

Brussels Wetboek inzake de gelijkheid: woordenlijst

Datum: 23/04/2025

Ontvangers:

Contact: emilie.frankinet@bruxeo.be

Ref.:

1. Positieve actie

Positieve acties kunnen worden opgezet in overeenstemming met het volgende regelgevingskader:

- er is een kennelijke ongelijkheid
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van dien aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken

Het feit goederen of **diensten aan te bieden die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van een bepaald geslacht** (bijvoorbeeld: een beroepsopleiding die uitsluitend voor vrouwen is bestemd) vormt geen discriminatie als het **objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en indien de middelen om dit doel te bereiken gepast en noodzakelijk zijn**.

2. Redelijke aanpassingen

Werkgevers mogen een verzoek om redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap of – en dat is nieuw – een persoon **met de status mantelverzorger** niet weigeren zonder rechtvaardiging. Indien de aanpassing niet kan worden gerealiseerd, dient de persoon **te worden geïnformeerd over de redenen voor de weigering** en dient, zo nodig, een **gelijkwaardig alternatief** te worden aangeboden.

Voorbeelden: het laten installeren van een lichtsignaal in plaats van een geluidssignaal, het laten installeren van een hellend vlak, het veranderen van de hoogte van een wastafel, het vergroten van sanitaire ruimtes, het verkrijgen van een hoofdtelefoon met ruisonderdrukking, het aanpassen van werktijden, enz.

3. Beschermd criteria

Sinds het begin zijn het diversiteits- en inclusiebeleid gebaseerd op een matrix: de definitie van een lijst met zogenaamde "beschermd" criteria. Deze criteria verwijzen naar de kenmerken van personen op basis waarvan ze niet mogen worden gediscrimineerd, bijvoorbeeld door hen een dienst, baan of huisvesting te weigeren of door hen aan een vorm van intimidatie bloot te stellen. De lijst met beschermd criteria is in de loop der tijd geëvolueerd en verschilt enigszins van het ene wettelijke kader tot het andere (federaal,

gewestelijk, enz.). Het overgrote deel van de beschermde criteria is echter terug te vinden in alle wettelijke kaders van de verschillende overheidsniveaus in België. Het Wetboek heeft een aantal nieuwe beschermde criteria geïntroduceerd, waarvan de meeste een verduidelijking/uitwerking zijn van het "geslachts/gendercriterium" (bijvoorbeeld alleenstaand ouderschap, een specifiek kenmerk van het Brusselse wettelijke kader). Aldus:

- geslacht/gender, criterium dat gelijk wordt gesteld met zwangerschap, bevalling, moederschap, borstvoeding, medisch begeleide voortplanting, medische of sociale transitie, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele kenmerken, vaderschap, co-moederschap, co-vaderschap, co-ouderschap;
- zogenaamd ras; huidskleur; afkomst; nationaliteit; nationale of etnische afstamming (deze zogenaamde "raciale" criteria genieten meer bescherming);
- sociale afkomst en situatie;
- gezinsverantwoordelijkheden, met inbegrip van alleenstaand ouderschap;
- leeftijd;
- verblijfsstatus;
- seksuele geaardheid;
- burgerlijke staat;
- geboorte;
- vermogen;
- geloof of levensbeschouwing;
- politieke overtuiging;
- syndicale overtuiging;
- taal;
- verleden, huidige of toekomstige gezondheidstoestand;
- handicap;
- fysieke of genetische eigenschap.

4. Directe discriminatie:

Directe discriminatie daarentegen, op grond van een of meer beschermde criteria, kan niet worden gerechtvaardigd op grond van de bepalingen van het Wetboek. Het valt onder de wet. *Voorbeeld:* als iemand vanwege zijn leeftijd niet wordt beschouwd voor een promotie, kan deze persoon een klacht indienen bij Unia. De werkgever kan worden gestraft als geen legitieme rechtvaardiging kan worden geven voor deze beslissing.

5. Indirecte discriminatie

Als de werkgever een situatie van onderscheid niet kan rechtvaardigen, kan het worden gekwalificeerd als "**indirecte discriminatie**".

Voorbeeld: een beleid inzake toegang tot opleiding dat alleen voltijdse werknemers ten goede komt, zou indirect nadelig zijn voor vrouwen, die het vaakst deeltijds werken.

6. Intersectionele discriminatie

Het Wetboek inzake gelijkheid erkent ook **intersectionele discriminatie**. Het is tegelijkertijd gebaseerd op verschillende, echte of vermeende, beschermde criteria die op zichzelf of door

associatie worden toegekend, **die zodanig op elkaar inspelen en onlosmakelijk met elkaar verbonden worden.**

Voorbeeld: Stel je een vrouw van Congolese afkomst voor die een baan geweigerd wordt. Als ze zich gediscrimineerd voelt, kan ze een klacht indienen bij Unia en/of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Als discriminatie als dusdanig wordt erkend, kan ze als intersectioneel worden beoordeeld als kan worden aangetoond dat een man van Congolese afkomst gunstiger zou zijn behandeld, en dat hetzelfde zou gelden voor een vrouw zonder Congolese afkomst.

7. Direct onderscheid

Direct onderscheid is de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een of meer van de, echte of vermeende, beschermde criteria die rechtstreeks of door associatie worden toegekend.

8. Indirect onderscheid

Indirect onderscheid is de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een of meer van de echte of vermeende, beschermde criteria die rechtstreeks of door associatie worden toegekend, bijzonder kan benadelen in vergelijking met andere personen.

Het indirecte onderscheid betekent dat de werkgever zijn beslissing kan rechtvaardigen op basis van het Wetboek. In het geval van een indirect onderscheid op grond van een handicap, moet worden aangetoond dat er geen **redelijke aanpassing** kan worden ingevoerd.

Voorbeeld: een kleine vzw die gehuisvest is in smalle lokalen op vier verdiepingen zonder lift zal moeten aantonen dat het transformeren van zijn professionele ruimte geen "redelijke aanpassing" is, gezien zijn middelen.

9. Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste

Afhankelijk van de criteria die van toepassing zijn, moet de werkgever een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste rechtvaardigen die is toegestaan op grond van het Wetboek, of een rechtvaardiging op basis van legitieme beleidsdoelstellingen op het gebied van tewerkstelling, arbeidsmarkt en beroepsopleiding, op voorwaarde dat de middelen om deze doelstellingen te bereiken passend en noodzakelijk zijn. Directe onderscheiden zijn ook mogelijk **voor positieve acties**.

Voorbeeld: Als werkgever hebt u het recht om een direct onderscheid te maken, bijvoorbeeld door iemand niet in aanmerking te nemen voor een functie als hij of zij vanwege een handicap niet in staat is om de gevraagde taken uit te voeren.

10. Discriminerende intimidatie

Ongewenst gedrag dat met een of meer beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

11. Seksuele intimidatie

Ongewenst gedrag met een seksuele connotatie dat fysiek, verbaal of non-verbaal tot uiting komt en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en, in het bijzonder, dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

12. Inclusie

Aanpassing van de maatschappelijke omgeving waarin alle belemmeringen worden weggenomen, zodat alle leden van de samenleving volledig, zelfstandig en op voet van gelijkheid kunnen deelnemen aan de besluitvorming en aan de politieke, sociale, culturele en economische activiteiten van de samenleving, ongeacht hun specifieke kenmerken, in het bijzonder met betrekking tot beschermde criteria.

13. Discriminatieverbod

Elk gedrag dat erop gericht is iemand aan te zetten tot discriminatie van een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden.

14. Voor het publiek toegankelijke plaatsen

De toegang tot alle voor het publiek toegankelijke plaatsen is toegestaan voor assistentiehonden. Voor de toepassing van het Wetboek wordt onder "voor het publiek toegankelijke plaatsen" verstaan **alle gebouwen of delen van gebouwen, plaatsen en ruimten, openbaar of privé, bestemd voor openbaar gebruik** alsook stedelijk en lokaal openbaar vervoer, **met inbegrip van gespecialiseerde geregelde diensten**, taxidiensten en autoverhuurdiensten met chauffeur.

In afwijking hiervan kan de toegang tot voor het publiek toegankelijke plaatsen worden geweigerd:

- uit hoofde van een andersluidende wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling
- indien het gaat om de toegang tot ruimten of delen van ruimten die bestemd zijn voor intensieve zorg en ingrijpende medische procedures
- indien het gaat om de toegang tot operatiekamers, herstel- en verloskamers, onco-hematologische afdelingen, hemodialyse-eenheden en brandwondenafdelingen.

15. Diversiteitsmanager

Persoon belast met het opstellen, uitvoeren en opvolgen van een publiek diversiteitsplan. Deze titel wordt soms gebruikt om te verwijzen naar de persoon die verantwoordelijk is voor een privaat diversiteitsplan.

16. Privaat diversiteitsplan

Wat betreft het **private** wordt het diversiteitsbeleid geïmplementeerd op **vrijwillige** basis. De details over dit deel van de arbeidsmarkt staan in titel 7 - Subsidies en labels voor ondernemingen, organisaties en instellingen in de profit- en non-profitsector die een diversiteitsbeleid ontwikkelen. Het belangrijkste instrument voor het diversiteits- en

inclusiebeleid in de sector is het **diversiteitsplan** dat wordt gestuurd en eventueel wordt medegefinancierd door Actiris.

Sinds 2020 zijn er drie diversiteitstools:

- Thematisch plan
- Miniplan
- Globaal plan

Het plan omvat 4 interventiegebieden:

- Selectie en rekrutering
- Personeelsbeheer
- Interne communicatie
- Externe positionering

De organisatie moet een **planverantwoordelijke** benoemen, en een werkgroep opzetten die representatief is voor de structuur (hiërarchische niveaus, functies, enz.), de zogenaamde "**draagstructuur**". Actiris kan bepaalde acties medefinancieren, **voor een maximumbedrag van 10.000 euro** (in het geval van een globaal plan). De acties waaruit het globale plan bestaat, worden gespreid over een periode van **2 jaar** waarna het plan wordt geëvalueerd en het diversiteitslabel kan worden verkregen.

De **prioritaire doelgroepen** zijn vastgesteld:

- werknemers van buitenlandse nationaliteit of afkomst
- personen met een handicap
- jongeren
- ervaren werknemers
- personen van een bepaald geslacht die ondervertegenwoordigd zijn ten opzichte van het andere geslacht in een specifiek segment van de arbeidsmarkt of in een specifieke functie in de organisatie
- mensen met een laag opleidingsniveau

17. Publiek diversiteitsplan

Geheel van maatregelen binnen de overheidsdiensten ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen, hun inclusie en ter bestrijding van discriminatie in de tewerkstelling bij de gewestelijke instanties, de instanties van de Franse Gemeenschapscommissie, de instanties van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de lokale besturen.

Elke Brusselse instantie moet een publiek diversiteitsplan opstellen. De Regering, het College en het Verenigd College bepalen, elk voor de instanties die onder hun bevoegdheid vallen, de algemene inhoud van het diversiteitsplan, evenals de procedures voor het diagnosticeren, goedkeuren, opvolgen en evalueren van dit plan.

18. Melding

Elke werknemer die van mening is dat hij of zij het slachtoffer is van discriminatie op grond van een of meer van deze criteria kan een melding indienen bij **het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) voor alle gendergerelateerde criteria**. Wat de andere criteria betreft (met uitzondering van taal, waarvoor er geen verantwoordelijke instantie is), **is Unia de verantwoordelijke instantie**.

In het geval van een melding biedt de wet ook **bescherming tegen vergelding** door de werkgever.

Als de werkgever schuldig wordt bevonden aan discriminatie, kan het slachtoffer, Unia of de belangengroep die namens het slachtoffer optreedt, een **schadevergoeding** vorderen voor de geleden schade.

Wanneer een persoon die meent het slachtoffer van discriminatie te zijn geweest, Unia of een van de belangengroepen feiten voorlegt aan de bevoegde rechtbank of dienst die aanleiding geven tot een vermoeden dat er discriminatie heeft plaatsgevonden, **is het aan de beklagde om te bewijzen dat er geen discriminatie heeft plaatsgevonden**.

Het Wetboek heeft een **verhoging van de forfaitaire schadevergoeding** geïntroduceerd en verduidelijkt hoe de vergoeding werkt in gevallen van intersectionele discriminatie.

19. Discriminatie testen

Inzake werkgelegenheid is de wettelijke basis voor de discriminatie testen te vinden in de **ordonnantie van 30 april 2009** betreffende het **toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid** die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoort en de **invoering van administratieve geldboeten** toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen. Deze ordonnantie bepaalt onder welke voorwaarden arbeidsinspecteurs in het kader van hun taken bijvoorbeeld bedrijfsruimten mogen betreden, informatie mogen verzamelen of interviews mogen afnemen.

Het Wetboek bepaalt dat Actiris verplicht is om:

- Regelmatig aan de ambtenaren die door de Regering zijn aangewezen om toe te zien op de toepassing van dit Wetboek op het gebied van de tewerkstelling, alle klachten of meldingen door te geven die haar integratiedienst heeft ontvangen van gediscrimineerde werkzoekenden **en die een voldoende vermoeden van discriminatie inhouden**, met de uitdrukkelijke toestemming van het slachtoffer.
- Dezelfde ambtenaren binnen een termijn van ten hoogste tien dagen na het verzoek, geanonimiseerde cv's toe te zenden, zodat discriminatie testen kunnen worden uitgevoerd.

De Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel kan **de persoonsgegevens van werkgevers** van de persoon die zich als het slachtoffer van discriminatie beschouwt en van andere personen, **verzamelen, opslaan, verwerken of meedelen**, voor zover dit in overeenstemming is met de ordonnantie van 30 april 2009 en het Wetboek.

Zonder afbreuk te doen aan andere wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een langere bewaartermijn, mogen **persoonsgegevens niet langer bewaard worden dan noodzakelijk is** voor de doeleinden waarvoor ze verwerkt worden, met een maximale bewaringstermijn **die niet langer mag duren dan één jaar** na de definitieve stopzetting van de procedures en gerechtelijke, administratieve en buitengerechtelijke beroepen die voortvloeien uit de vaststellingen van de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie.