

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



Zitting 2000-2001

30 maart 2001

VOORSTEL VAN DECREET

– van de heer **Chokri Mahassine c.s.** –

houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het thema van non-discriminatie en diversiteitsbeleid staat hoog op de democratische agenda van de Europese, de federale en de Vlaamse overheid. Met dit voorstel van decreet worden binnen dit kader drie doelstellingen beoogd :

- de omzetting van de Europese richtlijnen van 29 juni 2000 en 27 november 2000 in intern recht ;
- de vormgeving van de voorbeeldfunctie van de Vlaamse overheid als werkgever in het kader van voormeld thema ;
- het stimuleren van ondernemingen om over te gaan tot een anti-discriminatie- en diversiteitsbeleid via een aanpak gebaseerd op positieve incentives.

De eerste doelstelling is ingegeven door de dwingende noodzaak om twee recente Europese richtlijnen in te bedden in de Vlaamse regelgeving.

De eerste richtlijn die op 29 juni 2000 verscheen in het publicatieblad is de richtlijn 2000/43/EG van de Raad 'houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming'. Deze richtlijn is, wat betreft de Vlaamse bevoegdheden, van toepassing op alle personen zowel in de overheidssector als in de particuliere sector. Zij wil in alle lidstaten een gemeenschappelijk hoog niveau van bescherming tegen discriminatie garanderen.

De richtlijn van 29 juni 2000 bevat een duidelijke definitie van het begrip discriminatie op grond van ras of etnische afstamming. Zo is er sprake van 'directe discriminatie' wanneer iemand op grond van 'ras' of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie of zou worden behandeld. Indirecte discriminatie is er 'wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen van een bepaald ras of een bepaalde etnische afstamming 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'.

De tweede richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep van 27 november 2000 (2000/78/EG) is gelijklopend aan de eerste richtlijn. Het voornaamste ver-

schil is dat deze richtlijn zich beperkt tot de sfeer van arbeid en dat zij niet van toepassing is op de stelsels van de sociale zekerheid of de sociale bescherming. De richtlijn handelt over discriminatie op basis van godsdienstige of maatschappelijke overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Zij heeft als doel de eerbiediging van het beginsel van gelijke behandeling in alle lidstaten van de Europese Unie.

Deze richtlijn eist niet dat iemand in dienst genomen of gehouden wordt die niet voldoet aan de essentiële vereisten om de betreffende functie uit te voeren. Zij beoogt het bevorderen van maatregelen die gericht zijn op evenredige vertegenwoordiging in de arbeidsmarkt, zoals aanpassing van de werkvloer aan de noden van werknemers met een handicap.

Vanzelfsprekend dient de omzetting binnen de configuratie van de institutionele bevoegdheden beperkt te worden tot de Vlaamse materies. Daarom richt het voorstel van decreet zich qua toepassingsgebied tot de domeinen van de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de arbeidsbemiddeling en viseert het binnen deze domeinen de "intermediaire" organisaties.

De tweede doelstelling die eveneens stoelt op het Europese kader, betreft de voorbeeldfunctie van de overheid als werkgever. Deze overheid moet vanzelfsprekend maken dat er geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatiemechanismen zitten in haar wervings-, selectie- en personeelsbeleid en moet daarom een evenredig participatiebeleid ontwikkelen dat gesteund is op een actie- en stappenplan dat overlegd wordt met de personeelsvertegenwoordigers.

Als derde doelstelling geldt de aanmoediging van ondernemingen om tot een beleid van evenredige participatie en diversiteit over te gaan.

Zoals door de Europese Commissie aanbevolen, zouden de lidstaten moeten overgaan tot concrete actieprogramma's gekoppeld aan de implementatie van de richtlijnen. De Vlaamse overheid heeft deze evolutie evenwel niet afgewacht en beschikt vandaag reeds over een breed en effectief instrumentarium om dergelijk beleid in ondernemingen op een voluntaristische en stimulerende wijze aan te moedigen. Deze benadering dient verder te worden bevorderd. In dit kader kan inzonderheid verwezen worden naar de subsidies die thans aan ondernemingen worden verleend om tot positieve actieplannen over te gaan in het kader van de VESOC-afspraken met betrekking tot de integra-

tie van doelgroepen, zoals de allochtonen, de arbeidsgehandicapten en de ouderen, alsook met betrekking tot het gelijkheidsbeleid. Hierin kadert ook de Trivisi-aanpak waarin ondernemingen zelf werken rond het thema van diversiteit en beste praktijken terzake onder mekaar uitwisselen. Ten slotte vallen ook de protocollen met de Vlaamse werkgeversorganisaties VEV en VKW enerzijds en met de Vlaamse werknemersorganisaties ACV, ABVV en ACLVB anderzijds onder deze werkwijze, nl. stimuli aanreiken om werk te maken van een breed gedragen diversiteitsbeleid. Deze aanpak werpt betere vruchten af dan quota-maatregelen of andere eng-verplichtende kaders die onvoldoende rekening houden met de noodzaak van een breed draagvlak in de ondernemingen en bij de werknemers en met de noodzaak van differentiatie in functie van de maatschappelijke context van de ondernemingen.

Deze drie volwaardige doelstellingen staan voorop bij dit voorstel van decreet.

Artikelsgewijze toelichting

HOOFDSTUK I

Toepassingsgebied

Artikel 1

Dit artikel regelt deze aangelegenheden waarvoor de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest grondwettelijk bevoegd zijn.

Artikel 2

De toepassing van het beginsel van de evenredige participatie waarborgt de gelijkheid van uitkomsten. Dit beginsel houdt in dat de arbeidsmarkt een afspiegeling wordt van de actieve bevolking, zodat er een evenredige deelname is van alle groepen met hun objectieve kenmerken op alle niveaus van de arbeidsmarkt. Het werkt dus niet alleen op de instroom maar ook op de doorstroom en de interne bevordering.

Het beginsel van de evenredige participatie wordt getoetst aan de domeinen waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn, met name de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de arbeidsbemiddeling. Wat het Vlaams overheidsperoneel en onderwijspersoneel betreft, wordt het toepassingsgebied uitgebreid tot de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 3

Het beginsel van gelijke behandeling vormt een sleutelement binnen het beleid inzake evenredige participatie en houdt een bestrijding van elke discriminatie in. Effectieve non-discriminatie in het werkgelegenheidsdomein betekent dat met een open vizier gekeken wordt naar de talenten die verschillende werkzoekenden te bieden hebben. Onder directe discriminatie wordt elke ongelijke behandeling verstaan die gebaseerd is op de volgende kenmerken : geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging. Deze kenmerken vloeien voort uit het Europees richtlijnenkader en bestaande internationale en nationale regelgeving. Directe discriminatie is uiteraard onaanvaardbaar en als dusdanig nooit te rechtvaardigen. Indirecte discriminatie is er wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen van een bepaald geslacht, bepaald ras of een bepaalde etniciteit, met een bepaalde leeftijd, handicap, seksuele geaardheid of met een bepaalde maatschappelijke of godsdienstige overtuiging 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.

Intimidatie wordt aanzien als directe discriminatie. Er is sprake van intimidatie wanneer er ongewenst gedrag is dat met een bepaald geslacht, bepaald ras of een bepaalde etnische afstamming, met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Alle vormen van directe en indirecte discriminatie op grond van de kenmerken die in het artikel worden opgenoemd moeten worden geëlimineerd. Niets belet echter dat er specifieke maatregelen getroffen of gehandhaafd worden om nadelen ver-

bonden aan discriminatie te voorkomen of te compenseren.

Het is eveneens toegelaten om de bescherming, voorzien in dit artikel, ten voordele van moeder en kind uit te breiden.

Artikel 4

In dit artikel wordt omschreven wat onder kansengroepen, werknemers, werkgevers, intermediaire organisaties en bepalingen moet worden verstaan. De definities van werknemers en werkgevers liggen voor de hand en bevatten de algemeen geldende bepalingen.

Onder kansengroepen worden die groepen verstaan die een onevenredige of ondervertegenwoordigde participatie hebben op de arbeidsmarkt. Dit vertaalt zich in een lagere werkzaamheidsgraad van deze groepen en een kwetsbare positie op de interne arbeidsmarkt. Hun kansen op langdurige werkloosheid en bestaansonzekerheid zijn dan ook merkkelijk groter dan gemiddeld. De Vlaamse regering bepaalt de precieze omschrijving van deze groepen.

Intermediaire organisaties zijn in de context van dit decreet alle tussenpersonen die diensten verlenen op het vlak van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling. Hieronder vallen zowel private als publieke organisaties die ten behoeve van ondernemingen, andere organisaties, werknemers en werkzoekenden als tussenpersonen voornoemde activiteiten aanbieden.

Onder bepalingen verstaat men bepaalde juridische, bestuursrechtelijke en conventionele handelingen.

HOOFDSTUK II

Uitvoering

AFDELING 1

Toegang tot beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding

Artikel 5

Dit artikel definieert wat onder beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding wordt verstaan en is van toepassing op al wie zich bezighoudt met deze gedefinieerde terreinen. De opsomming houdt rekening met het bestaande institutioneel aanbod in Vlaanderen.

Krachtens paragraaf twee beschikt de Vlaamse regering over een gelijkstellingsmogelijkheid.

Artikel 6

Evenredige participatie van de kansengroepen op de arbeidsmarkt is de ultieme doelstelling. Vandaar dat de aanpak bij de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding gericht is op deze gelijkheid van uitkomsten.

Dit artikel regelt eveneens de specifieke verbodsbepalingen inzake discriminatie voor wat betreft beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding. Aan niemand mogen kansen onthouden worden om redenen die niet te maken hebben met geschiktheid.

De Vlaamse regering zal de modaliteiten en de procedures uitwerken.

AFDELING 2

Arbeidsbemiddeling

Artikel 7

Dit artikel definieert wat onder arbeidsbemiddeling wordt verstaan. Het is van toepassing op zowel private als publieke tussenpersonen en dit voor zowel de gratis als de betaalde dienstverlening.

Artikel 8

Ook arbeidsbemiddeling is er op gericht de evenredige participatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Dit artikel regelt de specifieke verbodsbepalingen inzake discriminatie voor wat betreft arbeidsbemiddeling.

De Vlaamse regering zal de modaliteiten en de procedures uitwerken.

Artikel 9

Hier wordt de verplichting opgenomen voor de intermediaire organisaties om jaarlijks een actieplan en een voortgangsrapport op te stellen. Het voortgangsrapport moet worden overgemaakt aan de Vlaamse regering. In dit voortgangsrapport tonen zij aan in welke mate de doelstellingen bereikt zijn die zij in het actieplan hadden vooropgesteld.

De Vlaamse regering zal de modaliteiten en de procedures uitwerken.

Artikel 10

Dit artikel bepaalt dat in een aantal gevallen een onderscheid mag worden gemaakt in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit op grond van de kenmerken uit artikel 8. De Vlaamse regering bepaalt, na voorafgaand advies van de SERV, die gevallen waarin men een dergelijk onderscheid mag maken.

Artikel 11

Dit artikel maakt duidelijk dat het decreet de werkgevers er toe wil brengen zelf hun verantwoordelijkheid met betrekking tot evenredige participatie op te nemen zonder verregaande overheidsdwang. Een positief en stimulerend beleid moet door de Vlaamse regering opgezet worden door de nodige instrumenten en ondersteuning aan te bieden. Daarmee wordt ook ingespeeld op het Europees kader, waarbij wetgevende initiatieven worden aangevuld met een actiegericht ondersteuningsbeleid.

AFDELING 3

Voorbeeldfunctie van de overheid

Artikel 12

De bepalingen in de artikelen 8 tot en met 10 zijn ook toepasselijk op het beleid terzake van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, het onderwijzend personeel en de instellingen die van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest afhankelijk zijn.

Artikel 13

De Vlaamse overheid is als werkgever ook verplicht zich te houden aan het beginsel van evenredige participatie. Zowel in het bepalen van de arbeidsvoorwaarden als de arbeidsorganisatie moeten de Vlaamse diensten het principe van de evenredige participatie huldigen en toepassen.

Dit artikel regelt eveneens de specifieke verbodsbepalingen inzake discriminatie door de overheid.

Artikel 14

De overheid moet als werkgever een voorbeeldfunctie vervullen inzake het mogelijk maken van evenredige participatie en duidelijk hierin het voortouw nemen. Om het streven naar evenredige participatie in de Vlaamse Gemeenschap en instellingen hard te maken, bepaalt dit artikel dat een gestructureerd overleg met de personeelsvertegenwoordiging moet worden gehouden en dat er jaar-

lijks een actieplan en een voortgangsrapport moet worden gemaakt. Het geeft bovendien aan wat daarin alleszins moet worden opgenomen.

HOOFDSTUK III

Algemene bepalingen

Artikelen 15 en 16

Deze artikelen bepalen de oprichting van een onafhankelijk observatorium alsmede de taken en opdrachten waarmee het observatorium belast wordt. Het observatorium zal onder meer instaan voor een klachtenbehandeling. De Vlaamse regering moet daarvoor de nadere werkingsregels vaststellen.

HOOFDSTUK IV

Toezicht en sancties

Artikel 17

Deze bepaling regelt het toezicht op de uitvoering van dit decreet en op de uitvoeringsbesluiten. Meer bepaald zullen de ambtenaren en beambten, aangewezen door de Vlaamse regering, ter plaatse kunnen onderzoeken of de bepalingen van dit decreet en van de uitvoeringsbesluiten worden nageleefd.

Artikel 18

Dit artikel voorziet de sancties die opgelegd worden aan personen die discrimineren in het kader van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding of arbeidsbemiddeling. De straffen die voorzien zijn, zijn geënt op de strafbepalingen uit de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden.

HOOFDSTUK V

Slotbepaling

Artikel 19

Deze bepaling regelt de inwerkingtreding van dit decreet. De datum van inwerkingtreding wordt vastgesteld op de eerste dag van de derde maand na de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.

Chokri MAHASSINE

VOORSTEL VAN DECREET

HOOFDSTUK I

Toepassingsgebied

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaan-gelegenheid.

Artikel 2

Het beginsel van evenredige participatie in het kader van dit decreet houdt in dat de samenstelling van de arbeidsmarkt beantwoordt aan de samenstelling van de beroepsbevolking. Het is toepasselijk op de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding, de arbeidsbemiddeling en voor wat het Vlaams overheids- en onderwijzend personeel betreft, eveneens op de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 3

Voor de toepassing van dit decreet wordt verstaan onder “beginsel van gelijke behandeling”, de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van directe discriminatie sprake wanneer iemand ongunstiger wordt, is of zou worden behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging. Directe discriminatie kan onder geen enkele omstandigheid worden gerechtvaardigd.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van indirecte discriminatie sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen van een bepaald geslacht, bepaald ras of een bepaalde etniciteit, met een bepaalde leeftijd, handicap, seksuele geaardheid of met een bepaalde maatschappelijke of godsdienstige overtuiging in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepa-

ling, maatstaf of handelswijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Intimidatie wordt als discriminatie in de zin van het eerste lid beschouwd als er sprake is van ongewenst gedrag dat met een bepaald geslacht, bepaald ras of een bepaalde etnische afstamming, met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen gehandhaafd of getroffen worden om de nadelen verbonden met discriminatie te voorkomen of te compenseren.

Bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van moeder en kind tijdens de zwangerschap en de bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap vormen evenwel geen discriminatie.

Artikel 4

Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder :

- 1° kansengroepen : alle groepen van de bevolking op actieve leeftijd die niet op een evenredige wijze vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Na het inwinnen van het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen bepaalt de Vlaamse regering de nadere omschrijving van deze groepen ;
- 2° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met inbegrip van de stagiairs in het onderwijs en de leerjongens en leermeisjes ; werkzoekenden worden gelijkgeschakeld met werknemers ;
- 3° werkgevers : de personen die de in 2° bedoelde werknemers tewerkstellen ;
- 4° intermediaire organisaties : alle publieke of private organisaties die ten behoeve van onderne-

mingen, andere organisaties, werknemers en werkzoekenden als tussenpersonen activiteiten aanbieden op het vlak van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling ;

5° bepalingen : alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de administraties van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de instellingen die van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest afhangen.

HOOFDSTUK II

Uitvoering

AFDELING 1

Toegang tot beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding

Artikel 5

§ 1. Deze afdeling is van toepassing op al wie zich bezighoudt met de beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding. Hieronder wordt verstaan :

- 1° de beroepskeuzevoorlichting verleend door ondernemingen, groeperingen van ondernemingen, sectorfondsen, organisaties en door diensten, behorende tot de private of de openbare sector, inbegrepen de ondernemingen, diensten en centra die de psychologische oriëntatie verstrekken en inzonderheid de beroepskeuzevoorlichting die verleend wordt door de psychologische diensten en centra van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding evenals de centra of diensten voor gespecialiseerde voorlichting bij beroepskeuze opgericht of erkend door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap ;
- 2° het aanleren van een ambacht of een beroep in onderwijsinstellingen, instellingen voor sociale promotie, ondernemingen, organisaties en de diensten die behoren tot de private of de openbare sector ;

3° de beroepsopleidingen, beroepsvervolmakingen en bedrijfsopleidingen met inbegrip van de individuele beroepsopleiding en de vervolmakingsstages op de werkvloer, die gesubsidieerd, erkend of ingericht zijn door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding of door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap ;

4° de beroepsopleidingen, beroepsvervolmakingen, beroepsherschelingen en -omscholingen die worden verstrekt door onderwijsinstellingen, instellingen voor sociale promotie, ondernemingen, groeperingen van ondernemingen, sectorfondsen, organisaties en diensten behorend tot de private of de openbare sector ;

5° de basisvorming en leertijd en de ondernemersopleiding, de voortgezette vorming en de omscholing in het kader van de vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen, die erkend zijn door het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen, de scholing van de personen die in de landbouw werkzaam zijn en de opleidingen en stages in de vrije beroepen ;

6° de cursussen algemene en bijzondere vorming met het oog op de economische, sociale, culturele en sportieve promotie van de werknemers en van de personen die een vrij beroep uitoefenen, georganiseerd door onderwijsinstellingen, instellingen voor sociale promotie, ondernemingen, groeperingen van ondernemingen, sectorfondsen, organisaties en diensten behorend tot de private of de openbare sector ;

7° de gesubsidieerde werkervaringsprojecten en opleidingen op de werkvloer, georganiseerd door ondernemingen, groeperingen van ondernemingen, sectorfondsen, organisaties en diensten behorend tot de private of de openbare sector.

§ 2. De Vlaamse regering kan andere vormen van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding gelijkstellen met de in § 1 bedoelde vormen.

Artikel 6

De aanpak bij beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding moet gericht zijn op de evenredige participatie van kansengroepen.

Het is onder meer verboden :

- 1° te verwijzen naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging in de voorwaarden of de criteria inzake beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging leiden tot discriminatie ;
- 2° in de informatie en de publiciteit de beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van deze of gene kunne ;
- 3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de persoon in verband staan ;
- 4° naargelang van geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de persoon verschillende voorwaarden op te leggen voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, brevetten, getuigschriften of titels.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere modaliteiten en procedures.

AFDELING 2

Arbeidsbemiddeling

Artikel 7

Deze afdeling is van toepassing op het geheel van activiteiten uitgeoefend door een private of een publieke tussenpersoon, kosteloos of betalend, dat erop gericht is werkzoekenden bij te staan bij het zoeken van een nieuwe tewerkstelling of werkgevers bij het zoeken van nieuwe arbeidskrachten, alsook op al wie werkaanbiedingen of advertenties inzake werkgelegenheid en zelfstandige beroepen verspreidt.

Artikel 8

De aanpak bij arbeidsbemiddeling, bij het aanbieden van werk en het adverteren inzake werkgelegenheid en zelfstandige beroepen moet gericht zijn op de evenredige participatie van kansengroepen.

Het is onder meer verboden :

- 1° te verwijzen naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging in de voorwaarden of de criteria inzake arbeidsbemiddeling of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging leiden tot discriminatie ;
- 2° in de informatie en de publiciteit de arbeidsbemiddeling voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor werknemers of werkgevers van deze of gene kunne ;
- 3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de arbeidsbemiddeling, om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de persoon in verband staan ;
- 4° te verwijzen naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de werknemer in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, één van de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer vermelden of laten veronderstellen ;
- 5° te verwijzen naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de werknemer in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen en functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar de hiervoor opgesomde aspecten van de werknemer, leiden tot discriminatie ;
- 6° de toegang tot de arbeidsmarkt te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of indirect op geslacht, ras,

etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging steunen.

De in het tweede lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere modaliteiten en procedures.

Artikel 9

De intermediaire organisaties zijn verplicht om in het kader van artikel 8 :

- 1° jaarlijks een actieplan op te stellen waarin onder meer de doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan worden beschreven ;
- 2° jaarlijks een voortgangsrapport over te maken aan de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement, met een toelichting over de mate waarin zij hun vooropgestelde doelstellingen hebben gerealiseerd.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere modaliteiten en procedures van het actieplan en het voortgangsrapport.

Artikel 10

De Vlaamse regering kan, na voorafgaand advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van de in artikel 8 vermelde kenmerken in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor dergelijke kenmerken een doorslaggevende voorwaarde vormen wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

Artikel 11

De Vlaamse regering kan ondernemingen of sectoren ondersteunen bij de ontwikkeling van een bedrijfsbeleid van evenredige participatie.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere modaliteiten van deze ondersteuning alsmede de procedure.

AFDELING 3

Voorbeeldfunctie van de overheid

Artikel 12

De artikelen 8 tot en met 10 zijn eveneens van toepassing op het onderwijzend personeel, de administraties van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest afhankelijke instellingen, hierna Vlaamse diensten te noemen.

Artikel 13

De Vlaamse diensten zijn verplicht om betreffende de arbeidsvoorwaarden en -organisatie het beginsel van gelijke behandeling toe te passen.

Het is onder meer verboden :

- 1° te verwijzen naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de werknemer in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag of in die voorwaarden, criteria of redenen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de werknemer, leiden tot discriminatie ;
- 2° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de werknemer vast te stellen of toe te passen.

Artikel 14

De Vlaamse diensten zijn verplicht om :

- 1° in overleg met de personeelsvertegenwoordigingen een evenredig participatiebeleid te ontwikkelen ;
- 2° jaarlijks een actieplan op te stellen waarin onder meer de doelstellingen, procedures, eva-

luatiemethodes en een stappenplan worden beschreven ;

- 3° jaarlijks een voortgangsrapport over te maken aan de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement, met een toelichting over de mate waarin zij hun vooropgestelde doelstellingen hebben gerealiseerd.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere modaliteiten en procedures van het overleg, het actieplan en het voortgangsrapport.

HOOFDSTUK III

Algemene bepalingen

Artikel 15

Een onafhankelijk observatorium wordt opgericht met volgende taken :

- 1° de opvolging van de toepassing van dit decreet ;
- 2° de toetsing van het Vlaams beleid op het beginsel van de evenredige participatie ;
- 3° de behandeling van klachten ;
- 4° het formuleren van adviezen ter bijsturing van het beleid inzake evenredige participatie.

Artikel 16

De Vlaamse regering bepaalt de nadere modaliteiten voor de oprichting en de werking van dit observatorium, alsook de wijze van de behandeling van de klachten.

HOOFDSTUK IV

Toezicht en sancties

Artikel 17

§ 1. 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.

§ 2. De in § 1 bedoelde ambtenaren mogen bij uitoefening van hun opdracht :

1° tussen 5 en 21 uur zonder voorafgaande verwittiging vrij binnentreden in alle lokalen, woonruimtes uitgezonderd, waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat ze aan hun toezicht onderworpen zijn ;

2° tussen 21 en 5 uur met voorafgaande toestemming van de rechter in de politierechtbank, binnentreden in de in 1° bedoelde lokalen, woonruimtes uitgezonderd, voorzover er redenen zijn om te veronderstellen dat er inbreuken gepleegd zijn op de reglementering waarop zij toezicht uitoefenen ;

3° een onderzoek, een controle of een enquête instellen alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd.

§ 3. De in § 1 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, de overtreder een termijn toe te kennen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijslast hebben tot het tegendeel is bewezen. Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen een termijn van zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

§ 4. De in § 1 bedoelde ambtenaren en beambten, kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van politiediensten vorderen.

Artikel 18

Hij die bij de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding of bij de arbeidsbemiddeling zoals omschreven in dit decreet discriminatie bedrijft jegens een persoon wegens zijn geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging wordt gestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig frank tot duizend frank of een van die straffen alleen.

HOOFDSTUK V

Slotbepaling

Artikel 19

Dit decreet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand volgend op de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.

Chokri MAHASSINE

Jacques LAVERGE

Veerle DECLERCQ

André-Emiel BOGAERT
