaamse Regering brengt tweejaarlijks verslag uit aan het Vlaams Parlement over het gevoerde gelijkekansenbeleid, zoals bepaald in artikel 5.

HOOFDSTUK IV

Het Vlaamse gelijkebehandelingsbeleid

AFDELING I

Vormen van discriminatie

Artikel 14

Tenzij anders is vermeld, wordt in dit decreet onder discriminatie verstaan:

- 1° directe discriminatie;
- 2° indirecte discriminatie;
- 3° intimidatie;
- 4° seksuele intimidatie;
- 5° opdracht geven tot discrimineren;
- 6° het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Artikel 15

§1. Er is sprake van directe discriminatie als iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van een of meer, werkelijke

of vermeende, eigen of bij associatie toegekende, beschermde kenmerken, tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn.

§2. Er is sprake van indirecte discriminatie als een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen met een werkelijk of vermeend, eigen of bij associatie toegekend beschermd kenmerk in vergelijking met andere personen kan benadelen, tenzij:

- die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn;
- in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

§3. De beschermde kenmerken zijn geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

§4. Een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap wordt gelijkgesteld met een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht.

§5. Een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van transseksualiteit wordt gelijkgesteld met een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht.

Artikel 16

§1. Er is sprake van intimidatie in geval van ongewenst gedrag dat verband houdt met een of meer van de kenmerken, vermeld in artikel 15, §3, en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

§2. Er is sprake van seksuele intimidatie als 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 als een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Artikel 17

Er is sprake van een opdracht tot discrimineren bij elke handelswijze die erin bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een of meer van de kenmerken, vermeld in artikel 15, §3.

Artikel 18

Er is sprake van het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap als aanpassingen worden geweigerd die geen onevenredige belasting betekenen, of waarvan de belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen. Als aanpassing wordt beschouwd, elke concrete maatregel, van materiële of immateriële aard, die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap neutraliseert.

AFDELING II

Toepassingsgebied

Artikel 19

Binnen de grenzen van de aan de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest toegewezen bevoegdheden is elke vorm van discriminatie verboden, zowel in de overheidssector, als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, met betrekking tot:

- 1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

- 2° de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;

- 3° de arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling;

- 4° de gezondheidszorg;

- 5° het onderwijs;

- 6° het aanbod van, de toegang tot, de levering en het genot van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn – al dan niet tegen betaling –, met inbegrip van huisvesting;

- 7° de sociale voordelen;

- 8° de toegang tot en de deelname aan een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die buiten de privésfeer worden aangeboden.

Voor de arbeidsbetrekkingen in de zin van punt 1° tot en met 3° gelden de bepalingen van dit decreet niet in de gevallen van discriminatie vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 20

§1. Een situatie waarbij iemand op grond van een of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende, beschermde kenmerken, minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie die door dit decreet verboden wordt als die situatie wordt voorzien door of krachtens een decreet, of voortvloeit uit de toepassing ervan.

§2. Een situatie waarbij een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze iemand met een beschermd kenmerk kan benadelen, geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie die door dit decreet verboden wordt als die situatie wordt voorzien door of krachtens een decreet, of voortvloeit uit de toepassing ervan.

§3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder een decreet ook een wet verstaan die een situatie, zoals bepaald in §1 tot en met §3, voorziet, in aan-

gelegenheden die thans tot de bevoegdheid van de gewesten of gemeenschappen behoren.

AFDELING III

Bijzondere bepalingen

Artikel 21

De bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie en worden door dit decreet onverlet gelaten.

Artikel 22

Als iemand op grond van leeftijd ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, punt 1° tot en met 3°, is er sprake van een discriminatie in de zin van artikel 15, §1, tenzij die ongunstige behandeling objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

- 1° het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
- 2° de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
- 3° de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de functie in kwestie, of gebaseerd op de noodzaak

van een redelijk aantal arbeidsjaren voorafgaand aan pensionering.

Artikel 23

Als iemand op grond van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of etnische of nationale afstamming ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op de gebieden vermeld in artikel 19, 4°, 5°, 6° en 7°, is er sprake van directe discriminatie in de zin van artikel 15, §1.

Artikel 24

Als iemand op grond van geslacht, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, handicap, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, 1° tot en met 3°, is er sprake van een directe discriminatie in de zin van artikel 15, §1, tenzij een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin die worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, en op voorwaarde dat het doel legitiem is en het vereiste pertinent, noodzakelijk en proportioneel is.

AFDELING IV

Positieve actie

Artikel 25

Dit decreet belet niet dat om volledige gelijkheid te waarborgen, tijdelijk specifieke maatregelen worden gehandhaafd of getroffen om een kennelijke ongelijkheid te compenseren die verband houdt met geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, of een combinatie van die kenmerken, voor zover die maatregelen objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken

van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn.

AFDELING V

Sancties en procedures

Artikel 26

§1. De bepalingen die strijdig zijn met dit decreet en de bepalingen volgens welke een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door dit decreet gewaarborgd worden, zijn nietig.

§2. Onder bepalingen in de zin van §1 worden verstaan, bestuursrechtelijke bepalingen, bepalingen, opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten of reglementen, en de bepalingen, opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten.

Artikel 27

§1. In geval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de gevallen, vermeld in §2, moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in §2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In het laatstgenoemde geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§2. De forfaitaire schadevergoeding, vermeld in §1, wordt als volgt bepaald:

1° als het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, 1° tot en met 3°, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de brutobeloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden

bruto beloning. Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, 1° tot en met 3°, echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie, vastgesteld in artikel 26, wordt de forfaitaire schadevergoeding vastgesteld volgens de bepalingen van punt 2°;

2° in alle overige gevallen wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade, geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, vastgesteld op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1300 euro indien de verweerder niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of wegens andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Artikel 28

§1. Op verzoek van de persoon die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie of op verzoek van een van de organen, verenigingen of organisaties, vermeld in artikelen 39 en 40, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naargelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van dit decreet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

§2. Op verzoek van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank de forfaitaire schadevergoeding, vermeld in artikel 27, §2, aan het slachtoffer toekennen.

§3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. De overtreder moet de kosten daarvan dragen.

Die maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden als ze ertoe kunnen bij-

dragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§4. De vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Ze wordt ingesteld bij verzoekschrift, dat in vier exemplaren wordt neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan die griffie.

Het verzoekschrift vermeldt de volgende gegevens:

- 1° de dag, de maand en het jaar;
- 2° de voornamen en de achternaam, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;
- 4° het onderwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank waarschuwt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen op zijn vroegst drie dagen en uiterlijk acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

Als een vordering tot staking is ingesteld van feiten die bij de strafrechter aanhangig gemaakt zijn, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing genomen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

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

Artikel 29

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan of de organen in de

zin van artikel 39, of van een van de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 40, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom als aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385bis tot en met 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 30

Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

- 1° hij die in de omstandigheden, vermeld in artikel 444 van het Strafwetboek, met de bijzondere wil om zulks te doen, aanzet tot opzettelijke discriminatie, haat of geweld jegens een persoon wegens een of meer van de beschermde kenmerken in de zin van artikel 15, §3;
- 2° hij die in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, met de bijzondere wil om zulks te doen, aanzet tot opzettelijke discriminatie, haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een of meer van de beschermde kenmerken in de zin van artikel 15, §3.

Artikel 31

Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft, ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens een of meer van de beschermde kenmerken.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een of meer van de beschermde kenmerken.

Als de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Als de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van discrimina-

tie bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad in voorkomend geval te doen ophouden en de schuldige aan te geven, anders worden zij zelf vervolgd.

Als een van de bovengenoemde daden van discriminatie is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en personen die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Artikel 32

Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft, elke persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 28 werd gewezen.

Artikel 33

In geval van een inbreuk op artikel 30, 31 of 32, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Artikel 34

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven, vermeld in dit decreet.

AFDELING VI

Bewijs

Artikel 35

§1. Als een persoon of een van de instellingen, organen of verenigingen, vermeld in artikelen 39 en 40, in een burgerrechtelijke procedure voor een bevoegd gerecht de schending inroept van dit decreet en feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kun-

nen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.

§2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd kenmerk kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een of meer welbepaalde beschermde kenmerken, onder meer via verschillende, los van elkaar staande meldingen, die bij het orgaan of de organen in de zin van artikel 39, of bij een van de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 40, werden gedaan;

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstiger behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd kenmerk kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid;

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid;

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

AFDELING VII

Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Artikel 36

§1. Als door of ten voordele van een persoon een melding of klacht wordt ingediend of een procedure wordt ingesteld, die gericht is op het doen naleven van dit decreet, dan mogen zij die het voorwerp zijn van die melding, klacht of procedure geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van die persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan die melding, klacht of procedure.

§2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen:

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de instantie of organisatie, waar de discriminatie plaats vond of bij de met toezicht belaste ambtenaren, in de zin van artikel 38 van dit decreet;
- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij een orgaan, in de zin van artikel 39 of artikel 42 van dit decreet of bij een organisatie, in de zin van artikel 40 van dit decreet;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een organisatie, in de zin van artikel 40 van dit decreet of door een orgaan, in de zin van artikel 39 of artikel 42 van dit decreet bij de instantie of organisatie, waar de discriminatie plaats vond;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een organisatie, in de zin van artikel 40 van dit decreet of door een orgaan, in de zin van artikel 39 van dit decreet.

§3. De bewijslast van die redenen rust op de persoon die de nadelige maatregelen trof, als die maatregelen worden getroffen binnen twaalf maanden na de melding. De bewijslast rust eveneens op de persoon die de nadelige maatregelen trof als de nadelige maatregelen werden getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van de rechterlijke beslissing.

§4. Als ten aanzien van een persoon, in strijd met §1, nadelige maatregelen worden getroffen, dan verzoekt die persoon of de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 40 tot opheffing of intrekking van die maatregelen.

Het verzoek wordt gedaan met een aangetekende brief binnen dertig dagen na de dag waarop de nadelige behandeling zich heeft voorgedaan. De persoon die de nadelige maatregelen trof, moet zich binnen dertig dagen na de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De persoon die de nadelige maatregelen trof, moet die maatregelen opheffen of intrekken en degene ten

aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, vergoeden voor de periode waarin die laatste aan de maatregelen onderworpen was.

§5. Als de nadelige maatregelen na het verzoek, vermeld in §3, niet worden opgeheven of ingetrokken, en als er geoordeeld werd dat de nadelige behandeling indruist tegen de bepalingen van §1, dan moet de persoon die de maatregelen trof aan de persoon ten aanzien van wie de maatregelen getroffen werden een vergoeding betalen die, naar keuze van de eerste persoon, gelijk is aan de forfaitaire schadevergoeding, vermeld in artikel 27, §2, 2°, hetzij gelijk is aan de schade die de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen werden getroffen, heeft geleden. In het laatstgenoemde geval moet de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, de omvang van de geleden schade bewijzen.

§6. De persoon die de nadelige maatregelen getroffen heeft, is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, of de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 40, het verzoek, vermeld in §4, moet indienen:

- 1° als het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie die het voorwerp uitmaakten van de melding, bewezen acht;
- 2° als de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, de rechtsverhouding verbreekt met de persoon die de nadelige maatregelen trof, omdat het gedrag van de laatstgenoemde in strijd is met de bepalingen van §1, wat volgens eerstgenoemde een reden is om de rechtsverhouding zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;
- 3° als de persoon die de nadelige maatregelen trof, de rechtsverhouding heeft beëindigd om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan die dringende reden voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van §1.

Artikel 37

Personen die een slachtoffer van discriminatie vertegenwoordigen of in zijn voordeel getuigen tijdens een procedure, gericht op het doen naleven van dit decreet, genieten dezelfde bescherming als die, vermeld in artikel 36.

Artikel 38

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van de federale politie houden de door de Vlaamse Regering aangewezen ambtenaren en beampten toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Artikel 39

§1. De Vlaamse Regering wijst een of meer organen aan die in rechte kunnen optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de organen, vermeld in het eerste lid, pas ontvankelijk als ze bewijzen dat ze handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

§2. De organen, vermeld in §1, zijn voor de beschermde kenmerken waarvoor ze bevoegd zijn, eveneens bevoegd voor:

- 1° het verlenen van onafhankelijke bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun meldingen of klachten over discriminatie;
- 2° het verrichten van onafhankelijke studies over discriminatie;
- 3° het publiceren van onafhankelijke verslagen en het doen van aanbevelingen over elk onderwerp dat met discriminatie verband houdt.

Artikel 40

§1. Als afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen instellingen van openbaar nut en verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid hebben en die zich op de

datum van de feiten sedert ten minste drie jaar in hun statuten tot doel hebben gesteld, de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden in rechte optreden in alle geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven.

§2. In alle geschillen op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 19, punt 1° tot en met 3°, en in alle geschillen met betrekking tot arbeidsgerelateerde aspecten van artikel 19, punt 7°, waartoe dit decreet aanleiding kan geven, kunnen de volgende verenigingen en organisaties in rechte optreden:

- 1° de representatieve organisaties van werknemers, werkgevers, de middenstand en de landbouw die zitting hebben in de SERV-raad;
- 2° de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- 3° de representatieve organisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

§3. Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de instellingen, verenigingen en organisaties, vermeld in §1 en §2, pas ontvankelijk als ze bewijzen dat ze handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

AFDELING VIII

Gelijkebehandelingsbureaus

Artikel 41

§1. De Vlaamse Regering kan in de steden, vermeld in artikel 4 van het decreet van 13 december 2002 tot vaststelling van de regels inzake de werking en de verdeling van het Vlaams Stedenfonds, en in het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad, binnen de beschikbare begrotingskredieten, gelijkebehandelingsbureaus erkennen en subsidiëren.

§2. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden en procedures voor erkenning en subsidiëring van de gelijkebehandelingsbureaus en de betrokkenheid van de gemeenten. De Vlaamse Regering bepaalt eveneens de verdere voorwaarden en procedure voor intrekking van de erkenning.

Artikel 42

§1. Het gelijkebehandelingsbureau heeft als opdrachten:

- 1° het ontwikkelen van preventieve acties;
- 2° de lokale overheden en maatschappelijke sectoren te stimuleren om een beleid te voeren dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van discriminatie;
- 3° het verlenen van bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de niet-gerechtelijke afwikkeling van hun meldingen over discriminatie;
- 4° het onderhandelen of het organiseren van een onderhandeling met het oog op het stopzetten van het discriminerende gedrag en op een niet-gerechtelijke afwikkeling van meldingen over discriminatie;
- 5° het organiseren van een bemiddeling met het oog op het stopzetten van het discriminerende gedrag en op een niet-gerechtelijke afwikkeling van meldingen over discriminatie;
- 6° het uitbouwen van een netwerk van diensten en organisaties met het oog op samenwerking en doorverwijzing bij de behandeling van meldingen over discriminatie;
- 7° het rapporteren aan de Vlaamse Regering en de betrokken gemeenten over de meldingen van discriminatie.

§2. De Vlaamse Regering concretiseert de opdrachten en de werking van de gelijkebehandelingsbureaus en vult die verder aan.

HOOFDSTUK IV

Slotbepalingen

Artikel 43

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een punt 18°, dat luidt als volgt:

“18° van geschillen over discriminatie, in de zin van het decreet van [...] houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.”.

Artikel 44

Artikel 581 van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 11°, dat luidt als volgt:

“11° de geschillen over discriminatie, in de zin van het decreet van [...] houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.”.

Artikel 45

Artikel 585 van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 10°, dat luidt als volgt:

“10° over de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 29 van het decreet van [...] houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.”.

Artikel 46

Artikel 587bis van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 3°, dat luidt als volgt:

“3° over de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn

beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 29 van het decreet van [...] houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.”.

Artikel 47

Artikel 588 van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 15°, dat luidt als volgt:

“15° op de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 29 van het decreet van [...] houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.”.

Artikel 48

Het decreet van 13 mei 1997 houdende de opvolging van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad wordt opgeheven.

Artikel 49

Artikel 5, §2, 3°, 5°, 6° en 7°, artikel 39, artikel 41 en artikel 42 treden in werking op een door de Vlaamse Regering te bepalen datum.

Brussel, 15 februari 2008.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

*De Vlaamse minister van Mobiliteit,
Sociale Economie en Gelijke Kansen,*

Kathleen VAN BREMPT

BIJLAGE

bij de memorie van toelichting:

Reguleringsimpactanalyse

Reguleringsimpactanalyse voor het Decreet houdende een kader voor het gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, luik gelijke behandeling

1 Titel

Decreet houdende een kader voor het gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.

Dit decreet omvat ook een luik gelijke kansen (art. 5 t.e.m. 13), dat evenwel niet besproken wordt in deze RIA, aangezien het interne organisatie betreft.

2 Aanleiding en doel

2.1 Aanleiding

1. Inleidend:

Een van de grondslagen van een democratische rechtsstaat is dat elk individu erkend wordt in zijn rechten en vrijheden, zolang de uitoefening van deze rechten en vrijheden geen inbreuk vormt op de rechten en vrijheden van iemand anders. Zo kan het er bv. niet toe leiden dat in de uitoefening ervan een ander gediscrimineerd wordt.

Ook op mondiaal niveau schaarde men zich achter het verbod mensen te discrimineren, via de onderschrijving o.a. van artikel 14 van het Europees Verdrag voor de bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, artikel 2 van de Universele Verklaring van de rechten van de mens, de artikelen 2 en 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam.

Traditioneel wordt het discriminatieverbod beschouwd als een norm die de verhouding tussen de staat en de burgers beheerst. Het stelt eisen aan het optreden van de overheid, zowel ten aanzien van de inhoud van de regelgeving als ten aanzien van de toepassing ervan. Van bij het begin van de Belgisch staat werd dit principe ingeschreven in de Grondwet met het wel gekende zinnetje: 'Alle Belgen gelijk zijn voor de wet'.

In voorgaande opvatting is het discriminatieverbod niet bedoeld om de verhouding tussen burgers te regelen. De praktijk leert echter dat deze klassieke opvatting geenszins een garantie biedt voor echte maatschappelijke gelijkheid. Niet alleen de overheid maakt zich schuldig aan discriminerend handelen, ook private burgers bezondigen zich aan discriminatie. Voor het slachtoffer is het van weinig belang of de discriminatie voortspuit uit een optreden van de overheid, dan wel van een private burger. De negatieve gevolgen op persoonlijk en maatschappelijk vlak kunnen even ingrijpend zijn. Daarenboven is het onderscheid tussen publieke overheid en private burgers niet steeds even duidelijk en nemen tal van private personen en organisaties een bijzondere machtspositie in die

vergelijkbaar is met die van de overheid (bv. ondernemingen, onderwijsinstellingen, politieke partijen, mediagroepen, enz.)

2. Maatschappelijk probleem

Vooroordelen liggen aan de basis van discriminatie. Vooroordelen omvatten onterechte/onredelijke opinies, veronderstellingen en gevoelens m.b.t. een bepaalde groep van personen. Typisch voor dergelijke opinies, veronderstellingen en gevoelens is dat ze het gevolg zijn van foute veralgemeningen of van een stoeve/niet-flexibele houding. Vooroordelen kunnen in drie componenten opgesplitst worden:

- negatieve stereotypes: dit verwijst naar verstandelijke associaties die leden van een groep automatisch maken, wanneer geconfronteerd met een andere groep of fenomeen. Stereotypen zijn een te simplistische of te veralgemeende visie: de vermeende karakteristieken van de groep worden geprojecteerd op elk individueel lid van de groep. Deze stereotypen kunnen ingebed zitten in de cultuur. Ze kunnen ook het gevolg zijn van effectieve verschillen (bv. culturele en socio-economische verschillen) of het gevolg zijn van een cognitief vooroordeel door het opsplitsen van groepen personen in categorieën. Bv.:

- Vooroordeel dat mensen met een bepaalde fysieke eigenschap geen onthaal- of contactfuncties kunnen uitoefenen omdat ze het imago van de organisatie zouden beschadigen, de klanten zouden kunnen afschrikken.
- Vooroordeel dat minder aantrekkelijke kinderen agressiever zijn en aantrekkelijke kinderen intelligenter zijn.¹
- Vooroordeel dat mensen met een handicap niets kunnen, minder productief zijn en meer afwezig zijn wegens ziekte.²
- Vooroordeel dat mensen met geestelijke gezondheidsproblemen hun problemen zelf uitvinden, dat ze onvoorspelbaar zijn, dat ze een gevaar zijn voor de ander en dat ze nooit genezen³.
- Vooroordeel dat migranten niet te vertrouwen zijn⁴, komen profiteren van onze sociale zekerheid⁵, een bedreiging zijn voor onze cultuur⁶.
- Vooroordeel dat oudere werknemers minder soepel zijn, minder gemotiveerd zijn en minder capabel zijn om nieuwe ideeën tot zich te nemen.⁷
- Vooroordeel dat bejaarden zeuren, nutteloos zijn en hun leven saai en betekenisloos is.
- Vooroordeel dat twee vrouwen of twee mannen niet zo goed kind(eren) kunnen opvoeden als een vader en een moeder⁸.
- Vooroordeel dat iemand in armoede dit te danken heeft aan eigen financieel wangedrag, gebrek aan inzicht en wilskracht⁹.
- Vooroordeel dat iemand met een genetische aanleg voor een bepaalde ziekte ook effectief die ziekte zal krijgen.¹⁰
- Vooroordeel dat dikke mensen lui, ongemotiveerd en ongedisciplineerd zijn.¹¹
- Vooroordeel dat vrouwen beter geschikt zijn voor huishoudelijke en gezinstaken en vaker hun loopbaar tijdelijk willen onderbreken. ¹².
- Vooroordeel dat mensen met een hogere opleiding meer productief en meer flexibel zijn.
- Vooroordeel dat mensen in de positie van langdurige werkloosheid niet meer gemotiveerd zijn om te werken.¹³

- Vooroordeel dat holebi's geen morele superioriteit kunnen hebben over bijvoorbeeld leerlingen of patiënten, dat ze een invloed kunnen uitoefenen op het feit of kinderen ook homoseksueel worden, ...¹⁴
- Vooroordeel dat slechte schoolprestaties van kinderen uit lagere sociale milieus het gevolg zijn van zwakbegaafdheid of desinteresse.¹⁵

- negatieve gevoelens: negatieve gevoelens kunnen onder andere het gevolg zijn van een negatieve beoordeling van de stereotypen die een persoon toedicht aan een bepaalde groep.

- gedragspatronen, zoals sociale afstand houden. Sociale afstand verwijst naar het ontbreken van vrijwillig contact tussen de personen met een vooroordeel en de leden van de groep waarover die persoon een vooroordeel heeft. Vooroordelen verminderen bij vrijwillig contact tussen de verschillende groepen, vooral indien die contacten voldoende frequent zijn, voldoende lang duren, voldoende intens zijn en betrekking hebben op personen met een zelfde status. Vooral onderlinge vriendschappen blijken van doorslaggevend belang. Een significante¹⁶ minderheid van de Belgische bevolking heeft evenwel liever geen contact met andere etnische groepen¹⁷. Toch zit het aantal Belgen die Turken en Marokkanen vriendelijke mensen vinden, wanneer je ze leeft kennen, in de lift, wat een bevestiging is van bovenstaande stelling.¹⁸ Het blijkt eveneens uit het feit dat personen die geen contact hebben met homoseksuelen in hun naaste omgeving (zijnde familie, vriendenkring) meer homofob zijn dan personen die wel contacten hebben met de doelgroep.¹⁹ Wat contact met personen met een handicap betreft is de meerderheid van de Belgische bevolking wel gewonnen voor het idee van inclusie (en bijgevolg van interactie tussen personen met en personen zonder handicap), doch er blijft een significante minderheid die tegen inclusie (of m.a.w. veelvuldige onderlinge contacten) gekant is en die vindt dat personen met een handicap naar speciale scholen/instellingen/organisaties, ... moeten gaan.²⁰

Deze drie componenten versterken elkaar bij het vormen van vooroordelen. Het belang van elk van deze factoren verschilt waarschijnlijk wel van individu tot individu en van situatie tot situatie. In het algemeen kan men toch stellen dat negatieve gevoelens leiden tot het vermijden van contact, wat op zijn beurt een voedingsbodem is voor het behoud van negatieve stereotypen, die op hen beurt de negatieve gevoelens versterken.

Er is een oorzakelijk verband tussen vooroordelen en discriminatie: vooroordelen versterken de neiging om te discrimineren ofschoon het geen indicatie vormt voor specifiek gedrag. Vooroordelen zijn niet automatisch de voorbodes van racisme en discriminatie. Belangrijk zijn de machtsverhoudingen tussen twee groepen die vooroordelen hebben tegenover elkaar. Zo staan bv. Nederlanders (die zogenaamd 'gierig' zijn) en Belgen (die zogenaamd 'dom' zijn) in een relatie van gelijkwaardigheid tegenover elkaar. Autochtonen en allochtonen staan in een heel andere verhouding tegenover elkaar. De eersten zijn economisch welvarend en politiek dominant. Zij bepalen wat wet is. De laatsten hebben het minder breed, ze zijn politiek quasi-machteloos en ze beschikken bovendien over weinig drukkmiddelen. Vooroordelen van een dominante groep tegenover een ondergeschikte, machteloze groep krijgen veel sneller de allure van absolute waarheid. Uiteindelijk handelt een bevooroordeeld persoon ook niet noodzakelijk volgens zijn/haar vooroordelen:

- Iemand met vooroordelen gaat niet noodzakelijk over tot discriminatie, vooral niet in een omgeving waar discriminatie in het algemeen veroordeeld wordt en in een omgeving, waar de kans groot is dat de discriminatie opgemerkt wordt. In andere omgevingen, bv. in een groep van gelijkgezinden of in een omgeving zonder sociale controle, zal een persoon zich dan weer sneller bezondigen aan discriminatie. Nu omvat die maatschappelijke context in België wel een significante minderheid, die vooral t.o.v. allochtonen negatief ingesteld is²¹. Ook aanvaardt een significante minderheid discriminatie op het vlak van de toegang tot

arbeid tegenover ouderen en personen met een handicap.²² Toch wenst uiteindelijk de overgrote meerderheid wel meer maatregelen voor het bevorderen van gelijke kansen van ouderen, holebi's, allochtonen, personen met een handicap, onaantrekkelijke mensen en vrouwen²³.

- Iemand met vooroordelen kan door verscheidene motieven gedreven worden, waarbij de neiging om te discrimineren slechts één van de drijfveren is. Een persoon die het respect voor de wet belangrijk vindt en die weet dat discriminatie strafbaar is, kan ervan weerhouden worden discriminatoir gedrag te stellen.

Anderzijds kan zelfs een persoon met de beste bedoelingen, die bij zijn/haar weten geen vooroordelen heeft, toch discrimineren. Dit gebeurt omdat ondanks alles de sociaal aangeleerde cognitieve categorieën en associaties, die voortvloeien uit vooroordelen, zo sterk blijken en automatisch in een fractie van seconden de gedragingen van zelfs goedmenende individuen beïnvloeden. Soms spelen mensen stereotypen ook bewuster uit. Dan gebruiken ze algemene overtuigingen m.b.t. een groep als basis voor het nemen van een beslissing m.b.t. een lid van die groep. Een voorbeeld hiervan zijn werkgevers die mensen van een bepaalde nationale afkomst of huidskleur weigeren aan te werven of hogere eisen stellen bij de selectie, omdat personen uit die groepen 'gemiddeld' minder vaardig zijn (bv. op vlak van leiding geven, nemen van initiatieven, uithoudingsvermogen, punctualiteit of betrouwbaarheid) of meer opleidingskosten met zich meebrengen. Dit is één voorbeeld van statistische discriminatie, die soms gebaseerd is op kennis over de toebedeling van bepaalde kenmerken aan verschillende groepen en niet louter op overtuigingen over dergelijke toebedelingen.

Het dient benadrukt dat niet elke discriminatie, of zelfs het merendeel ervan, terug te brengen is tot vooroordelen of subtiele stereotypen. Discriminatie, ook op wettelijk vlak, dient niet noodzakelijk voort te spruiten uit een duidelijke of verborgen intentie om te discrimineren. 'Indirecte' discriminatie kan het gevolg zijn van een handelswijze of maatstaf die neutraal lijkt, maar toch een negatief effect heeft op een welbepaalde doelgroep. Indirecte discriminatie is vaak het gevolg van onachtzaamheid of onwetendheid en niet van vooroordelen. Het kan bv. deel uitmaken van een al dan niet formele organisatiecultuur en moeilijk te detecteren zijn. Zo zal het gelijk behandelen van iedereen zonder onderscheid vaak personen met een handicap in een nadelige positie brengen, omdat die vaak een ongelijke behandeling nodig hebben om tot gelijke kansen te komen.

Dat mensen regelmatig slachtoffer worden van discriminatie in de maatschappij is zeker. Het is echter niet evident de grootteorde van het probleem te bepalen.

De Europese Commissie schat dat voor alle discriminatiegronden samen jaarlijks zo'n 20 miljoen Europeanen het slachtoffer worden van discriminatie en dat er nog eens zoveel vrezers om gediscrimineerd te worden. Dit komt overeen met ongeveer 12,5% van de bevolking.²⁴

Discriminatie op basis van ras of etnische afstamming, geslacht, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid (de Europese beschermingsgronden; in het vet staan de cijfers voor de gevallen die onder het toepassingsgebied van de Europese richtlijnen vallen)

Specifiek m.b.t. de onderscheidende kenmerken, die door Europa beschermd zijn, werden verschillende grootschalige onderzoeken op Europees niveau gevoerd. Uit het laatste grootschalige onderzoek bleek dat een meerderheid van de Belgische ondervraagden oordeelde dat vooral discriminatie op basis van etnische origine, op basis van religie of geloof en op basis van handicap (in de ruime zin, inclusief chronische fysieke of mentale ziekte) wijd verspreid is. Een significante minderheid vond dit ook voor discriminatie op grond van leeftijd en op grond van gender. Vooral voor etnische origine en religie/geloof had de

meerderheid van de ondervraagden ook het gevoel dat deze vorm van discriminatie in België de laatste vijf jaar nog is toegenomen.²⁵

In dit Eurobarometeronderzoek wordt wel niet gecontroleerd in welke mate de ondervraagden zelf behoren tot een achtergestelde groep, zodat helaas niet achterhaald kan worden in welke mate persoonlijke ervaringen meegespeeld hebben bij het beantwoorden van de vragen.

Specifiek m.b.t. 'arbeid en beroep'

In recent Europees onderzoek (verder Europees racisme-onderzoek)²⁶ verklaarde 37% van de Belgische allochtone ondervraagden de laatste vijf jaar minstens eenmaal het slachtoffer geweest te zijn van discriminatie op de arbeidsmarkt en 21% van discriminatie door tewerkstellingsinstanties.²⁷ Belgisch onderzoek bij de werkgevers zelf lijkt dit te bevestigen: 26 tot 27% van de werkgevers zou zijn bedrijf niet willen openstellen voor in het bijzonder kandidaten van Marokkaanse origine²⁸. Dit vertaalt zich ook in een hogere werkloosheidsgraad voor deze groep: de werkloosheid bij personen van Marokkaanse of Turkse nationaliteit ligt vijf maal hoger dan bij autochtone Belgen.²⁹ Dit is niet helemaal te verklaren door een lager opleidingsniveau: nationaliteit in België heeft een grotere invloed op de kans dat een persoon werkloos is dan het opleidingsniveau.³⁰

Een ruime meerderheid van de bevolking duidt ook handicap en leeftijd aan als ernstig benadelende kenmerken op de arbeidsmarkt³¹. 30% van de professioneel actieve personen met een handicap zou inderdaad tengevolge van zijn/haar handicap al minstens één keer een job hebben misgelopen³². Het vertaalt zich ook hier in een hogere werkloosheidsgraad: slechts 45,7% is aan het werk t.ov. 63,5% van de personen zonder handicap. Redelijke aanpassingen zouden nochtans vaak een oplossing kunnen zijn³³. Wat leeftijd betreft, vermeldt het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding in haar laatste jaarrapport naar een belangrijk aantal klachten die te maken hebben met 'arbeid en tewerkstelling'. In dit kader wijst het Centrum erop dat vooral de overheidssector vaak expliciete leeftijdsgrenzen hanteert. Ook het Europees algemeen discriminatie-onderzoek bevestigt discriminatie op basis zowel van oudere leeftijd als van jongere leeftijd.³⁴

Een significante minderheid denkt dat ook 'vrouw-zijn' of 'holebi-zijn' nog steeds iemands kansen op de arbeidsmarkt negatief beïnvloedt. Een significante minderheid van beide groepen geeft zelf ook aan zich effectief gediscrimineerd te voelen op de arbeidsvloer.³⁵ Een significante minderheid vindt trouwens dat bij schaarste op de arbeidsmarkt, de man meer recht heeft op werk dan de vrouw³⁶. Een belangrijk aspect van discriminatie op basis van geslacht binnen arbeid en beroep is de loonkloof tussen mannen en vrouwen. In België is er een gemiddeld verschil van vijftien percent tussen het loon van vrouwen en het loon van mannen, wat voor een deel veroorzaakt zou zijn door discriminatie.³⁷ Ook voor holebi's zou er sprake zijn van een loonkloof, die voor een deel te verklaren is door het achterstellen van homomannen bij promoties.³⁸

Uit Belgisch onderzoek blijkt ook dat 'het afwijken ten opzichte van de groepsnorm' bv. op het vlak van geslacht, leeftijd, anciënniteit, moedertaal, handicap een belangrijke factor is die bijdraagt tot pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Specifiek m.b.t. 'gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezin (bv. adoptie)':

In het Europees racisme-onderzoek gaf vijftien percent van de Belgische allochtone ondervraagden aan de laatste vijf jaar minstens eenmaal het slachtoffer geweest te zijn van discriminatie op het vlak van gezondheidszorg en achttien percent op het vlak van sociale dienstverlening. Nederlands onderzoek constateerde effectief minder patiëntgerichtheid bij de huisartsen, minder vriendelijk gedrag en minder medeleven. Huisartsen zouden kroter van stof zijn tegen allochtone patiënten.³⁹

Volgens Amerikaans onderzoek zouden holebi's eveneens op dit vlak geconfronteerd worden met vooroordelen en discriminatie door o.a. dienstverstrekkers.⁴⁰

M.b.t. de andere doelgroepen uit de richtlijnen zijn geen cijfers beschikbaar.

Specifiek m.b.t. sociale huisvesting:

In het Europees racisme-onderzoek verklaarde 39% van de Belgische allochtone ondervraagden de laatste vijf jaar minstens eenmaal het slachtoffer geweest te zijn van discriminatie op het vlak van huisvesting. Hierin wordt evenwel geen onderscheid gemaakt tussen de private huurmarkt en de sociale huurmarkt. M.b.t. private huisvesting is er ook Belgisch onderzoek, waaruit blijkt dat een belangrijk aantal verhuurders niet wenst te verhuren aan allochtonen⁴¹. Dit kan in elk geval wel impact hebben op de sociale huisvesting, met name op de slaagkans van de opdracht van sociale verhuurkantoren om overeenkomstig artikel 56, §2 van de Wooncode voor de huisvesting van woonbehoeftige gezinnen en alleenstaanden privé-woningen te huren.

De grote vraag die men zich op dit vlak de laatste jaren meer en meer stelt is hoe men ervoor kan zorgen dat de woonkwaliteit in de sociale woonwijken verbetert. In bepaalde gevallen is de verleiding groot om de leefbaarheid te koppelen aan taal-, nationaliteits- en afkomstvoorwaarden. Daarmee dreigt een gevaar van indirecte discriminatie.

M.b.t. de andere doelgroepen uit de richtlijnen zijn geen cijfers beschikbaar.

Specifiek m.b.t. onderwijs

In het Europees racisme-onderzoek gaf 39% van de Belgische allochtone ondervraagden aan de laatste vijf jaar minstens eenmaal het slachtoffer geweest te zijn van discriminatie op school.

Ook holebi's zouden op scholen regelmatig geconfronteerd worden met discriminatie⁴².

Er zijn tevens indicaties dat personen met een handicap soms stoppen met hun studies wegens onaangepastheid van het onderwijs (door gebrek aan toegankelijkheid) of het niet aankunnen van de studies omwille van hun handicap⁴³. De toegang tot scholen en universiteiten in België wordt in het algemeen voor blinden, doven en mensen met een fysieke handicap eerder als moeilijk beschouwd en voor mensen met een geestelijke handicap als zeer moeilijk beschouwd⁴⁴. Veel van de personen met een handicap (= erkend als persoon met een arbeidshandicap) die in een Belgische studie aan bod kwamen, hadden overigens spijt dat zij het buitengewoon onderwijs hadden gevolgd.⁴⁵

M.b.t. de andere doelgroepen uit de richtlijnen zijn geen cijfers beschikbaar.

Specifiek m.b.t. vervoer

Hier stelt het probleem zich het scherpst bij personen met een handicap wegens het gebrek aan redelijke aanpassingen. 70% van de personen met een handicap zou nooit gebruik maken van het openbaar vervoer⁴⁶. Dit is vooral te wijten aan problemen bij het in- en uitstappen en problemen met rechtstaan in het voertuig terwijl het rijdt. Het is een ernstige hinderpaal voor het uitbouwen van professionele activiteiten of activiteiten tijdens de vrije tijd, terwijl een belangrijk deel van deze groep niet in de mogelijkheid is zich een privéwagen aan te schaffen.⁴⁷

Hetzelfde probleem stelt zich uiteraard ook voor ouderen, gezien globaal genomen de mobiliteit daalt met de leeftijd.⁴⁸

In het Europees racisme-onderzoek, gaf 40% van de Belgische allochtone ondervraagden aan de laatste vijf jaar minstens eenmaal het slachtoffer geweest te zijn van discriminatie op dit domein.

M.b.t. de andere doelgroepen uit de richtlijnen zijn geen cijfers beschikbaar.

Specifiek m.b.t. media (=geschreven pers, audiovisuele media, nieuwe digitale communicatie technologie, in zover deze gebruikt wordt voor omroepdoeleinden)⁴⁹

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding meldt in haar laatste jaarrapport vooral op de grond van seksuele geaardheid een belangrijk aantal klachten op het vlak van beeldvorming in de media. Het is een groot risicodomein gezien de impact van het medium.

M.b.t. de andere doelgroepen uit de richtlijnen zijn geen cijfers beschikbaar.

Specifiek m.b.t. cultuur en sport

Voetbalvelden blijken wereldwijd tot extreem chauvinisme en xenofob gedrag te leiden. In 2005 werd een werkgroep 'racisme in het voetbal' opgericht, gecoördineerd door het centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, waarin vertegenwoordigers zitten van verschillende kabinetten op federaal, regionaal en communautair niveau (veiligheid is een federale materie, sport is een regionale materie).

Uiteraard stelt zich op dit vlak ook een probleem van toegankelijkheid naar personen met een handicap of ouderen toe. In België zou de toegang tot sportmanifestaties voor doven, blinden en personen met een fysieke of geestelijke handicap eerder moeilijk zijn. De toegang tot culturele activiteiten is voor blinden en personen met een fysieke handicap zeer moeilijk, voor doven en personen met een geestelijke handicap eerder moeilijk⁵⁰. Dit vertaalt zich effectief in een lagere sport- en cultuurparticipatie voor mensen met een handicap.⁵¹

Ook homoseksuele sporters zouden vaak geconfronteerd worden met negatieve reacties zoals schelden, treiteren, vermeden worden, intimidatie of openlijke discriminatie.⁵²

M.b.t. de andere doelgroepen uit de richtlijnen zijn geen cijfers beschikbaar.

Specifiek m.b.t. toerisme

De toegang tot o.a. hotels in België wordt voor blinden als zeer moeilijk omschreven, voor doven eerder moeilijk en voor mensen met een fysieke of geestelijke handicap moeilijk.⁵³

Discriminatie op basis van burgerlijke staat, geboorte, vermogen, sociale positie, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap

Europa hanteert een ruime definitie van handicap. Ofschoon de richtlijnen 'ziekte' niet uitdrukkelijk opnemen dient 'ziekte' wel mee begrepen te worden onder 'handicap'⁵⁴. Dit is belangrijk voor de boven vermelde gegevens m.b.t. discriminatie op basis van handicap in o.a. de Europese barometeronderzoeken, die ook steeds (langdurige) ziekte meenemen in de bevragingen.

Specifiek m.b.t. 'arbeid en beroep'

De 'look', de wijze van zich kleden of zich presenteren (factoren die mee beïnvloed worden door de sociale klasse waartoe men behoort en door het uiterlijk) het algemeen fysiek voorkomen (waaronder lengte, gewicht, gezicht, enz.) en de manier van spreken (verraadt soms ook de sociale klasse waartoe men behoort) blijken zeer belangrijke factoren die meespelen bij de keuze van een werkgever voor een bepaalde kandidaat-werknemer.⁵⁵ In Frans onderzoek bevestigde een op vijf van de professioneel actieven effectief ooit gediscrimineerd te zijn geweest wegens zijn/haar voorkomen.⁵⁶

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding maakt in haar laatste jaarrapport gewag van een belangrijk aantal klachten wegens discriminatie omwille van de gezondheidstoestand, vooral voor wat betreft 'ontslag'. Het Centrum wijst in dit kader op het moeilijke evenwicht tussen enerzijds de principes van non-discriminatie en anderzijds de arbeidsrechtelijke mogelijkheden om iemand na zes maanden ziekteverlof of wegens overmacht te ontslaan.⁵⁷

De Belgische wet⁵⁸ verbiedt voorspellende genetische testen in het kader van de arbeidsverhoudingen. Het zegt echter niets over wat een werkgever doet met genetische informatie waarover hij toch om een of andere reden beschikt. Het verbiedt m.a.w. niet discriminatie op basis van eventueel beschikbare informatie⁵⁹. Een werkgever zou op basis van het genenpaspoort kunnen weigeren een persoon aan te werven bij wie het risico bestaat dat hij tengevolge van een ziekte minder productief wordt. Australisch onderzoek bevestigt dat de vrees van discriminatie op basis van dergelijke tests binnen arbeid en beroep gegrond is. De Internationale Arbeidsorganisatie roept haar leden overigens ook op deze discriminatie strafbaar te stellen.

Vast staat ook dat werkgevers discrimineren t.o.v. personen in de sociale positie van langdurige werkloosheid. Hoe langer men werkloos is, hoe kleiner de kans op werk.⁶⁰ Het is ook duidelijk dat de handelswijze om in vacatures vaak iemand te vragen met een onderwijsniveau dat hoger ligt dan wat strikt noodzakelijk is voor het adequaat uitoefenen van de job indirect laaggeschoolden discrimineert.⁶¹ Arbeiders anderzijds blijken gediscrimineerd te worden op het vlak van opleidingen die ze binnen het bedrijf kunnen volgen, wat hun kansen op promotie aanzienlijk vermindert. Ze hebben ook effectief het gevoel minder kansen op promotie te hebben.⁶²

Afwijken van de groepsnorm o.a. door handicap/fysieke zwakheid, beroepspositie, opleidingsniveau, politieke gezindheid, ... zou volgens onderzoek naar pesten op het werk, overigens bijdragen tot een situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk.⁶³

M.b.t. de andere doelgroepen zijn geen cijfers beschikbaar.

Specifiek m.b.t. 'gezondheidsbeleid en welzijnsbeleid':

Mensen met een geestelijk gezondheidsprobleem zouden ernstige discriminatie ondervinden op het vlak van gezondheidszorg. Zo gebeurt het vaak dat tandartsen weigeren dergelijke mensen te behandelen en dat dokters zelfverminking toeschrijven aan de schuld van de patiënten zelf, met het gebrek aan de juiste zorg tot gevolg. Mensen met een geestelijk gezondheidsprobleem worden vaak ook genegeerd door dokters of verplegend personeel, die zich vooral richten naar de mantelverzorger en niet naar de persoon in kwestie.⁶⁴

Dokters zouden ook patiënten uit lagere socio-economische klassen negatiever beoordelen onder andere op het vlak van intelligentie en verondersteld risicogedrag van de patiënt.⁶⁵

Een Belgisch onderzoek toont aan dat een belangrijke groep gepest wordt op basis van uiterlijk in de voorzieningen in de jeugdhulpverlening (bijzondere jeugdbijstand en kinderspsychiatrie).⁶⁶

M.b.t. de andere doelgroepen zijn geen cijfers beschikbaar.

Specifiek m.b.t. sociale huisvesting:

In het reeds hoger vermelde Belgische onderzoek naar discriminatie op het vlak van private huisvesting, bleek eveneens dat een belangrijk aantal verhuurders niet wenst te verhuren aan mensen, die afhankelijk zijn van een huurwaarborg van het OCMW (discriminatiegrond: vermogen) of aan alleenstaanden met kinderen (discriminatiegrond: burgerlijke staat, sociale positie).⁶⁷ Net zoals boven beschreven m.b.t. allochtonen kan dit impact hebben op de sociale huisvesting.

M.b.t. de andere doelgroepen uit de richtlijnen zijn geen cijfers beschikbaar.

Specifiek m.b.t. onderwijs

In www.onaantrekkelijk.be gaf een belangrijk deel van de ondervraagden aan vroeger wel door andere kinderen gediscrimineerd te zijn geweest omwille van het uiterlijk. Onderzoek bevestigt dat

leraren aantrekkelijke kinderen als intelligenter beschouwen en bijgevolg andere verwachtingen koesteren tegenover deze leerlingen.⁶⁸

Ook zouden leraars kinderen uit lagere sociale milieus al dan niet bewust discrimineren.⁶⁹ Leerkrachten verwachten minder van leerlingen uit kansarme milieus. Het probleem hiermee is dat hierdoor een selffulfilling prophecy ontstaat: de kansarme leerlingen gaan effectief minder presteren, gezien van hen niet verwacht wordt dat ze goed presteren. Ook primeren de verbale vaardigheden van de dominante taalgebruikers in veel IQ-tests, waardoor gediscrimineerd wordt tegen kinderen van etnische minderheden maar ook tegen kinderen uit achterbuurten die een ander taalgebruik hanteren. Dit soort discriminatie geldt des te meer voor het taalonderricht en alle daaraan verbonden proeven.

De conclusies boven m.b.t. personen met een handicap kunnen doorgetrokken worden naar personen met een ernstige ziekte, gezien iedereen mee opgenomen werd in de aangehaalde onderzoeken die beperkingen ondervonden, of het nu tengevolge van een handicap was of tengevolge van een ziekte.

M.b.t. de andere doelgroepen uit de richtlijnen zijn geen cijfers beschikbaar.

Specifiek m.b.t. vervoer

Het probleem dat eerder geschetst werd voor personen met een handicap op het vlak van openbaar vervoer stelt zich uiteraard ook voor personen die wegens een ernstige chronische ziekte, zoals bv. MS, beperkingen hebben op het vlak van mobiliteit. Het onderzoek van Test-Aankoop omvatte evenwel niet deze doelgroep.

M.b.t. de andere doelgroepen uit de richtlijnen zijn geen cijfers beschikbaar.

3. Wettelijk context

Europa

Op basis van artikel 13 van het verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap m.b.t. maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid werden de afgelopen jaren vier EU-richtlijnen inzake antidiscriminatie uitgevaardigd. Het betreft:

- richtlijn 2000/43 van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. Deze richtlijn verbiedt discriminatie, zowel binnen de overheidssector als binnen de particuliere sector met betrekking tot:

- De voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- De toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;
- Werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;
- Het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden (dit is een volledig federale aangelegenheid);
- Sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg;

- Sociale voordelen;
- Onderwijs;
- De toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn, met inbegrip van huisvesting.

Het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, zoals gewijzigd door het decreet van 9 maart 2007 (verder EAP-decreet) beoogt een omzetting van de eerste drie punten van deze richtlijn voor Vlaanderen. Voor onderwijs werd deze richtlijn onvolledig en niet geheel correct (zie verder) omgezet met het decreet van 28 juni 2002 betreffende de gelijke onderwijskansen (verder GOK-decreet). Het verbiedt enkel discriminatie bij de inschrijving van leerlingen.

- richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en richtlijn 2002/73 van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Deze richtlijnen verbieden discriminatie, zowel binnen de overheidssector als binnen de particuliere sector, op grond van geslacht, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid met betrekking tot:

- De voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- De toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;
- Werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;
- Het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden. (dit is een exclusieve federale aangelegenheid)

Met het EAP-decreet werd deze richtlijn in Vlaanderen omgezet.

- richtlijn 2004/113 van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. Deze richtlijn verbiedt discriminatie bij het aanbieden van goederen of diensten, die zonder onderscheid des persoons publiekelijk beschikbaar zijn m.b.t. zowel de overheidssector als de particuliere sector en buiten de privé en de gezinssfeer worden aangeboden, met uitzondering van media- en reclame-inhoud en het onderwijs.

Deze richtlijn werd binnen Vlaanderen nog niet omgezet.

Alle vier de richtlijnen verplichten de lidstaten te voorzien in sancties die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn en maatregelen te nemen opdat deze sancties effectief worden toegepast voor:

- directe discriminatie: wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van de gronden waarop de richtlijnen betrekking hebben;

- indirecte discriminatie: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen met een bepaald beschermd kenmerk in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (en met uitzondering van de maatregelen die nodig zijn voor het verwezenlijken van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap in de werksfeer);

- intimidatie: wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met één van de gronden, waarop de richtlijnen betrekking hebben, 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;

- de opdracht tot discrimineren, wat eveneens als discriminatie wordt beschouwd.

Enkel m.b.t. 'intimidatie' voorzien de richtlijnen dat dit begrip gedefinieerd kan worden in overeenstemming met de nationale wetgeving en de praktijken van de lidstaten. Voor de andere vormen van discriminatie dient men zich te houden aan de Europese definities.

Richtlijn 2004/114 en richtlijn 2002/73 voorzien bijkomend in een verbod van seksuele intimidatie, dit is: wanneer zich 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 er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Daarnaast wordt in richtlijn 2000/78 voor personen met een handicap in het kader van arbeid en beroep voorzien in de verplichting van redelijke aanpassingen. De aanpassing mag in elk geval niet als onredelijk beschouwd worden, wanneer de belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap.

Mogelijkheid tot gold-plating:

Zoals uitdrukkelijk erkend in elk der richtlijnen, kunnen de lidstaten uiteraard bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van de richtlijnen. In elk geval mogen de lidstaten het bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie in hun land op de door de richtlijnen bestreken gebieden niet verlagen. Het komt erop neer dat er meer discriminatiegronden kunnen worden opgenomen dan voorzien in de richtlijnen, het toepassingsgebied kan breder gemaakt worden dan voorzien in de richtlijnen en specifiek m.b.t. redelijke aanpassingen kan het toepassingsgebied verruimd worden en opengetrokken worden naar andere discriminatiegronden.

Alle vier de richtlijnen verplichten de lidstaten er voor te zorgen dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld voelt, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures en eventueel tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit de richtlijnen voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd en er voor te zorgen dat belanghebbende verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen namens of ter ondersteuning van de klager/klagster met zijn/haar toestemming gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen met het oog op de naleving van de uit de richtlijnen voortvloeiende verplichtingen.

De vrije juridische beleidsruimte:

Lidstaten hebben de keuze tussen gerechtelijke/administratieve of bemiddelingsprocedures. De lidstaten stellen ook zelf de criteria vast waaraan de verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen dienen te voldoen om op te kunnen treden namens het slachtoffer.

Enkel in het kader van richtlijn 2004/113 (discriminatie man-vrouw bij toegang tot en aanbod van goederen en diensten), richtlijn 2002/73 (discriminatie man-vrouw in arbeid en beroep) en richtlijn 2000/43 (discriminatie op basis van ras/etnische afstamming voor alle mogelijke domeinen) worden de lidstaten verplicht een orgaan of organen aan te wijzen voor de bevordering van gelijke behandeling, die minstens bevoegd zijn voor:

- het verlenen van onafhankelijke bijstand aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;
- het verrichten van onafhankelijke onderzoeken over discriminatie;
- het publiceren van onafhankelijke verslagen en het doen van aanbevelingen over elk onderwerp dat met discriminatie verband houdt.

Mogelijkheid tot gold-plating:

Voor andere discriminaties en andere domeinen, die niet gevat worden door de richtlijnen 2004/113, 2002/73 en 2000/43, bestaat er geen verplichting om in een dergelijk orgaan te voorzien. Uiteraard kan dit wel.

Alle richtlijnen, met uitzondering van richtlijn 2002/73 (man-vrouw in arbeid en beroep) voorzien in een omkering van de bewijslast, d.w.z. dat wanneer iemand die zich gediscrimineerd acht voor de rechter (met uitdrukkelijke uitzondering van de strafrechter) of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

Mogelijkheid tot gold-plating:

Lidstaten kunnen bewijsregels invoeren die nog gunstiger zijn voor de eiser.

Alle vier de richtlijnen verplichten de lidstaten de nodige maatregelen in hun wetgeving op te nemen om personen te beschermen tegen represailles als reactie op een klacht of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling.

De vrije juridische beleidsruimte:

De lidstaten oordelen welke maatregelen hiervoor nodig zijn.

Alle vier de richtlijnen verplichten de lidstaten er voor te zorgen dat alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn worden afgeschaft voor wat betreft het toepassingsgebied van de richtlijnen. In België is dit reeds verzekerd gezien het Grondwettelijk Hof in toepassing van artikel 10 en 11 van de Grondwet hierover dient te waken. Dit geldt trouwens voor elke vorm van ongelijke behandeling en is bijgevolg niet beperkt tot de discriminatiegronden en domeinen, opgenomen in de richtlijnen.

Daarenboven verplichten de vier richtlijnen de lidstaten er voor te zorgen dat alle met het beginsel van gelijke behandeling strijdige bepalingen in contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen of regels die gelden voor verenigingen met of zonder winstoogmerk, nietig kunnen worden verklaard of worden gewijzigd, voor zover ze betrekking hebben op het toepassingsgebied van de richtlijnen.

Op dit punt is er geen vrije juridische beleidsruimte.

Wat de mogelijke rechtvaardigingsgronden betreft:

De vrije juridische beleidsruimte: voor discriminerend gedrag op grond van ras/etnische afstamming, seksuele geaardheid, geslacht, handicap, leeftijd en godsdienst/overtuiging kan men kiezen of men al dan niet de rechtvaardigingsgronden en vrijstellingen, voorzien in de verschillende richtlijnen overneemt.

Europa voorziet zelf geen specifieke rechtvaardigingsgronden voor discriminatie op grond van 'geslacht' voor wat betreft de 'toegang tot en het aanbod van goederen en diensten'. Elke rechtvaardiging is mogelijk voor zover bewezen wordt dat het om een legitiem doel gaat en de middelen voor het bereiken van dat doel passen en noodzakelijk zijn.

Mogelijkheid tot gold-plating:

Net als de richtlijn kiezen voor een open systeem van rechtvaardiging of de mogelijke gronden van rechtvaardiging inperken door een gesloten systeem in te voeren, d.w.z. door expliciet alle toegelaten rechtvaardigingsgronden op te sommen.

België

De Belgische Grondwet bevat reeds een discriminatieverbod in de artikelen 10 en 11. Algemeen wordt aanvaard dat dit discriminatieverbod slechts geldt voor de betrekkingen tussen de staat en haar burgers. De artikelen hebben geen horizontale werking, in die zin dat het niet de betrekkingen regelt tussen de burgers onderling.

Bijgevolg heeft de federale overheid, in uitvoering van de EU-richtlijnen op 25 februari 2003 de wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding, uitgevaardigd. Die wet werd op 10 mei 2007 gewijzigd (Belgisch Staatsblad, 30 mei 2007). De belangrijkste wijzigingen zijn een opsplitsing van de federale wet van 2003 in drie wetten: één m.b.t. ras/etnische oorsprong, één m.b.t. geslacht en één m.b.t. alle andere discriminatievormen (met toevoeging van 'taal' en 'politieke overtuiging'), een betere afstemming van het geheel op de Europese EU-richtlijnen en het verbeteren van de uitvoerbaarheid van de wet.

Ofschoon immers het actieterrein van de wet van 2003 potentieel enorm was, vooral sinds de vernietiging door het Arbitragehof van de lijst van discriminatiegronden, stelde men vast dat de wet sinds haar inwerkingtreding niet veel gerechtelijke toepassingen heeft gekend⁷⁰. Europa verplicht de lidstaten niet enkel tot de afkondiging van sanctionerende teksten, maar de lidstaten hebben ook de resultaatsverbintenis dat die teksten daadwerkelijk worden toegepast. In dit licht was het verbeteren van de uitvoerbaarheid van de wet inderdaad essentieel.

Hierbij dient wel opgemerkt dat het aanspannen van een gerechtelijke procedure niet een doel op zich is voor de federale overheid. Het verdient de voorkeur gerechtelijke procedures te vermijden indien het probleem ook opgelost kan worden via verzoening, onderhandeling of bemiddeling. Elke verzoening impliceert een opgelost conflict. Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding kan effectief drie kwart van de klachten oplossen via advies, verzoening, onderhandeling of bemiddeling.

Bijgevolg dient men niet enkel te kijken naar het aantal gerechtelijke toepassingen om de doeltreffendheid van de wet te beoordelen, doch eveneens naar het aantal bemiddelingen. In 2005 vond het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding voor 1200 gevallen een oplossing via bemiddeling. Dit zou slechts het topje van de ijsberg zijn. Immers uit het Europees algemeen discriminatie-onderzoek blijkt dat op heden slechts een vierde van de slachtoffers in België klacht indient.

Hier stuit men op een eerste aspect m.b.t. de uitvoerbaarheid van de wet, met name de bekendheid van de wet bij het brede publiek. De meerderheid van de bevolking is zich er niet van bewust dat er reeds wetgeving bestaat die discriminatie verbiedt, specifiek binnen

‘arbeid en beroep’, voor alle EU-discriminatiegronden. Daarenboven blijkt 66% van de Belgen zijn rechten niet te kennen indien geconfronteerd met discriminatie of intimidatie.⁷¹

Op dit ogenblik voert het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding een grootschalige campagne (met affiches, tv-spots, ...) om juist aan dit euvel te verhelpen.

Een ander aspect betreft de bewijsbaarheid van discriminatie. Volgens de normale bewijsregels zou een slachtoffer allereerst een verschil in behandeling dienen te bewijzen, vervolgens de vergelijkbaarheid van zijn situatie met die van anderen en tenslotte het oorzakelijk verband tussen de ongunstige behandeling en het beschermd criterium. Vooral indien een dader al het mogelijk doet om zijn echte ‘discriminatoire’ motieven te verdoezelen, staat het slachtoffer in een zwakke positie. Als antwoord hierop introduceerden de EU-richtlijnen de omkering van de bewijslast. Dit betekent dat het volstaat dat het slachtoffer een begin van bewijs levert aan de hand van feiten, die een vermoeden van discriminatie wekken, waarop het aan de verweerder is te bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie. Er dient opgemerkt dat deze omkering van de bewijslast enkel geldt voor burgerlijke zaken. Zodra het strafgerecht wordt ingeschakeld, kan deze regel niet toegepast worden omdat het een internationaal erkend principe is in strafzaken dat iedereen verondersteld wordt onschuldig te zijn zolang het tegendeel niet is bewezen. De wet van 2003 integreerde inderdaad de omkering van de bewijslast, doch in de praktijk bleek een groot deel van de rechters te worstelen met koudwatervrees. Het was niet duidelijk vanaf wanneer het begin van bewijs zwaar genoeg was om te besluiten tot een omkering van de bewijslast. Daarom bevatten de nieuwe wetten exemplatieve lijsten van feiten (gebaseerd op principes die in de internationale en buitenlandse rechtspraak reeds hun deugdelijkheid hebben bewezen) die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden. Daarnaast werd zoveel mogelijk gedepenaliseerd, aangezien de omkering van de bewijslast, zoals reeds eerder gesteld, niet gebruikt mag worden in strafzaken. Een burgerrechtelijke procedure heeft ook als voordeel dat een staking van de discriminatie alsook een schadevergoeding kan bekomen worden.

Een laatste aspect dat impact heeft op de uitvoering van de wet is het stelsel van schadeloosstelling. Een potentiële dader wordt pas echt afgeschrikt indien het risico van een serieuze schadevergoeding reëel is. In het licht van de gegevens van de rechtspraak die beschikbaar zijn blijkt dat overeenkomstig het systeem van de wet van 2003 het slachtoffer niet steeds daadwerkelijk een vergoeding kreeg voor de geleden schade. De meeste discriminatiezaken worden immers in kortgeding geregeld, in het bijzonder via de vordering tot staking van het discriminatoir gedrag. De wetgever van 2003 was echter van mening dat het probleem van de schadevergoeding niet kon toevertrouwd worden aan de kortgedingrechter omdat het aangaan van debatten over de beoordeling van de schade niet verzoenbaar was met de snelheid die men nastreeft met de kortgedingprocedure. Een slachtoffer van discriminatie diende daarnaast dus een andere procedure voor een andere rechter ten gronde op te starten om vergoeding te kunnen bekomen voor de geleden schade. Het is in zo'n geval weinig waarschijnlijk dat het slachtoffer aan het einde van zo'n lange procedureslag een aanzienlijke vergoeding zal krijgen. Om morele schade te vergoeden hebben de Belgische rechtbanken immers de neiging om het slachtoffer een symbolische euro te schenken, terwijl de materiële schade vaak moeilijk te bewijzen is: het slachtoffer zal hoogstens vergoeding krijgen voor het verlies van een kans. Met de nieuwe wet stelt men bijgevolg een forfaitaire schadevergoeding in voor de morele schade, d.w.z. op de morele schade van een geval van discriminatie wordt een vast bedrag gekleefd, dat verondersteld wordt de gemiddelde morele schade van een daad van discriminatie weer te geven. Het slachtoffer kan voor dit forfaitair bedrag kiezen, waardoor hij de echte grootteorde van de schade niet meer hoeft te bewijzen of kan toch kiezen voor het bewijs volgens de gewone regels van het recht van de werkelijk geleden morele schade. Voortaan kan de kortgedingrechter ook schadevergoeding toekennen, zijnde de forfaitaire schadevergoeding. Het voordeel van dit systeem is dat de debatten ingekort kunnen worden. Het biedt daarenboven het slachtoffer het uitzicht op een daadwerkelijke

schadevergoeding. Aangezien het risico kleiner wordt dat het blijft bij een symbolische euro, vergroot ook het ontradend effect naar eventuele daders toe.

Vlaanderen

In Vlaanderen werden twee decreten gestemd die de bedoeling hadden de EU-richtlijnen deels om te zetten, met name het EAP-decreet en het GOK-decreet. Zoals reeds bleek bij de bespreking van de Europese wettelijke context, volstaan deze decreten niet om te voldoen aan de vereisten van de Europese richtlijnen voor wat betreft de Vlaamse bevoegdheden.

Het EAP-decreet

Het EAP-decreet heeft enkel betrekking op arbeidsbetrekkingen en voorziet daarmee in onvoldoende mate in een discriminatieverbod voor andere Vlaamse bevoegdheden, zoals onderwijs, cultuur, mobiliteit en bepaalde persoonsgebonden aangelegenheden. Binnen 'arbeid en beroep' voorziet het EAP-decreet daarenboven in de verplichting van redelijke aanpassingen. In tegenstelling tot de EU-richtlijnen geldt deze verplichting niet enkel voor de doelgroep 'personen met een handicap' doch voor alle doelgroepen, die beschermd worden in het EAP-decreet (dus ook voor geslacht, zogenaamd ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, leeftijd en seksuele geaardheid).

Aanvankelijk werden in het EAP-decreet ongeveer alle gronden opgenomen die ook in de federale wet van 2002 voorkwamen. Het EAP-decreet werd evenwel onlangs gewijzigd, anticiperend op een eventuele mogelijke vernietiging door het Grondwettelijk Hof, naar analogie met de federale wet uit 2003. Daar waar de federale wetgever overging tot een uitbreiding van de aanvankelijk opgenomen lijst van discriminatiegronden met 'taal' en 'politieke overtuiging', heeft men in het kader van het EAP-decreet gekozen voor een terugplooiën op enkel de discriminatiegronden, die voorzien zijn in de EU-richtlijnen.

Het EAP-decreet zet vooral in op preventie (in tegenstelling tot de federale wet, dat geen preventief luik bevat). Dit is precies een van de sterke punten van dit decreet. Het gaat hier in concreto om het stimuleren van bedrijven (via subsidies) om een diversiteitsplan uit te werken. Diversiteitsplannen moeten ervoor zorgen dat in de bedrijven meer mensen aan de slag kunnen uit groepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt: allochtonen, oudere werknemers, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden en vrouwen⁷². Begin 2007 waren er reeds meer dan 2.000 Vlaamse bedrijven met een dergelijk diversiteitsplan, een groot succes dus. Daarenboven worden de streefcijfers⁷³ die deze plannen bevatten, systematisch overschreden. Zo bedroeg voor de in 2003 opgestarte plannen de vooropgezette instroom van allochtonen 711, een aantal dat tegen het einde van de rit in werkelijkheid opliep tot 1.158.⁷⁴

Wat het luik handhaving betreft was het de bedoeling voor dit decreet een samenwerkingsakkoord met het federale Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding en het federale Instituut voor de gelijkheid van Vrouwen en Mannen af te sluiten o.a. voor wat betreft de onafhankelijke bijstand aan slachtoffers van discriminatie. De onderhandelingen hiervoor liepen spaak zodat er tot op heden geen onafhankelijk orgaan is, waar slachtoffers van discriminatie in het kader van dit decreet terecht kunnen. Wel worden de sociaalrechtelijke inspecteurs, waarover men binnen 'sociale economie' beschikt (en die daarnaast bv. ook toezicht houden op de naleving van de reglementering inzake de private arbeidsbemiddeling, de sociale werkplaatsen, de lokale diensteneconomie, ...), ingeschakeld om vaststellingen ter plaatse van overtredingen te kunnen doen, processen-verbaal op te stellen en administratieve geldboetes voor te stellen. Het ging tot midden 2006 om zestien VTE inspecteurs (sindsdien is dit aantal bijna verdubbeld). Sinds midden 2004 tot nu werden er door deze inspecteurs acht onderzoeken inzake discriminatie uitgevoerd, waarvan er drie uitmondde in een Pro Justitia. Hun rol is dus beperkt in de realiteit. Dit is deels te verklaren door het feit dat mogelijke controle zich veelal beperkt tot de relatie werknemer-werkgever, eens deze tot stand is gekomen en

moeilijker te verwezenlijken is in de precontractuele fase van werving en selectie. Net zoals bij de federale wet is een gerechtelijke procedure echter geen doel op zich. Belangrijk is trouwens dat ook de vakbonden op het terrein vaak ingeschakeld worden.

Waar het luik preventie vooral gericht is op de bedrijven, is het luik handhaving vooral gericht op de burgers. Net zoals het geval is met de federale wet, worstelt ook dit decreet met een bekendheidsprobleem bij de belanghebbenden, wat uiteraard een verklaring kan zijn voor de zeer lage aantal onderzoeken. De reeds aangehaalde cijfers uit het Europees algemeen discriminatie-onderzoek, gelden immers evenzeer voor de regionale wetgeving. Bij de bevraging werd geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende bevoegde overheden.

Het punt van de gebrekkige schadevergoeding (cfr. federale wet) heeft hier in elk geval geen impact kunnen hebben op de uitvoerbaarheid van het decreet. Op het vlak van 'arbeid en beroep' bestond er al de mogelijkheid voor de werknemer een forfaitaire vergoeding te eisen (= het brutoloon voor zes maand) of te kiezen voor het bewijs van de werkelijk geleden schade.

Het GOK-decreet

Het GOK-decreet heeft, wat de antidiscriminatieproblematiek betreft, uitsluitend betrekking op het inschrijvingsrecht van leerlingen en bv. niet op discriminatie tussen leerlingen of tussen leerlingen en leerkrachten. Iedereen heeft het recht zich in te schrijven in de school van zijn/haar keuze, voor zover er uiteraard nog plaats is (met uitzondering van het volwassenenonderwijs!, dat niet valt onder het toepassingsgebied van het GOK-decreet). Hierbij kan er wel voorrang verleend worden:

- aan broers/zussen van reeds ingeschreven leerlingen;
- aan leerlingen die beantwoorden aan één of meerder gelijke kansenindicatoren (dit zijn indicatoren die verwijzen naar de thuistaal, het opleidingsniveau van de moeder, de socio-economische toestand van het gezin, het behoren tot de trekkende bevolking of naar kinderen die geplaatst zijn);
- of juist aan leerlingen die niet beantwoorden aan één of meerdere gelijke kansenindicatoren, indien er reeds meer van dergelijke leerlingen in de school aanwezig zijn dan gemiddeld in de rest van de streek.

Specifiek m.b.t. leerlingen, die naar het buitengewoon onderwijs georiënteerd werden, kunnen gewone scholen deze leerlingen weigeren indien de draagkracht in de school om tegemoet te komen aan de noden op het vlak van onderwijs, therapie en verzorging van de betreffende leerling, onvoldoende is. Leerlingen uit type 8 mogen sowieso geweigerd worden.

Klachten inzake de weigering tot inschrijving van een leerling worden behandeld door de Commissie inzake leerlingenrechten. Zij formuleert een niet-bindend advies. Ze kan de Vlaamse Regering adviseren een bedrag op de werkingsmiddelen van de school terug te vorderen of in te houden. Ofschoon de Commissie reeds enkele malen een dergelijk advies gegeven heeft sinds haar inwerkingtreding, is de bevoegde minister hier nog geen enkele keer op ingegaan, zelfs bij flagrante fouten⁷⁵. Nergens wordt evenwel voorzien in een sanctie, die de dader van discriminatie sowieso moet opgelegd worden, afdwingbaar voor een rechtbank of gelijkaardige instantie. Het aantal klachten bij de Commissie gaat in stijgende lijn (van 22 in 2003 naar 58 in 2005). Een groot deel van deze klachten wordt als gegrond beschouwd. De regelgeving zou anno 2006 minder correct toegepast zijn dan in 2004. De auteurs van het evaluatieverslag 2004-2006 van de LOP's concluderen dat het uitblijven van enige controle (behalve wanneer er een klacht komt bij de Commissie inzake Leerlingenrechten) scholen blijkbaar gesterkt heeft in hun overtuiging dat het er allemaal niet zo toe doet. De auteurs menen dat het aantal geregistreerde weigeringen slechts het topje van de ijsberg is. Belangrijk is ook dat anno 2006 er nog steeds scholen zijn die

beweren niet op de hoogte te zijn van de regelgeving. Er zijn zelfs scholen die openlijk melden de procedures niet te volgen omdat dit enkel administratieve last is, waarvan ze het nut niet inzien.

Daarnaast werden met het GOK-decreet Lokale Overleg Platforms geïnstalleerd, een verzamelplaats van alle relevante lokale actoren (vooral onderwijsverstrekkers en lokale welzijnsorganisaties, die de onderwijskansen van jongeren kunnen beïnvloeden), die samen moeten trachten elke vorm van uitsluiting, discriminatie en sociale scheiding tegen te gaan. Met dit niet-sanctionerend gedeelte wordt wel degelijk ruimer gewerkt aan discriminatie dan enkel op het vlak van inschrijvingen. Scholen en CLB's die de werking van deze LOP's manifesteren, kunnen zelfs bestraft worden via het inhouden van werkingsmiddelen. Ook dit is tot op heden nog nooit gebeurd. Er is wel geen specifiek orgaan ingesteld om, buiten het recht op inschrijving, slachtoffers van discriminatie bij te staan. Er zijn ook geen sancties voorzien voor discriminatie tussen bv. leerlingen onderling of leerlingen en onderwijzers.

Tenslotte voorziet het decreet in extra ondersteuning voor scholen met een bepaald percentage aan doelgroepleerlingen. De meeste scholen die dergelijke extra ondersteuning krijgen, werden in 2006 door de onderwijsinspectie positief beoordeeld. Ze werkten vooral rond 'preventie en remediëring van ontwikkelings- en leerachterstanden', 'taalvaardigheidsonderwijs' en 'socio-emotionele ontwikkeling'. De inspectie concludeert dat veel scholen zich positief ontwikkelen in het uitvoeren van acties en het bereiken van resultaten met een blijvend, structureel en integraal karakter, waardoor de kwaliteit van het onderwijs toeneemt en het onderwijsproces wordt vernieuwd. "De GOK-werking verhoogt op die manier in de meeste scholen gelijke kansen voor alle leerlingen."⁷⁶

4. De verwachte evolutie zonder overheidsingrijpen

Zoals hoger reeds aangehaald heeft het bestaan van wetgeving die discriminatie strafbaar stelt een remmend effect op discriminerende handelingen. Het is evenwel moeilijk te voorspellen wat de evolutie zou zijn van het probleem zonder wetgevende initiatieven. Onder andere het Europees algemeen discriminatie-onderzoek geeft een indicatie van de evolutie, doch het is slechts een subjectieve perceptie van de evolutie bij de bevolking. Hieruit blijkt dat de burgers vooral menen dat op het vlak van etnische origine en religie of geloof discriminatie in stijgende lijn gaat.

Wat in elk geval zeker is, is dat indien Vlaanderen niet ingrijpt, België een veroordeling riskeert door Europa wegens niet omzetten van de EU-richtlijnen.

2.2 Doelstelling

Het gelijkebehandelingsluik van dit decreet heeft twee centrale doelstellingen: in de eerste plaats wil het een zo volledig mogelijke en correcte omzetting van de Europese richtlijnen inzake antidiscriminatie zijn, in de tweede plaats wil het discriminatie vermijden in private en publieke verhoudingen op het vlak van de Vlaamse bevoegdheden.

In de Beleidsbrieven van Gelijke Kansen van 2005-2006 en 2006-2007 werd reeds de opmaak van een Decreet Gelijke Behandeling aangekondigd en dit in uitvoering van de motie van aanbeveling die aangenomen werd naar aanleiding van de beleidsbrief Gelijke Kansen, Beleidsprioriteiten 2005-2006, in de plenaire vergadering van 21 december 2005.⁷⁷

Belangrijk is ook dat de Vlaamse Regering, samen met de sociale partners en de Vlaamse milieu- en natuurverenigingen, zich in het Pact van Vilvoorde geëngageerd heeft om o.a. volgende zaken te realiseren tegen 2010:

- In 2010 is de achterstand van vrouwen enerzijds en van kansengroepen (onder meer allochtonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden) anderzijds inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate weggewerkt. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij niet langer vertegenwoordigd zijn in de werkloosheid;

- De armoedebestrijding en sociale cohesie zijn in 2010 zo ver gevorderd dat Vlaanderen zich op deze terreinen bij de top vijf van EU-regio's bevindt. Alle inwoners en doelgroepen hebben tijdens elke levensfase voldoende ontwikkelingskansen en keuzemogelijkheden om op elk domein deel te nemen aan het maatschappelijk leven;

- Vlaanderen is in 2010 een open en verdraagzame samenleving waarin iedereen volwaardige kansen heeft om aan het maatschappelijke en politieke leven deel te nemen. Binnen Europa is Vlaanderen in 2010 een topregio inzake verdraagzaamheid en tolerantie;

Naast een aantal engagementen, die rechtstreeks gaan over meer tolerantie en minder discriminatie is het afnemen van discriminatie eveneens een kritische succesfactor voor het halen van enkele andere doelstellingen van het Pact, zoals een hogere werkzaamheidsgraad, een grotere cultuurparticipatie of een verhoogde deelname aan het verenigingsleven. Dat de strijd tegen discriminatie bij het bereiken van deze doelstellingen een hoofdrol speelt, wordt bevestigd in het Groenboek van de Europese Commissie m.b.t. gelijkheid en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie.

Het is onmogelijk de doelstelling in meetbare termen te omschrijven. Een daling van het aantal klachten bv. vooropstellen is weinig zinvol aangezien nieuwe regelgeving en een grotere bekendheid ervan normaal gezien leidt tot een stijging van het aantal klachten. Bedoeling is overigens meer klachten te genereren⁷⁸ omdat zij die nu geen klacht indienen daarom niet minder lijden onder discriminatie. Omdat er geen objectieve cijfers bestaan van de frequentie van effectieve discriminatoire handelingen, is het ook weinig zinvol een daling van de frequentie in percentages voorop te stellen. Idealiter streven we overigens naar nul procent discriminatie.

3 Opties

Nuloptie:

De normen:

- *implementatie* van Europese richtlijnen door EAP-decreet en GOK-decreet i.v.m. werkingssfeer en redelijke aanpassing:

- o werkingssfeer (gronden/materies) van beide decreten:
verplichte discriminatiegronden

EAP-decreet = geslacht/zogenaamd ras/etnische afstamming/godsdienst of overtuiging/handicap/leeftijd/seksuele geaardheid

GOK-decreet = alle mogelijke denkbare vormen van discriminatie (geen opsomming) (= gold-plating: EU-richtlijn verbiedt voor onderwijs enkel discriminatie op basis van ras/etnische afstamming)

materie

= arbeidsverhoudingen

= onderwijs, beperkt tot inschrijvingsrecht in school van eigen keuze en met uitzondering van het volwassenenonderwijs.

- o toegelaten *rechtvaardigingsgronden en vrijstellingen*
EAP-decreet, voor de Europese gronden enkel overname van de Europese rechtvaardigingsgrond 'wezenlijke en bepalende beroepsvereiste' en geen gebruik van de vrijstellingen voor onderscheid op basis van leeftijd/handicap voor de strijdkrachten, voor onderscheid op basis van leeftijd via enig wetgevend instrument voor een legitiem doel en op basis van godsdienst/overtuiging voor kerken of soortgelijke instellingen.
GOK-decreet: voor ras/etnische afstamming volgens Europa op vlak van onderwijs geen rechtvaardiging en vrijstellingen mogelijk
- o redelijke aanpassingen
= redelijke aanpassingen' binnen 'arbeid en beroep' voor alle gronden van het EAP-decreet: handicap/geslacht/zogenaamd ras/etnische afstamming/godsdienst of overtuiging/ leeftijd/seksuele geaardheid) = Gold-plating (volgens EU-richtlijnen enkel van toepassing op handicap)
- *geen implementatie* voor gronden/materies:
 - o werkingssfeer:
verplichte discriminatiegronden

= geslacht/ras of etnische afstamming/godsdienst of overtuiging/handicap/leeftijd/seksuele geaardheid

Materie

= onderwijs (alles behalve inschrijvingsrecht), sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid
 - o redelijke aanpassingen
= minimum vereiste van EU geïmplementeerd.
- *geen bescherming* voor gronden/materies:
discriminatiegronden = burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie

De handhaving:

- *huidig toezicht en sancties* in het EAP-decreet en GOK-decreet
 - o gerechtelijke/administratieve of bemiddelingsprocedure:
EAP-decreet: gerechtelijke/administratieve procedure en bemiddelingsprocedure;
GOK-decreet: enkel bemiddelingsprocedure via de Lokale Overleg Platforms
 - o criteria waaraan de verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen dienen te voldoen om op te kunnen treden namens het slachtoffer:
EAP-decreet: voor instellingen van openbaar nut en verenigingen: vijf jaar rechtspersoonlijkheid hebben en als doel in hun statuten het verdedigen van de mensenrechten of het bestrijden van discriminatie vermelden. Zijn daarnaast ook sowieso gerechtigd (zonder criteriavereisten): de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van de zelfstandigen;
GOK-decreet: niet geregeld.
 - o bewijsregels
het EAP-decreet kiest niet voor het invoeren van bewijsregels die nog gunstiger zijn

voor de eiser, zoals Europa toelaat.

het GOK-decreet regelt geen gerechtelijke procedures en voert bijgevolg ook geen bewijsregels in.

- o onafhankelijk orgaan:

EAP-decreet: een onafhankelijk orgaan voorzien, niet alleen voor discriminatie op basis van ras of etnische afstamming maar ook voor discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging/handicap/leeftijd/seksuele geaardheid binnen arbeidsverhoudingen = Gold-plating, doch dit onafhankelijk orgaan is nog niet aangewezen;

GOK-decreet: bij weigering van inschrijving kan klacht ingediend worden bij de 'Commissie inzake leerlingenrechten', deze commissie verricht geen onafhankelijke onderzoeken over discriminatie en doet geen aanbevelingen over onderwerpen die met discriminatie te maken hebben.

- o maatregelen tegen represailles:

EAP-decreet: wanneer een werknemer een klacht indient of rechtsvordering instelt, mag de arbeidsverhouding niet beëindigd worden noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig gewijzigd worden met sanctie: forfaitair bedrag gelijk aan zes maanden brutoloon of de werkelijk geleden schade;

GOK-decreet: geen maatregelen tegen represailles.

Optie 1: behoud bestaande bescherming en louter verplichte omzetting voor nog te beschermen materies/gronden

De normen

- *volledige implementatie* van Europese richtlijnen door nieuw kaderdecreet i.v.m. werkingsfeer en redelijke aanpassing én verder bestaan van het EAP-decreet en het GOK-decreet

- o werkingsfeer (gronden/materies) van beide decreten:
verplichte discriminatiegronden

= godsdienst of overtuiging/handicap/leeftijd/seksuele geaardheid

Materies:

Arbeidsverhoudingen.

verplichte discriminatiegrond:

= geslacht

Materies:

Arbeidsverhoudingen, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media.

verplichte discriminatiegrond:

- ras of etnische afstamming

Materies:

=arbeidsverhoudingen/onderwijs, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid

al dan niet een overname van de toegelaten *rechtvaardigingsgronden en vrijstellingen*

- o redelijke aanpassingen
= redelijke aanpassingen' binnen 'arbeid en beroep' en zowel voor 'personen met een functiebeperking' als voor de andere doelgroepen, die beschermd worden in het EAP-decreet, dus ook voor: geslacht/zogenaamd ras/etnische afstamming/godsdienst of overtuiging/leeftijd/seksuele geaardheid = Gold-plating (volgens EU-richtlijnen enkel van toepassing op handicap)

De handhaving

- huidig toezicht en sancties in het EAP-decreet en GOK-decreet
- Voor nieuwe materies/gronden:
 - o gerechtelijke of bemiddelingsprocedure voor overige EU-materies/gronden: gerechtelijke procedures voor allen en bemiddelingsprocedure via gelijke behandelingsbureaus;
 - o criteria waaraan de verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen dienen te voldoen om op te kunnen treden namens het slachtoffer: drie jaar rechtspersoonlijkheid hebben en als doel in hun statuten het verdedigen van de mensenrechten of het bestrijden van discriminatie vermelden. Zijn daarnaast ook sowieso gerechtigd (zonder criteriavereisten): de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van de zelfstandigen;
 - o bewijsregels: men kiest niet voor het invoeren van bewijsregels die nog gunstiger zijn voor de eiser, zoals Europa toelaat.
 - o Bijstand door één of meerdere centrale onafhankelijke organen en door lokale gelijke behandelingsbureaus = enkel voor discriminatie op basis van gender (voor arbeid en beroep en aanbod van goederen en diensten) en ras/etnische afstamming (voor alle domeinen). Geen onafhankelijk orgaan voor gelijk welke discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging/handicap/leeftijd/seksuele geaardheid en voor discriminatie op basis van gender voor volgende materies: onderwijs, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid.

Optie 2: opheffen bestaande bescherming en louter verplichte EU-omzetting

De normen

- volledige implementatie van Europese richtlijnen door nieuw kaderdecreet
 - o werkingssfeer (gronden/materies):
verplichte discriminatiegronden
= godsdienst of overtuiging/handicap/leeftijd/seksuele geaardheid
Materies:
Arbeidsverhoudingen.
verplichte discriminatiegrond:
= geslacht
Materies:

Arbeidsverhoudingen, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media.

verplichte discriminatiegrond:

- ras of etnische afstamming

Materies:

=arbeidsverhoudingen/onderwijs, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid

- o al dan niet een overname van de toegelaten *rechtvaardigingsgronden en vrijstellingen*
- o redelijke aanpassingen
= redelijke aanpassingen' binnen 'arbeid en beroep' en enkel voor 'personen met een functiebeperking'
- opheffen van goldplating in EAP-decreet.

De handhaving

- uniform toezicht en sancties
 - o gerechtelijke/administratieve of bemiddelingsprocedure voor EU-materies/gronden gerechtelijke procedures voor allen en bemiddelingsprocedure via gelijke behandelingsbureaus;
 - o criteria waaraan de verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen dienen te voldoen om op te kunnen treden namens het slachtoffer: drie jaar rechtspersoonlijkheid hebben en als doel in hun statuten het verdedigen van de mensenrechten of het bestrijden van discriminatie vermelden. Zijn daarnaast ook sowieso gerechtigd (zonder criteriavereisten): de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van de zelfstandigen;
 - o bewijsregels: men kiest niet voor het invoeren van bewijsregels die nog gunstiger zijn voor de eiser, zoals Europa toelaat.
 - o bijstand door één of meerdere centrale onafhankelijke organen en lokale gelijke behandelingsbureaus =enkel voor discriminatie op basis van gender(voor arbeid en beroep en aanbod van goederen en diensten) en ras/etnische afstamming (voor alle domeinen). Geen onafhankelijk orgaan voor gelijk welke discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging/handicap/leeftijd/seksuele geaardheid en voor discriminatie op basis van gender voor volgende materies: onderwijs, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid
- opheffen van goldplating in EAP-decreet m.b.t. het onafhankelijk orgaan.

Deze optie wordt niet verder onderzocht omdat ze niet realistisch is.

Optie 3: behoud bestaande bescherming en volledige verplichte EU-omzetting via een gesloten lijst, rekening houdend met alle andere Internationale engagementen, met een gelijkschakeling van alle discriminatiegronden

De normen

- o werkingssfeer:
verplichte Europese discriminatiegronden
= godsdienst of overtuiging/handicap/leeftijd/seksuele geaardheid

Materies:

Niet enkel de verplichte materie arbeidsverhoudingen, maar ook:

onderwijs, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid.

verplichte discriminatiegrond:

= geslacht

Niet enkel de verplichte materies: arbeidsverhoudingen en sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, maar ook:

Onderwijs, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid.

= ras of etnische afstamming

Materies:

Alle verplichte materies, met name: arbeidsverhoudingen/onderwijs, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid

Andere discriminatiegronden uit andere internationale engagementen:

Bijkomende discriminatiegronden:

burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie.

Materies, alle, met name: arbeidsverhoudingen/onderwijs, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid

- o al dan niet een overname van de toegelaten *rechtvaardigingsgronden en vrijstellingen*
- o redelijke aanpassingen
= redelijke aanpassingen' binnen alle beschermde domeinen voor 'personen met een functiebeperking'

De handhaving

- uniform toezicht en sancties
 - o gerechtelijke procedures voor alle internationaal erkende discriminatiegronden en op alle domeinen evenals bemiddelingsprocedure via gelijke behandelingsbureaus;
 - o criteria waaraan de verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen dienen te voldoen om op te kunnen treden namens het slachtoffer: drie jaar rechtspersoonlijkheid hebben en als doel in hun statuten het verdedigen van de mensenrechten of het bestrijden van discriminatie vermelden. Zijn daarnaast ook sowieso gerechtigd (zonder criteriavereisten): de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van de zelfstandigen;
 - o bewijsregels: men kiest niet voor het invoeren van bewijsregels die nog gunstiger zijn voor de eiser, zoals Europa toelaat.
 - o bijstand door één of meerdere centrale onafhankelijke organen en door lokale gelijke behandelingsbureaus = voor alle voorziene discriminaties binnen alle voorziene materies, d.w.z. ook voor discriminatie op basis van gender voor de domeinen: onderwijs, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid en gezinsbeleid en ook voor gelijk welke discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd,

seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie.

- Niet opheffen van goldplating in EAP-decreet m.b.t. het onafhankelijk orgaan.

Optie 4: behoud bestaande bescherming en volledige verplichte EU-omzetting via een open lijst, rekening houdend met alle andere internationale engagementen, met een gelijkschakeling van alle discriminatiegronden

De normen

- o werkingssfeer:

verplichte Europese discriminatiegronden

= godsdienst of overtuiging/handicap/leeftijd/seksuele geaardheid

Materies:

Niet enkel de verplichte materie arbeidsverhoudingen, maar ook:

onderwijs, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid.

verplichte discriminatiegrond:

= geslacht

Niet enkel de verplichte materies: arbeidsverhoudingen en sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, maar ook:

Onderwijs, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid.

= ras of etnische afstamming

Materies:

Alle verplichte materies, met name: arbeidsverhoudingen/onderwijs, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid

Andere discriminatiegronden uit andere internationale engagementen:

Bijkomende discriminatiegronden:

burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie.

Materies, alle, met name: arbeidsverhoudingen/onderwijs, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid

Alle mogelijke denkbare verschillen in behandeling (door toevoeging van 'onder andere' bij het begin van de niet-limitatieve opsomming):

Bijkomende discriminatiegronden:

elk mogelijk denkbaar onderscheid zoals muzikale voorkeur, persoonlijkheid, het al dan niet hebben van huisdieren, de levensstijl, ...

Materies, alle, met name: arbeidsverhoudingen/onderwijs, sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid, gezinsbeleid

- o al dan niet een overname van de toegelaten *rechtvaardigingsgronden en vrijstellingen*
- o redelijke aanpassingen
= redelijke aanpassingen' binnen alle beschermde domeinen voor 'personen met een functiebeperking'

De handhaving

- uniform toezicht en sancties
 - o gerechtelijke procedures voor alle internationaal erkende discriminatiegronden en op alle domeinen evenals bemiddelingsprocedure via gelijke behandelingsbureaus;
 - o criteria waaraan de verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen dienen te voldoen om op te kunnen treden namens het slachtoffer: drie jaar rechtspersoonlijkheid hebben en als doel in hun statuten het verdedigen van de mensenrechten of het bestrijden van discriminatie vermelden. Zijn daarnaast ook sowieso gerechtigd (zonder criteriavereisten): de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van de zelfstandigen;
 - o bewijsregels: men kiest niet voor het invoeren van bewijsregels die nog gunstiger zijn voor de eiser, zoals Europa toelaat.
 - o bijstand door één of meerdere centrale onafhankelijke organen en door lokale gelijke behandelingsbureaus = voor alle mogelijke denkbare verschillen in behandeling binnen alle voorziene materies, en ook voor discriminatie op basis van gender voor de domeinen: onderwijs, gezondheidsbeleid, welzijnsbeleid en gezinsbeleid.
- Niet opheffen van goldplating in EAP-decreet m.b.t. het onafhankelijk orgaan.

4 Effecten

1. Werkingssfeer van het decreet

4.1 Doelgroepen en betrokken partijen

Doelgroepen:

Beschermde personen:

Personen met een handicap of langdurige ziekte: ongeveer zestien percent van de Vlaamse bevolking overeenkomstig de Socio-Economische enquête 2001.⁷⁹ Dit cijfer omvat nog niet de mensen die ooit een langdurige ziekte hebben gehad, hiervan hersteld zijn en vatbaar zijn voor discriminatie op basis van hun ziekteverleden.⁸⁰

Huidige, toekomstige of gewezen zieken: 100%: praktisch iedereen vroeg of laat.

Vrouwen: ongeveer de helft van de Vlaamse bevolking; Mannen: de andere helft

Holebi's: naar schatting vijf percent van de Vlaamse bevolking⁸¹

Ouderen: in 2006 was achttien percent van de Vlaamse bevolking 65 jaar of ouder⁸²

Jongeren en kinderen: in 2006 was 22,2% van de Vlaamse bevolking jonger dan negentien jaar

Allochtonen: ongeveer 4,8% van de bevolking, voor wat Vlaanderen betreft, of 283.429 in 1996 (NIS)

Kansarmen: het betrof in 1997 7,7% van het totaal aantal huishoudens in België (Centrum voor Sociaal Beleid).

Mensen met een geloof of levensbeschouwing: omvat de hele Vlaamse bevolking, aangezien deze grond ook het niet hebben van een geloof omvat en iedereen ofwel een ofwel geen geloof heeft.

Mensen met politieke of andere denkbeelden: omvat de hele Vlaamse bevolking aangezien praktisch iedereen wel in meer of mindere mate een politiek of ander denkbeeld aanhangt.

Fysieke en genetische eigenschap: Mogelijk voorbeelden van discriminatie op basis van fysieke eigenschap zijn faciale/lichamelijke verminkingen, overgewicht,... Voor de meeste van deze eigenschappen zijn geen cijfers beschikbaar. Eén cijfer: 42,7% van de volwassen Vlaamse bevolking zou met overgewicht kampen.⁸³

Maatschappelijke actoren:

Alle werkgevers: in 2006 waren er 215.557 NV's en BVBA's in het Vlaamse Gewest (studiedienst Vlaamse Regering).

De onderwijssector.

De verzorgingssector.

Aanbieders van goederen/diensten (bv. sociale verhuurders, transportsector, cafés/restaurants/discotheken, toeristische attracties ...).

Organisatoren van economische, sociale, culturele of politieke activiteiten.

Sociale, culturele of politieke verenigingen.

Alle burgers als mogelijke daders van discriminatie.

Iedereen die wel eens een job, goed of dienst wordt toegewezen.

Betrokken partijen:

Familieleden en vrienden van de beschermde personen tengevolge van de strafbaarstelling van associatieve discriminatie: voor personen met een handicap of langdurige ziekte betreft het één op vier huishoudens of 26,76% van de huishoudens.⁸⁴

Ouderen en moeders/vaders met buggy's

De Vlaamse overheid

De federale overheid (in het bijzonder justitie, de sociale zekerheid, belastingen)

Een of meerdere onafhankelijke organen

Dertien grootstedelijke lokale besturen

4.2 Nuloptie

Directe effecten

1. Sociale effecten

Voor de beschermde personen:

Baten:

- De beschermde personen zouden een onafhankelijk orgaan moeten kunnen aanspreken (doch dit is nog niet voorhanden), waarbij ze klacht kunnen indienen tegen een vermeende dader in geval van discriminatie **op het vlak van 'arbeid en beroep'**. Via bemiddeling, onafhankelijke bijstand en gratis rechtsbijstand, wordt getracht een einde te stellen aan de toestand van discriminatie en/of wordt gestreefd naar een financiële compensatie voor het geleden leed;
- De beschermde personen hebben een aanspreekpunt, nl. de Commissie inzake Leerlingenrechten, waarbij ze klacht kunnen indienen tegen een agressor in geval van discriminatie **op het vlak van het inschrijvingsrecht in een school**. Deze Commissie maakt haar bevindingen over aan de bevoegde minister, die een sanctie kan treffen t.a.v. de betreffende school. Bijkomend bemiddeling mogelijk via het Lokale Overleg Platform, waarbij wordt getracht de leerling alsnog in te schrijven in de betreffende school ;
- Concreet m.b.t. 'arbeid en beroep': bescherming tegen ontslag;
- Een verhoogd zelfrespect;
- Een betere psychische gezondheid⁸⁵;
- Een grotere keuze en participatie binnen alle gevatte domeinen (zoals bv. goederen en diensten, onderwijs, werkgelegenheid, ...), met minder sociale uitsluiting tot gevolg. De dagelijkse realiteit van veel minderheids- en kansengroepen is er één waarin discriminatie een steeds terugkerend en sociaal verlamdend fenomeen is. Sociologisch onderzoek toont aan dat discriminatie in particuliere verhoudingen nog altijd één van de grootste barrières vormt voor de gelijkwaardige participatie aan het maatschappelijk leven door veel minderheden.;
- Betere schoolresultaten en een hogere scholingsgraad⁸⁶, door een grotere keuze binnen het onderwijsaanbod en door een groter welbevinden op school, met meer kans op werk: immers 51,4% van de werkzoekende werklozen zijn laaggeschoolden;

Kosten:

- De beschermde personen dienden hun rechten te leren kennen. Hierbij dient opgemerkt dat zwaar gediscrimineerde personen waarschijnlijk ook voorheen al op eigen krachten op zoek gingen naar kanalen om gerechtigheid te verkrijgen. Dit gaat ook gepaard met kosten, nutteloze kosten in geval het ging om discriminatie in geval van 'arbeid en beroep' of 'inschrijvingsrecht in scholen'. Deze tevergeefse inspanningen blijken ook uit het aantal klachten, waarvoor het Centrum zich onbevoegd diende te verklaren alsook uit het aantal klachten dat jaarlijks binnenstroomde o.a. bij de Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen. De zoektocht naar rechtvaardigheid wordt met het EAP-decreet vooral (in mindere mate het GOK-decreet) aanzienlijk vergemakkelijkt. Bijgevolg zijn de kosten verwaarloosbaar.

Relevant voor boven vermelde punten is het aantal personen dat baat heeft bij de regeling. De baten zelf kunnen niet uitgedrukt worden in financiële eenheden. Hoe groter de groep van beschermde personen en hoe ruimer het aantal gevatte domeinen, hoe groter de baten.

Specifiek voor personen met een functiebeperkingBaten:

- Vooral bij deze groep meer gemotiveerde werknemers. Uit internationale literatuur en onderzoek blijkt immers dat werkende personen met een handicap een meer dan gemiddelde werkbetrokkenheid hebben en ook meer dan gemiddeld gemotiveerd zijn om te werken.⁸⁷
- Dankzij redelijke aanpassingen, minder aangewezen op de tewerkstelling, georganiseerd door de overheid, zoals beschutte werkplaatsen;
- Dankzij redelijke aanpassingen een betere psychische gezondheid door verhoogde zelfredzaamheid en meer sociale contacten;
- Ingeval van inschrijvingsrecht, indien de draagkracht van de school het toelaat: een gewone school sluit het best aan op de normale sociale omgeving waarin het kind opgroeit. In het buitengewoon onderwijs groeit het kind op in een omgeving waar geen 'gewone kinderen' zijn zoals in de thuisomgeving, wat de sociale integratie beperkt.
- Ingeval van inschrijvingsrecht, indien de draagkracht van de school het toelaat: in veel gevallen een beperking van de reistijden naar de school. Scholen voor buitengewoon onderwijs zijn vaak veraf gelegen van de woonplaats van het kind.

Kosten:

- De beschermde personen dienden hun rechten te leren kennen. Hierbij dient opgemerkt dat zwaar gediscrimineerde personen waarschijnlijk ook voorheen al op eigen krachten op zoek gingen naar kanalen om gerechtigheid te verkrijgen. Dit gaat ook gepaard met kosten, nutteloze kosten in geval het ging om discriminatie in geval van 'arbeid en beroep' of 'inschrijvingsrecht in scholen'. Deze tevergeefse inspanningen blijken ook uit het aantal klachten, waarvoor het Centrum zich onbevoegd diende te verklaren alsook uit het aantal klachten dat jaarlijks binnenstroomde o.a. bij de Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen. De zoektocht naar rechtvaardigheid wordt met het EAP-decreet vooral (in mindere mate het GOK-decreet) aanzienlijk vergemakkelijkt. Bijgevolg zijn de kosten verwaarloosbaar.

Specifiek voor kansarmen, mensen met afwijkende fysieke of genetische kenmerken, met een labiele gezondheidstoestand (niet zijnde een handicap), mensen met een bepaalde politieke overtuiging, ...:Baten:

- Enkel bescherming tegen discriminatie op het vlak van inschrijving in het onderwijs.

Kosten:

- Op alle andere vlakken verdere discriminatie mogelijk zonder bestraffing.

Voor het onderwijs:Baten:

- Meer verdraagzaamheid tussen leerlingen.

Kosten:

- Risico op verlaging van niveau wegens taalachterstand indien te veel leerlingen met vreemde etnische origine. Hoe meer scholen evenwel hun deuren openen voor dergelijke leerlingen, hoe meer deze leerlingen verspreid zijn, er minder gettoscholen zijn en bijgevolg de kans verkleint dat ze in één school een significante meerderheid vormen.

Relevant voor boven vermelde punten is het aantal personen dat baat heeft bij de regeling. De baten zelf kunnen niet uitgedrukt worden in financiële eenheden. Hoe groter de groep

van beschermde personen en hoe ruimer het aantal gevatte domeinen, hoe groter de baten.

2. Economische effecten:

Voor de beschermde personen:

Baten:

- Door meer werkkansen een grotere koopkracht (vervanging van inkomen uit sociale zekerheid door inkomen uit arbeid) en grotere mogelijkheid om te voorzien in het eigen levensonderhoud en dat van de personen ten laste, m.a.w. minder kansarmoede. Het gemiddelde jaarlijkse brutoloon bedroeg in 2001: 31.300€, dit is ongeveer 13.200€ netto;
- Vooral bij minder discriminatie op basis van leeftijd (maar geldt ook voor de andere discriminatiegronden) op termijn een hoger pensioen door de stijging van het aantal gewerkte jaren;
- Bescherming tegen nadelige maatregelen, die het rechtstreeks gevolg zijn van het indienen van een klacht, in het geval van 'arbeid en beroep', in het bijzonder bescherming tegen ontslag.

Kosten:

- Bij bescherming tegen ontslag eventueel gespannen sfeer op de werkvloer.

Relevant voor boven vermelde punten is het aantal personen dat baat heeft bij de regeling. De baten zelf kunnen niet uitgedrukt worden in financiële eenheden. Hoe groter de groep van beschermde personen en hoe ruimer het aantal gevatte domeinen, hoe groter de baten.

Specifiek voor kansarmen, mensen met afwijkende fysieke of genetische kenmerken, met een labiele gezondheidstoestand (niet zijnde een handicap), mensen met een bepaalde politieke overtuiging, ...:

Baten:

- Bovenvermelde economische effecten voor de beschermde doelgroepen gelden hier niet.

Kosten:

- Meer afhankelijk van inkomen uit sociale zekerheid, met bijgevolg een lagere koopkracht;
- Op termijn een lager pensioen door een beperkt aantal gewerkte jaren;
- Geen bescherming tegen nadelige maatregelen, zoals bescherming tegen ontslag.

Voor de werkgevers:

Baten⁸⁸:

- Een grotere keuze aan mogelijke kandidaten voor vacatures op de arbeidsmarkt en een optimaler gebruik van de werknemerspool (doelgroepen aanvaarden immers vaak lager gekwalificeerde jobs waardoor hun werkelijke kwalificaties/productiecapaciteit niet optimaal benut worden). Dit is des te meer belangrijk voor de sector 'onderzoek en ontwikkeling'. Uit Europees onderzoek blijkt immers dat de snelst groeiende sectoren van de laatste tien jaar die sectoren zijn die het sterkst afhankelijk zijn van onderzoek en ontwikkeling. Door de grote competitie binnen deze sectoren is het uiterst belangrijk over het nodige menselijke kapitaal te kunnen beschikken en de creativiteit van de aanwezige

werknemers optimaal in te zetten. Toch is het evenzeer van belang voor de meer traditionele sectoren die vaker beroep doen op lager geschoold personeel: het aanbod van laag geschoold personeel binnen de traditionele werknemers is gedaald, aangezien het steeds dalend aandeel van jongeren op de arbeidsmarkt en de stijgende scholingsgraad in het algemeen. Dit geldt vooral voor KMO's, die meer aangewezen zijn op de lokale arbeidsmarkt en die niet groot genoeg zijn of over de nodige middelen beschikken om de schaarste op de arbeidsmarkt te kunnen opvangen. Gebrek aan personeel zorgt voor groeivertraging (niet kunnen inlossen van de vraag op de markt) en dus voor economische verliezen en voor verlies van concurrentievermogen. In 2006 raakten ongeveer 6.000 vacatures niet ingevuld.⁸⁹

- Mogelijk grotere winsten door een betere reputatie, wat vooral een impact heeft bij sociaal of milieubewuste klanten.
- Mogelijk grotere winsten door een diversificatie van de producten, beter afgestemd op de verschillende groepen, waaronder ook de sociaal uitgesloten groepen gezien, indien zij opgenomen zijn in het personeelsbestand, het bedrijf een beter zicht heeft op hun specifieke noden.
- Mogelijk grotere winsten omdat het bedrijf beter aangepast is aan de internationale markt (beter zich op noden van buitenlandse klanten en sneller/beter inschatten van wereldwijde 'business opportunities') bv. door een divers multicultureel personeelsbestand.
- Een aantrekkelijker klimaat voor buitenlandse investeerders, o.a. door een meer gediversifieerde talenkennis bij het personeel en door een meer multicultureel klimaat.⁹⁰
- Een grotere koopkracht van de doelgroepen wanneer zij meer participeren op de arbeidsmarkt en bijgevolg een groter afzetgebied voor de producten.
- Hogere productiviteit door meer betrokkenheid/motivatie van de werknemers en bijgevolg minder kostelijke personeelsswissels.
- 54% van de slachtoffers van pesteringen en of geweld op het werk zou, tengevolge van deze probleemsituatie, stappen ondernemen om de arbeidsbetrekkingen te verbreken, zo blijkt uit onderzoek⁹¹. De meest vermelde gevolgen zijn: ziekteverlof (28%), ontslag (25%), demotivatie met betrekking tot de beroepsactiviteit (25%), moeilijkheden met betrekking tot de goede uitvoering van het werk (20%), zoeken naar een andere betrekking (18%), remmingen in de beroeps carrière (17%) en overplaatsing (16%). Dit zijn allemaal gevolgen, die ernstige kosten meebrengen voor de werkgever. Door bestrijding van discriminatie zullen deze kosten aanzienlijk verminderen.

De meeste baten kunnen niet uitgedrukt worden in financiële eenheden. In elk geval hoe groter de groep van beschermde personen, hoe groter de baten in het algemeen zullen zijn.

Kosten:

- Eventuele schadevergoeding bij een daad van discriminatie. Deze kost kan uiteraard vermeden worden door geen strafbaar gedrag te stellen.
- Eventueel verlies van klanten, die bv. geen allochtone dienstverlener wensen. Hoe groter het aantal personeelsleden uit de verschillende doelgroepen in de hele economie is evenwel, hoe minder kleiner de kans dat potentiële klanten de dienstverlener van hun voorkeur beschikbaar vinden.
- Eventueel kosten voor het opstellen van diversiteitsplannen en daaraan gekoppelde opleidingen/communicatie-initiatieven. Dit zijn éénmalige kosten terwijl de boven beschreven baten allemaal van langdurige/blijvende aard zijn. Hierbij dient overigens opgemerkt te worden dat de Vlaamse overheid deze plannen voor een groot stuk subsidieert. Zo komt ze voor maximaal 50% van de kosten en maximaal 2.500€ tussen voor instap-diversiteitsplannen, voor maximaal 2/3^e van de kosten en maximaal 10.000€ tussen

voor diversiteitsplannen, voor maximaal 2/3^e van de kosten en maximaal 3.000€ (dit is per deelnemende organisatie) tussen voor clusterdiversiteitsplannen en voor maximaal 50% van de kosten en maximaal 2.500€ voor groeidiversiteitsplannen.

- Eventuele weerstand bij de rest van het personeel bv. m.b.t. het aanwervingsbeleid, indien dit voorheen gebaseerd was op een voorkeursbehandeling van kinderen of andere familieleden van het reeds aanwezige personeel.

- De kosten voor het doorvoeren van redelijke aanpassingen. Deze kosten zijn moeilijk in te schatten omdat elke persoon met een functiebeperking een andere aanpassing nodig heeft en de kosten voor deze verschillende soorten aanpassingen zeer uiteenlopend zijn. In één onderzoek spreekt men van 0 tot 150.000€. Uit datzelfde onderzoek blijkt dat in feite de meest voorkomende vorm van redelijke aanpassing 'hulp of ondersteuning van collega's' betreft, wat uiteraard wel iets kost aan verloren werkuren voor die collega's. In het algemeen kan men evenwel spreken van min of meer een nuloperatie, toch voor personen met een handicap (*volgens het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap wijst handicap op elk langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren. Het is niet duidelijk of elke functiebeperking hier kan onder vallen*), omdat:

- Het rendementsverlies gecompenseerd wordt door het feit dat tot 50% van de loonkosten terugbetaald worden door de VDAB, in het kader van CAO 26 voor personen die ingeschreven staan bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. Hiertoe vergelijkt de arbeidsgeneesheer het rendement van een persoon met een handicap met het rendement van een persoon zonder handicap met dezelfde taak. De tussenkomst wordt voor een jaar verleend en is daarna hernieuwbaar OF;
- Beroep gedaan kan worden op de Vlaamse Inschakelingspremie, waarbij 30% van het referteloan (minimumloon voor FTE) aan de werkgever terugbetaald wordt voor de totale duur van de tewerkstelling, met de bedoeling volgende kosten te dekken: de inschakeling van de werknemer in het gewone circuit, de integratie van de werknemer in het arbeidsproces van het bedrijf, de bijkomende professionele begeleiding en het eventuele rendementsverlies EN;
- De meerkost die een redelijke aanpassing van een werkpost (bv. een aangepaste computer en printer, een spraaksynthesizer, een brailleleesregel, ...) met zich meebrengt door de VDAB terugbetaald wordt. Deze aanpassing wordt niet enkel terugbetaald in het kader van tewerkstelling, maar ook in het kader van een toegestane beroepsopleiding, omscholing of herscholing. De tegemoetkoming dekt alle werkelijke kosten van de aanpassing maar wanneer de aanpassing erin bestaat materiaal aan te kopen van een model dat speciaal aan de noden van de persoon met een handicap is aangepast, dan dekt de tegemoetkoming enkel het prijsverschil tussen dit aangepast model en het standaardmodel EN;
- De persoon met een handicap kan rekenen op een tegemoetkoming van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap voor de kosten van arbeidsgereedschap en -kleding. Indien een hulpmiddel zowel onder 'aanpassing van de werkpost' kan vallen als onder 'arbeidsgereedschap' wordt de voorkeur gegeven aan de regeling voor 'arbeidsgereedschap' omdat de persoon met een handicap dan eigenaar wordt (maar sowieso kost die de werkgever niet moet dragen).

Dat het een nuloperatie is voor de werkgever gaf het merendeel van de werkgevers ook aan in het kader van het onderzoek naar de loonkostensubsidies voor personen met een handicap⁹² daar ze stelden dat de loonsubsidie die ze ontvingen juist voldoende was ter compensatie van het rendementsverlies. Een kwart van de ondervraagde werkgevers gaf in

datzelfde onderzoek zelfs aan het financieel interessant te vinden de werknemer met een handicap aan te werven.

De meeste van deze kosten zijn onafhankelijk van het aantal beschermde doelgroepen.

Voor het onderwijs:

Baten:

- Geen

Kosten:

- In geval van leerlingen met een functiebeperking, dient opgemerkt dat het GOK-decreet voorziet dat scholen slechts leerlingen met een functiebeperking moeten aanvaarden, voor zover de draagkracht van de school dit toelaat;

- Ingeval van inschrijvingsrecht voor kinderen met een handicap, indien de draagkracht van de school het toelaat: in een gewone school beschikt men meestal niet over een team van logopedisten, kinesisten, orthopedagogen, ... die optimaal kunnen inspelen op de specifieke behoeften van een kind met een handicap. Dergelijke ondersteuning zal voor een deel door de ouders zelf dienen bekostigd te worden. De overheid voorziet zelf beperkt in enige omkadering via ION- (maximaal voor 50 kinderen) en GON-begeleiding: dit is ondersteuning van de leerling vanuit het buitengewoon onderwijs voor een aantal uren/week.

Verdelingseffecten

- Hogere loonkost voor bedrijven met veel oudere werknemers en hogere opleidingskosten voor bedrijven met veel jongere werknemers. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat bedrijven niet verplicht worden om enkel jongeren of enkel ouderen aan te nemen. Ze mogen enkel niet discrimineren, wat normaal gezien impliceert dat hun personeelsbestand alle leeftijdscategorieën omvat, waardoor de hogere kosten voor één leeftijdscategorie gecompenseerd worden door de kosten voor de andere categorieën.

- Eventuele verdelingseffecten door een verschuiving van werkopportunities naar ouderen, ten koste van jongere werkzoekenden zijn onbestaande. Het is immers een groot misverstand dat maatregelen, die ouderen vervroegd uit de arbeidsmarkt doen treden, zorgen voor meer jobs voor jongere werkzoekenden. Dit misverstand is gebaseerd op de veronderstelling dat het aantal jobs die ter beschikking zijn, een vast gegeven is en dat werknemers allemaal perfect door elkaar te vervangen zijn. Geen van beide is waar: jongeren kunnen niet zomaar oudere werknemers vervangen en de kosten voor een systeem van vervroegd pensioen kunnen leiden tot een daling van de werkgelegenheid voor jongeren, aangezien de noodzaak aan een hogere belasting op arbeid om deze kosten te kunnen opvangen. Het is eerder zo dat er een positieve correlatie bestaat tussen het aantal jobs voor ouderen en het aantal jobs voor jongeren.⁹³

- Men zou kunnen betogen dat werkgevers die veel personen met een handicap tewerkstellen meer kosten dienen te dragen dan werkgevers die weinig of geen personen met een handicap tewerkstellen, doch deze verdelingseffecten worden teniet gedaan door het feit dat het financieel een nuloperatie is voor de werkgever, gezien de verschillende tussenkomsten van de overheid.

Indirecte effecten

Voor de beschermde personen:

Baten:

- Discriminatie binnen één facet van iemands leven kan ook een impact hebben op andere facetten van die persoons leven en de gevolgen riskeren overgedragen te worden van de ene generatie op de andere. Met een bescherming tegen discriminatie worden deze indirecte effecten tegengegaan.⁹⁴

- Een minder gunstige behandeling bij de eerste werkervaring kan verrijkende gevolgen hebben voor de toekomstige arbeidspositie specifiek van jonge intreders op de arbeidsmarkt. Uit een studie van de Internationale Arbeids Organisatie⁹⁵ blijkt immers dat vooroordelen tegenover jongere werknemers zich vertaalt in lagere startlonen, langere proefperiodes en een groter gebruik van flexibele arbeidscontracten. Uit recente gegevens van de Europese Commissie blijkt dat 30% van de jongere werknemers met tijdelijke contracten na een jaar een stabielere job vonden, doch zes jaar later bleek 20% de job verlaten te hebben en zestien percent precaire jobs te hebben.

- Huisvesting van betere kwaliteit door een hoger inkomen via arbeid.

Specifiek voor personen met een functiebeperking:

Baten:

- Dankzij redelijke aanpassingen zullen ook personen met een minder zichtbare handicap meer geneigd zijn uit te komen voor hun handicap, waardoor ze ook een job kunnen krijgen die meer aangepast is aan hun situatie.

Voor de medeleerlingen op een school, wiens draagkracht het toelaat ook kinderen met een functiebeperking op te nemen:

Baten:

- Klassen met een inclusieleerling vertonen vaak een meer sociale attitude: de kinderen zijn allen bekommerd om de hele klas en dus ook om de inclusieleerling;

- Ook andere zwakkere, maar niet-gehandicapte, leerlingen profiteren mee van de extra omkadering;

- De normale leerkracht zal meer oog hebben voor de andere zwakkere leerlingen.

Kosten:

- Kan belastend zijn voor de klas. Ook heel wat andere kinderen kunnen evenwel een belastend element zijn in de klas bv. omwille van hun gedrag.

Voor de werkgevers:

Baten:

- Minder absentisme en demotivatie bij de belaagde doelgroep, verlaagt het risico op een verhoogde werklast voor de rest van het team.

- Openheid t.o.v. doelgroepen komt de integratie van alle nieuwe personeelsleden ten goede.

Voor de Vlaamse overheid:

Baten:

- Bijkomend potentieel voor de verwezenlijking van de doelstellingen van het Pact van Vilvoorde.

Deze baten kunnen niet uitgedrukt worden in financiële eenheden. In elk geval hoe groter de groep van beschermde personen, hoe groter de baten in het algemeen zullen zijn.

Kosten:

- Gratis rechtsbijstand voorzien aan de slachtoffers van discriminatie op basis van zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid via het federale Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding: aangezien men er nog niet in geslaagd is met het Centrum hierover een samenwerkingsakkoord te sluiten is er tot op heden geen kost;

- Gratis rechtsbijstand voorzien aan de slachtoffers van discriminatie op basis van geslacht via het federale Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: aangezien men er nog niet in geslaagd is met het Centrum hierover een samenwerkingsakkoord te sluiten is er tot op heden geen kost.

- Eventueel een verhoging van de aanvragen voor een aanpassing van de werkpost en een verhoging van de vraag naar loonsubsidies. Dit wordt evenwel financieel geneutraliseerd door een verschuiving van de middelen, die thans o.a. naar beschutte werkplaatsen vloeien. Een persoon tewerkstellen in de reguliere sector is zelfs goedkoper (gemiddelde loonsubsidie per persoon in 2002: 8.000€ voor CAO-26 en 6.000€ voor Vlaamse Inschakelingspremie) dan in een beschutte werkplaats (gemiddeld 14.000€ per tewerkgestelde⁹⁶). Men zou kunnen opmerken dat niet iedereen die tewerkgesteld is in een beschutte werkplaats in het reguliere arbeidscircuit terecht kan. Dit is evenwel niet volledig terecht, indien men weet dat van alle personen die tewerkgesteld zijn met loonsubsidies, zeventien percent mentaal gehandicapt zijn en één derde buitengewoon onderwijs volgde. Daarenboven werken er in beschutte werkplaatsen ook blinden, doven, ...;

- Eventueel een verschuiving ten gevolge van inclusie van leerlingen met een handicap in het gewoon onderwijs, van de middelen voor het buitengewoon onderwijs naar het gewoon onderwijs. Het is niet te achterhalen welk systeem het duurst is en of dit bijgevolg zal leiden tot een daling of een stijging in het algemeen voor leerlingen met een handicap.

Voor de federale overheid:

De Sociale Zekerheid:

Baten:

- Gemiddeld 565€⁹⁷/maand of 6.780€/jaar minder uitgaven voor elke werkloze minder;
- Gemiddeld 15.000€/jaar minder uitgaven voor elke mannelijke gepensioneerde minder en gemiddeld 11.500€/jaar minder uitgaven voor elke vrouwelijke gepensioneerde minder;⁹⁸
- Elke werkloze minder zorgt voor extra middelen, die terugvloeien naar de sociale zekerheid. Nl. voor een gemiddeld jaarloon van 31.300€, vloeit ongeveer 4.000€/jaar terug naar RSZ;
- Minder uitgaven voor de ziekteverzekering bij minder gevallen van intimidatie op basis van discriminatoire gronden.

Kosten:

- Eventueel meer kosten voor beroepsziekten indien meer personen aan het werk.

Hoe groter de groep van beschermde personen en hoe ruimer het aantal gevatte domeinen, hoe groter de baten.

Justitie:

Baten:

- Meer werk en bijgevolg inkomsten voor advocaten: vooral via zij die geen beroep kunnen doen op gratis rechtsbijstand, zijnde de beschuldigten van discriminatie.

Kosten:

- Meer processen, ten dele gerecupereerd via de te betalen gerechtskosten;

- Mogelijke gerechtelijke achterstand voor andere dossiers, aangezien de kortgeding procedure voor discriminatiezaken.

Hoe groter de groep van beschermde personen en hoe ruimer het aantal gevatte domeinen, hoe groter de kosten.

Belastingen:

Baten:

- Terugvloeien van middelen naar de federale overheid (en zo naar de Gemeenschappen en Gewesten) via belasting op arbeid door meer personen aan het werk: gemiddeld ongeveer 14.000€/jaar voor een gemiddeld bruto jaarloon van 31.300€.

Voor de onafhankelijke organen:

Indien in werking nuloperatie: het meer aan werk wordt vergoed door de Vlaamse overheid.

Voor Brussel en de Vlaamse rand

- Aangezien de Vlaamse rand deelt uitmaakt van het Vlaams grondgebied zijn de effecten volledig dezelfde voor iedereen (doelgroepen, maatschappelijke actoren en betrokken partijen) als in de rest van het Vlaams grondgebied.

- Wat Brussel betreft, exact dezelfde effecten voor iedereen (doelgroepen, maatschappelijke actoren en betrokken partijen) als in de rest van het Vlaams grondgebied voor de gemeenschapsmaterie 'inschrijvingsrecht op scholen'. In de gewestmateries 'arbeid en beroep', is het decreet niet van toepassing op Brussel.

Voor de dertien grootstedelijke lokale besturen

Geen implicaties, aangezien er geen gelijke behandelingsbureaus zijn in het kader van het GOK-decreet en het EAP-decreet.

In het algemeen:

- Waarschijnlijk meer 'verborgen' discriminatie, waardoor bewijsbaarheid voor slachtoffers moeilijker wordt.

Vergelijkingstabel van alle effecten

Volgende tabel werd voor de beschermde doelgroepen opgesteld vanuit het meest relevante criterium, nl. het aantal beschermde personen en het percentage van de beschermde levensdomeinen. Dit zal nl. telkens het grootste verschil zijn binnen de verschillende opties.

Onze schatting vertrekt van de cijfers van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding uit 2005, volgens de welke **vijftien percent** van het totaal aantal klachten **werkgelegenheid** betrof, veertien percent openbare diensten, dertien percent media en propaganda (vooral internet), elf percent samenleving (vooral burencorrupties), **tien percent onderwijs**, negen percent ordediensten, negen percent private diensten (zoals horeca, dancings, ...), acht percent huisvesting, vier percent privé-leven, drie percent gerecht en vier percent andere. Hierbij dient opgemerkt dat 'samenleving', 'ordediensten', 'privé-leven' en 'gerecht' niet gevat worden door het decreet. Anderzijds ontbreken in deze cijfers ook domeinen die wel door het decreet gevat zijn. Gemakkelijkshalve stellen we dat de doelgroepen 100% bescherming genieten, indien ze beschermd worden in alle domeinen, vervat in het decreet. Wat goederen en diensten betreft, kunnen we stellen dat het dertien percent (media en propaganda) + negen percent (private diensten) + acht percent (huisvesting) betreft of dertig percent van het totaal aantal klachten. Wat het **inschrijvingsrecht** in het onderwijs betreft, gaat het slechts om een dag, gedurende

dewelke men beschermd is tegen discriminatie, op een gemiddelde van 180 totaal aantal schooldagen of ongeveer 0,5% van een heel schooljaar. M.a.w. slechts 0,5% van 10% (onderwijs) is beschermd of **0,05%** van de levensdomeinen.

Doelgroepen en betrokken partijen	Baten		Kosten	
	Omschrijving	schatting	omschrijving	schatting
Vrouwen-mannen	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	100% x 15,05% ⁹⁹ 100% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Allochtonen	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	4,8% x 15,05% 4,8% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Godsdienstigen-atheïsten	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	100% x 15,05% 100% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Personen met een handicap	- Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	Een deel van 16% x 15,05% Een deel van 16% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Ouderen-jongeren	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking - Recht op redelijke	18% x 15,05% 18% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0

	aanpassingen			
Holebi's	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	5% x 15,05% 5% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Mensen met een politiek of ander denkbeeld	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	100% x 0,05%	Aantal personen zonder bescherming t.o.v. totale bevolking	- 100% x 99,95%
Personen met huidige, toekomstige en gewezen ziekten	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	100% x 0,05%	Aantal personen zonder bescherming t.o.v. totale bevolking	- 100% x 99,95%
Kansarmen	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	7,7% x 0,05%	Aantal personen zonder bescherming t.o.v. totale bevolking	- 7,7% x 99,95%
Personen met bepaalde fysieke/genetische kenmerken	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	?? x 0,05%	Aantal personen zonder bescherming t.o.v. totale bevolking	- ?? x 99,95%
Voor alle doelgroepen	Indien aan het werk, grotere koopkracht	6.680€ ¹⁰⁰ meer per jaar per persoon		

		extra aan het werk		
Werkgevers	- minder absenteïsme en demotivatatie; - betere integratie van nieuwe personeelsleden; - meer keuze aan werkrachten; - hogere winsten; - aantrekkelijker voor buitenlandse investeerders.	Niet in cijfers weer te geven.	- mogelijke schadeclaim bij discriminatie; - eventueel weerstand bij klanten/personeel; - kosten voor doorvoeren van redelijke aanpassingen.	- Minimum 650€ - Niet in cijfers weer te geven - nuloperatie
Onderwijs	- in geval van inclusie profiteert heel de klas mee, vooral andere zwakkere leerlingen.	Niet in cijfers weer te geven	- kosten van ondersteuning van kinderen met een handicap.	Niet in cijfers weer te geven
Vlaamse overheid	- bereiken doelstellingen van Pact van Vilvoorde - winst per tewerkgestelde die doorstroomt van beschutte werkplaats naar reguliere arbeidsplaats.	- Kleiner dan in opties 1 en 2 want minder beschermde personen/domeinen - 7.000€ winst per jaar per tewerkgestelde	- kosten samenwerking Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding; - kosten samenwerking Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen; - eventueel extra aanvragen voor loonsubsidies voor zij die niet vanuit beschutte werkplaats doorstromen.	- Tot op heden geen, gezien ontbreken samenwerkingsakkoord - Tot op heden geen, gezien ontbreken samenwerkingsakkoord - ???
Sociale Zekerheid	- minder werkloosheidsuitkeringen; - minder pensioenuitkeringen - minder uitgaven ziekteverzekering. - terugvloeiing naar RSZ via belastingen op extra lonen.	- 6.780€ minder per jaar per persoon extra aan het werk; - gemiddeld 15.000€/jaar minder voor elke mannelijke gepensioneerde minder en gemiddeld 11.500€/jaar minder voor elke vrouwelijke gepensioneerde minder; - gemiddeld 1.193,69€ minder per zieke Vlaming minder¹⁰¹; - 4.000€/jaar per werkloze minder.	Geen	0
Belastingen	- terugvloeiën van naar belastingen per persoon meer aan het werk.	14.000€/jaar per persoon meer aan het werk.	Geen	0
Justitie	- meer inkomsten voor advocaten.	Kleiner dan in optie 1 en 2 want minder beschermde	- meer processen; - mogelijke gerechtelijke	Kleiner dan in optie 2 want minder

		personen	achterstand.	beschermde personen
Totaal				

4.3 Optie 1

Directe effecten voor de doelgroepen

Voor alle baten voor de beschermde personen, vermeld in de nulloptie geldt dat ze groter worden aangezien de groep van beschermde personen groter wordt. Daarenboven:

Voor de beschermde doelgroepen:

Baten:

- Bijkomend krijgen allochtonen een extra bescherming, daar zij voor alle beschermde materies een aanspreekpunt krijgen in de vorm van een gelijk behandelingsbureau en van een onafhankelijk orgaan, waarbij ze klacht kunnen indienen tegen een agressor. Via bemiddeling, onafhankelijke bijstand en gratis rechtsbijstand, wordt getracht een einde te stellen aan de toestand van discriminatie en/of wordt gestreefd naar een financiële compensatie voor het geleden leed ;

- Bijkomend krijgen mannen/vrouwen een extra bescherming, daar zij voor naast 'arbeid en beroep' ook voor 'goederen en diensten' (o.a. = sociale huisvesting, energiebeleid, cultuur, mobiliteit, sport, toerisme, media) een aanspreekpunt krijgen in de vorm van een gelijk behandelingsbureau en van een onafhankelijk orgaan, waarbij ze klacht kunnen indienen tegen een agressor. Via bemiddeling, onafhankelijke bijstand en gratis rechtsbijstand, wordt getracht een einde te stellen aan de toestand van discriminatie en/of wordt gestreefd naar een financiële compensatie voor het geleden leed;

- Bescherming tegen nadelige maatregelen, die het rechtstreeks gevolg zijn van het indienen van een klacht, ook buiten arbeid en beroep voor vrouwen (nl. ook in kader van 'goederen en diensten') en voor allochtonen (op alle domeinen).

Kosten:

De beschermde personen dienen hun rechten te leren kennen. Hierbij dient opgemerkt dat zwaar gediscrimineerde personen waarschijnlijk nu al op eigen krachten op zoek gaan naar kanalen om gerechtigheid te verkrijgen. Dit gaat ook gepaard met kosten, nutteloze kosten in geval het gaat om discriminatie in Vlaamse materies, die door dit decreet geregeld worden, aangezien tot op heden elk verbod tot discriminatie op dit vlak ontbrak. Deze tevergeefse inspanningen blijken ook uit het aantal klachten, waarvoor het Centrum zich tot op heden onbevoegd diende te verklaren alsook uit het aantal klachten dat jaarlijks binnenstroomt o.a. bij de Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen. De zoektocht naar rechtvaardigheid zal met dit decreet aanzienlijk vergemakkelijkt worden, vooral indien begeleid met de nodige communicatie-initiatieven.

Voor de maatschappij:

Baten:

- Een groter vertrouwen in maatschappelijke instituties zoals de overheid, politieke partijen en media. Men stelde ook vast dat leden van verenigingen beter maatschappelijk geïntegreerd zijn, een minder individualistisch waardepatroon hebben en meer belang hechten aan waarden als solidariteit en gelijkheid. M.a.w. het verenigingsleven heeft een positieve invloed op het democratisch waardepatroon van de deelnemers, op het functioneren van de democratie en op democratische attitudes van mensen.¹⁰²

- Een grotere visvijver voor vrijwilligers (in 2005 leverde 18,4% van de totale Vlaamse bevolking regelmatig onbetaald vrijwilligerswerk. Het meeste vrijwilligerswerk gebeurt in het kader van een sportvereniging of in het kader van een vereniging die zich inzet voor burenen-, bejaarden- of gehandicaptenhulp. Beide bereiken zij bijna 5% van de bevolking¹⁰³).

Kosten:

Geen

Voor de aanbieders van goederen en diensten:

Baten:

-Meer inkomsten aangezien meer klanten. Voor toeristische attracties (zijnde musea, waterplezier- of recreatieparken, historische verblijfplaatsen en monumenten, tuinen, parken en natuurreservaten, sightseeing attracties, zoos en dierentuinen, kastelen en burchten, attractieparken) betekent dit een winst van gemiddeld 28,35€/bezoeker¹⁰⁴. Voor de andere sectoren zijn geen dergelijke cijfers beschikbaar. Wel is duidelijk dat een groter aantal gebruikers van de transportsector ook zorgt voor meer inkomsten in o.a. de toeristische sector.

De meeste baten kunnen niet uitgedrukt worden in financiële eenheden. In elk geval hoe groter de groep van beschermde personen, hoe groter de baten in het algemeen zullen zijn.

Kosten:

- Eventuele schadevergoeding bij een daad van discriminatie. Deze kost kan uiteraard vermeden worden door geen strafbaar gedrag te stellen.

- Eventueel klanten die wegblijven aangezien de diversiteit van de klanten. Hoe meer het publiek overal gemengd is evenwel, hoe kleiner de kans niet-gemengde locaties te vinden, zodat dit effect op termijn geneutraliseerd wordt.

Deze kost is onafhankelijk van het aantal beschermde doelgroepen.

Specifiek voor kansarmen, mensen met afwijkende fysieke of genetische kenmerken, met een labiele gezondheidstoestand (niet zijnde een handicap), mensen met een bepaalde politieke overtuiging, ...:

Baten:

- Enkel bescherming tegen discriminatie op het vlak van inschrijving in het onderwijs.

Kosten:

- Op alle andere vlakken verdere discriminatie mogelijk zonder bestraffing.

Verdelingseffecten

Zelfde als onder optie 1.

Indirecte effecten

Voor de Vlaamse overheid:

Hoe groter de groep van beschermde personen, hoe groter de baten, die reeds beschreven werden in de nulloptie, zullen zijn.

De kosten, beschreven in de nulloptie, zijn voorlopig onafhankelijk van het aantal beschermde personen en het aantal gevatte domeinen.

Voor de federale overheid:**De Sociale Zekerheid:**

Grotendeels zelfde baten en kosten als beschreven in de nuloptie.

Justitie

Hoe groter de groep van beschermde personen en hoe ruimer het aantal gevatte domeinen, hoe groter de kosten, die reeds vermeld werden onder de nuloptie.

Voor de onafhankelijke organen:

Nuloperatie: het meer aan werk wordt vergoed door de Vlaamse overheid.

Voor Brussel en de Vlaamse rand

- Aangezien de Vlaamse rand deelt uitmaakt van het Vlaams grondgebied volledig dezelfde effecten voor iedereen (doelgroepen, maatschappelijke actoren en betrokken partijen) als in de rest van het Vlaams grondgebied.
- Wat Brussel betreft, exact dezelfde effecten voor iedereen (doelgroepen, maatschappelijke actoren en betrokken partijen) als in de rest van het Vlaams grondgebied, op voorwaarde dat het gemeenschapsmateries betreft, d.w.z. voor volgende domeinen uit het decreet: sociale bescherming, gezondheidszorg, onderwijs, bepaalde goederen en diensten zoals cultuur en bijstand aan personen). In gewestmateries, is het decreet niet van toepassing op Brussel.

Voor de dertien grootstedelijke lokale besturen

In het algemeen sowieso geen implicaties, aangezien de geplande gelijke behandelingsbureaus volledig gefinancierd zullen worden vanuit de Vlaamse overheid. **De kosten hiervoor zijn overigens volledig onafhankelijk van het aantal beschermde personen en het aantal gevatte domeinen.**

In het algemeen

- Waarschijnlijk meer camouflage van discriminatie, waardoor bewijsbaarheid voor slachtoffers moeilijker wordt.
- Mogelijk minder woningen te huur omdat potentiële verhuurders niet verplicht willen worden te verhuren aan bepaalde groepen met nog een grotere druk op de markt van de sociale woningen tot gevolg. Anderzijds hoe minder woningen verhuurd, hoe groter de kans dat er meer woningen te koop worden aangeboden, met meer betaalbare woningen tot gevolg.

Vergelijkingstabel van alle effecten

Volgende tabel werd opgesteld vanuit het meest relevante criterium, nl. het aantal beschermde personen en het % van de beschermde levensdomeinen. Dit is nl. het grootste verschil met optie 1.

Onze schatting vertrekt van de cijfers van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding uit 2005, volgens de welke **vijftien percent** van het totaal aantal klachten **werkgelegenheid** betrof, veertien percent openbare diensten, dertien percent media en propaganda (vooral internet), elf percent samenleving (vooral burencconflicten), tien percent onderwijs, negen percent ordediensten, negen percent private diensten (zoals horeca, dancings, ...), acht percent huisvesting, vier percent privé-leven, drie percent gerecht en vier percent andere. Hierbij dient opgemerkt dat 'samenleving', 'ordediensten', 'privé-leven en 'gerecht' niet gevat worden door het decreet. Anderzijds ontbreken in deze cijfers ook domeinen die wel door het decreet gevat zijn. Gemakkelijkshalve stellen we

dat de doelgroepen **100%** bescherming genieten, indien ze beschermd worden in **alle domeinen**, vervat in het decreet. Wat **goederen en diensten** betreft, kunnen we stellen dat het dertien percent (media en propaganda) + negen percent (private diensten) + acht percent (huisvesting) betreft of **dertig percent** van het totaal aantal klachten. Wat het **inschrijvingsrecht** in het onderwijs betreft, gaat het slechts om een dag, gedurende dewelke men beschermd is tegen discriminatie, op een gemiddelde van 180 totaal aantal schooldagen of ongeveer 0,5% van een heel schooljaar. M.a.w. slechts 0,5% van 10% (onderwijs) is beschermd of **0,05%** van de levensdomeinen.

Doelgroepen en betrokken partijen	Baten		Kosten	
	Omschrijving	schatting	omschrijving	schatting
Vrouwen-mannen	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	100% x 45,05% ¹⁰⁵ 100% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Allochtonen	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	4,8% x 100% 4,8% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Godsdienstigen-atheïsten	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	100% x 15,05% 100% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Personen met een handicap	- Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	Een deel van 16% x 15,05% Een deel van 16% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Ouderen-jongeren	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking - Recht op redelijke	18% x 15,05% 18% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0

	aanpassingen			
Holebi's	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	5% x 15,05% 5% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Mensen met een politiek of ander denkbeeld	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	100% x 0,05%	Aantal personen zonder bescherming t.o.v. totale bevolking	- 100% x 99,95%
Personen met huidige, toekomstige en gewezen ziekten	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	100% x 0,05%	Aantal personen zonder bescherming t.o.v. totale bevolking	- 100% x 99,95%
Kansarmen	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	7,7% x 0,05%	Aantal personen zonder bescherming t.o.v. totale bevolking	- 7,7% x 99,95%
Personen met bepaalde fysieke/genetische kenmerken	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	?? x 0,05%	Aantal personen zonder bescherming t.o.v. totale bevolking	- ?? x 99,95%
Voor alle doelgroepen	Indien aan het werk, grotere koopkracht	6.680€ ¹⁰⁶ meer per jaar per persoon		

		extra aan het werk		
Werkgevers	- minder absenteïsme en demotivatatie; - betere integratie van nieuwe personeelsleden; - meer keuze aan werkrachten; - hogere winsten; - aantrekkelijker voor buitenlandse investeerders.	Niet in cijfers weer te geven.	- mogelijke schadeclaim bij discriminatie; - eventueel weerstand bij klanten/personeel; - kosten voor doorvoeren van redelijke aanpassingen.	- Minimum 650€ - Niet in cijfers weer te geven - nuloperatie
Aanbieders van goederen en diensten	- meer inkomen	Niet in cijfers weer te geven.	- mogelijke schadeclaim bij discriminatie	Minimum 650€
Vlaamse overheid	- bereiken doelstellingen van Pact van Vilvoorde - winst per tewerkgestelde die doorstroomt van beschutte werkplaats naar reguliere arbeidsplaats.	- Kleiner dan in opties 1 en 2 want minder beschermde personen/domeinen - 7.000€ winst per jaar per tewerkgestelde	- kosten samenwerking onafhankelijke organen; - 13 grootstedelijke gelijke behandelingsbureaus; - eventueel extra aanvragen voor loonsubsidies voor zij die niet vanuit beschutte werkplaats doorstromen.	1.120.000€/jaar 455.000€/jaar
Sociale Zekerheid	- minder werkloosheidsuitkeringen; - minder pensioenuitkeringen - minder uitgaven ziekteverzekering. - terugvloeiing naar RSZ via belastingen op extra lonen.	- 6.780€ minder per jaar per persoon extra aan het werk; - gemiddeld 15.000€/jaar minder voor elke mannelijke gepensioneerd minder en gemiddeld 11.500€/jaar minder voor elke vrouwelijke gepensioneerd minder; - gemiddeld 1.193,69€ minder per zieke Vlaming minder ¹⁰⁷ ; - 4.000€/jaar per werkloze minder.	Geen	0
Belastingen	- terugvloeien van naar belastingen per persoon meer aan het werk.	14.000€/jaar per persoon meer aan het werk.	Geen	0
Justitie	- meer inkomsten voor advocaten.	Kleiner dan in optie 1 en 2 want minder beschermde personen	- meer processen; - mogelijke gerechtelijke achterstand.	Kleiner dan in optie 2 want minder beschermde personen
Totaal				

4.4 Optie 2

Deze optie wordt, zoals reeds vermeld, niet verder onderzocht.

4.5 Optie 3

Directe effecten voor de doelgroepen

Voor alle baten voor de beschermde personen, vermeld in optie1 geldt dat ze groter worden aangezien de groep van beschermde personen groter wordt. Daarenboven:

Voor de beschermde doelgroepen:

Baten:

- Bijkomend krijgen kansarmen, mensen met afwijkende fysieke of genetische kenmerken, met een labiele gezondheidstoestand (niet zijnde een handicap), mensen met een bepaalde politieke overtuiging, ... een extra bescherming, daar zij voor alle beschermde materies een aanspreekpunt krijgen in de vorm van een gelijk behandelingsbureau en van een onafhankelijk orgaan, waarbij ze klacht kunnen indienen tegen een agressor. Via bemiddeling, onafhankelijke bijstand en gratis rechtsbijstand, wordt getracht een einde te stellen aan de toestand van discriminatie en/of wordt gestreefd naar een financiële compensatie voor het geleden leed ;
- Bijkomend krijgen personen met een handicap, ouderen/jongeren, godsdienstigen/atheïsten en holebi's een extra bescherming, daar zij voor naast 'arbeid en beroep' ook voor alle andere beschermde materies een aanspreekpunt krijgen in de vorm van een gelijk behandelingsbureau en van een onafhankelijk orgaan, waarbij ze klacht kunnen indienen tegen een agressor. Via bemiddeling, onafhankelijke bijstand en gratis rechtsbijstand, wordt getracht een einde te stellen aan de toestand van discriminatie en/of wordt gestreefd naar een financiële compensatie voor het geleden leed;
- Bijkomend krijgen mannen/vrouwen een extra bescherming, daar zij voor naast 'arbeid en beroep' en 'goederen en diensten' ook voor alle andere beschermde materies een aanspreekpunt krijgen in de vorm van een gelijk behandelingsbureau en van een onafhankelijk orgaan, waarbij ze klacht kunnen indienen tegen een agressor. Via bemiddeling, onafhankelijke bijstand en gratis rechtsbijstand, wordt getracht een einde te stellen aan de toestand van discriminatie en/of wordt gestreefd naar een financiële compensatie voor het geleden leed.
- Bescherming tegen nadelige maatregelen, die het rechtstreeks gevolg zijn van het indienen van een klacht, ook buiten 'arbeid en beroep' enerzijds en 'goederen en diensten' voor vrouwen (nl. op alle domeinen) en voor personen met een handicap, ouderen/jongeren, godsdienstigen/atheïsten en holebi's ook buiten 'arbeid en beroep' (nl. op alle domeinen) en voor kansarmen, mensen met afwijkende fysieke of genetische kenmerken met een labiele gezondheidstoestand (niet zijnde een handicap), mensen met een bepaalde politieke overtuiging, ... eveneens op alle domeinen.

Kosten:

Nog meer beschermde personen, dan vermeld in de nuloptie, dienen hun rechten te leren kennen.

Voor de werkgevers:

Voor alle baten voor de werkgevers, vermeld in de nuloptie geldt dat ze groter worden aangezien de groep van beschermde personen groter wordt.

Voor de maatschappij:

Baten:

De baten beschreven in optie 1 zijn bij deze optie nog groter, aangezien nog meer groepen beschermd worden.

Kosten:

Geen

Voor de aanbieders van goederen en diensten:

Baten:

- De baten beschreven in optie 1 zijn bij deze optie nog groter, aangezien nog meer groepen beschermd worden en aangezien de uitbreiding van de verplichting van redelijke aanpassingen.

- Specifiek m.b.t. hotels: een optimalere bezettingsgraad omdat juist die groep, die kan genieten van redelijke aanpassingen, buiten het hoogseizoen op reis gaat.

Kosten:

- Zelfde mogelijke kosten als onder optie 1.

- Bijkomend kosten voor het doorvoeren van redelijke aanpassingen. Voor de toerismesector voorziet de overheid in compensaties:

- Toerisme Vlaanderen betaalt tot 40% van de kosten voor aankopen van materialen en voor werken m.b.t. toegankelijkheid terug aan jeugdverblijven en volwassenencentra;
- Toerisme Vlaanderen betaalt tot 30% van de kosten voor toegankelijkheidsaanpassingen (met een maximum van 56.000€) terug aan hotels.

Niet alle sectoren krijgen evenwel die kosten terugbetaald door de overheid. Merkt echter op dat bij de beoordeling van de 'redelijkheid' van de aanpassing vooral rekening gehouden wordt met de financiële draagkracht van de organisatie/onderneming in kwestie. Het ontbreken van compenserende maatregelen, vanuit de overheid, kan ook een argument zijn om de redelijkheid van de aanpassing te betwisten.

- Specifiek m.b.t. openbaar vervoer: eventuele aanpassingskosten worden enigszins geneutraliseerd door het wegvallen van de kosten voor de diensten aangepast vervoer (jaarlijks 1.008.000€ uit het budget van Gelijke Kansen in Vlaanderen, randbemerking: dit was ruim onvoldoende om een gebiedsdekkend aangepast vervoer aan te bieden, aangepast aan de effectieve vraag; daarenboven werken veel van de diensten aangepast vervoer met vrijwilligers) en eventueel vermindering van de aanvragen bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap voor aangepaste personenauto's.

Voor het onderwijs:

Bijkomende kosten:

- Bij uitbreiding van de verplichting van redelijke aanpassingen, kosten voor de aanpassingen van schoolgebouwen. In principe is dit evenwel een nuloperatie aangezien voor het aankopen, bouwen of moderniseren van schoolgebouwen, het Agentschap voor Infrastructuur in het onderwijs, financieel tussenkomt. Normaal zou dit overigens niet meer kosten mogen opleveren dan voor het bestaan van dit decreet, aangezien schoolgebouwen en internaten reeds ressorteren onder de wet van 17 juli 1975 en het

uitvoeringsbesluit van 9 mei 1977 betreffende de toegang van gehandicapten tot gebouwen toegankelijk voor het publiek, volgens het welk o.a. personen met een handicap aan alle functies, waarvoor het gebouw is bestemd, moeten kunnen deelnemen.

Voor de verzorgingssector:

Ondanks de uitbreiding van de verplichting van redelijke aanpassingen, geen impact op de baten en kosten voor deze sector, aangezien het eigen is aan deze sector, dat ze aangepast is aan de doelgroep.

Voor het verenigingsleven:

Kosten:

- Bijkomend kosten voor het doorvoeren van redelijke aanpassingen. Merk echter op dat bij de beoordeling van de 'redelijkheid' van de aanpassing vooral rekening gehouden wordt met de financiële draagkracht van de organisatie/onderneming in kwestie. Het ontbreken van compenserende maatregelen, vanuit de overheid, kan ook een argument zijn om de redelijkheid van de aanpassing te betwisten.

Verdelingseffecten

Zelfde als onder optie 1 en bijkomend:

- Verhuurders, verenigingen, aanbieders van goederen en diensten, die meer personen met een handicap ontvangen dan andere, zullen een grotere kost dienen te dragen voor redelijke aanpassingen.

Indirecte effecten

Voor ouderen en moeders met buggy's:

Baten:

Ook deze groep heeft er baat bij dat bv. het openbaar vervoer aangepast is aan personen met een functiebeperking.

In het algemeen:

- risico dat extra-kosten tengevolge van de kleiner geworden vervoerscapaciteit (tengevolge van de nodige extra-ruimte voor personen met een functiebeperking) voor het openbaar vervoer doorgerekend worden naar de klanten door tariefstijgingen;
- risico voor sociale verhuurders op waardevermindering van hun onroerend goed door de extra-ruimte, nodig voor ruimtelijke aanpassingen, doch eveneens kans op waardevermeerdering van hun onroerend goed dankzij de grotere levensduur van het onroerend goed (komt tegemoet aan mensen van alle leeftijden) en dankzij de gebruiksvriendelijkheid naar verschillende bevolkingsgroepen toe.¹⁰⁸

Voor de Vlaamse overheid:

Hoe groter de groep van beschermde personen, hoe groter de baten, die reeds beschreven werden in de nuloptie en optie 1, zullen zijn.

Bijkomende kosten, tegenover de nuloptie en optie 1 zijn:

- Mogelijk een verschuiving van de middelen voor de diensten voor aangepast vervoer naar de Lijn, aangezien dit proces reeds bezig is (via twee proefprojecten), zal de financiële impact op korte termijn gekend zijn;

- Wellicht een verhoging van het aantal subsidieaanvragen bij Toerisme Vlaanderen door hotels, jeugdverblijven en volwassenen centra.

Voor de federale overheid:

De Sociale Zekerheid:

Grotendeels zelfde baten en kosten als beschreven in de nuloptie en optie 1.

Justitie

Hoe groter de groep van beschermde personen en hoe ruimer het aantal gevatte domeinen, hoe groter de kosten, die reeds vermeld werden onder de nuloptie en optie 1.

Voor de onafhankelijke organen:

Nuloperatie: het meer aan werk wordt vergoed door de Vlaamse overheid.

Voor Brussel en de Vlaamse rand

- Aangezien de Vlaamse rand deelt uitmaakt van het Vlaams grondgebied volledig dezelfde effecten voor iedereen (doelgroepen, maatschappelijke actoren en betrokken partijen) als in de rest van het Vlaams grondgebied, met evenwel enkele bemerkingen voor wat betreft de discriminatiegronden 'taal' en 'nationale minderheid'.

De Belgische taalwetgeving die het mogelijk maakt dat de overheid van anderstalige inwoners in een bepaald taalgebied eist dat bepaalde handelingen in de relatie met die overheid toch in de taal van dat taalgebied gebeuren, creëert op het eerste zicht een discriminatie. Bepaalde inwoners (zij die een andere taal spreken) worden immers minder gunstig behandeld dan inwoners die de streektaal spreken. De eersten kunnen immers niet in hun moedertaal terecht bij het bestuur terwijl de tweede groep dat wel kan. De vrees dat het inschrijven in het decreet van de discriminatiegrond 'taal' zou leiden tot een heleboel Franstalige eisen die uiteindelijk de taalwetgeving dreigen uit te hollen is evenwel niet gegrond. De Belgische taalwetgeving ligt aan de grondslag van het territorialiteitsbeginsel dat de basis vormt van het institutionele model van België. In het verleden werd dat Belgische taalregime reeds getoetst aan de Europese regelgeving. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft het doel van de taalwetgeving, met name het bewerkstelligen van de taaleenheid binnen de twee grote taalgebieden waarin een belangrijk deel van de bevolking slechts één van de twee landstalen spreekt, goedgekeurd en conform met het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens bevonden. Het streven naar een taaleenheid is bijgevolg legitiem en zelfs in het algemeen belang verantwoord. M.a.w. de verschillende behandeling op grond van taal die vandaag in België bestaat is objectief gerechtvaardigd en dient een legitiem doel.

Wat de discriminatiegrond 'nationale minderheid' betreft dient opgemerkt dat Vlaanderen in het kader van de kaderconventie ter bescherming van de nationale minderheden van 1994 van de Raad van Europa, steeds de stelling heeft verdedigd dat er op haar grondgebied geen nationale minderheden bestaan. Een stelling die door de Franstaligen bekampt wordt. Zij beschouwen zichzelf als zo'n minderheid in Vlaanderen en hopen door een Belgische ratificatie een aantal rechten te kunnen putten uit de kaderconventie zodat ook in taalhomogene gemeenten van het Nederlandse taalgebied bepaalde handelingen in het Frans kunnen verlopen. 'Nationale minderheid' wordt echter als discriminatiegrond opgenomen in het handvest en het twaalfde protocol van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Deze discriminatiegrond niet opnemen en wel de anderen die opgenomen zijn in verschillende internationale documenten, impliceert een ongelijke behandeling van deze discriminatie tegenover andere vormen van discriminatie op andere gronden, die wel opgenomen worden. Een ongelijke behandeling die waarschijnlijk de toets van het Grondwettelijk Hof niet zal weerstaan, tenzij er een objectieve en redelijke rechtvaardiging is voor uitsluiting van deze grond. Hierbij dient overigens voor ogen gehouden te worden dat een ongelijke behandeling steeds kan indien hiertoe een legitiem

doel bestaat en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn.

- Wat Brussel betreft, exact dezelfde effecten voor iedereen (doelgroepen, maatschappelijke actoren en betrokken partijen) als in de rest van het Vlaams grondgebied, op voorwaarde dat het gemeenschapsmateries betreft, d.w.z. voor volgende domeinen uit het decreet: sociale bescherming, gezondheidszorg, onderwijs, bepaalde goederen en diensten zoals cultuur en bijstand aan personen). In gewestmateries, is het decreet niet van toepassing op Brussel.

Voor de dertien grootstedelijke lokale besturen

In het algemeen sowieso geen implicaties, aangezien de geplande gelijke behandelingsbureaus volledig gefinancierd zullen worden vanuit de Vlaamse overheid.

De kosten hiervoor zijn overigens volledig onafhankelijk van het aantal beschermde personen en het aantal gevatte domeinen.

In het algemeen

- Waarschijnlijk meer camouflage van discriminatie, waardoor bewijsbaarheid voor slachtoffers moeilijker wordt.

- Mogelijk minder woningen te huur omdat potentiële verhuurders niet verplicht willen worden te verhuren aan bepaalde groepen met nog een grotere druk op de markt van de sociale woningen tot gevolg. Anderzijds hoe minder woningen verhuurd, hoe groter de kans dat er meer woningen te koop worden aangeboden, met meer betaalbare woningen tot gevolg.

Vergelijkingstabel van alle effecten

Volgende tabel werd opgesteld vanuit het meest relevante criterium, nl. het aantal beschermde personen en het percentage van de beschermde levensdomeinen. Dit is nl. het grootste verschil met optie 1.

Onze schatting vertrekt van de cijfers van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding uit 2005, volgens de welke vijftien percent van het totaal aantal klachten werkgelegenheid betrof, 14% openbare diensten, dertien percent media en propaganda (vooral internet), 11% samenleving (vooral burenc conflicten), tien percent onderwijs, negen percent ordediensten, negen percent private diensten (zoals horeca, dancings, ...), acht percent huisvesting, vier percent privé-leven, drie percent gerecht en vier percent andere. Hierbij dient opgemerkt dat 'samenleving', 'ordediensten', 'privé-leven' en 'gerecht' niet gevat worden door het decreet. Anderzijds ontbreken in deze cijfers ook domeinen die wel door het decreet gevat zijn. Gemakkelijkshalve stellen we dat de doelgroepen **100%** bescherming genieten, indien ze beschermd worden in **alle domeinen**, vevat in het decreet. Wat goederen en diensten betreft, kunnen we stellen dat het dertien percent (media en propaganda) + negen percent (private diensten) + acht percent (huisvesting) betreft of dertig percent van het totaal aantal klachten. Wat het inschrijvingsrecht in het onderwijs betreft, gaat het slechts om een dag, gedurende dewelke men beschermd is tegen discriminatie, op een gemiddelde van 180 totaal aantal schooldagen of ongeveer 0,5% van een heel schooljaar. M.a.w. slechts 0,5% van 10% (onderwijs) is beschermd of 0,05% van de levensdomeinen.

Doelgroepen en betrokken partijen	Baten		Kosten	
	Omschrijving	schatting	omschrijving	schatting
Vrouwen-mannen	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	100% x 100% ¹⁰⁹ 100% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Allochtonen	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	4,8% x 100% 4,8% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Godsdienstigen-atheïsten	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	100% x 100% 100% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Personen met een handicap	- Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	Een deel van 16% x 100% Een deel van 16% x 100%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Ouderen-jongeren	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking - Recht op redelijke	18% x 100% 18% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0

	aanpassingen			
Holebi's	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	5% x 100% 5% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Mensen met een politiek of ander denkbeeld	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	100% x 100%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Personen met huidige, toekomstige en gewezen ziekten	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	100% x 100%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Kansarmen	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	7,7% x 100%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Personen met bepaalde fysieke/genetische kenmerken	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	?? x 100%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Voor alle doelgroepen	Indien aan het werk, grotere koopkracht	6.680€ ¹¹⁰ meer per jaar per persoon		

		extra aan het werk		
Werkgevers	- minder absenteïsme en demotivatatie; - betere integratie van nieuwe personeelsleden; - meer keuze aan werkrachten; - hogere winsten; - aantrekkelijker voor buitenlandse investeerders.	Niet in cijfers weer te geven.	- mogelijke schadeclaim bij discriminatie; - eventueel weerstand bij klanten/personeel; - kosten voor doorvoeren van redelijke aanpassingen.	- Minimum 650€ - Niet in cijfers weer te geven - nuloperatie
Aanbieders van goederen en diensten	- meer klanten, dus meer inkomen - dankzij redelijke aanpassingen, optimalere bezettingsgraad voor hotels, dus meer inkomsten.	Niet in cijfers weer te geven.	- mogelijke schadeclaim bij discriminatie; - kosten voor redelijke aanpassingen, indien financiële draagkracht het toelaat.	- Minimum 650€ - Niet in cijfers weer te geven.
Verenigingsleven			kosten voor redelijke aanpassingen, indien financiële draagkracht het toelaat.	Niet in cijfers weer te geven
Vlaamse overheid	- bereiken doelstellingen van Pact van Vilvoorde - winst per tewerkgestelde die doorstroomt van beschutte werkplaats naar reguliere arbeidsplaats.	- Kleiner dan in opties 1 en 2 want minder beschermde personen/domeinen - 7.000€ winst per jaar per tewerkgestelde	- kosten samenwerking onafhankelijke organen; - 13 grootstedelijke gelijke behandelingsbureaus; - eventueel extra aanvragen voor loonsubsidies voor zij die niet vanuit beschutte werkplaats doorstromen; - eventueel extra aanvragen bij Toerisme Vlaanderen voor subsidiëring van aanpassingswerken door hotels, jeugdverblijven en volwassenen centra.	1.120.000€/jaar; 455.000€/jaar
Sociale Zekerheid	- minder werkloosheidsuitkeringen; - minder pensioenuitkeringen - minder uitgaven ziekteverzekering.	- 6.780€ minder per jaar per persoon extra aan het werk; - gemiddeld 15.000€/jaar minder voor elke mannelijke gepensioneerde minder en gemiddeld 11.500€/jaar minder voor elke vrouwelijke gepensioneerde minder; - gemiddeld 1.193,69€ minder per zieke Vlaming	Geen	0

	- terugvloeiing naar RSZ via belastingen op extra lonen.	minder ¹¹¹ ; - 4.000€/jaar per werkloze minder.		
Belastingen	- terugvloeien van naar belastingen per persoon meer aan het werk.	14.000€/jaar per persoon meer aan het werk.	Geen	0
Justitie	- meer inkomsten voor advocaten.	Kleiner dan in optie 1 en 2 want minder beschermde personen	- meer processen; - mogelijke gerechtelijke achterstand.	Kleiner dan in optie 2 want minder beschermde personen
Totaal				

4.6 Optie 4

Directe effecten voor de doelgroepen

Voor alle baten voor de beschermde personen, vermeld in optie1 geldt dat ze groter worden aangezien de groep van beschermde personen groter wordt. Daarenboven:

Voor de verkozen kandidaten:

Kosten:

- Niemand zal nog zeker zijn bij de toekenning van een job, goederen of diensten, ... dat de beslissing niet aangevochten wordt wegens een ongerechtvaardigd onderscheid, wat zorgt voor enorme rechtsonzekerheid in hoofde van de verkozen kandidaten, aangezien het risico de job, het goed of de dienst opnieuw te verliezen. In tegenstelling tot de vorige opties is het ook totaal niet voorspelbaar welk onderscheid nog gerechtvaardigd is en welk niet. Bij de toekenning van een job, goederen of diensten, ... wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen kandidaten, om een uiteindelijke keuze te kunnen maken, een onderscheid dat vaak relevant is.

Voor de werkgevers:

Baten:

De baten beschreven in optie 1 en optie 3 zijn bij deze optie nog groter, aangezien nog meer groepen beschermd worden.

Kosten:

- Bijkomend het risico dat elke beslissing, waarbij een keuze gemaakt wordt tussen verschillende potentiële kandidaten, terug in vraag wordt gesteld, met eventueel extra kosten tot gevolg voor een herhaling van de selectieprocedure. In tegenstelling tot de vorige opties is het ook totaal niet voorspelbaar welk onderscheid nog gerechtvaardigd is en welk niet. Bij de toekenning van een job, goederen of diensten, ... wordt steeds een onderscheid gemaakt tussen kandidaten, om een uiteindelijke keuze te kunnen maken, een onderscheid dat vaak relevant is. Ook bv. bij het toekennen van een promotie binnen 'arbeid en beroep' wordt vaak een gerechtvaardigd onderscheid gemaakt, dat riskeert in vraag gesteld te worden.

Voor de maatschappij:

Baten:

De baten beschreven in optie 1 en optie 3 zijn bij deze optie nog groter, aangezien nog meer groepen beschermd worden.

Kosten:

Geen

Voor de aanbieders van goederen en diensten:

Baten:

- De baten beschreven in optie 1 en optie 3 zijn bij deze optie nog groter, aangezien nog meer groepen beschermd worden en aangezien de uitbreiding van de verplichting van redelijke aanpassingen.

Kosten:

- Bijkomend het risico dat elke beslissing, waarbij een keuze gemaakt wordt tussen verschillende potentiële kandidaten, terug in vraag wordt gesteld, met eventueel extra kosten tot gevolg voor een herhaling van de selectieprocedure.

Voor het onderwijs:

De baten beschreven in optie 1 en optie 3 zijn bij deze optie nog groter, aangezien nog meer groepen beschermd worden. De kosten zijn dezelfde.

Voor het verenigingsleven:

De baten beschreven in optie 1 en optie 3 zijn bij deze optie nog groter, aangezien nog meer groepen beschermd worden.

Kosten:

- Bijkomend het risico dat elke beslissing, waarbij een keuze gemaakt wordt tussen verschillende potentiële kandidaten of elke weigering tot toegang tot de vereniging (bv. wegens de onverenigbaarheid van de persoonlijkheid van een kandidaat-lid met de aard van de vereniging), terug in vraag wordt gesteld.

Verdelingseffecten

Zelfde als onder optie 3

Indirecte effecten

In het algemeen:

Zelfde risico's als vermeld onder optie 3.

Voor de Vlaamse overheid:

Baten:

- Deze optie heeft geen bijkomend effect op de verwezenlijking van de doelstellingen van het Pact van Vilvoorde, in vergelijking met optie 3, omdat alle elementen, aan de hand waarvan de vooruitgang gemeten wordt bij het bereiken van deze doelstellingen, reeds in optie 3 vervat zaten. De bijkomende discriminatiegronden van huidige optie 4 zijn geen indicatoren van vooruitgang in het kader van dit Pact.

Kosten:

- De 'voorlopige' cijfers voor de twee onafhankelijke organen en de gelijke behandelingsbureaus zijn een schatting op basis van het huidige aantal klachten voor de

federale materies. Het opentrekken van de bescherming naar alle mogelijke verschillen in behandeling, zal de werklast van de onafhankelijke organen aanzienlijk verhogen en bijgevolg een ernstige impact hebben op de jaarlijks te betalen vergoeding door de Vlaamse overheid.

Voor de federale overheid:

De Sociale Zekerheid:

Grotendeels zelfde baten en kosten als beschreven in optie 3.

Justitie

Hoe groter de groep van beschermde personen en hoe ruimer het aantal gevatte domeinen, hoe groter de kosten, die reeds vermeld werden onder de optie 3.

Voor de onafhankelijke organen:

Nuloperatie: het meer aan werk wordt vergoed door de Vlaamse overheid.

Voor Brussel en de Vlaamse rand

Zelfde effecten als onder optie 3.

Voor de dertien grootstedelijke lokale besturen

In het algemeen sowieso geen implicaties, aangezien de geplande gelijke behandelingsbureaus volledig gefinancierd zullen worden vanuit de Vlaamse overheid.

In het algemeen

Zelfde effecten als onder optie 3.

Vergelijkingstabel van alle effecten

Volgende tabel werd opgesteld vanuit het meest relevante criterium, nl. het aantal beschermde personen en het percentage van de beschermde levensdomeinen. Dit is nl. het grootste verschil met optie 1.

Onze schatting vertrekt van de cijfers van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding uit 2005, volgens de welke vijftien percent van het totaal aantal klachten werkgelegenheid betrof, veertien percent openbare diensten, dertien percent media en propaganda (vooral internet), elf percent samenleving (vooral burencconflicten), tien percent onderwijs, negen percent ordediensten, negen percent private diensten (zoals horeca, dancings, ...), acht percent huisvesting, vier percent privé-leven, drie percent gerecht en vier percent andere. Hierbij dient opgemerkt dat 'samenleving', 'ordediensten', 'privé-leven en 'gerecht' niet gevat worden door het decreet. Anderzijds ontbreken in deze cijfers ook domeinen die wel door het decreet gevat zijn. Gemakkelijkshalve stellen we dat de doelgroepen **100%** bescherming genieten, indien ze beschermd worden in **alle domeinen**, vervat in het decreet. Wat goederen en diensten betreft, kunnen we stellen dat het dertien percent (media en propaganda) + negen percent (private diensten) + acht percent (huisvesting) betreft of dertig percent van het totaal aantal klachten. Wat het inschrijvingsrecht in het onderwijs betreft, gaat het slechts om een dag, gedurende dewelke men beschermd is tegen discriminatie, op een gemiddelde van 180 totaal aantal schooldagen of ongeveer 0,5% van een heel schooljaar. M.a.w. slechts 0,5% van 10% (onderwijs) is beschermd of 0,05% van de levensdomeinen.

Doelgroepen en betrokken partijen	Baten		Kosten	
	Omschrijving	schatting	omschrijving	schatting
Vrouwen-mannen	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	100% x 100% ¹¹² 100% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Allochtonen	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	4,8% x 100% 4,8% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Godsdienstigen-atheïsten	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	100% x 100% 100% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Personen met een handicap	- Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	Een deel van 16% x 100% Een deel van 16% x 100%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Ouderen-jongeren	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking - Recht op redelijke	18% x 100% 18% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0

	aanpassingen			
Holebi's	- Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen - Recht op redelijke aanpassingen	5% x 100% 5% x 15%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Mensen met een politiek of ander denkbeeld	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	100% x 100%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Personen met huidige, toekomstige en gewezen ziekten	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	100% x 100%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Kansarmen	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	7,7% x 100%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Personen met bepaalde fysieke/genetische kenmerken	Bescherming tegen discriminatie (zie beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen	?? x 100%	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0
Elke mogelijke eigenschap of	Bescherming tegen discriminatie (zie	100% x 100 %	Rechtsbijstand is gratis	Vandaar 0

voorkeur	beschrijving sociale effecten voor de beschermde personen) Aantal beschermde personen t.o.v. totale bevolking x % van de beschermde levensdomeinen			
Voor alle doelgroepen	Indien aan het werk, grotere koopkracht	6.680€ ¹¹³ meer per jaar per persoon extra aan het werk		
Verkozen kandidaten			Rechtsonzekerheid	Niet in cijfers weer te geven
Werkgevers	- minder absenteïsme en demotivatatie; - betere integratie van nieuwe personeelsleden; - meer keuze aan werkrachten; - hogere winsten; - aantrekkelijker voor buitenlandse investeerders.	Niet in cijfers weer te geven.	- mogelijke schadeclaim bij discriminatie; - eventueel weerstand bij klanten/personeel; - kosten voor doorvoeren van redelijke aanpassingen. - rechtsonzekerheid	- Minimum 650€ - Niet in cijfers weer te geven - Nuloperatie - Niet in cijfers weer te geven
Aanbieders van goederen en diensten	- meer klanten, dus meer inkomen - dankzij redelijke aanpassingen, optimalere bezettingsgraad voor hotels, dus meer inkomsten.	Niet in cijfers weer te geven.	- mogelijke schadeclaim bij discriminatie; - kosten voor redelijke aanpassingen, indien financiële draagkracht het toelaat. - rechtsonzekerheid	- Minimum 650€ - Niet in cijfers weer te geven. - Niet in cijfers weer te geven.
Verenigingsleven			- kosten voor redelijke aanpassingen, indien financiële draagkracht het toelaat; - rechtsonzekerheid.	- Niet in cijfers weer te geven - Niet in cijfers weer te geven
Vlaamse overheid	- bereiken doelstellingen van Pact van Vilvoorde - winst per tewerkgestelde die doorstroomt van beschutte werkplaats naar reguliere arbeidsplaats.	- Kleiner dan in opties 1 en 2 want minder beschermde personen/domeinen - 7.000€ winst per jaar per tewerkgestelde	- kosten samenwerking onafhankelijke organen; - 13 grootstedelijke gelijke behandelingsbureaus; - eventueel extra aanvragen voor loonsubsidies voor zij die niet vanuit beschutte werkplaats doorstromen; - eventueel extra aanvragen bij Toerisme Vlaanderen voor subsidiëring van aanpassingswerken door hotels, jeugdverblijven en volwassenencentra.	1.120.000€/jaar + ???; 455.000€/jaar + ???

Sociale Zekerheid	- minder werkloosheidsuitkeringen; - minder pensioenuitkeringen - minder uitgaven ziekteverzekering. - terugvloeiing naar RSZ via belastingen op extra lonen.	- 6.780€ minder per jaar per persoon extra aan het werk; - gemiddeld 15.000€/jaar minder voor elke mannelijke gepensioneerd minder en gemiddeld 11.500€/jaar minder voor elke vrouwelijke gepensioneerd minder; - gemiddeld 1.193,69€ minder per zieke Vlaming minder¹¹⁴; - 4.000€/jaar per werkloze minder.	Geen	0
Belastingen	- terugvloeiing van naar belastingen per persoon meer aan het werk.	14.000€/jaar per persoon meer aan het werk.	Geen	0
Justitie	- meer inkomsten voor advocaten.	Kleiner dan in optie 1 en 2 want minder beschermde personen	- meer processen; - mogelijke gerechtelijke achterstand.	Kleiner dan in optie 2 want minder beschermde personen
Totaal				

4.7 Keuze en motivering van de optie

Vlaanderen kiest voor optie 3, dit is het behoud van de bestaande bescherming en een volledige omzetting van de EU-richtlijnen via een gesloten lijst, rekening houdend met alle andere Internationale Engagements, met een gelijkschakeling van alle discriminatiegronden.

Er wordt niet gekozen voor de open lijst van optie 4, omdat uit de bespreking van de effecten duidelijk blijkt dat deze optie een te grote rechtsonzekerheid zou teweegbrengen en omdat de kosten voor de Vlaamse overheid in deze optie al te sterk zouden stijgen.

Het zou ook geen gelijke behandeling zijn bepaalde doelgroepen in meer beleidsdomeinen bescherming te geven dan andere doelgroepen. Daarenboven zou de mindere bescherming van één doelgroep t.o.v. een andere de indruk kunnen wekken dat men buiten werkgelegenheid, discriminatie tegenover deze doelgroepen aanvaardt zodat de bestaande discriminatoire praktijken versterkt worden.¹¹⁵ Europa werkt zelf trouwens aan een gelijkschakeling van alle doelgroepen, zodat ze in dezelfde domeinen bescherming genieten. Het is een logische evolutie, waar Vlaanderen nu best reeds rekening mee houdt. Bijgevolg worden ook de nuloptie en optie 1 niet weerhouden.

Anderzijds kiest Vlaanderen voor een uitbreiding van de discriminatiegronden, rekening houdend met de discriminatiegronden die in andere Europese en internationale instrumenten vervat zitten. Uit de bespreking van de effecten van optie 3 blijkt duidelijk hoe de beschermde doelgroepen hier wel bij varen.

Men verkiest de bescherming van personen met een functiebeperking via redelijke aanpassingen uit te breiden tot alle domeinen, waarop het decreet van toepassing is, aangezien dit essentieel is voor een betere sociale integratie van deze doelgroep. Het heeft bv. weinig zin redelijke aanpassingen te verplichten binnen 'arbeid en beroep' indien het vervoer, waarmee deze personen naar het werk dienen te geraken, achterwege blijft. Het is daarenboven inherent aan de verplichting van het doorvoeren van redelijke aanpassingen dat rekening gehouden wordt met de financiële draagkracht van degene, die onderworpen is aan de verplichting en met het al dan niet bestaan van compenserende maatregelen vanuit de overheid. Ook daarom wordt gekozen voor de bescherming van optie 3. Dit kan impliceren dat de Vlaamse overheid meer aanvragen tot compensatie krijgt, doch dit zal ook deels geneutraliseerd worden door het geleidelijk aan verminderen van de vraag naar bepaalde voorzieningen/activiteiten specifiek voor personen met een functiebeperking. Daarenboven engageerde de Vlaamse Regering zich er reeds uitdrukkelijk in het Pact van Vilvoorde toe alle inwoners en doelgroepen tijdens elke levensfase te verzekeren van voldoende ontwikkelingskansen en keuzemogelijkheden om op elk domein deel te nemen aan het maatschappelijk leven.

5 Uitwerking, uitvoering en monitoring

5.1 Juridisch-technische uitwerking

Een decreet

Voor de omzetting van de vier EU-richtlijnen inzake discriminatie dient Vlaanderen haar verantwoordelijkheid op te nemen voor die domeinen, waarvoor Vlaanderen bevoegd is, wil België geen sanctie vanuit Europa riskeren:

- richtlijn 2000/43 diende al op 19 juli 2003 omgezet te zijn;
- richtlijn 2000/78 diende al op 2 december 2006 omgezet te zijn aangezien België een bijkomend respijt van drie jaar voor de omzetting had aangevraagd;
- richtlijn 2002/73 diende al op 5 oktober 2005 omgezet te zijn;
- richtlijn 2004/113 dient uiterlijk tegen 21 december 2007 omgezet te zijn;

Men kan haast niet anders dan de richtlijnen om te zetten via een decreet, aangezien 'de keuze voor minder vormelijke en soepelere instrumenten (convenanten, eenzijdige engagementen door beroepsgroepen, ...) doorgaans de omzettingstoets niet doorstaan omdat dit meestal er niet toe leidt dat het doel van de richtlijn volledig, onvoorwaardelijk, precies, ondubbelzinnig en op continue wijze wordt bereikt'¹¹⁶.

Earl Warren, een voormalig voorzitter van het Amerikaans Hooggerechtshof antwoordde overigens het volgende op de toenmalige overtuiging dat je o.a. rassendiscriminatie niet bij wet kon uitroeien, maar enkel door het veranderen van de heersende mentaliteit bij de mensen zelf: "Dit is een vals credo, het klopt dat men vooroordelen niet zomaar kan uitwissen, maar men kan wel voorkomen dat anderen er het slachtoffer van worden."

Eén decreet

Vlaanderen kiest voor één decreet voor alle discriminatiegronden en voor alle materies, waarvoor Vlaanderen bevoegd is. De federale wetgever werkte aanvankelijk met de wet van 2003 op dezelfde manier, doch naar aanleiding van de recente herziening van de

antidiscriminatiewet, heeft men beslist de antidiscriminatiewetgeving op te splitsen in drie wetten.

Vlaanderen maakt bewust een andere keuze omdat:

- dit minder verwarrend is voor mogelijke slachtoffers en een grotere bekendheid bij het publiek bevordert. Dat bekendheid bij het publiek een grote uitdaging is en essentieel is voor het succes van de wetgeving, werd reeds eerder aangehaald¹¹⁷. Dit is des te belangrijker in de Belgische context, waar slachtoffers van discriminatie sowieso al geconfronteerd worden met meerdere wetgevingen, terwijl de staatsrechtelijke structuur niet van belang zou mogen zijn voor een slachtoffer/dader;
- een algemeen discriminatiedecreet het voordeel biedt van een grotere juridische coherentie. Eén wet met één definitie van discriminatie zorgt voor juridische duidelijkheid. Dit maakt het voor de rechter mogelijk om voor de verschillende discriminatiegronden één toetsingsmodel te ontwikkelen. Op deze wijze zal sneller een jurisprudentie ontstaan waarop in nieuwe zaken teruggevallen kan worden. Mogelijk nadeel is dat minder rekening gehouden kan worden met specifieke verschillen tussen discriminatiegronden;
- meervoudige discriminatie (d.w.z. één handeling die discriminatie inhoudt op grond van een combinatie van kenmerken) op deze manier zonder problemen mee vervat zit in de discriminatiebescherming. Zowel voor de rechter als voor het slachtoffer is dit een belangrijk voordeel. Discriminatie vindt immers vaak niet plaats op grond van afzonderlijke eigenschappen (etniciteit, geslacht, religie, seksuele oriëntatie, leeftijd, sociale status), maar vanwege beeldvorming over combinaties van die eigenschappen. Ieder mens heeft een heel aantal eigenschappen tegelijk. De positie in de maatschappij wordt bepaald door de samenhang van al deze eigenschappen. Bv.: een Marokkaanse vrouw wordt niet op het ene moment beschouwd als vrouw en het andere moment als Marokkaan. Zij wordt beschouwd als Marokkaanse vrouw. Zij heeft niet simpelweg te maken met een optelsom van vooroordelen over Marokkanen en over vrouwen, maar met andere vooroordelen dan Marokkaanse mannen en andere vooroordelen dan witte Belgische vrouwen. Door bv. een apart decreet te hebben ter bestrijding van discriminatie op basis van geslacht en een apart decreet ter bestrijding van discriminatie op basis van etniciteit, kan men deze situatie niet vatten;
- discriminatie voor het slachtoffer steeds ernstige gevolgen heeft, los van de specifieke discriminatiegrond. Door alle gronden in één decreet op te nemen wordt de ernst van elke vorm van discriminatie principieel erkend;
- binnen de EU er ook een evolutie aan de gang is om de bescherming voor alle discriminatiegronden gelijk te schakelen.

Een kaderdecreet

Er wordt gekozen voor een kaderdecreet, dat dan per beleidsdomein nog verder gedetailleerd kan worden via aparte decreten/uitvoeringsbesluiten.

Dit heeft ook tot gevolg dat het reeds bestaande EAP-decreet kan blijven verder bestaan. Het toepassingsgebied van dit decreet overlapt immers ten dele met het toepassingsgebied van huidig ontwerp van decreet. Huidig kaderdecreet schept een raamwerk waarbinnen plaats is voor meer specifieke uitwerkingen van het discriminatieverbod. Het EAP-decreet is een nadere uitwerking van de algemene regels en beginselen uit huidig kaderdecreet en behoudt vanwege zijn grotere specificiteit dezelfde juridische geldingskracht (*lex specialis derogat generali*). Dit laatste betekent niet dat huidig kaderdecreet met betrekking tot de overlappende werkingssferen zijn verliest. Het spiegelt zich immers veel sterker aan de Europese richtlijnen dan het EAP-decreet, dat een eigen opbouw en logica heeft, alsook een bijkomende dimensie (aspect evenredige

arbeidsparticipatie). Al was het maar om te voldoen aan de Europeesrechtelijke omzettingsverplichtingen dienen de gedeeltes van huidig kaderdecreet die deels overlappen met het EAP-decreet behouden te blijven. Zoniet dreigt een ernstig risico van veroordeling door het Europees Hof van Justitie.

In het decreet is bijgevolg voorzien dat wat ‘arbeid en beroep’ betreft, de bepalingen van het ontwerp-decreet gelden ‘onverminderd de bepalingen van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, zoals gewijzigd door het decreet van 9 maart 2007’.

Ook m.b.t. het GOK-decreet geldt dat haar specifieke bepalingen kunnen blijven verder bestaan. Dit decreet voert soms een gerechtvaardigd verschil in behandeling in, bv. wanneer het aan scholen toelaat bij inschrijvingen in bepaalde gevallen GOK-leerlingen te weigeren of voorrang te verlenen aan bepaalde leerlingen. In artikel 20 van het ontwerp-decreet wordt uitdrukkelijk voorzien dat indien ‘iemand op grond van één of meerdere, daadwerkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende, beschermde kenmerken, minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld’ dit nooit aanleiding geeft tot ‘de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door dit decreet wanneer deze situatie wordt voorzien door of krachtens een decreet, of voortvloeit uit de toepassing ervan’. Een gelijkaardige bepaling wordt voorzien voor indirecte discriminatie en voor redelijke aanpassingen. Dergelijk, door een decreet, geïntroduceerd verschil in behandeling dient volgens de gebruikelijke weg via het Grondwettelijk Hof aangevochten te worden, indien dit verschil niet gerechtvaardigd zou zijn.

In uitvoering van dit decreet tenslotte dienen nog de organen aangewezen te worden door de Vlaamse Regering (in uitvoering van artikel 39 van het ontwerp) die in rechte kunnen optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding geeft in geval van discriminatie op basis van de voorziene gronden. Daarenboven dient de Vlaamse Regering in uitvoering van artikel 41 en artikel 42 van het ontwerp nog de voorwaarden en de procedures te bepalen voor erkenning en subsidiëring van de gelijkebehandelingsbureaus en de betrokkenheid van de gemeenten.

Taalkundig, vormelijk en wetgevingstechnisch nazicht

Het taalkundig, vormelijk en wetgevingstechnisch advies nr. XXXX werd doorgevoerd.

Inwerkingtredingsbepalingen

De richtlijnen 2000/43, 2000/78 en 2002/73 hadden reeds omgezet moeten zijn. Tevens verstrijkt de omzettingstermijn voor richtlijn 2004/113 weldra. Bijgevolg wordt geopteerd voor een zo snel mogelijke inwerkingtreding van het decreet, dit is de normale termijn van tien dagen na publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad.

Overgangsbepalingen

Geen

5.2 Uitvoering en administratieve lasten

Uitvoering

Voor de uitvoering van het antidiscriminatiedecreet staat het elke minister vrij voor zijn/haar beleidsdomein(en), nog verdere uitvoeringsmaatregelen uit te werken binnen het kader van dit decreet. Naar analogie met het EAP-decreet denken we dan in de eerste plaats aan specifieke maatregelen ter bevordering van gelijke kansen (wat een stap verder is dan de pure gelijke behandeling) voor de verschillende doelgroepen en bijkomende toezichtsmaatregelen. Binnen verschillende beleidsdomeinen beschikt men immers reeds over een eigen inspectie (bv. sociaal-rechtelijke inspectie, schoolinspectie, ...). Men kan geen dergelijke inspectie voorzien voor alle beleidsdomeinen voor het specifiek opsporen van discriminatie, maar het is zeker nuttig de eigen inspecties, daar waar ze bestaan, zoveel mogelijk in te schakelen voor de controle op dit decreet.

Daarnaast dienen er nog samenwerkingsakkoorden opgemaakt te worden met betrekking tot de onafhankelijke organen. Er zijn reeds stappen gezet om een samenwerkingsakkoord op te maken met het Centrum, doch dit proces is stil gevallen sinds de recente verkiezingen en dient hernomen te worden. Het is de bedoeling ook een samenwerkingsakkoord uit te werken met het federale Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Er zal minstens een medewerker extra aangeworven dienen te worden voor de cel Gelijke Kansen in Vlaanderen, die ingezet wordt voor de uitvoering van dit decreet.

Administratieve lasten

Afbakening van de administratieve lasten

De te meten administratieve lasten betreffen enkel door de Vlaamse overheid extra ingevoerde lasten bovenop de reeds bestaande lasten tengevolge van andere, bv. Europese, wetgeving. Bijgevolg is er in dit kader geen sprake van administratieve lasten daar waar de bepalingen in het ontwerp van decreet slechts een letterlijke overname zijn van de bepalingen uit de Europese richtlijnen. Dit geldt bv. voor het te leveren bewijs dat een bepaald onderscheid objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn, voorzien in artikel 15, §1 en §2 van het ontwerp van decreet (cfr. artikel 2.2. van de richtlijn 2000/43/EG, artikel 2.b van richtlijn 2004/113/EG, artikel 2.2. van richtlijn 2002/73/EG en artikel 2.2. van richtlijn 2000/78/EG). Dit geldt ook voor het bewijs van artikel 22 van het ontwerp van decreet dat de ongunstigere behandeling op basis van leeftijd objectief en redelijk gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn (cfr. artikel 6.1. van richtlijn 2000/78/EG) en voor de vereiste van artikel 39, §1 en artikel 40, §3 voor organen, die een vordering instellen in naam van een natuurlijk persoon of rechtspersoon, van het bekomen van de toestemming van het slachtoffer (cfr. artikel 9, 2 van richtlijn 2000/78/EG, artikel 8, 3 van richtlijn 2004/113/EG, artikel 6, 3 van richtlijn 2002/73/EG en artikel 7,2 van richtlijn 2000/43/EG). Ofschoon de omkering van de bewijslast indruist tegen het normale vermoeden van onschuld uit het strafrecht, kan ook dit niet beschouwd worden als een extra administratieve last in hoofde van de beklagde, ingevoerd door de Vlaamse overheid. Ook dit is immers puur een vertaling van de Europese verplichtingen terzake (cfr. artikel 8 van richtlijn 2000/43/EG, artikel 9 van richtlijn 2004/113/EG en artikel 10 van richtlijn 2000/78/EG). De verplichting tenslotte voor de organen in de zin van artikel 39 van het ontwerp-decreet om onafhankelijke verslagen te publiceren, overeenkomstig artikel 39, §2 van het ontwerp van decreet is ook een letterlijke herhaling van de overeenkomstige bepalingen uit de Europese richtlijnen (cfr. artikel 13.2. van richtlijn 2000/43/EG, artikel 8bis, 2c van richtlijn 2002/73/EG en artikel 12, 2c van richtlijn 2004/113/EG). Het behoort overigens tot de kerntaken van deze organen.

In het ontwerp van decreet zitten ook lasten vervat die slechts het logisch gevolg zijn van het instellen van een strafprocedure. Deze lasten zijn eigen aan een strafvordering en kunnen bijgevolg ook niet beschouwd worden als extra administratieve lasten, ingevoerd

door de Vlaamse overheid. Het gaat bv. om het bewijs van artikel 36, §4 van het ontwerp van decreet van geleden schade in het geval van nadelige maatregelen ten nadele van een slachtoffer van discriminatie tengevolge van het doen van een melding of het instellen van een procedure wegens discriminatie door dit slachtoffer of het bewijs van datzelfde artikel 36 dat de nadelige maatregelen niet het gevolg zijn van de melding of de procedure.

Omdat het tenslotte niet onmiddellijk de bedoeling is extra ambtenaren of beambten aan te wijzen, belast met een algemeen toezicht op de uitvoering van het ontwerp van decreet, doch enkel te werken met de reeds bestaande inspecties, ingevoerd via andere wetgeving, zoals bv. de sociale inspectie in het kader van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, wordt het toezicht ook niet mee opgenomen in de lijst van de administratieve lasten van dit ontwerp van decreet.

Na uitsluiting van alle boven vermelde lasten, blijven enkel nog volgende administratieve lasten, die volledig toe te schrijven zijn aan huidig ontwerp van decreet, over:

- Artikel 36, §3: het verzoek tot intrekking van nadelige maatregelen per aangetekende brief;
- Artikel 36, §3: in geval van verzoek tot intrekking van nadelige maatregelen, de verplichting voor de persoon die de nadelige maatregelen trof zich over het verzoek uit te spreken;
- Artikel 39: verplichting van opmaken en indienen van een jaarlijkse werkingsverslag en een financiële rapportage/verantwoording voor de door de Vlaamse regering aan te wijzen organen in de zin van artikel 39 van het ontwerp-decreet;
- Artikel 41, §1: éénmalig opmaken en indienen van een aanvraag tot erkenning en subsidiëring voor de gelijke behandelingsbureaus;
- Artikel 41, §2: jaarlijks opmaken en indienen van een werkingsverslag (o.a. ook rapportage over de meldingen overeenkomstig artikel 42, §1, 7°) en een financieel verslag.

Kwantificeren van de administratieve lasten:

Daar waar mogelijk (bv. bij versturen van aangetekende brieven of verplaatsingskosten naar de post) werd gebruik gemaakt van de lijst van standaardtijden en standaard out-of-pocketkosten van de kenniscel 'Wetsmatiging'.

Voor het verzoek tot intrekken van nadelige maatregelen in de zin van artikel 36 van het ontwerp-decreet, diende de meting van de administratieve lasten in het kader van het koepeldecreet logiesvormen (toerisme) van september 2005 als basis. Het betreft een vrij eenvoudige brief, waar niet meer dient in te staan dan het volgende min of meer : "ik verzoek u, in toepassing van artikel 36, §4 van het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, tot de opheffing of intrekking van de door u in mijn nadeel getroffen maatregelen, zijnde ... (ontslag, uitsluiting van promotie/loonslopslag, herlocatie, verandering van taken/werkuren, ...)" Deze administratieve last in hoofde van de slachtoffers of organisaties, die hen kunnen vertegenwoordigen, kan daarenboven enorm verlicht worden door een model ter beschikking te stellen aan alle organisaties in de zin van artikel 39 en 40 van het ontwerp-decreet. Gezien de brieven voorzien in het koepeldecreet logiesvormen van dezelfde eenvoud zijn (of zelfs ingewikkelder) (bv. een brief schrijven aan Toerisme Vlaanderen met bewijs dat aan vastgestelde tekortkomingen is verholpen of een brief opstellen om beroep aan te tekenen tegen de intrekking van een vergunning) vertrekken we van een zelfde tijdsinvestering van 10 minuten/brief. Ook de tijd in hoofde van degene die beschuldigd wordt van het nemen van nadelige maatregelen, om een antwoord te formuleren baseerden we hierop. Ofschoon in het decreet nergens staat in welke vorm het antwoord dient gecommuniceerd te worden, gaan we uit van de vorm die de grootste zekerheid

biedt dat het slachtoffer effectief het antwoord ontvangt, met name de aangetekende brief. Het is evenwel onmogelijk in te schatten hoe vaak jaarlijks dergelijke brieven opgesteld zullen worden. In de huidige federale wet wordt voor discriminatie binnen arbeid en beroep een gelijkaardige bepaling voorzien, doch nergens worden cijfers bijgehouden/gecentraliseerd over de toepassing van deze bepaling. Het zal in elk geval niet bij elke klacht m.b.t. discriminatie toegepast dienen te worden.

Voor de organen in de zin van artikel 39 van het ontwerp-decreet is vertrokken van het feit dat het bedrag dat Vlaanderen jaarlijks bijdraagt aan deze organen voor de werking in het kader van het ontwerp-decreet gebaseerd is op de schatting dat de totale werklust van deze organen in het kader van het Vlaamse decreet 10% bedraagt van de totale werklust die deze organen hebben voor de federale overheid, wat in concreto ook wil zeggen dat het totaal aantal klachten dat het orgaan in de zin van artikel 39 van het ontwerp-decreet voor Vlaanderen behandelen zo'n 10% zal bedragen van het totaal aantal klachten dat het orgaan thans behandelt voor de federale overheid (of zo'n 160/jaar voor wat bv. het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding betreft).

Gezien voor de financiële verslaggeving door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding een bedrijfsrevisor ingeschakeld wordt en dit voor de federale overheid ongeveer 10.000€/jaar kost, kan bijgevolg ook gesteld worden dat dit voor de Vlaamse overheid op 1.000€/jaar zal kosten.

Uit navraag bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding blijkt ook dat het huidige jaarverslag (volledig voor rekening van de federale overheid) 1FTE vergt. Voor het Vlaamse jaarverslag gaan we bijgevolg in dezelfde logica uit van 1/10FTE. Voor de verzendingskosten is uitgegaan van een gemiddelde verzending tussen 350gr en 1000gr zwaar.

Voor de aanvraag tot erkenning en subsidiëring door de gelijke behandelingsbureaus en het jaarlijks rapportagedossier over de besteding van de subsidie enveloppe van het voorgaand jaar door de gelijke behandelingsbureaus werd voor de inschatting van de kosten beroep gedaan op de cijfers voor de plannen voor de organisatie en de werking van de onthaalbureaus, zoals opgegeven in 'Administratieve lastenmeting planverplichtingen: Lokale besturen' van 11 april 2007. dDeze aanvragen tot erkenning en subsidiëring dienen niet jaarlijks ingediend te worden, daar de erkenning in principe geldt voor onbepaalde duur.

Voor wat het jaarlijks rapportagedossier van de gelijke behandelingsbureaus betreft, hebben we ons gebaseerd op het feit dat thans de bestaande bureaus gemiddeld ongeveer 50 klachten/jaar behandelen, d.w.z. ongeveer 1/3^e van wat bv. het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding jaarlijks aan klachten voor Vlaanderen zou verwerken, zodat we ervan uitgaan dat een rapportering over hun activiteiten ook 1/3^e vergt van de tijd die het Centrum daar voor nodig heeft.



nr	omschrijving informatieverplichting				toerekenings- % igv samenloop andere wetgeving	parameters				
	nr	omschrijving handeling/out-of-pocketkosten	artikel	uitbestedings- percentage		tijd	uurtarief	externe kost	aantal actoren	periodiciteit
1	Verzoek tot intrekken van nadelige maatregelen art. 36, §4					TOTAAL informatieverplichting 1: 18,29€/actor				
	tijdsbestedingskosten									
	1.1	Opstellen verzoek		0		10 min	17,20	0	???	1/jaar
	1.2	Versturen aangetekende brief		0		½ uur	17,20	0	???	1/jaar
						TOTAAL tijdsbestedingskosten: 11,47€/actor				
	out-of-pocketkosten									
	1.3	Prijs aangetekende zending		0			4,82€		??	1/jaar
	1.4	Verplaatsingskost naar post		0			2€		??	1/jaar
						TOTAAL out-of-pocketkosten: 6,82€/actor				

2	Zich uitspreken over het verzoek tot intrekking van nadelige maatregelen, art. 36, §4			TOTAAL informatieverplichting 2: 18,29€/actor					
	tijdsbestedingskosten								
	2.1	Antwoord opmaken en mededelen	0		10 min	17,20	0	???	1/jaar
	2.2	Versturen antwoord	0		½ uur	17,20	0	???	1/jaar
					TOTAAL tijdsbestedingskosten: 11,47€/actor				
	out-of-pocketkosten								
	2.3	Prijs aangetekende zending	0			4,82€			1/jaar
	2.4	Verplaatsingskost naar post	0			2€			1/jaar
					TOTAAL out-of-pocketkosten: 6,82€/actor				

3	Jaarlijks financieel verslag opstellen over voorgaand werkjaar door de organen in de zin van artikel 39 van het ontwerp-decreet				TOTAAL informatieverplichting 3: 2.000€		
tijdsbestedingskosten							
	3.1			100		1.000€	2
						1/jaar	
					TOTAAL tijdsbestedingskosten: 2.000€		

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	TOTALE PERIODIEKE ADMINISTRatieve LASTEN/JAAR: ?? (WEGENS ONDUIDELIJKHEID OVER INFORMATIEVERPLICHTINGEN 1 EN 2) TOTALE EENMALIGE ADMINISTRatieve LASTEN: 320.594,60€

**Vlaamse overheid**

Er is reeds enkele malen benadrukt in dit document dat bekendheid van de wetgeving bij het grote publiek een belangrijke succesfactor is. Dit decreet zal bijgevolg gepaard dienen te gaan met uitgebreide informatiecampagnes naar de burger toe.

5.3 Handhaving**Onafhankelijke organen**

Vlaanderen verkiest voor het verzorgen van onafhankelijke bijstand aan slachtoffers van discriminatie, zoals vereist overeenkomstig de EU-richtlijnen doch ook voor de gronden, waarvoor het niet vereist is overeenkomstig de EU-richtlijnen (om geen ongelijke behandeling te installeren van één grond tegenover een andere grond), een samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, voor wat discriminatie betreft op basis van seksuele geaardheid, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, etnische of nationale afstamming, nationaliteit, het behoren tot een nationale minderheid, maatschappelijke of sociale positie, burgerlijke staat, geloof of levensbeschouwing, handicap, gezondheidstoestand, genetische of fysieke kenmerken, leeftijd, politieke of andere denkbeelden, lidmaatschap van een vereniging, vermogen, geboorte of andere status, levensstijl of een combinatie van deze gronden en een samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, voor wat discriminatie betreft op basis van geslacht, omdat:

- men van burgers niet kan verwachten de Belgische staatsstructuur te kennen. Burgers moeten uiteindelijk bij één instelling terecht kunnen, onafhankelijk van het domein, waarop de discriminatie zich voordeed;
- het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen reeds enige bekendheid genieten en een nieuw op te richten Vlaamse instelling eerst opnieuw de barrières zou moeten overwinnen om ingeburgerd en gekend te raken;
- het goedkoper is gezien de schaalvergroting. Dit geldt o.a. voor campagnes die gezamenlijk gevoerd kunnen worden en voor de expertise, waarover het Centrum en het Instituut reeds beschikken, die ook nuttig zal zijn bij de behandeling van klachten op basis van het Vlaamse decreet.

Inspectie

Daarnaast bestaan reeds de sociaal-rechtelijke inspectie en de schoolinspectie, die voor het toezicht ingeschakeld kunnen worden. Zoals reeds eerder benadrukt, is het onmogelijk te voorzien in een alles overkoepelende inspectie, voor het opsporen van inbreuken op dit decreet, doch het is nuttig de bevoegdheden van reeds bestaande inspecties hiertoe uit te breiden. Daarom o.a. wordt ook uitdrukkelijk de mogelijkheid open gelaten het huidige decreet verder uit te werken per beleidsdomein.

Gelijke Behandelingsbureaus

Zoals Minister Van Brempt reeds aankondigde naar aanleiding van de actuele vraag van Mieke Vogels over de initiatieven die de Vlaamse Regering neemt om anti-racisme, verdraagzaamheid en respect te promoten in Vlaanderen in de vergadering van 21 maart 2007 zullen gelijke behandelingsbureaus voorzien worden om de problemen op het terrein, dicht bij de burger, aan te pakken. Deze zullen er niet alleen voor zorgen dat mensen hun probleem van discriminatie kunnen melden doch eveneens ertoe bijdragen dat deze

problemen opgelost worden. Bemiddeling zal hierbij een belangrijke rol spelen. In feite zorgen zij voor een eerstelijnsbehandeling. Pas indien geen oplossing op dit niveau gevonden kan worden, zou het centrale onafhankelijke orgaan ingeschakeld worden. De gelijkebehandelingsbureaus zouden concreet bevoegd zijn voor 1° het ontwikkelen van preventieve acties, 2° het stimuleren van de betrokken lokale overheden en maatschappelijke actoren om een beleid te voeren dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van discriminatie, 3° het verlenen van bijstand aan slachtoffers van discriminatie bij de **niet-gerechterlijke afwikkeling** van hun meldingen betreffende discriminatie, 4° het organiseren van bemiddeling met het oog op de staking van een discriminatie en op een niet-gerechterlijke afwikkeling van meldingen betreffende discriminatie, 5° het uitbouwen van een netwerk van diensten en organisaties met het oog op samenwerking en doorverwijzing bij de behandeling van meldingen inzake discriminatie en 6° het rapporteren aan de Vlaamse Regering en de betrokken gemeenten over de meldingen betreffende discriminatie.

Het centrale onafhankelijke orgaan zou bevoegd zijn voor 1° het verlenen van onafhankelijke bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie (inclusief het optreden in rechten), 2° het verrichten van onafhankelijke onderzoeken over discriminatie, 3° het publiceren van onafhankelijke verslagen en het doen van aanbevelingen over elk onderwerp dat met discriminatie verband houdt.

Bedoeling is een gebiedsdekkende werking te organiseren. Bijgevolg wordt gekozen voor één gelijk behandelingsbureau per centrumstad of dertien gelijke behandelingsbureaus in Vlaanderen.

Sancties

Het agentschap voor fundamentele rechten van de Europese Unie concludeert in haar laatste 'Report on racism and xenophobia in the member states of the EU', dat sancties een zeer belangrijke rol spelen in de onderhandelingspositie van slachtoffers. Indien een ernstige of geloofwaardige bedreiging met een sanctie ontbreekt, zullen minnelijke schikkingen of onderhandelingen waarschijnlijk tot een veel minder gunstig resultaat leiden voor het slachtoffer en waarschijnlijk weinig afschrikkend zijn voor mogelijke daders van discriminatie. Sancties zorgen er daarenboven voor dat men beter zal nadenken over de gevolgen van doen en laten, gezien sancties voor media-aandacht kunnen zorgen.¹¹⁸

We kiezen voor de zelfde strafbepalingen als deze voorzien door de federale wetgever. Het is immers verkieslijk een zekere harmonie met het federale niveau na te streven op het vlak van sancties voor discriminatie, vooral met het oog op de gelijke behandeling van eventuele daders van discriminatoire handelingen. Een afwijkend (strenger) sanctiestelsel is zeker geoorloofd, maar alleen bij een sterke inhoudelijke rechtvaardiging. Die lijkt hier niet voorhanden te zijn.

De federale wetgever kiest met de nieuwe wet grotendeels voor een depenalisering. Dit omdat de strafrechtelijke sancties die opgenomen waren in de vroegere wetgeving weinig doeltreffend bleken, wat verklaard kan worden door het feit dat in strafzaken de moeilijkheid om de discriminatie te bewijzen niet kan worden opgelost door een omkering van de bewijslast, zoals in burgerlijke zaken.

Verder wordt in volgende burgerrechtelijke sancties voorzien:

- een bepaling tot nietigheid van strijdige bepalingen en van clausules waarin wordt afgezien van de bescherming van het betrokken decreet;
- een bepaling tot bescherming tegen represailles in de arbeidsverhoudingen (herinschakeling/vergoeding);

- een bepaling tot bescherming tegen represailles buiten de arbeidsverhoudingen (eventuele (forfaitaire) schadevergoeding);
- een forfaitaire schadevergoeding. Verder bestaat de mogelijkheid om voor de bodemrechter volgens de geijkte burgerrechtelijke procedures een integrale schadevergoeding te vorderen.

In tegenstelling tot wat het geval is in het EAP-decreet wordt niet voorzien in administratieve geldboetes. Een cumulatie van mogelijke sancties is niet bevorderlijk voor de duidelijkheid en overzichtelijkheid van het sanctieapparaat. Het inrichten van administratieve geldboetes impliceert de aanstelling van sanctionerende ambtenaren en het voorzien in een beroepsprocedure. Daarbij moet ook voorzien worden in een samenloopregeling. Die dient erover te waken dat wie het antidiscriminatie-decreet schendt niet twee maal gesanctioneerd wordt: eenmaal rechterlijk en eenmaal administratief. Het sanctiestelsel dat voorzien is, is helder en naar alle waarschijnlijkheid efficiënt. De toevoeging van een administratief sanctiestelsel is onnodig complicerend en voegt weinig toe.

5.4 Evaluatie

Nog te bepalen.

6 Consultatie

Informele consultaties:

Consultatie van het Minderhedenforum:

De consultatie vond plaats op het kabinet van de minister, bevoegd voor Gelijke Kansen. Bedoeling van de consultatie was zicht te krijgen op de belangrijkste bezorgdheden die leven bij deze organisatie.

Het Minderhedenforum kaartte vooral de moeilijkheden aan op het vlak van bewijsvoering voor het slachtoffer van discriminatie, zelfs bij een omkering van de bewijslast. Bijgevolg pleiten ze sterk voor praktijktests en inspectie door Vlaamse ambtenaren op het terrein.

In het ontwerp van decreet werd de mogelijkheid van praktijktest uiteindelijk niet ingeschreven. Door naar analogie met de nieuwe federale wet te verduidelijken welke feiten het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden, wordt de rechter in tegenstelling tot vroeger een kader aangereikt, waardoor de door hem te maken beoordeling over het vermoeden van discriminatie vergemakkelijkt wordt. Dit geeft ook meer zekerheid naar slachtoffers toe: van zodra zij over de in het decreet opgesomde feiten beschikken, moet de rechter deze beschouwen als een vermoeden van discriminatie. Gebaseerd op de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie, worden voor directe discriminatie o.a. volgende feiten aangeduid als feiten die een vermoeden van discriminatie genereren:

- de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium;
- de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

Voor indirecte discriminatie worden, eveneens gebaseerd op de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie, volgende feiten aangeduid als feiten die een vermoeden van discriminatie genereren:

- algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid;
- het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid;
- elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Inspectie door Vlaamse ambtenaren op het terrein kan niet veralgemeend ingevoerd worden o.a. omdat de aard van de feiten meestal geen blijvende materiële sporen nalaat (wat bv. wel het geval is bij fraude in de boekhouding, ...) of nog omdat het te vergaande implicaties kan hebben op het recht op privacy.

Consultatie van GRIP:

De consultatie vond plaats op het kabinet van de minister, bevoegd voor Gelijke Kansen. Bedoeling van de consultatie was na te gaan of met het decreet tegemoet gekomen wordt aan de belangrijkste bekommernissen van de groep 'personen met een handicap'.

GRIP onthaalt het voorontwerp van decreet in het algemeen positief, doch met nog volgende bedenkingen:

- GRIP verkiest een opsomming van alle bevoegdheden van de Vlaamse overheid in plaats van de huidige opsomming in de bepaling van het toepassingsgebied zodat ook expliciet domeinen zoals 'ruimtelijke ordening', 'mobiliteit' of 'welzijn' vermeld worden.

Antwoord: Dit is niet wenselijk. Allereerst streeft men in de mate van het mogelijke conformiteit na met de federale antidiscriminatiwet, waar eveneens de opsomming van de EU-richtlijnen gehanteerd wordt. Daarenboven riskeert men, door te vertrekken van de Vlaamse bevoegdheden, en bijgevolg niet aan te sluiten bij de bepalingen van de EU-richtlijnen, van Europa de opmerking te krijgen dat de richtlijnen gebrekkig omgezet zijn. 'Vervoer' zit overigens vervat in 'het aanbod van, de toegang tot, de levering en het genot van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn' zoals 'welzijn' vervat zit in 'gezondheidszorg'. 'Ruimtelijke ordening' kan vervat zitten zowel in 'het aanbod van, de toegang tot, de levering en het genot van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn' als in 'de toegang tot en de deelname aan een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die buiten de privé-sfeer worden aangeboden'. Voor alle duidelijkheid wordt in de memorie van toelichting bij het stuk over redelijke aanpassingen toegevoegd dat redelijke aanpassingen ook kunnen bestaan bv. uit het toegankelijk maken van systemen van mobiliteit (materiële toegankelijkheid).

- GRIP betreurt dat dit toekomstige decreet en het EAP-decreet naast elkaar zouden blijven bestaan.

Antwoord: Zoals reeds aangehaald is onder 5.1. wordt gekozen voor een kaderdecreet, dat dan per beleidsdomein nog verder gedetailleerd kan worden via aparte decreten/uitvoeringsbesluiten. Dit heeft ook tot gevolg dat het reeds bestaande EAP-decreet kan blijven verder bestaan. Huidig kaderdecreet schept een raamwerk waarbinnen plaats is voor meer specifieke uitwerkingen van het discriminatieverbod. Het EAP-decreet is een nadere uitwerking van de algemene regels en beginselen uit huidig kaderdecreet en behoudt vanwege zijn grotere specificiteit dezelfde juridische geldingskracht (lex specialis derogat generali).

- Ook omwille van de duidelijkheid van de antidiscriminatiwetgeving naar de burger toe, schaaft GRIP zich achter een samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

- GRIP stelt voor een definitie van 'handicap' aan te leveren in het kader van het artikel m.b.t. 'redelijke aanpassingen'.

Consultatie van Jos Huys, Vrijwillig wetenschappelijk medewerker, Instituut voor Sociaal Recht, KUL:

De consultatie vond plaats op het kabinet van de minister, bevoegd voor Gelijke Kansen. Bedoeling van de consultatie was na te gaan of met het decreet tegemoet gekomen wordt aan de belangrijkste bekommernissen van de groep 'personen met een handicap'.

Jos Huys schaaft zich achter de opmerkingen van GRIP, met volgende toevoegingen:

- Jos Huys vindt het omwille van de duidelijkheid van de antidiscriminatiewetgeving naar de burger toe, aangewezen de discriminatiegronden in het Vlaamse decreet zoveel mogelijk op dezelfde wijze te verwoorden als in de federale wetgeving.

Antwoord: Bij het opstellen van de ontwerptekst is hier aandacht aan besteed.

- Jos Huys vindt het positief dat associatieve discriminatie in het ontwerp van decreet gelijkgesteld wordt met 'discriminatie'.

- Jos Huys ondersteunt het voornemen om redelijke aanpassingen te beperken tot personen met een functiebeperking omdat de discriminatie t.a.v. personen met een functiebeperking meestal niet de vorm aanneemt van een ongelijke behandeling van gelijke situaties, maar wel van een gelijke behandeling van in wezen ongelijke situaties. Voor personen met een functiebeperking, in tegenstelling tot de andere doelgroepen, zijn redelijke aanpassingen veelal de conditio sine qua non van hun mogelijkheid tot participatie.

- Jos Huys is bezorgd dat tussenkomst van overheidswege of via private verzekeringen bij het doorvoeren van redelijke aanpassingen de bovengrens zal bepalen van wat redelijkerwijze geëist kan worden van degene die verplicht is redelijke aanpassingen door te voeren.

Antwoord: Dit is zeker niet de bedoeling.

- Jos Huys pleit ervoor een bepaling op te nemen die het mogelijk maakt instellingen, zoals bv. scholen, te bestraffen door het inhouden van subsidies, wanneer zij een inbreuk maken op het decreet.

Antwoord: Het verdient de voorkeur een zekere harmonie na te streven met het federale niveau voor wat betreft de sancties. Een veroordeling wegens discriminatie is overigens reeds een buitengewoon slechte reclame.

Nog te houden consultaties:

Naast de wettelijk verplichte consultatie van de SERV en de Raad van State worden consultaties voorzien met het middenveld, dat de belangrijkste onder de doelgroepen vertegenwoordigt.

7 Overige informatie voor de Inspectie van Financiën

De samenwerkingsovereenkomst met één of meerdere centrale onafhankelijke organen vormt een maatregel die bij invoering een meerkost zal opleveren op jaarbasis van:

- 1.120.000€ uit de begroting van Gelijke Kansen in Vlaanderen (BA 12.05 uitgaven m.b.t. de uitvoering van het Antidiscriminatie-decreet). In de begroting voor 2007 werd reeds een bedrag ingeschreven van 400.000€ voor de uitvoering van dit decreet. Dit zal evenwel niet voldoende zijn om alle kosten te dekken m.b.t. de uitvoering van het decreet.

De installatie van één gelijk behandelingsbureau per grootstedelijk gebied vormt eveneens een maatregel die bij invoering een meerkost zal opleveren op jaarbasis van:

- minstens 35.000€ (25.000€ personeelskosten + 10.000€ werkingskosten)/jaar/gelijk behandelingsbureau of 455.000€/jaar. Zoals reeds gezegd dekt de 400.000€ voorzien in de begroting van 2007 deze kost niet volledig.

Het geheel zal tenslotte ook minstens een extra medewerker bij Gelijke Kansen in Vlaanderen vergen.

8 Samenvatting

Omdat discriminatie de rechten en kansen van de slachtoffers ondermijnt, hun levenskwaliteit schaadt, impact heeft op hun gezondheid, leidt tot het verkwisten van menselijk kapitaal, sociale desintegratie veroorzaakt en leidt tot belangrijke macro-economische verliezen, zijn vanuit Europa de laatste jaren vier richtlijnen uitgevaardigd met de bedoeling discriminatie op verschillende vlakken te bestrijden.

De omzettingstermijn voor drie van de vier richtlijnen is reeds verstreken. De omzettingstermijn voor de 4^e richtlijn verstrijkt weldra. De omzetting van deze richtlijnen is niet enkel een verantwoordelijkheid van de federale overheid doch ook van Vlaanderen, elk voor wat zijn bevoegdheden betreft.

Opdat de doelstellingen van de richtlijn volledig, onvoorwaardelijk, precies, ondubbelzinnig en op continue wijze bereikt worden, dient voor de omzetting van de richtlijnen het instrument van een decreet gekozen te worden. Efficiënte wetgeving met doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties is een belangrijk wapen in de strijd tegen discriminatie. Iemand die belang hecht aan het respecteren van de wet, zal dan minder snel geneigd zijn discriminatoir, strafbaar gedrag te stellen. Het is tevens een belangrijk signaal naar de samenleving dat discriminatie niet getolereerd wordt.

Vlaanderen kiest er bij de omzetting van de richtlijnen voor de werkingssfeer en voorziene bescherming gelijk te schakelen voor alle doelgroepen, ofschoon dit niet vereist is overeenkomstig de richtlijnen. Het zou immers ook indruisen tegen het principe van gelijke behandeling bepaalde doelgroepen beter te beschermen dan andere en de indruk wekken dat bepaalde vormen van discriminatie erger zijn dan andere, ofschoon de gevolgen voor elk slachtoffer van discriminatie even ernstig zijn, onafhankelijk van de grond op basis waarvan deze discriminatie gepleegd wordt.

Vlaanderen kiest er tevens voor de discriminatiegronden uit te breiden tot alle mogelijke relevante discriminatiegronden. Hiervoor baseert Vlaanderen zich allereerst op de discriminatiegronden, opgenomen in alle bestaande Europese en internationale instrumenten, waar België tot toegetreden is. Door toe te treden tot deze instrumenten, erkent België dat de strijd tegen discriminatie op basis van deze gronden primordiaal is. Het is dan ook inherent aan het principe van gelijke behandeling ook voor deze gronden dezelfde vorm van bescherming te bieden. Daarnaast werd de lijst van beschermde discriminatiegronden uitgebreid met enkele andere gronden, op basis waarvan in de toekomst meer discriminatie verwacht wordt, gezien de internationale tendensen.

Hoe groter de groep beschermde kenmerken, hoe groter de rechten en kansen van mogelijke slachtoffers worden. Dit geeft niet enkel aanleiding tot minder fysieke en psychische klachten en een grotere sociale participatie van de doelgroepen, doch eveneens tot een grotere economische participatie en een vermindering van de sociale uitsluiting. Dit zal een rechtstreeks gunstige invloed hebben op de economische groei doordat de overheidsuitgaven voor sociale zekerheid en bijstand dalen, de koopkracht van de afzonderlijke gezinnen stijgt en het concurrentievermogen van de bedrijven wordt

bevordert, doordat ervoor gezorgd wordt dat het beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt optimaal aanwenden.

Vlaanderen kiest er tenslotte voor de verplichting van het doorvoeren van redelijke aanpassingen voor personen met een functiebeperking niet te beperken tot 'arbeid en beroep' doch uit te breiden tot alle domeinen, waarop het decreet van toepassing is. De discriminatie t.a.v. personen met een functiebeperking neemt meestal immers niet de vorm aan van een ongelijke behandeling van gelijke situaties, maar wel van een gelijke behandeling van in wezen ongelijke situaties. Gewoon beschermen tegen discriminatie zonder redelijke aanpassingen te voorzien zou vaak een maat voor niets zijn omdat redelijke aanpassingen veelal de conditio sine qua non van de mogelijkheid tot participatie niet enkel in 'arbeid en beroep' maar in alle domeinen van het maatschappelijke gebeuren.

Met dit decreet tenslotte draagt men bij tot de realisatie van de engagementen die de Vlaamse Regering onderschreven heeft met het Pact van Vilvoorde.

9 Contactinformatie

Diensten Algemeen Regeringsbeleid

Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen

Boudewijnlaan 30

1000 Brussel

¹ Spiegeltje, spiegeltje aan de wand, De invloed van fysieke aantrekkelijkheid op kinderen, de Vos-van der Hoeven.

² Het voorzien van de juiste redelijke aanpassingen zal de productiviteit van een persoon met een handicap gunstig beïnvloeden. Daarenboven blijkt uit onderzoek (Loonkostensubsidies voor personen met een handicap – Een onderzoek naar de CAO-26 en de Vlaamse Inschakelingspremie, in opdracht van het VFSIPH, Vos, S. en Bollens, J., p18) dat personen met een handicap een meer dan gemiddelde werkbetrokkenheid hebben en meer dan gemiddeld gemotiveerd zijn om te werken.

³ Volgens het speciale Eurobarometeronderzoek 'psychische en psychologische gezondheid', vindt 67% van de ondervraagde Belgen dat deze groep onvoorspelbaar is, 32% dat ze een gevaar zijn voor de ander, 22% dat ze nooit genezen. Ofschoon de kans op hervallen bij bv. depressies groot is, nl. 50%, heeft men ook 50% kans om niet te hervallen, d.w.z. dat men genezen is. (cfr. Het Nieuwsblad, 17/03/05, Een depressie zit niet alleen in je hoofd).

⁴ In 2004 was 25,5% van de Vlamingen hiervan overtuigd (SCV-survey). Dit percentage zit in stijgende lijn (22% in 1998 en 25% in 2001)

⁵ In 2004 vond de helft van de Vlamingen dit (SCV-survey)

⁶ Steeds meer mensen in België delen deze visie, nl. 40,9% in 2004 t.o.v. 34,1% in 2002, 31,4% in 2001 en 28,4% in 1998.

⁷ In het Speciaal Eurobarometeronderzoek, 'Discrimination in the European Union', Europese Commissie Januari 2007 (verder Europees algemeen discriminatie-onderzoek genaamd) was 45% van de Belgische ondervraagden akkoord met de stelling dat 'mensen ouder dan 50 jaar vaak niet meer in staat worden geacht efficiënt te werken.

⁸ Cfr. Wat denkt de Vlaming over het huwelijk en het ouderschap bij partners van hetzelfde geslacht?, Bijdragen onderzoek – Huishoudens, Corijn, M., juni 2004. 36% van de ondervraagden gaf in dit onderzoek aan dat twee vrouwen niet zo goed kind(eren) kunnen opvoeden als een vader en een moeder en 44% van de ondervraagden uitte ronduit bezwaren tegen het opvoeden van kind(eren) door twee mannen.

⁹ Dit houdt geen rekening o.a. met de vicieuze cirkel van armoede: door op te groeien in een arm gezin heeft men meer kans om zelf arm te zijn.

¹⁰ Zoals de Europese Groep ethiek van de exacte wetenschappen en de nieuwe technologie in haar advies van juli 2003 over de ethische aspecten van genetische tests op de werkplek heeft aangegeven, is er "totnogtoe geen bewijs dat de bestaande genetische tests voor de arbeidsverhouding relevant en betrouwbaar zijn. Zij hebben nog steeds een onzekere voorspellende waarde." Het is dan ook ontoelaatbaar dat individuen worden gediscrimineerd op grond van informatie die in de meeste gevallen wat voorspellende waarde betreft niet als definitief mag worden beschouwd omdat de gevolgen ervan tevens met andere factoren, zoals milieufactoren, samenhangen en vanwege de probabilistische aard ervan."

¹¹ Onderzoek van de Britse Aziz Corporation: zeven van de tien ondervraagde managers dacht dat mensen met overgewicht als dusdanig gepercipieerd worden. Hoe ze er zelf over dachten, zeiden ze liever niet.

¹² 'Stereotypen en vooroordelen over de rollen en capaciteiten van vrouwen werd het vaakst aangekruist als barrière voor doorstroming van vrouwen binnen 'arbeid en beroep' volgens desk-research in het kader van het project Comeva? Zeg wat je denkt. Dit vertaalt zich in meer loopbaanonderbreking bij vrouwen (86%) dan bij mannen (14%). In het Europese algemene discriminatie-onderzoek beaamde 58% van de Belgische ondervraagden overigens dat familiale verantwoordelijkheden voor een vrouw een hinderpaal zijn om toegang te krijgen tot een managementfunctie. Nochtans wil 44% een gezin waarbij de twee partners elk een even belastende job hebben en waarbij het huishoudelijk werk en de zorg voor kinderen gelijk verdeeld wordt tussen de partners (cfr. Comeva? Zeg wat je denkt en Bevolking en Beleid in Vlaanderen, Onderzoeksresultaten van de CBGS-enquête 2003 in Vlaanderen in het kader van het Europees DIALOG-project).

¹³ Dit wordt tegengesproken door Europees onderzoek, waaruit blijkt dat in België een hoger belang aan werk wordt gehecht door deze groep dan door personen uit de actieve bevolking: 69,7% van de Belgische langdurige werklozen wou een betaalde job, zelfs in het geval ze dit financieel niet echt nodig zouden hebben, t.o.v. slechts 44,4% van de actieve bevolking. Cfr. Eurobarometeronderzoek, speciaal rapport 44.3, Employment, Unemployment and the Quality of Life, Gallie, D., Europese Commissie, juni 1997.

¹⁴ Zie Verkennend onderzoek naar de beeldvorming over homoseksualiteit binnen het Belgisch openbaar ambt, de Biolley, I en Aslan, M.

¹⁵ Deze veronderstelling negeert de omgevingsfactoren, die studeren bemoeilijken of de rechtstreekse psychologische gevolgen van ontbering Cfr. Armoede op school, Een overzicht van oorzaken en remedies, Nicaise, I., HIVA, p12

¹⁶ 30% wordt beschouwd als de kritische grens, vanaf wanneer een bepaalde groep ernstig genomen wordt en beslissingen kan beïnvloeden (cfr. Memorie van Toelichting bij het decreet houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen, Stuk 666 (1996-1997), nr. 1, p2), vandaar 'significant'.

¹⁷ Europees sociaal onderzoek uit 2002/2003: 41% van de Belgische bevolking verkiest een buurt met bijna niemand van een andere etnische groep en 38% een buurt met sommige mensen van een andere etnische origine. Slechts voor 18% maakt het niets uit. Er is zelfs bij een belangrijk segment van de bevolking de wens aanwezig van een vorm van segregatie: nl. in het APS-survey 2004 verklaarde 18,9% van de ondervraagden dat mensen die tot etnische minderheden behoren onder elkaar moeten huwen (t.o.v. 17,4% in 2002, 19,2% in 2001 en 17,1% in 1998).

¹⁸ Zie APS-survey: 53,2% in 2004, 48,3% o, 2002, 45,6% in 2001 en 37,3% in 2001.

¹⁹ Verkennend onderzoek naar de beeldvorming over homoseksualiteit binnen het Belgisch openbaar ambt, de Biolley, I en Aslan, M., mei 2007, p6

²⁰ In een Vlaamse peiling gaf 40% van de ondervraagden aan dat mensen met een handicap naar speciale sportclubs moeten gaan eerder dan naar gewone sportclubs en 23% vond dat kinderen met een handicap niet naar dezelfde scholen kunnen gaan als andere kinderen. 65,4% was wel voorstander van inclusief onderwijs.

²¹ Zo verklaarde 35% van de Belgische ondervraagden in het Europees algemeen discriminatieonderzoek dat ze geen speciale maatregelen wensten om de gelijke kansen van deze groep te bevorderen, ofschoon ze zich bewust waren van de bestaande discriminatie van deze groep. 39% van de Belgische ondervraagden vond overigens ook niet dat mensen van een andere etnische origine een verrijking betekenen voor de nationale cultuur.

²² Volgens het Europees Barometeronderzoek vindt 28% van de ondervraagden het niet nodig dat er meer 50-plussers op de werkvloer zijn en vindt 29% van de ondervraagden het niet nodig dat er meer personen met een handicap op de werkvloer zijn.

²³ Zie Europees algemeen discriminatie-onderzoek: 86% van de Belgische ondervraagde wenste dit voor personen met een handicap, 80% voor ouderen, 65% voor allochtonen, 68% voor holebi's en 75% m.b.t. gender. Zie ook www.onaantrekkelijk.be: twee op drie mensen vindt dat er iets gedaan moet worden om discriminatie op basis van uiterlijk tegen te gaan.

²⁴ Ondanks de zeer lage graad van datavergaring m.b.t. discriminatie, meent de Europese Commissie dat deze schatting aannemelijk is, gelet op een grootschalig onderzoek in Ierland dat besloot dat 12,5% van de bevolking in de afgelopen twee jaar wel eens het slachtoffer werd van discriminatie. Dit cijfer werd bevestigd in andere minder grootschalige onderzoeken in andere lidstaten. Het echte cijfer kan lager of hoger liggen, naar gelang de lidstaat. Daarenboven kan de gehanteerde methode zelf, nl. interviews met slachtoffers tot een onderschatting leiden omdat de ondervraagden zich niet altijd bewust zijn van het feit dat ze gediscrimineerd werden of tot een overschatting omdat personen soms onterecht een negatieve gebeurtenis toeschrijven aan discriminatie ofschoon discriminatie niet aan de orde was. Cfr. European handbook on equality data (Why and how to build a national knowledge base on equality and discrimination on the grounds of racial and ethnic origin, religion and belief, disability, age and sexual orientation), Europese Commissie, Directoraat-Generaal voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen, november 2006, p1.

²⁵ Cfr. Europees algemeen discriminatie-onderzoek. Er werd in dit onderzoek gepeild naar het aanvoelen bij burgers uit de verschillende lidstaten van discriminatie. Dit geeft uiteraard geen volledig correct beeld over de effectieve verspreiding van discriminatie. Het is een indicatie. De cijfers voor wat België betreft:

- 78% van de ondervraagden vond dat discriminatie op basis van etnische origine wijd verspreid is (hiermee behoort België tot de koplopers binnen de 25 EU-lidstaten, nl. 5^e plaats) en 67% meende dat deze vorm van discriminatie de laatste vijf jaar nog is toegenomen;

- 60% van de ondervraagden vond dat discriminatie op basis van religie of geloof wijd verspreid is en 58% meende dat deze vorm van discriminatie de laatste vijf jaar nog is toegenomen.

- 53% van de ondervraagden vond dat discriminatie op basis van handicap wijd verspreid is en 26% meende dat deze vorm van discriminatie de laatste vijf jaar nog is toegenomen.

- 49% van de ondervraagden vond dat discriminatie op basis van seksuele geaardheid wijd verspreid is en 27% meende dat deze vorm van discriminatie de laatste vijf jaar nog is toegenomen.

- 42% van de ondervraagden vond dat discriminatie op basis van leeftijd wijd verspreid is en 35% meende dat deze vorm van discriminatie de laatste vijf jaar nog is toegenomen.

- 35% van de ondervraagden vond dat discriminatie op basis van gender wijd verspreid is en 23% meende dat deze vorm van discriminatie de laatste vijf jaar nog is toegenomen.

In hetzelfde onderzoek vroeg men voor al deze kenmerken afzonderlijk of men dacht dat ze een negatieve impact hebben op iemands maatschappelijke positie. De resultaten voor België:

- 76% dacht dat etnische origine een negatieve impact heeft.

- 26% dacht dat jonger zijn dan 25 jaar een negatieve impact heeft.

- 4% dacht dat man-zijn een negatieve impact heeft.

- 51% dacht dat homoseksualiteit een negatieve impact heeft.

- 62% dacht dat ouder zijn dan 50 jaar een negatieve impact heeft.

- 87% dacht dat handicap een negatieve impact heeft.

- 50% dacht dat het hebben van een andere godsdienst een negatieve impact heeft.

- 23% dacht dat vrouw-zijn een negatieve impact heeft.

In dit Eurobarometeronderzoek wordt wel niet gecontroleerd in welke mate de ondervraagden zelf behoren tot een achtergestelde groep, zodat helaas niet achterhaald kan worden in welke mate persoonlijke ervaringen hebben meegespeeld bij het beantwoorden van de vragen.

²⁶ Migrants' experiences of racism and xenophobia in 12 EU Member States, European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, mei 2006, p23-30.

²⁷ Ook de meerderheid van de Belgische burgers heeft het gevoel dat het hebben van een andere huidskleur of etnische origine de belangrijkste discriminatiegrond is op de arbeidsmarkt. Cfr. Europees algemeen discriminatie-onderzoek: Belgische ondervraagden duiden 'huidskleur of etnische origine' het vaakst aan (nl. 66%) als benadelend kenmerk, wanneer een bedrijf iemand wil aanwerven en moet kiezen tussen twee kandidaten met gelijkwaardige competenties, terwijl dit kenmerk gemiddeld op Europees niveau pas op de 4^e plaats komt (met 45%).

²⁸ In 1996-1997 werden in Antwerpen, in het kader van een grootschaliger internationaal onderzoek (Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium, International Labour Organisation, Chapter 7: Results in the Flemish Region, Delagrangé, H., ISLA, Brussel) praktijktests uitgevoerd, waarbij voor één en dezelfde job telkens zowel een Marokkaanse als een autochtone jongere met evenwaardige

competenties uitgestuurd werden. 26,2% van de werkgevers bleek zijn bedrijf niet te willen openstellen voor de Marokkaanse kandidaten.

Onderzoek op basis van praktijktests vertrekt impliciet van het principe dat er geen objectieve verschillen kunnen bestaan tussen werkzoekenden van allochtone oorsprong en werkzoekenden van autochtone oorsprong, bv. voor wat betreft het gedrag bij de zoektocht naar werk of voor wat betreft de vorming. Gezien het steeds gaat om vooraf geselecteerde functies en gezien de acteurs aangeleerd worden hoe ze moeten solliciteren, kan men geen rekening houden met het effectieve gedrag dat aangenomen wordt tijdens de zoektocht naar werk en met de mechanismen die de werkzoekenden van allochtone oorsprong zich hebben eigen gemaakt in reactie op discriminatie. Er wordt bv. geen rekening gehouden met zelfdiscriminatie en demotivatie, die in de praktijk de sollicitatiefase voorafgaan. Het is daarenboven moeilijk de gelijkenis tussen twee acteurs te bepalen. De acteurs kunnen overigens zeer gemotiveerd zijn om feiten van discriminatie te vinden (ze krijgen overigens eerst een opleiding waarin ze geleerd worden alert te zijn voor elk mogelijk discriminatoir gedrag), waardoor de resultaten onbewust beïnvloed kunnen worden. Omgekeerd kunnen ze ook net onvoldoende gemotiveerd overkomen bij de werkgever omdat ze als acteur in feite niet werkelijk geïnteresseerd zijn in de job. Men houdt tenslotte onvoldoende rekening met de protagonisten die een impact hebben op het fenomeen zoals de werkzoekende zelf, doch ook de werkgevers, vakbonden, overheden, opleidings- of bemiddelingsorganisaties, ...

Daarom heeft men in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het onderzoek overgedaan doch met mensen, die effectief werk zochten en niet met acteurs. (*Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, Martens, A., Ouali, N., Van de maele, M., Vertommen, S., Dryon, P. en Verhoeven, H., januari 2005, p5 en p27) Desondanks bekwam men een vergelijkbaar percentage. Voor 27% van de dossiers vond men immers motieven die een ongelijke behandeling deden vermoeden of die wezen op een effectieve ongelijke behandeling. Door effectieve werkzoekenden in te schakelen, kreeg men ook zicht op andere factoren, die o.a. het gevolg zijn van eerdere ervaringen van de werkzoekende zelf maar ook van zijn familie of vrienden. Bij de groep allochtone werkzoekenden met minstens een diploma hoger onderwijs werd duidelijk dat ze op een veel kleiner sociaal netwerk kunnen rekenen ofschoon dergelijk netwerk belangrijk blijkt bij de zoektocht naar werk. De belangrijkste problemen waar deze groep mee kampt zijn demotivatie, wanhoop en ontmoediging, waarschijnlijk tengevolge van ervaren discriminatie. Bij de groep laaggeschoolde allochtone werkzoekenden speelden ontmoediging, demotivatie en wanhoop eveneens een grote rol. De zeer lage graad van beantwoording van spontane sollicitaties leidt soms tot zelfdiscriminatie. Deze groep interpreteert de ervaren problemen vaak ook in termen van discriminatie, wat het gevoel van demotivatie nog verhoogt.

²⁹ De werkloosheid bij personen met een Marokkaanse of Turkse nationaliteit bedraagt 38% t.o.v. 7% bij de autochtone Belgen. De toename van het aantal werkaanbiedingen in relatie tot het studieniveau, ligt voor deze groep ook veel lager dan voor autochtone Belgen. De werkloosheid bij Marokkanen en Turken met minstens een diploma hoger onderwijs betreft nog steeds 30% t.o.v. 5% bij autochtone Belgen met minstens een diploma hoger onderwijs. Zoals de Europese Commissie stelt, leggen deze cijfers verschillen bloot, maar verklaren ze die verschillen nog niet. Ze meten niet rechtstreeks discriminatie, maar zijn wel een indicatie hiervan (*European Handbook on equality data*, Europese Commissie, november 2006, p28).

³⁰ Zie De ondergebruikte arbeidsreserve van vreemdelingen in België, Bart Van Den Cruyce in *Kwartaalschrift Economie*, Nummer 2, 2005, p117-145

³¹ In het Europese algemene discriminatie-onderzoek duiden de Belgische ondervraagden 'handicap' vaker aan (nl. 60%) als benadelend kenmerk, wanneer een bedrijf iemand wil

aanwerven en moet kiezen tussen twee kandidaten met gelijkwaardige competenties, dan dit gemiddeld op Europees niveau aangeduid wordt (nl. 49%). Leeftijd werd in 50% van de gevallen aangekruist als benadelend kenmerk.

³² Enquête bij mensen met een handicap, Hinder komt niet alleen van handicap, Test-Aankoop, nr. 505, januari 2007

³³ Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding wijst er in haar jaarrapport van 2005 op dat voor veel klachten van personen met een handicap op het vlak van arbeid en tewerkstelling, die geen betrekking hadden op redelijke aanpassingen, gaandeweg toch vastgesteld wordt dat het voorzien van redelijke aanpassingen een oplossing kan bieden.

³⁴ 82% van de Belgische ondervraagden dacht dat de werkgever eerder een persoon jonger dan 50 jaar zal kiezen dan een persoon ouder dan 50 jaar, wanneer een bedrijf iemand wil aanwerven en moet kiezen tussen twee kandidaten met gelijkwaardige competenties. 38% van de ondervraagden dacht in diezelfde omstandigheden dat de werkgever eerder een persoon ouder dan 25 jaar zal kiezen dan een persoon jonger dan 25 jaar. Volgens de Internationale Arbeids Organisatie (Equality at work: Tackling the challenges – Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 96th Session 2007, p38) vertalen vooroordelen tegenover jongere werknemers zich in lagere startlonen, langere proefperiodes en een groter gebruik van flexibele arbeidscontracten.

³⁵ 1 op vier holebi's heeft ooit een vijandige houding ervaren op de werkplaats. 9,4% van de mannelijke holebi's en 5,6% van de vrouwelijke holebi's geeft aan ooit niet aangenomen te zijn omwille van de seksuele geaardheid. Nederlands onderzoek toont zelfs aan dat in de industrie in 18% van de gevallen waarbij de seksuele voorkeur van de sollicitant bekend was, een afwijzing volgde op grond van seksuele voorkeur. Cfr. Holebi's en de arbeidsmarkt, SERV, 13 april 2005. 42% overigens van de Belgische ondervraagden in het Europees algemene discriminatie-onderzoek dachten dat een werkgever, bij gelijkwaardige competenties eerder een heteroseksueel persoon zou kiezen dan een homoseksueel persoon. Zie ook het Survey-onderzoek van Vincke en Stevens, UG, waaruit blijkt dat 13% van de mannelijke bazen, 12% van de vrouwelijke bazen, 8% van de mannelijke collega's en 9% van de vrouwelijke collega's holebi's niet aanvaardden.

³⁶ Eurobarometer, speciaal rapport 44.3, Employment, Unemployment and the Quality of Life, Gallie, D., Europese Commissie, juni 1997: ongeveer 26% van de Europese ondervraagden steunde deze stelling. In het Europese algemene discriminatie-onderzoek meende overigens 41% van de Belgische ondervraagden dat de werkgever eerder een man dan een vrouw zal kiezen, wanneer een bedrijf iemand wil aanwerven en moet kiezen tussen twee kandidaten met gelijkwaardige competenties. In het SD WORX onderzoek van 2005 gaf daarenboven 7% van de vrouwelijke respondenten aan de voorbije twee jaar wel het slachtoffer te zijn geweest van ongewenste seksuele aandacht, t.o.v. slechts 1,5% van de mannen. Een ander onderzoek (Geweld op het werk, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag – synthese van het onderzoek over de kenmerken en de gevolgen voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers, april 2003, Département des sciences politiques et sociales, UCL en LUCAS-Centrum, KUL) geeft aan dat vrouwen regelmatig triggergebeurtenissen voor pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld aangeven die rechtstreeks te maken hebben met hun sekse, nl.: de weigering voor ongewenst seksueel gedrag te zwichten, de werktijdverkortung voor de kinderopvang of wegens familiale redenen, de bekendmaking van een zwangerschap, de werkhervatting na een zwangerschap en het afwijzen van toenaderingspogingen van een hiërarchisch superieur.

³⁷ Cfr. De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België – Rapport 2007, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dit verschil kan voor 46% verklaard worden door het feit

dat vrouwen meer deeltijds werken, hun loopbaan gemakkelijker onderbreken, vaker werken met een tijdelijk contract, moeilijker doorstromen naar leidinggevende posities en vaker tewerkgesteld zijn in specifieke, slechter betalende sectoren. Het niet verklaarbaar verschil wijst op discriminatie (of op andere objectieve factoren die men niet in rekening heeft kunnen brengen). De objectieve factoren die men in rekening heeft kunnen brengen zijn daarom ook niet zomaar rechtvaardig: “als meisjes systematisch worden georiënteerd naar opleidingen met minder arbeidskansen, als vrouwen soms geen andere keuze hebben dan deeltijds te werken of in bepaalde minder aantrekkelijk sectoren aan de slag te gaan”. Het feit dat ook bij jongere generaties een aanzienlijke loonkloof bestaat tussen mannen en vrouwen, wijst er op dat deze discriminatie niet snel zal verdwijnen. Er dient wel opgemerkt dat deze studie een aantal sectoren niet heeft bevraagd, met name: de primaire sector (landbouw en visserij), de publieke sector, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Ook werd niet gevraagd naar de voordelen die bovenop het loon komen, zoals een bedrijfswagen of een gsm, dingen die, zo blijkt uit vorig onderzoek, vaker aan mannen dan aan vrouwen worden toegekend.

³⁸ Een Amerikaans onderzoek kwam tot de vaststelling dat homomannen 17 tot 28% minder verdienen dan hun heteroseksuele collega's met gelijkaardige diploma's en ervaring. Cfr. Holebi's en de arbeidsmarkt, SERV, 13 april 2005, p14.

³⁹ Communicatie met de huisarts gezien door de bril van een Marokkaanse patiënt, Hertogen, J., 2005-2006 Een onderzoek in de Verenigde Staten toont ook aan dat Amerikaanse dokter de neiging hebben om Afrikaans-Amerikaanse patiënten en patiënten uit lagere socio-economische klasse negatiever te beoordelen dan blanke patiënten en patiënten uit hogere socio-economische klasse, onder andere op het vlak van intelligentie en verondersteld risicogedrag van de patiënt. In het bovenstaande Belgisch onderzoek gaf 30% van de Marokkaanse ondervraagden aan dat hun huisarts vooroordelen had t.o.v. hen, 20% dat hun huisarts geen begrip had voor hun cultuur, doch uiteindelijk gaf slechts 5% aan dat de huisarts minder tijd aan hen zou besteden als aan zijn Belgische patiënten. In Amerika tenslotte stelde men eveneens vast dat artsen gezondheidsproblemen zoals obesiteit, dieet, alcoholverbruik bij allochtonen vaak linken aan de negatieve stereotypes die aan die groep toegedicht worden.

⁴⁰ www.holebifederatie.be/dossiers/onderzoek/gezondheid.php

⁴¹ In Wonen in Vlaanderen, De resultaten van de Woonsurvey 2005 en de Uitwendige Woningsschouwing 2005, februari 2007, p40 staat te lezen dat 27% van de particuliere verhuurders niet wil verhuren aan allochtonen (een andere 31,3% vindt het minder prettig maar verhuurt toch).

⁴² De helft van de holebi's, die gedurende de laatste drie jaar onderwijs genoten, gaven aan ooit negatieve sociale ervaringen (pesten, uitlachen, schelden, pijn, angst, liegen, isolatie) te hebben gehad, waarbij gemiddeld in 12% van de gevallen er een verband was met de seksuele geaardheid. Een op de tien van de ondervraagden in dit onderzoek gaf aan geïsoleerd te worden omwille van zijn/haar geaardheid. Cfr. Survey Onderzoek, Vincke en Stevens, UG. Uiteraard kan dit enkel gelden voor zij die uitkomen voor hun seksuele geaardheid. Daarnaast zijn er zovelen die er niet voor uitkomen, juist uit angst geconfronteerd te worden met dergelijke negatieve sociale ervaringen.

⁴³ Dit is eigenlijk een vaststelling in de marge van een onderzoek dat zich infante richtte op de positie van personen met een handicap binnen arbeid en beroep. Cfr. Arbeidsloopbanen van personen met een handicap, Fripont, I. en Bollens, J., oktober 2003, p19. Zie ook p92

⁴⁴ Cfr. Eurobarometeronderzoek 54.2., 'Les Européens face aux handicaps', mei 2001, Europese Commissie.

⁴⁵ De Internationale Arbeids Organisatie wijt de grotere werkloosheid bij personen met een handicap ook deels aan hun lager opleidingsniveau wat op zijn beurt het gevolg is van maatschappelijke en institutionele hindernissen op het vlak van gelijke kansen voor deze groep voor wat betreft onderwijs en voortgezet onderwijs. Cfr. Equality at work: Tackling the challenges – Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 96th Session 2007, p44.

⁴⁶ Cfr. Enquête bij mensen met een handicap, Hinder komt niet alleen van handicap, Test-Aankoop, nr. 505, januari 2007.

⁴⁷ In het Eurobarometeronderzoek 54.2., 'Les Européens face aux handicaps', mei 2001, Europese Commissie gaven de Belgische ondervraagden ook aan dat de toegang tot het openbaar vervoer in hun land voor blinden zeer moeilijk is, voor doven, mensen met een fysieke handicap eerder moeilijk is en voor mensen met een geestelijke handicap moeilijk is.

⁴⁸ 78,9% van de ondervraagden in een Belgisch onderzoek uit 2001 vond dat sommige infrastructuren (publiek vervoer, straten, cinema's) niet aangepast zijn aan bejaarden, wat hun isolement bevordert.

⁴⁹ Als gevolg van de bevoegdheidsverdeling is het mediabeleid in het federale België versnipperd. In de huidige stand van zaken zijn de Gemeenschappen bevoegd voor de 'radio-omroep en de televisie', en voor de 'hulp aan de geschreven pers', terwijl de persvrijheid, het auteursrecht en de telecommunicatie onder de residuaire bevoegdheden van de federale overheid ressorteren. Meer en meer is er echter een grensvergaving tussen omroep en telecommunicatie: er worden nieuwe toepassingen op de markt gebracht die niet eenduidig als telecommunicatie of als omroep kunnen worden gekwalificeerd (bvb. 'webcasting'), terwijl de betrokken infrastructuren kunnen worden ingezet voor de transmissie van telecommunicatie- en omroepsignalen.

⁵⁰ Cfr. Eurobarometeronderzoek 54.2., 'Les Européens face aux handicaps', mei 2001, Europese Commissie

⁵¹ Voor mensen die voortdurend last hebben van hun handicap ligt de participatie op 13,1% t.o.v. 39,6% voor mensen die geen handicap hebben en op 20,5% (indien men bioscoopbezoek meerekent) t.o.v. 49,9% voor mensen die geen handicap hebben, cfr. herwogen SCV-survey 2005.

⁵² Cfr. Nederlands onderzoek aangehaald op www.holebifederatie.be/dossiers/onderzoek/sport.php

⁵³ Cfr. Eurobarometeronderzoek 54.2., 'Les Européens face aux handicaps', mei 2001, Europese Commissie.

⁵⁴ Zie de zaak Chacon Navas, waarin het Hof van Justitie van de Europese Unie 'handicap' zag als 'een beperking die onder meer resulteert uit fysieke, mentale of psychische aantastingen die de deelname van de persoon in kwestie aan het beroepsleven belemmeren'. Opdat een belemmering onder de notie 'handicap' valt, is wel vereist dat de belemmering van lange duur is. Het Hof stelde immers dat het belang dat de communautaire wetgever toekent aan de maatregelen bedoeld om de werkpost aan te passen in functie van de handicap aantoont dat deze rekening heeft gehouden met hypothesen waarbij de deelname aan het beroepsleven belemmerd wordt gedurende een lange periode.

⁵⁵ Cfr. Discrimination in the European Union, Special Eurobarometer, Europese Commissie, januari 2007, (vraag 5 in de bijlagen): de manier van spreken stond voor 39%, de 'look', manier van kleden/presenteren voor 64% (2^e belangrijkste criterium volgens Belgische ondervraagden, na etniciteit) en het algemeen fysiek voorkomen voor 45%.

⁵⁶ Cfr. Les discriminations sur l'apparence dans la vie professionnelle et sociale, Jean-François Amadieu, mei 2003 en L'obèse: l'incroyable discriminé, Jean-François Amadieu, september 2005. In dit Frans onderzoek werd eveneens de 'look', wijze van kleden of van voorkomen evenals het algemeen fysiek voorkomen aangeduid als belangrijkste factoren indien een werkgever dient te kiezen uit twee kandidaten, die voor het overige gelijke kwalificaties hebben.

⁵⁷ Daarnaast kan dus ook verwezen worden naar de cijfers van het Europees algemeen discriminatie-onderzoek voor wat betreft handicap.

⁵⁸ Wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

⁵⁹ Zo merkt hoogleraar Herman Nys van het Centrum voor Bio-Ethiek en Recht aan de KUL op dat werkgevers of verzekeraars in vragenlijsten kunnen peilen naar de doodsoorzaak van ouders of andere familieleden om op deze manier dingen te weten te komen. Zie De Morgen, Discriminatie door genetische afwijking, 09/11/05

⁶⁰ De arbeidsmarkt in Vlaanderen, jaarreeks 2001, Steunpunt WAV, p40 en p44 en Colloquium Werk voor iedereen? Duurzame integratie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt, 17 november 2000, Waarom struikelt de huidige arbeidsreserve over de drempel naar werk?, Miet Lamberts, Hoger Instituut voor de Arbeid, p8.

⁶¹ Colloquium Werk voor iedereen? Duurzame integratie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt, 17 november 2000, Waarom struikelt de huidige arbeidsreserve over de drempel naar werk?, Miet Lamberts, Hoger Instituut voor de Arbeid, p6

⁶² Eurobarometeronderzoek, speciaal rapport 44.3., Employment, Unemployment and the Quality of Life, Gallie, D., Europese Commissie, juni 1997.

⁶³ Zie Geweld op het werk, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag – synthese van het onderzoek over de kenmerken en de gevolgen voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers, april 2003, Département des sciences politiques et sociales, UCL en LUCAS-Centrum, KUL. 46% van de ondervraagden gaf afwijking van de groepsnorm aan als element, dat tot een situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan bijdragen. Hierbij mag evenwel niet uit het oog verloren worden dat pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag een ingewikkeld proces zijn, een proces dat zijn oorsprong vindt in een interactie van talrijke omstandigheden.

⁶⁴ 'Mental Health Europe's action plan to fight discriminatory practices in healthcare' in HSCNEWS International, International News for Health and Social Campaigners, mei 2004, p25-44

⁶⁵ Cfr. Amerikaans onderzoek waarnaar verwezen wordt in Communicatie met de huisarts gezien door de bril van een Marokkaanse patiënt, Hertogen, J., 2005-2006.

⁶⁶ 7% wordt hierom gepest. In dat zelfde onderzoek gaf een op acht jongeren aan het moeilijker te vinden om met dikke mensen om te gaan., uit www.onaantrekkelijk.be

⁶⁷ In Wonen in Vlaanderen, De resultaten van de Woonsurvey 2005 en de Uitwendige Woningschouwing 2005, februari 2007, p40 staat te lezen dat 41% van de particuliere verhuurders niet wil verhuren aan iemand die afhankelijk is van een huurwaarborg van het OCMW (een andere 16,9% vindt het minder prettig maar verhuurt toch) en dat 10,8% niet wil verhuuren aan alleenstaanden met kinderen (een andere 12,8% vindt het minder prettig maar verhuurt toch).

⁶⁸ Spiegeltje, spiegeltje aan de wand, De invloed van fysieke aantrekkelijkheid op kinderen, de Vos-van der Hoeven

⁶⁹ Heyerick kwam in 1978 tot de conclusie na een experiment dat leraars vooral kinderen uit lagere sociale milieus onderschatten qua capaciteiten. Zie Armoede op school, Een overzicht van oorzaken en remedies, Nicaise, I., HIVA

⁷⁰ Een exact cijfer van het aantal gerechtelijke toepassingen kan niet gegeven worden. Er bestaat immers enerzijds geen systematisch overzicht van alle vonnissen en arresten m.b.t. discriminatiezaken. Om aan deze leemte tegemoet te komen is sinds 2006 een referentiemagistraat per arrondissement aangeduid die de klachtendossiers over alle mogelijke vormen van discriminatie centraliseert. Anderzijds komt het vaak voor dat de racistische dimensie van een inbreuk niet weergegeven wordt in een procesverbaal. Bijgevolg werd ook in 2006 een nomenclatuur samengesteld voor racismemisdrijven in de processenverbaal van de politie.

⁷¹ Cfr. Europees algemeen discriminatie-onderzoek. M.b.t. het al dan niet bestaan van antidiscriminatiewetgeving:

- 52% antwoordde resoluut dat er geen dergelijke wetgeving bestond voor de discriminatie van personen met een andere etnische origine;
- 48% antwoordde resoluut dat er geen dergelijke wetgeving bestaat voor de discriminatie op basis van gender;
- 60% antwoordde resoluut dat er geen dergelijke wetgeving bestaat voor de discriminatie op basis van seksuele geaardheid;
- 59% antwoordde resoluut dat er geen dergelijke wetgeving bestaat voor de discriminatie op basis van leeftijd;
- 55% antwoordde resoluut dat er geen dergelijke wetgeving bestaat voor de discriminatie op basis van religie/geloofsovertuiging;
- 47% antwoordde resoluut dat er geen dergelijke wetgeving bestaat voor de discriminatie op basis van handicap.

⁷² Kenmerken van een diversiteitsplan:

- op een planmatige manier directe en indirecte discriminatie drempels wegnemen;
- maatregelen treffen en/of voorzieningen scheppen die de verticale en horizontale mobiliteit van medewerkers uit de kansengroepen binnen de organisatie vergroten;
- hun voortijdige uitstroomkansen verminderen;
- streven naar een evenredige en volwaardige participatie van personen uit de kansengroepen in alle afdelingen en functies, zonder de relevante functievereisten te verlagen.

⁷³ “Met het formuleren van streefcijfers wordt de koppeling van diversiteitsmanagement met de doelstelling van evenredige arbeidsdeelname verzekerd. Deze streefcijfers dienen betrekking te hebben op instroom, doorstroom, opleiding van kansengroepen en worden ondersteund door een (interne) inbeddingstrategie die het behalen van deze cijfers ondersteunt.” Uit EAD Jaarrapport 2005/2006, p20.

⁷⁴ Cfr. Persmededeling van Minister Vanden Broucke, ‘Aantal bedrijven met diversiteitsplan stijgt tot 2.072’, 06/02/2007.

⁷⁵ Opmerking uit ‘Gelijke onderwijskansen – Lokale Overlegplatforms evaluatie werking 2004-2006’, Ministerie van Onderwijs en Vorming, p72.

⁷⁶ Uit Onderwijsspiegel 2006: de onderwijsinspectie stelt haar jaarverslag voor.

⁷⁷ Stuk 561 (2005-2006), nr. 6: “Het Vlaams Parlement (...) vraagt de Vlaamse Regering: (...) 8° werk te maken van een Vlaams ontwerp van anti-discriminatiedecreet, ter uitvoering van de Europese richtlijnen, zodat het alle verdere stappen kan doorlopen voor goedkeuring door het parlement.”

⁷⁸ Zoals de Internationale Arbeids Organisatie reeds stelde in een recente studie is paradoxaal genoeg een verhoging van het aantal klachten vaak een indicatie van vooruitgang op het vlak van bestrijding van discriminatie: het wijst op een beter inzicht in discriminatie en op vertrouwen in de onpartijdigheid en efficiëntie van de schadevergoedingsmechanismen.

⁷⁹ Cfr. vrind 2006, Vlaamse Regionale Indicatoren, p189

⁸⁰ Vraag is of dit cijfer ook een juiste inschatting omvat van het aantal personen met psychische/psychologische stoornissen. Uit een speciaal Eurobarometeronderzoek rond psychische en psychologische gezondheid bleek immers dat alleen al voor psychische of psychologische problemen 12% van de Belgische ondervraagden de laatste twaalf maand professionele hulp heeft gezocht. Dit cijfer stemt ongeveer overeen met de 11% van de resultaten voor België van de ‘European Study on Epidemiology of Mental Disorders’.

⁸¹ Cfr. cijfers van vzw Holebifederatie

⁸² In 2040 zal deze groep naar schatting 28% van de Vlaamse bevolking uitmaken.

⁸³ Cfr. statistieken van de Studiedienst van de Vlaamse Regering, cijfer voor 2004.

⁸⁴ Stativaria maart 2005, ‘Vlamingen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen, Een verkennende schets van hun sociale positie en hun situatiebeleving aan de hand van concrete onderzoekscijfers, p13.

⁸⁵ In een onderzoek naar **pesten** op het werk (Geweld op het werk, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag – synthese van het onderzoek over de kenmerken en de gevolgen voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers, april 2003, Département des sciences politiques et sociales, UCL en LUCAS-Centrum, KUL) maakten de slachtoffers in 64% van de getuigenissen gewag van psychosomatische stresssymptomen zoals diverse pijnen, spijsverteringsstoornissen, cardiovasculaire aandoeningen, endocriene stoornissen, gewichtsschommelingen, uitputting, huidaandoeningen, slaapstoornissen en seksuele problemen. 2% van de slachtoffers legden een verband tussen de gevolgen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag en de ontwikkeling of verergering van een chronische ziekte zoals kanker. 87% van de slachtoffers vertonen diverse symptomen van psychologisch lijden zoals: verlies van zelfvertrouwen, verlies van vertrouwen in anderen, stress, angstgevoelens, geprikkeldheid en huilbuien. Daarnaast heeft 60% van de slachtoffers ook last van psychologische stoornissen zoals depressies, misbruik van bepaalde middelen (alcohol, geneesmiddelen, tabak, ...), zelfmoordpogingen of zelfmoord.

⁸⁶ Zie ook volgende conclusies uit Onderwijsspiegel – Verslag over de toestand van het onderwijs, schooljaar 2004-2005: 1. concentratiescholen zouden geen goede scholen kunnen zijn want heterogene klassen zijn beter voor kansarmen en niet slechter voor kansrijken en 2. concentraties van verschillende types van probleemleerlingen zorgt voor cumulerende effecten en draagt bij tot schoolshopping en gedragsproblemen.

⁸⁷ Loonkostensubsidies voor personen met een handicap – Een onderzoek naar de CAO-26 en de Vlaamse Inschakelingspremie, in opdracht van het VFSIPH, Vos, S. en Bollens, J., p18.

⁸⁸ Zie ook de voorbereidende werken bij de EU richtlijn 2000/43 (52000PC0328, p8 “Effect op het bedrijfsleven”).

⁸⁹ VDAB ontcijfert – 2007nr. 2. Aantal vacatures in totaal betrof 47.170 eenheden, waarvan 83% ingevuld raakte. Indien men rekening houdt met het feit dat 3,5% van de vacatures

uiteindelijk weer geannuleerd werden bv. omdat een andere oplossing gevonden werd, een verwachte bestelling niet binnenkwam, ... blijft ongeveer 13% niet ingevuld.

⁹⁰ Zie voor de drie vorige punten een bevestiging in *Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises*, Centre for Strategy and Evaluation Services, oktober 2003, p10-11. Zie ook *Business and Diversity – Helping businesses score higher in managing diversity*, CSR Europe, p21.

⁹¹ *Geweld op het werk, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag – synthese van het onderzoek over de kenmerken en de gevolgen voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers*, april 2003, Département des sciences politiques et sociales, UCL en LUCAS-Centrum, KUL.

⁹² *Loonkostensubsidies voor personen met een handicap – Een onderzoek naar de CAO-26 en de Vlaamse Inschakelingspremie*, in opdracht van het VFSIPH, Vos, S. en Bollens, J., p10.

⁹³ OECD: *Live longer, work longer, Ageing and Employment Policies synthesis report*, Parijs, 2006, p142.

⁹⁴ Cfr. *European Handbook on equality data – Why and how to build a national knowledge base on equality and discrimination on the grounds of racial and ethnic origin, religion and belief, disability, age and sexual orientation*, Europese Commissie, Directoraat- Generaal voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen, november 2006, p17 waar een voorbeeld gegeven wordt van discriminatie wat betreft toegang tot de arbeidsmarkt of wat betreft arbeidsvoorwaarden (bv. Een lager salaris), met mogelijk een verplichte verhuizing naar een goedkopere buurt tot gevolg, met een grotere concentratie aan kansarmen en mogelijk een vijandigere omgeving. Waarschijnlijk zijn de gezondheidsdiensten van mindere kwaliteit en riskeren de kinderen naar een school te gaan van lagere kwaliteit in een omgeving, waar minder verwachtingen bestaan m.b.t. schoolse prestaties, wat impact zal hebben op de effectieve prestaties op school en later op zijn beurt op de tewerkstellingskansen.

⁹⁵ *Equality at work: Tackling the challenges – Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Conference, 96th Session 2007, p38.

⁹⁶ *Handicap en arbeid – Overzicht van de ontwikkelingen*, Samoy, E., december 2006, p74.

⁹⁷ Dit bedrag is niet volledig juist omdat het ook de premies omvat die de RVA bv. uitkeert in het kader van het moederschapverlof, ...

⁹⁸ *Rijksdienst voor pensioenen, Statistische studies*, april 2005.

⁹⁹ 15% werkgelegenheid + 30% goederen en diensten

¹⁰⁰ = gemiddeld nettoloon per jaar van 13.200€ - gemiddelde werkloosheidsuitkering van 6.520€ per jaar.

¹⁰¹ Cfr. Metro 10/05/07, p2 'Waal kost ziekteverzekering €100 meer dan Vlaming'

¹⁰² *Maatschappelijke participatie van jongeren – Bewegen in de sociale, vrijetijds- en culturele ruimte – Samenvatting en beleidsaanbevelingen*, Smits, W., 2005, p44 en *Eindrapport Onderzoeksproject – Participatie in verenigingen*, Vakgroep Sociale Agogiek, UG, september 2005, p17.

¹⁰³ SCV-survey – Culturele verschuivingen in Vlaanderen.

¹⁰⁴ *Toerisme Research Paper nr. 9, Betekenis van attracties in Vlaanderen – Een gevarieerde sociale activiteit met een belangrijke economische impact*, KUL, Cabus, P., Govers, R., Lievois, E. en Van Keulen, A., maart 2005.

¹⁰⁵ 15% werkgelegenheid + 30% goederen en diensten + 0,05% inschrijvingsrecht onderwijs.

¹⁰⁶ = gemiddeld nettoloon per jaar van 13.200€ - gemiddelde werkloosheidsuitkering van 6.520€ per jaar.

¹⁰⁷ Cfr. Metro 10/05/07, p2 'Waal kost ziekteverzekering €100 meer dan Vlaming'

¹⁰⁸ Cfr. Etude comparative des analyses d'impact existantes de la législation anti-discrimination, Human European Consultancy and Migration Policy Group, december 2006, p37.

¹⁰⁹ 15% werkgelegenheid + 30% goederen en diensten + 0,05% inschrijvingsrecht onderwijs.

¹¹⁰ = gemiddeld nettoloon per jaar van 13.200€ - gemiddelde werkloosheidsuitkering van 6.520€ per jaar.

¹¹¹ Cfr. Metro 10/05/07, p2 'Waal kost ziekteverzekering €100 meer dan Vlaming'

¹¹² 15% werkgelegenheid + 30% goederen en diensten + 0,05% inschrijvingsrecht onderwijs.

¹¹³ = gemiddeld nettoloon per jaar van 13.200€ - gemiddelde werkloosheidsuitkering van 6.520€ per jaar.

¹¹⁴ Cfr. Metro 10/05/07, p2 'Waal kost ziekteverzekering €100 meer dan Vlaming'

¹¹⁵ Cfr. Etude comparative des analyses d'impact existantes de la législation anti-discrimination, Human European Consultancy en Migration Policy Group, december 2006, p43.

¹¹⁶ Uit het draaiboek voor de implementatie van Europese regelgeving in Vlaanderen van de Vlaamse overheid, Administratie Buitenlands Beleid, p30

¹¹⁷ Zie 2.1. Aanleiding, 5. Hoe kan het menselijk gedrag dat aan de grondslag van het probleem ligt beïnvloed worden?, Wetgeving.

¹¹⁸ Cfr. p149