Interfederaal
Gelijkekansencentrum

Een kennismaking met de anti-discriminatiewetten en eDiv

West4Work

2017

Praktische afspraken

- Timing
- Gsm
- Input vanuit eigen ervaringen
- Vrij praten – Respect
- Vertrouwelijkheid

Programma

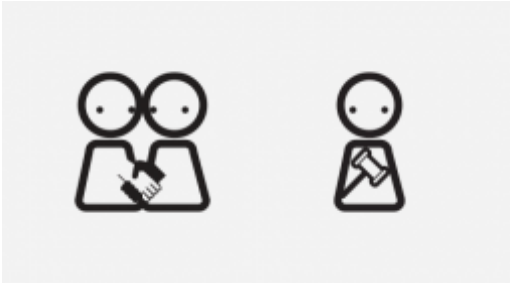
- Korte voorstelling UNIA
- De antidiscriminatiewetgeving
- eDiv

UNIA

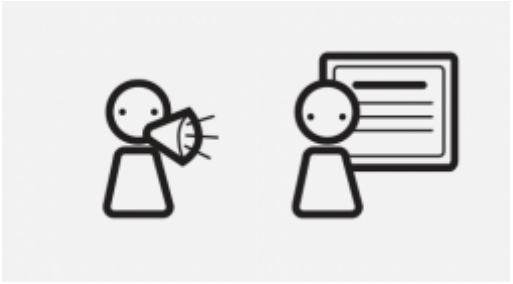
- Rechtsopvolger van het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (wet van 15 februari 1993)
- Opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen
- Een onafhankelijke interfederale openbare instelling

- **Opdracht: Gelijke kansen en rechten voor alle burgers bevorderen en discriminatie bestrijden**

3 Taken:



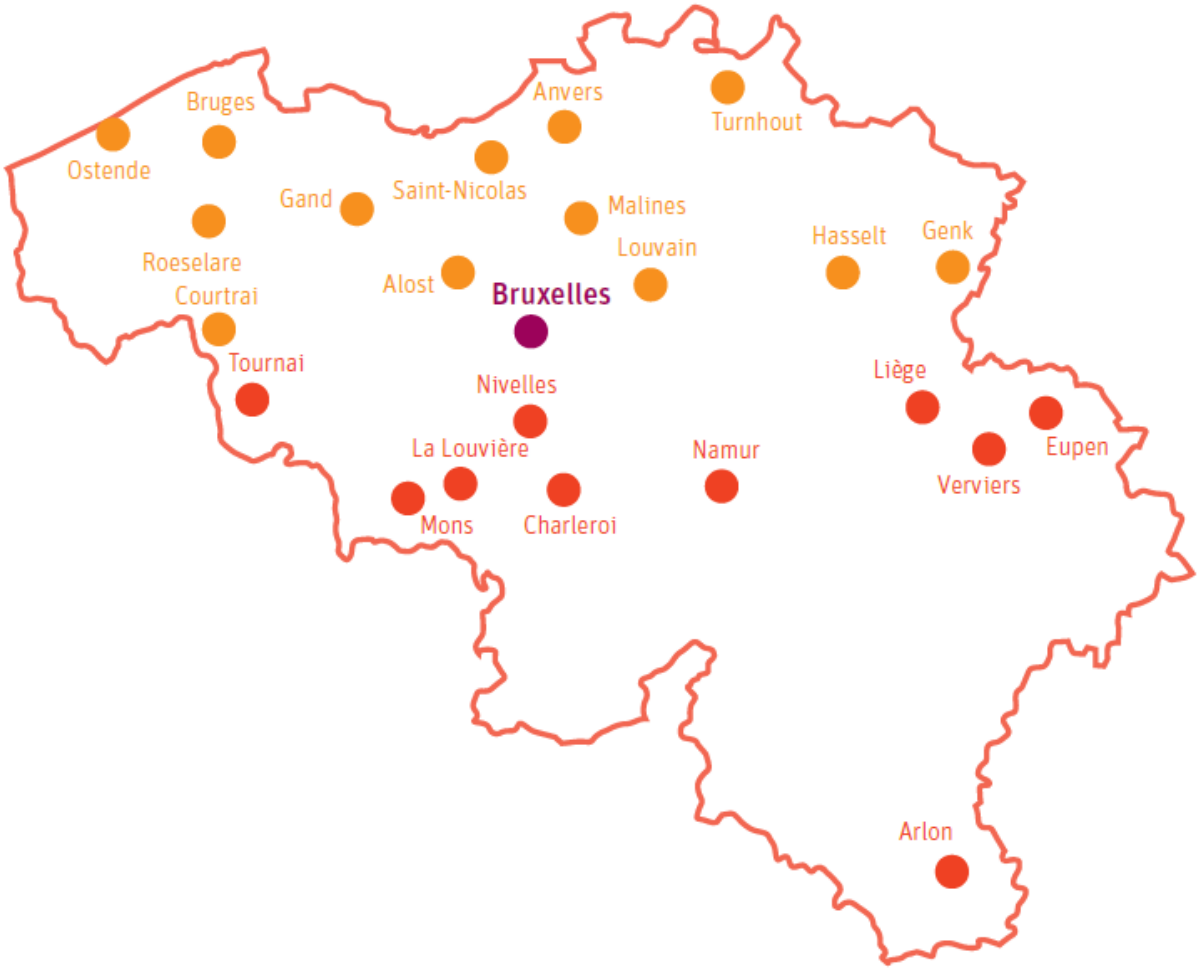
Meldingen en dossiers van discriminatie, racisme en haatmisdrijven opvolgen



Informatie geven, vorming & training
"Voorkomen is beter dan genezen"

Advies en aanbevelingen uitwerken, op vraag of op eigen initiatief

Unia Lokaal


Bruges
Anvers
Turnhout
Ostende
Gand
Saint-Nicolas
Malines
Hasselt
Genk
Roeselare
Louvain
Alost
Courtrai
Bruxelles
Tournai
Nivelles
Liège
La Louvière
Namur
Eupen
Verviers
Mons
Charleroi
Arlon

Wat is discriminatie?

Wat is discriminatie?

Wanneer iemand op basis van één van de **beschermde criteria**

ongunstiger wordt behandeld dan een ander persoon

in een **vergelijkbare situatie**

en wanneer hiervoor **geen rechtvaardiging** kan gegeven worden.

eDiv

Onlineopleiding discriminatie en diversiteit

3 luiken

- **E-learning modules**
  Antidiscriminatiewet toegankelijk maken voor bedrijven
- **Situatiedatabank**
  Diversiteitsbeleid concretiseren a.d.h.v. concrete situaties
- **Bibliotheek**
  Uitdieping juridische concepten

eDiv

Onlineopleiding over de antidiscriminatiewetgeving

NL FR

UITLOGGEN

WELKOM | MODULES | SITUATIES | BIBLIOTHEEK | TRAINING | OVER EDIV | CONTACT

MODULES

Ga op ontdekking doorheen de materie via oefeningen en feedback.
Klik hiervoor op de tab MODULES.
De site zal je vragen om je in te schrijven; dit is kosteloos.
Je doorloopt de modules best op een computer, aangezien je Flash nodig hebt.

MODULE WET

Nathan en Amina zijn twee hr-managers, die samen met jou de wet verkennen. Sofia is als juriste specialist in de materie.

SITUATIES

De situatiesdatabank bevat 150 voorbeeldsituaties met een juridisch antwoord en een advies aan de manager.

Je kunt ze vrij raadplegen.

In de situatiesdatabank kun je zoeken op beschermd criterium en/of op HR-proces. Als je niets selecteert, zie je alle situaties.

www.ediv.be

eDiv
Onlineopleiding over de antidiscriminatiewetgeving

NL FR

UITLOGGEN

WELKOM | MODULES | SITUATIES | BIBLIOTHEEK | TRAINING | OVER EDIV | CONTACT

MODULES

Ga op ontdekking doorheen de materie via oefeningen en feedback.
Klik hiervoor op de tab MODULES.
De site zal je vragen om je in te schrijven; dit is kosteloos.
Je doorloopt de modules best op een computer, aangezien je Flash nodig hebt.

INTRO
STAP 1
STAP 2
STAP 3
CERTIFICAAT

MODULE WET

Nathan en Amina zijn twee hr-managers, die samen met jou de wet verkennen. Sofia is als juriste specialist in de materie.

SITUATIES

De situatiesdatabank bevat 150 voorbeeldsituaties met een juridisch antwoord en een advies aan de manager.

Je kunt ze vrij raadplegen.

In de situatiesdatabank kun je zoeken op beschermd criterium en/of op HR-proces. Als je niets selecteert, zie je alle situaties.

OPDRACHT GEVEN OM TE DISCRIMINEREN?

erantwoordelijk voor een vereniging van straathoekwerkers. Opvoeders organiseren regelmatig uitstappen. n het statuut van bediende of vrijwilliger. Meestal zijn het jongeren die deelnemen. Onlangs hebben zich activiteit in het zwembad en voor een training "vrouwenvoetbal" groepjes meisjes aangemeld, maar zij eweigerd om deel te nemen aan de voorgestelde activiteiten omdat de sportmonitor een man was. Zij hij wordt vervangen door een monitrice. Je professionele en vrijwillige begeleiders zijn verbaasd en e erover aan. Je denkt eraan om het interimkantoor te vragen om een halftijdse functie exclusief open te or vrouwelijke kandidaten. Je vraagt je af of dit wettelijk is.

JURIDISCH ANTWOORD

De opdracht geven tot discriminatie slaat op alle pogingen om iemand anders ertoe aan te zetten om te discrimineren, in dit geval op grond van het geslacht. De persoon die de opdracht geeft, maakt zich dus schuldig aan discriminatie, voor zover de uitvoerder toegeeft aan de opdracht.De verboden g...

ADVIES AAN DE MANAGER

Als verantwoordelijke moet je kunnen omgaan met de negatieve vooroordelen van je publiek. Je bespreekt hun standpunten, je spitst je toe op de noden en je zoekt naar mogelijke oplossingen waarbij je binnen het wettelijke kader blijft. Je waakt over de waarden van je organisatie en het verdedigen ...

WELKOM
MODULES
SITUATIES
BIBLIOTHEEK
TRAININ
'ECHTE' BELG
ABSENTEÏSME
AIDS
NATIONALITEIT
POLITIEKE OVERTUIGING
SEKSUELE GEAARDHEID
SOCIALE OORSPRONG
SYNDICALE OVERTUIGING
TAAL
VERMOGEN
SELECTEER ALLE
REKRUTERING
SELECTIE
TEAM MANAGEMENT
VORMING
PROMOTIE
ONTSLAG
CRITERIA
HR-PROCES

Een korte inleiding tot de wetgeving

Toegelaten onderscheid of verboden discriminatie?

Stapsgewijze analyse

ONDERSCHEID

1. Beschermd criterium?

JA

2. Aangelegenheid waarop de wet van toepassing is?

JA

3. Verboden gedrag o.g.v. beschermd criterium?

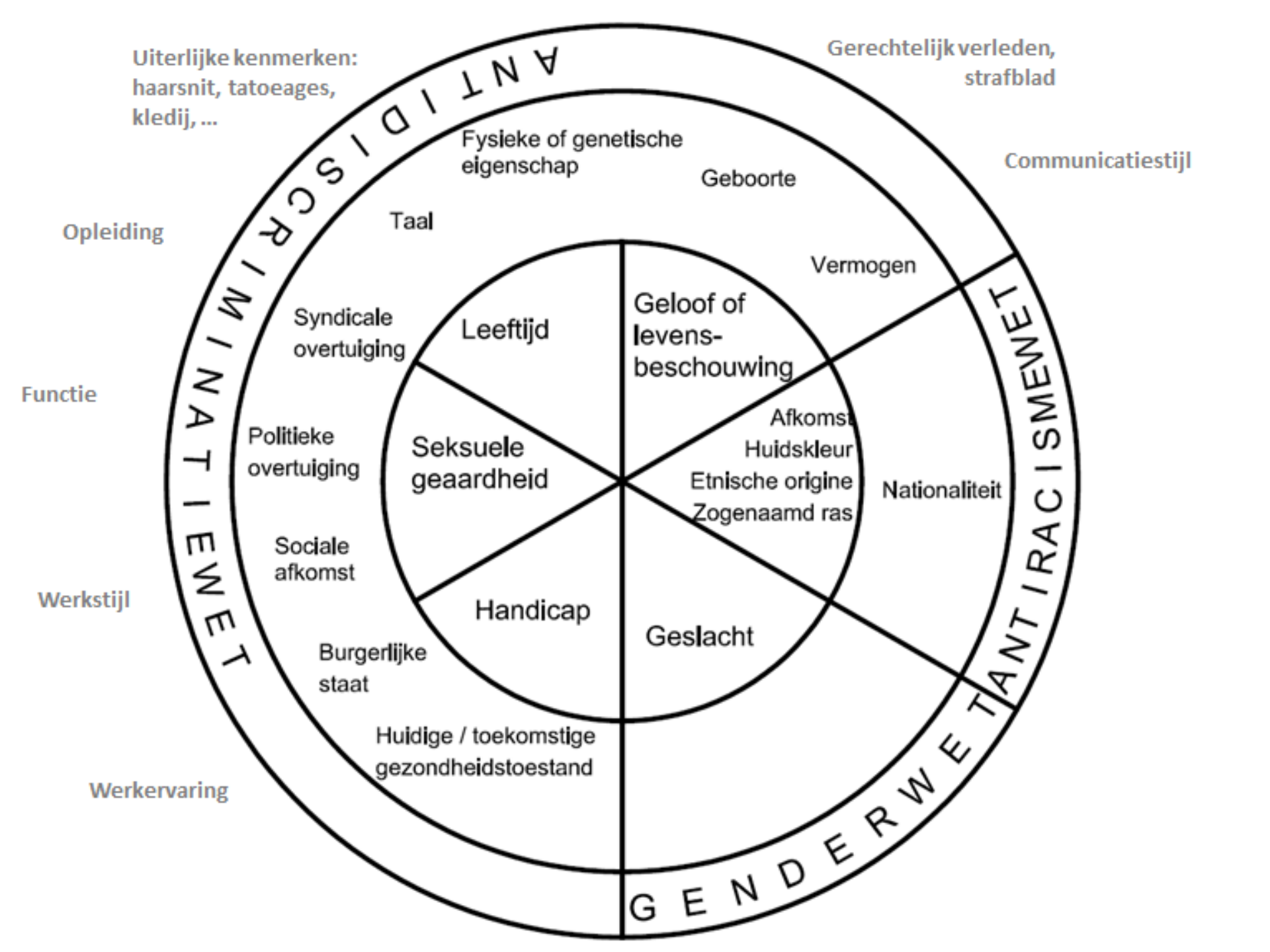
JA

4. Rechtvaardiging conform de wet?

NEEN

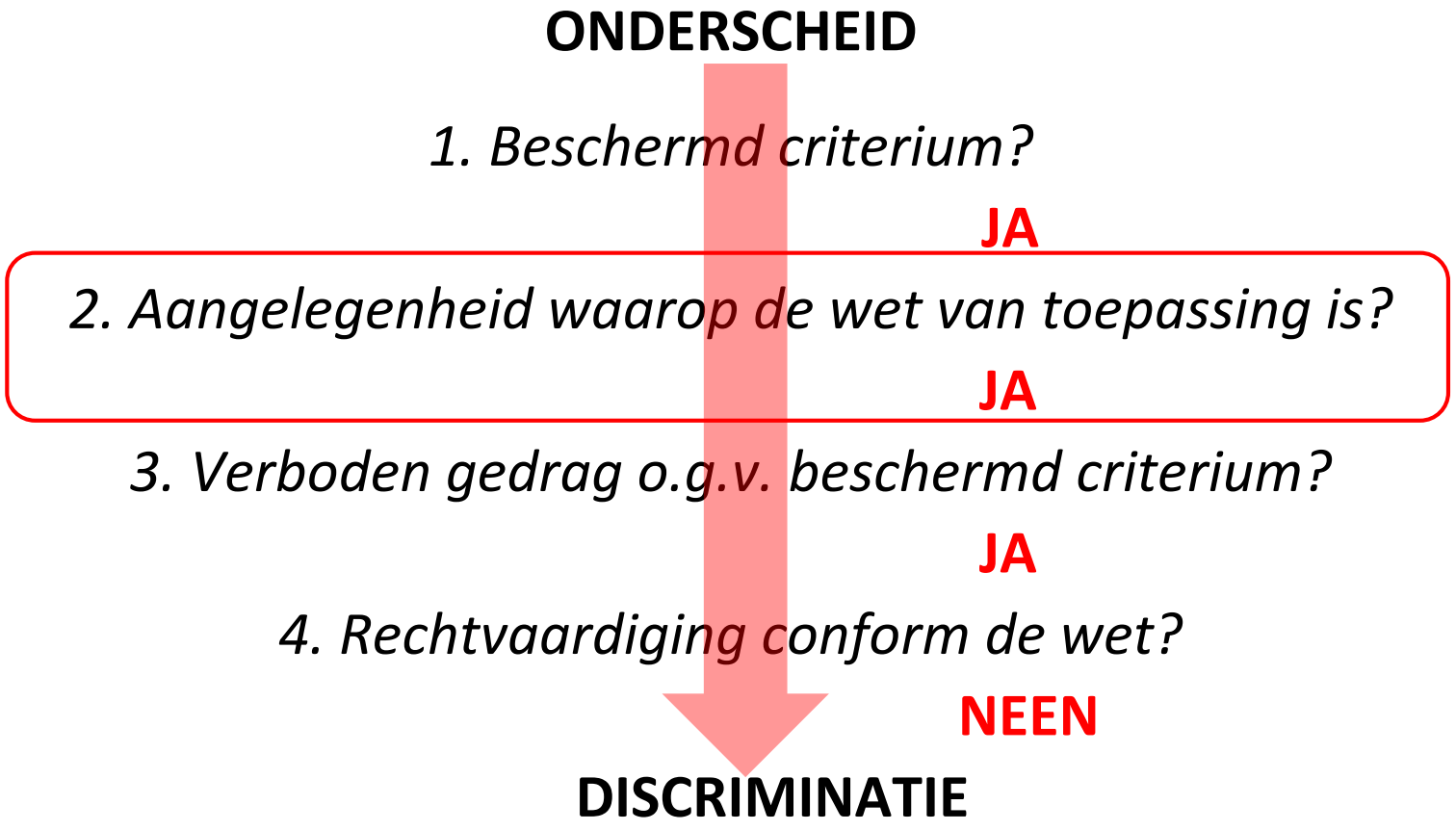
DISCRIMINATIE

Discriminatiecriteria: take a wild guess


Uiterlijke kenmerken: haarsnit, tatoeages, kledij, ...
Gerechtelijk verleden, strafblad
Communicatiestijl
Opleiding
Functie
Werkstijl
Werkervaring
ANTIDISCRIMINATIEWET
GENDERWET
TANTIRACISMEWET
Fysieke of genetische eigenschap
Geboorte
Taal
Vermogen
Syndicale overtuiging
Leeftijd
Geloof of levens-beschouwing
Politieke overtuiging
Seksuele geaardheid
Afkomst
Huidskleur
Etnische origine
Zogenaamd ras
Nationaliteit
Sociale afkomst
Handicap
Geslacht
Burgerlijke staat
Huidige / toekomstige gezondheidstoestand

Toegelaten onderscheid of verboden discriminatie?

Stapsgewijze analyse



Stap 2
Is de wet van toepassing?

- Publiek beschikbare goederen/diensten
- Arbeid
- Publiek toegankelijke activiteiten
- Vermelding in officieel stuk of PV
- Gezondheidszorg
- Onderwijs
- Internet
- …

Toegelaten onderscheid of verboden discriminatie?

Stapsgewijze analyse

Stap 3
De verboden gedragingen

a) Directe discriminatie

b) Indirecte discriminatie

c) Opdracht geven tot discriminatie

d) Intimidatie (pesterijen)

e) Weigering van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap

Verboden gedrag:
a) Directe discriminatie

Wanneer iemand, **op basis van een beschermd criterium**, anders wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie én wanneer er geen rechtvaardiging bestaat voor dit onderscheid.

*Voorbeeld: Een kinderdagverblijf weigert een competente kandidaat aan te nemen **omdat hij een homo is**.*

Verboden gedragingen
b) Indirecte discriminatie

Wanneer een **ogenschijnlijk neutrale bepaling**, maatstaf of handelwijze personen met een beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen én wanneer er geen rechtvaardiging bestaat voor dit onderscheid.

Voorbeeld: Voor de job van secretaresse eist de werkgever dat de moedertaal van de kandidaten het Nederlands is.

Verboden gedrag:
c) Opdracht geven tot discriminatie

Elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of één van hun leden te discrimineren op basis van een beschermd criterium.

Voorbeeld: Een klant vraagt aan een interimkantoor om geen medewerker met een vreemde origine te sturen.

Verboden gedragingen
d) Weigeren redelijke aanpassingen

Weigeren van passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is.

Voorbeeld: Een medewerker van de boekhouding van een groot bedrijf belandt na een verkeersongeval in een rolstoel. Hij wordt ontslagen omdat zijn bureau zich op de eerste verdieping van het gebouw bevindt en er geen lift is.

Verboden gedragingen
e) Intimidatie

Ongewenst gedrag dat verband houdt met een beschermd criterium 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.

Voorbeeld: Een medewerker van Congolese origine krijgt van de klant systematisch beledigingen over haar huidskleur en ze doen apengeluiden na wanneer ze langskomt.

Pesten op het werk

Buiten kader van het werk
→ Antidiscriminatiewetgeving

Binnen kader van het werk
→ Welzijnswet:

- Niet enkel de 19 beschermde criteria
- Ook contacten tussen collega's in de vrije tijd
- Verschillende procedures mogelijk (informeel → formeel)

Verboden gedragingen
f) Aanzetten tot haat of discriminatie

In het openbaar uitlatingen doen, die oproepen tot haat, geweld of discriminatie jegens (leden van) een gemeenschap waarmee de auteur de intentie heeft om verder te gaan dan louter te beschimpen.

Voorbeeld: Een werknemer stuurt een kettingmail met een duidelijk racistische boodschap door naar een aantal collega's.

Opgelet = Strafrecht

Verboden gedragingen
g) Discriminatie door overheidspersoneel

- Art. 23 ARW, art.23 ADW en art. 28 GENDW
- Dader = persoon belast met een deel van de openbare macht
- Discriminatie/ontzeggen van recht op vrijheid > willekeur
- Geen openbaarheidsvereiste

Opgelet = Strafrecht

Toegelaten onderscheid of verboden discriminatie?
Stapsgewijze analyse

De klant vraagt om ‘iemand te sturen die Nederlands spreekt’

	Arbeid		Buiten arbeid	
	Direct onderscheid	**Indirect onderscheid**	**Direct onderscheid**	**Indirect onderscheid**
Groep 1 geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst	Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste	- Legitiem doel - Passend en noodzakelijk middel	Geen rechtvaardiging mogelijk	- Legitiem doel - Passend en noodzakelijk middel
Groep 2 leeftijd, seksuele geaardheid, geloof, handicap			- Legitiem doel - Passend en noodzakelijk middel	
Groep 3 de rest	- Legitiem doel - Passend en noodzakelijk middel			
Alle criteria	Positieve actie en Wettelijke uitzondering			

BASISOPLEIDING

Welkom!

Klik op de hoofdstukken om ze op te starten. Enkel raadpleegbaar op pc. Op het einde kun je een certificaat afdrukken op jouw naam.

INTRODUCTIE (5')

WELKE ZIJN DE BESCHERMDE CRITERIA?

GESLACHT, ZOGENAAMD RAS, HUIDSKLEUR, LEEFTIJD, HANDICAP, SEKSUELE GEAARDHEID, OVERTUIGING...

STAP 1
20'

WELKE ZIJN DE VERBODEN GEDRAGINGEN?

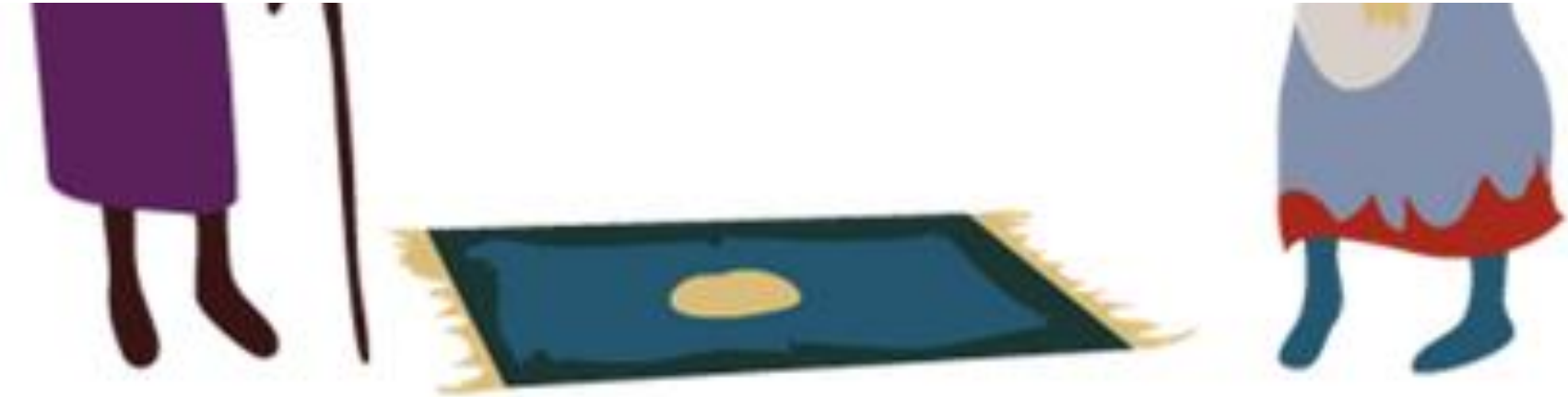
STAP 2
35'

WELKE ONDERSCHEIDEN ZIJN GERECHTVAARDIGD?

STAP 3
25'

oefeningen

Je bent verantwoordelijk voor een dienstenchequebedrijf. Je hebt een oudere dame als klant die enkel Nederlands spreekt. Ze wil niet langer werken met de huishoudhulp, die slechts over een basiskennis Nederlands beschikt. Ze vraagt je om ‘iemand van bij ons’ te sturen. Hoe ga je reageren?



Een van je medewerksters komt je melden dat ze niet langer wil gaan poetsen in een huis waar vier mannen samenwonen. Ze zegt dat homoseksualiteit niet in overeenstemming is met haar geloof en niet in hun aanwezigheid wil werken.

Een van je medewerkers van de kantine weigert om wijn te schenken op het eindejaarsfeestje omwille van zijn geloof. Hij weigert eveneens om de lege wijnflessen op te ruimen. Hoe reageer je?

Een nieuwe collega met Afrikaanse roots wordt door de ouderen in een dienstencentrum vaak ‘negerin’ genoemd. Sommige ouderen (klanten) behandelen hem misprijzend en wantrouwig en er worden ook soms racistische uitspraken tegen hem gedaan. Moet hier vanuit de organisatie op gereageerd worden?

Wat biedt eDiv nog meer?

- Dragen van religieuze symbolen
- Visies op neutraliteit
- Kledijvoorschriften
- Reageren op discriminerende vragen
- Clausule in klantencontracten
- Redelijke aanpassingen versus redelijke schikkingen
- Een geslaagd diversiteitsbeleid
- Duidelijke grenzen
- Opzegging arbeidscontract wegens discriminatie
- Selectie op basis van competenties
- …

Keep calm
&
eDiv

Interfederaal
Gelijkekansencentrum

www.unia.be

Annick Vermeersch

tel: 0475 783 970

annick.vermeersch@unia.be

Of voor meldingen :

groen nummer: 0800 12 800