

Samenvatting Module Wet in tekst

Vraag je je af of iets discriminerend is? Dit schema helpt jou bepalen of een werksituatie discriminerend is of niet.

Het schema bevat drie stappen, geformuleerd in vraagvorm:

1. Is er een rechtstreekse of onrechtstreekse link met één van de beschermde eigenschappen of criteria?
2. Over welk verboden gedrag gaat het?
3. Is het onderscheid gerechtvaardigd?



Je moet **alle stappen doorlopen** om het resultaat te kennen. Daarna geeft het schema aan welke acties je tegen de situatie kunt ondernemen.

We zullen het schema uitleggen aan de hand van een voorbeeld:

"Nathan wil graag promotie maken binnen zijn bedrijf en stelt zich kandidaat voor een kaderfunctie. Hij krijgt echter te horen dat hij nog te jong is voor die functie. Hij mag daarom niet deelnemen aan de selectieprocedure."

We volgen het schema om deze situatie te analyseren:

Stap 1: Is er een link met een van de beschermde eigenschappen of criteria?

↳ Voor Nathan is het antwoord "ja", want hij wordt geweigerd op basis van zijn **leeftijd**.

Leeftijd is een van de 19 beschermde criteria in België. Ze zijn gegroepeerd in drie wetten. Volg de link naar de criteria of naar de wetten om er meer uitleg over te krijgen:

- [de Genderwet](#)
- [de Antiracismewet](#)
- [de Antidiscriminatiewet](#)

↳ Als er **geen enkele link** is met een van de 19 beschermde criteria, dan kan je wettelijk niet spreken van discriminatie. Het kan **een ongelijke of oneerlijke situatie** zijn, maar je kunt niet terugvallen op de antidiscriminatiewetgeving.

Conclusie: Voor dit voorbeeld is er een link met leeftijd, een beschermd criterium, dus gaan we naar **stap 2** in het schema.

Stap 2: over welk verboden gedrag gaat het?

In stap 2 kijk je wat er fout loopt.

In het schema zie je **9 verboden gedragingen**. Voor de eerste vijf discriminaties laat de wet het verboden gedrag toch toe, omdat je het kunt **verantwoorden**. Hoe dat in zijn werk gaat, ontdek je in stap 3.

We lijsten de 9 verboden gedragingen hier even op. De gedragingen met een * kunnen gerechtvaardigd worden. Wil je meer info over de gedragingen? Bekijk dan deze pagina.

1. directe discriminatie: een verschil in behandeling voor een vergelijkbare situatie*
2. indirecte discriminatie: een ogenschijnlijk neutrale maatregel die bepaalde groepen in het bijzonder schaadt
3. opdracht geven tot discriminatie*
4. weigering van een redelijke aanpassing*
5. pesterijen of intimidatie*
6. haatmisdrijf
7. aanzetten tot discriminatie, haat, segregatie of geweld
8. opzettelijke discriminatie
9. discriminatie door een ambtenaar

↳ Nathan heeft een gelijkaardig diploma en dezelfde ervaring als de andere kandidaten. **Het enige verschil is zijn leeftijd.**

Besluit: De selectieverantwoordelijke maakt een onderscheid op basis van zijn leeftijd. We noemen dit **een direct onderscheid**, omdat er een directe link is met een van de beschermde criteria gaat. Een direct onderscheid maken is één van de verboden gedragingen.



We spreken hier nog steeds over "**een onderscheid**" in plaats van "een discriminatie", omdat de wet **uitzonderingen** toelaat. Als de selectieverantwoordelijke bijvoorbeeld een goede reden heeft om Nathan te weigeren, dan is het mogelijk niet discriminerend. [Dit komen we te weten in stap 3.](#)

Stap 3: is het onderscheid gerechtvaardigd?

In deze stap ga je na of het onderscheid gerechtvaardigd is of niet.

De wet somt **vijf uitzonderingen** op. Als je een van deze vijf redenen kunt geven voor een verboden gedrag, dan is de situatie **niet discriminerend**. In het schema zie je slechts de twee belangrijkste staan, namelijk:

1. [de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste](#)
2. [de passende en noodzakelijke rechtvaardiging](#)

De drie andere uitzonderingen komen niet zo vaak voor en zijn daarom niet opgenomen in het schema. [Klik hier om ook de andere 3 rechtvaardigingen te leren kennen](#) of lees verder hoe het verloopt voor Nathan.



Als er **discussie** ontstaat en een benadeelde persoon stapt naar de rechtbank, dan zal het uiteindelijk de rechter zijn die beslist of de rechtvaardiging inderdaad geldig is of niet. Als de benadeelde persoon [Unia](#) contacteert, dan probeert Unia eerst te onderhandelen, omdat iedereen baat heeft bij een akkoord tussen beide partijen.

☞ De selectieverantwoordelijke maakt bij Nathan **een direct onderscheid** op een van de meest beschermde criteria, namelijk **leeftijd**. Je moet dit kunnen **verantwoorden**, anders wordt het beschouwd als discriminatie. Heel soms is dat mogelijk. Bijvoorbeeld:

- je mag een oudere mannequin vragen voor verzorgingsproducten voor oudere vrouwen of mannen.
- Kandidaat-rij-instructeurs moeten minimaal 3 jaar een rijbewijs B hebben. Je kunt dit ten vroegste op je 18de behalen in België, dus zijn rij-instructeurs minimaal 21 jaar.

Besluit: voor deze kaderfunctie zijn vooral de **competenties** belangrijk; eerder dan de leeftijd. Er is dus **geen rechtvaardiging** voor het onderscheid op leeftijd. De selectieverantwoordelijke kan Nathan niet weigeren op basis van zijn leeftijd. Het resultaat is: de situatie is **discriminerend**.

En wat nu?

☞ Nathan wordt gediscrimineerd. Hij kan nu verschillende stappen ondernemen:

- Hij kan de **selectieverantwoordelijke** vragen om het wettelijke kader te respecteren en hem te laten deelnemen aan de selectieprocedure zoals elke andere kandidaat.
- Hij kan het feit **melden** bij de personeelsdienst en vragen om een rechtzetting.
- Bij een conflictueuze situatie kan hij **zich laten bijstaan door zijn vakbond of door Unia**. [Lees hier wat Unia voor jou kan betekenen](#). Mogelijke acties
 - onderhandelen over een oplossing die voor beide partijen voldoet
 - een stakingsvordering vragen
 - een schadevergoeding vragen

Het schema geeft voor andere verboden gedragingen, nog andere actiemogelijkheden, zoals een klacht bij de politie of bij de arbeidsinspectie.



Wil je meer weten? [Schrijf je dan snel in voor de gratis online leermodule Wet](#). Je moet een login aanmaken om toegang te hebben tot de module, omdat we een certificaat op naam uitreiken. Veel leerplezier !

Bijkomende informatie over de uitzonderingen

We leggen hieronder de vijf rechtvaardigingen kort uit:

1. de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste

Wat betekent dit? Je mag bijvoorbeeld een oudere mannequin vragen voor een verzorgingscrème voor oudere vrouwen of mannen, omdat jouw product anders niet geloofwaardig overkomt. Dus zonder deze vereiste kun je de job niet doen; het is wezenlijk omwille van de aard of de context van de functie. Je moet deze rechtvaardiging kunnen geven als je een direct onderscheid wil maken op

- gender (bijvoorbeeld: je vraagt een vrouw om vrouwenkledij te showen)
- leeftijd (bijvoorbeeld: rij-instructeurs moeten minimum 21 zijn)
- handicap (bijvoorbeeld piloten moeten goed kunnen zien)
- de raciale criteria zoals huidskleur of etnische origine, met uitzondering van nationaliteit (bijvoorbeeld een acteur met zwarte huidskleur voor de rol van Obama)
- seksuele oriëntatie (er zijn geen voorbeelden bekend)

- filosofische of geloofsovertuiging (bijvoorbeeld katholiek zijn om priester of aalmoezenier te worden).

► Zoals je uit de voorbeelden merkt, zijn er maar weinig situaties, waarin je deze rechtvaardiging kunt gebruiken. De wet beschermt de belangrijkste beschermde criteria **erg strikt**. Deze pagina geeft meer uitleg: [wezenlijke en bepalende beroepsvereiste](#)

2. de passende en noodzakelijke rechtvaardiging

Wat betekent dit? Je mag bijvoorbeeld vragen dat een chauffeur van een reisorganisatie voldoende fysiek in staat is om lange afstanden te rijden. De veiligheid van de reizigers krijgt hier voorrang op het beschermd criterium gezondheid. Deze pagina legt uit voor welke beschermde criteria je deze rechtvaardiging mag invoeren: [passende en noodzakelijke rechtvaardiging](#)

3. de positieve actie

Wat betekent dit? Je mag bijvoorbeeld jongere kandidaten van min 26 jaar zoeken in het kader van bepaalde banenplannen van de overheid. De wet laat een onderscheid op leeftijd toe als je aan positieve actie doet. Let wel, je mag alleen een positieve actie organiseren om een ongelijkheid weg te werken op sectorniveau. Een bedrijf mag dus geen oudere kandidaten weigeren, omdat het al veel oudere werknemers heeft. [Deze pagina geeft meer uitleg: positieve actie](#)

4. de wettelijke uitzondering

Wat betekent dit? Soms wordt een uitzondering toegelaten door of krachtens een wet. Zo moeten kandidaten voor de politieschool bijvoorbeeld de Belgische nationaliteit hebben.

5. de identiteitsgebonden onderneming

Wat betekent dit? De wet laat toe dat bepaalde organisaties een onderscheid mogen maken voor geloof of levensbeschouwing. Men vraagt of kandidaten zich kunnen vinden in de ethiek van de instelling. [Meer uitleg hierover](#).

Je bent niet ingelogd ([Login](#))

[Startpagina](#)

[Gebruiksvoorwaarden van de website](#)

[Privacyverklaring](#)

[Cookie policy](#)