

Decreet

houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

VERWIJZINGEN*

Zitting 2007-2008

<u>Stukken</u>	-	Ontwerp van decreet	:	1578 – Nr. 1
	-	Amendementen	:	1578 – Nr. 2
	-	Verslag over hoorzitting	:	1578 – Nr. 3
	-	Verslag	:	1578 – Nr. 4
	-	Reflectienota	:	1578 – Nr. 5
	-	Tekst aangenomen door de plenaire vergadering	:	1578 – Nr. 6

Handelingen - Bespreking en aanneming : Middagvergadering van 2 juli 2008.

* Bestemd voor het Belgisch Staatsblad.

Het VLAAMS PARLEMENT heeft aangenomen en
Wij, REGERING, bekrachtigen hetgeen volgt:

DECREET

**houdende een kader voor
het Vlaamse gelijkheids- en
gelijkebehandelingsbeleid**

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewest-
aangelegenheid.

Artikel 2

Dit decreet schept een kader voor het Vlaamse gelijk-
heidsbeleid. 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 richtlij-
nen 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 novem-
ber 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.

Artikel 4

Dit decreet geldt onverminderd de bescherming, en de uitoefening van de in de Grondwet en in de internationale verdragen en mensenrechtenconventies opgenomen fundamentele rechten en vrijheden.

HOOFDSTUK II

Doelstellingen

Artikel 5

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 6

§1. Het Vlaamse gelijkheidskansenbeleid 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 16, §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 gelijkheidskansenbeleid 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 gelijkheidsbeleid

AFDELING I

Uitgangspunten

Artikel 7

Het Vlaamse gelijkheidsbeleid in de zin van artikel 6, §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 gelijkheidsbeleid;
- 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 gelijkheidsbeleid

Artikel 8

De Vlaamse Regering stelt binnen negen maanden na haar aantreden de strategische en operationele doelstellingen vast, waarmee op elk beleidsdomein de doelstellingen van het gelijkheidsbeleid, zoals omschreven in artikel 6, §2, zullen worden ingevuld.

Artikel 9

Per beleidsdomein wordt minstens een strategische doelstelling geformuleerd die betrekking heeft op de voorwaarde, vermeld in artikel 6, §2, 1°.

Artikel 10

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 11

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 12

§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 6, §2;

- 2° het geïntegreerde actieplan, vermeld in artikel 10, 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 13

De Vlaamse Regering geeft opdracht aan alle Vlaamse ministeries, intern verzelfstandigde agent-schappen met rechtspersoonlijkheid, extern verzelf-standingde 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 6, §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 6, §2, aan dit beleid te laten participeren;

- 3° minstens een vertegenwoordiger voor te dragen om te zetelen in de commissie, vermeld in artikel 12.

Artikel 14

De Vlaamse Regering brengt tweejaarlijks verslag uit aan het Vlaams Parlement over het gevoerde gelijkheidskansenbeleid, zoals bepaald in artikel 6.

HOOFDSTUK IV

Het Vlaamse gelijkebehandelingsbeleid

AFDELING I

Vormen van discriminatie

Artikel 15

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 16

§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 passend en noodzakelijk 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 passend en noodzakelijk 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 17

§1. Er is sprake van intimidatie in geval van ongewenst gedrag dat verband houdt met een of meer van de kenmerken, vermeld in artikel 16, §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 18

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 16, §3.

Artikel 19

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 20

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.

Als iemand op grond van geloof of levensbeschouwing ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, in de domeinen als vermeld in het eerste lid, is er geen sprake van discriminatie in hoofde van publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, op voorwaarde dat het geloof of de levensbeschouwing vanwege de activiteiten die worden ontwikkeld in deze domeinen of de context waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde voorwaarde vormt gezien de grondslag van de organisatie.

Artikel 21

§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 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. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder een decreet ook een wet verstaan die een situatie, zoals bepaald in §1 tot en met §2, voorziet, in aanlegenheden die thans tot de bevoegdheid van de gewesten of gemeenschappen behoren.

AFDELING III

Bijzondere bepalingen

Artikel 22

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 23

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 20, punt 1° tot en met 3°, is er sprake van een discriminatie in de zin van artikel 16, §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 passend en noodzakelijk 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 24

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 20, 4°, 5°, 6° en 7°, is er sprake van directe discriminatie in de zin van artikel 16, §1.

Artikel 25

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 20, eerste lid, 1° tot en met 3°, is er sprake van directe discriminatie.

Onverminderd artikel 20, derde lid, geldt dat er geen sprake is van directe discriminatie als het kenmerk als bedoeld in het eerste lid 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 passend en noodzakelijk is.

Mits de bepalingen van dit decreet voor het overige worden geëerbiedigd, laat dit decreet het recht van publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, onverlet om van personen die voor hen werkzaam zijn een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.

AFDELING IV

Positieve actie

Artikel 26

Dit decreet belet niet dat om volledige gelijkheid te waarborgen, tijdelijk specifieke maatregelen wor-

den 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 passend en noodzakelijk zijn.

AFDELING V

Sancties en procedures

Artikel 27

§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 28

§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 20, 1° tot en met 3°, is de forfaitaire schadever-

goeding 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 brutobeloning. Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 20, 1° tot en met 3°, echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie, vastgesteld in artikel 27, 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 29

§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 40 en 41, 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 overtredding

§2. Op verzoek van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank de forfaitaire schadevergoeding, vermeld in artikel 28, §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 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 30

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan of de organen in de zin van artikel 40, of van een van de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 41, 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 31

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 16, §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 16, §3.

Artikel 32

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 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 33

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 29 werd gewezen.

Artikel 34

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

Artikel 35

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 36

§1. Als een persoon of een van de instellingen, organen of verenigingen, vermeld in artikelen 40 en 41,

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 bepaalde beschermde kenmerken, onder meer via verschillende, los van elkaar staande meldingen, die bij het orgaan of de organen in de zin van artikel 40, of bij een van de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 41, 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 37

§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 39 van dit decreet;
- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij een orgaan, in de zin van artikel 40 of artikel 43 van dit decreet of bij een organisatie, in de zin van artikel 41 van dit decreet;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een organisatie, in de zin van artikel 41 van dit decreet of door een orgaan, in de zin van artikel 40 of artikel 43 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 41 van dit decreet of door een orgaan, in de zin van artikel 40 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 41 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 28, §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 41, 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 38

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 37.

Artikel 39

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 40

§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 ontvanke-lijk 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 41

§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 20, punt 1° tot en met 3°, en in alle geschillen met betrekking tot arbeidsgerelateerde aspecten van artikel 20, 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 42

§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 43

§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 V

Slotbepalingen

Artikel 44

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 gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid.”.

Artikel 45

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 gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid.”.

Artikel 46

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 30 van het decreet van [...] houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid.”.

Artikel 47

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 30 van het decreet van [...] houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.”.

Artikel 48

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 30 van het decreet van [...] houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.”.

Artikel 49

De Vlaamse Regering legt tweejaarlijks een evaluatierapport voor aan het Vlaams Parlement over de toepassing van hoofdstuk IV.

Artikel 50

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.

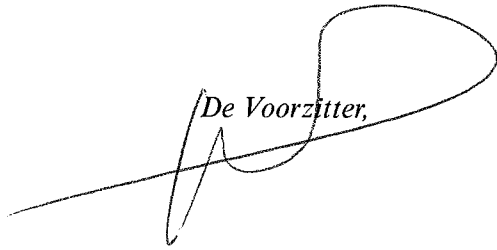
Artikel 51

Artikel 6, §2, 3°, 5°, 6° en 7°, artikel 40, artikel 42 en artikel 43 treden in werking op een door de Vlaamse Regering te bepalen datum.

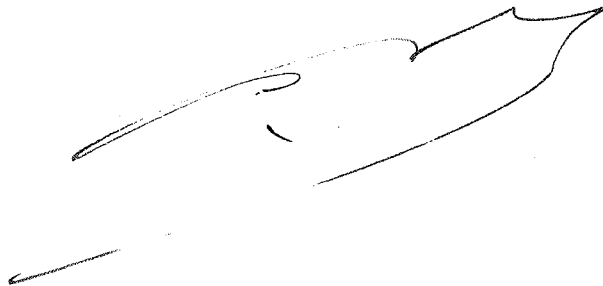
AANGENOMEN DOOR HET VLAAMS PARLEMENT,

Brussel, 2 juli 2008.

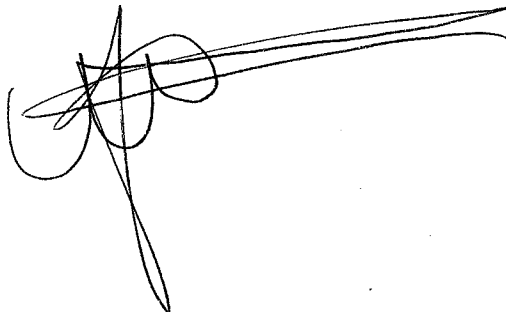
De Voorzitter,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the left.

De Secretarissen,

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping loop and a long horizontal stroke extending to the left.

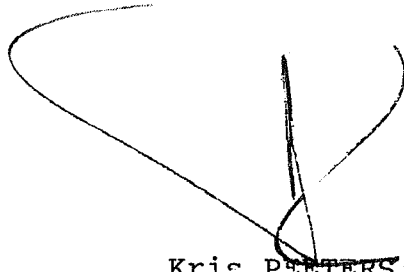
De Griffier,

A handwritten signature in black ink, with a complex, multi-looped structure and a long horizontal stroke extending to the right.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het
Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

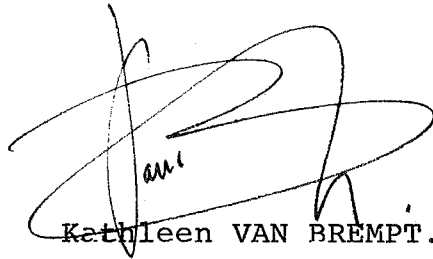
Brussel, 10 juli 2008.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical stroke.

Kris PEETERS:

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

A large, stylized handwritten signature in black ink, featuring a prominent loop and a vertical stroke. The name 'Kathleen' is faintly visible within the signature.

Kathleen VAN BREMPT.