

WETGEVING GELIJKE KANSEN V/M

Overzicht van wetgeving inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen



Projectleiding : Prof. dr. Patrick HUMBLET (UGent) i.s.m. Patrick VERRAES (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen)

Update : 30 juni 2008

Inhoudsopgave

Woord Vooraf	7
Analytische verwijzingstabel.....	9
Chronologische lijst Wetteksten	15
Wetteksten	21
I. Internationale regelgeving	
1. Verenigde naties.....	23
2. Internationale arbeidsorganisatie	47
3. Raad van Europa	65
4. Europese Unie	81
II. Belgische wetgeving	
1. Federaal	181
2. Regionaal	
- Vlaanderen	539
- Brussel.....	551
- Wallonië.....	569
- Duitstalige Gemeenschap	605
E-bronnen	625

Woord Vooraf

De e-Codex Gelijkheid V/M is een chronologisch geordend geheel van verdragen en wetteksten m.b.t. thema's waarvoor het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen bevoegd is.

Dit elektronisch wetboek is gegroeid uit de “Wetswijzer Gelijke Kansen” waarvan een eerste papieren exemplaar reeds in 1999 verscheen en een aantal malen werd geüpdatet. Deze versie verschilt evenwel fundamenteel van de vorige.

Om de regelgeving te consulteren kan de lezer zowel gebruik maken van een chronologische als van een analytische tabel.

In de *chronologische lijst* (p. 15-21) wordt een onderscheid gemaakt tussen het internationale niveau en het nationale. Binnen de niveaus werden de teksten per datum gerangschikt. Dit document werd afgesloten op 30 juni 2008. Om te controleren of de regelgeving ondertussen werd gewijzigd, verwijzen we naar de website Belgielex (<http://www.belgielex.be>). Het volstaat om de datum van afkondiging in te tikken om de meest recente versie te kunnen bekijken. De wetgeving m.b.t. problematiek van de gelijkheid M/V is evenwel vrij stabiel zodat de kans op wijzigingen gering is.

Daarnaast werd een *analytische tabel* (p.9-15) opgenomen. Hierin worden aan de hand van een aantal trefwoorden de teksten gerangschikt. De oefening is vrij algemeen en beperkt zich in de regel tot het trefwoord dat het nauwst aansluit bij de essentie van het verdrag, de wet, het decreet, enz. Zo werd bv. de Wet Gelijkheid Man-Vrouw (2007) gerangschikt onder het lemma “Discriminatie(verbod)”. Deze wet omvat uiteraard méér (bv. bepalingen i.v.m. positieve actie, bewijslast, enz.). De lezer die volledigheid wenst, kan best gebruik maken van de “zoek”-functie in dit document.

Achteraan vindt men een lijst met e-adressen (p. 625-627).

Dit wetboek richt zich tot een breed publiek zodat wij ons hebben beperkt tot vrij algemene teksten. Wie zijn gading niet zou vinden of suggesties heeft ter verbetering, kan contact zoeken met het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen (www.iefh.fgov.be).

Analytische verwijzingstabel

In deze tabel worden aan de hand van een aantal trefwoorden de teksten gerangschikt. De oefening is vrij algemeen en beperkt zich in de regel tot het trefwoord dat het nauwst aansluit bij de essentie van het verdrag, de wet, het decreet, ezn. Zo werd bv. de Wet Gelijkheid Man-Vrouw (2007) gerangschikt onder het lemma “Discriminatie(verbod)”. Deze wetgeving omvat uiteraard méér (bv. bepalingen i.v.m. positieve actie, bewijslast, enz.).

De lezer die op zoek is naar een specifiek trefwoord en volledigheid wenst, kan best gebruik maken van de “zoek”-functie.

1. Arbeid en gezin (combinatie)

1.1. Algemeen

- Verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers : werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981 59
- Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, art. 27 73
- Koninklijk Besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, art. 2 355
- Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector 389

1.2. Deeltijds arbeid

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 11*bis* en 16 217
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 van de Nationale Arbeidsraad betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid 243
- Programmawet van 22 december 1989
- Koninklijk Besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten 301

1.3. Verloven

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 30*bis* 217
- Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen 257
- Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen .. 301
- Koninklijk Besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder 315
- Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof 121
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een recht op ouderschapsverlof 345
- Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan 351
- Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, artikel 34-40, 116-143 357
- Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven 395
- Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking 407

•	Collectieve arbeidsovereenkomst 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking	417
2.	Beroepsopleiding	
•	Koninklijk Besluit van 16 oktober 1981 tot bepaling van wat, met het oog op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, moet worden verstaan onder de beroepskeuze-voorlichting en beroepsopleiding bedoeld in artikel 124 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering	247
•	Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 29 oktober 1982 tot bepaling van de beroepsoriëntering en vorming voor de toepassing van artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische wederoriëntering.....	571
•	Koninklijk Besluit van 29 juni 1983 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot de beroepsopleiding verstrekt in de onderwijsinstellingen, vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 124 en 125 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.....	249
•	Decreet van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding (vertaling)	563
3.	Beschermende bepalingen	
3.1.	Zwangerschap, moederschap en lactatie (met inbegrip van de uitkeringen)	
•	Verdrag nr. 102 betreffende de minimumnormen der sociale zekerheid, aangenomen door de Conferentie in haar vijf en dertigste zitting, te Genève, 28 juni 1952, art. 10 §2.	53
•	Arbeidswet van 16 maart 1971, artikels 39 tot en met 44.....	197
•	Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 36	217
•	Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties	277
•	Verdrag nr. 171 van 26 juni 1990 betreffende de nachtarbeid.....	63
•	Richtlijn 92/85/EG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)	111
•	Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.....	311
•	Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming	319
•	Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, art. 8.....	73
•	Koninklijk Besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.....	329
•	Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, artikel 24 tot en met 33.....	357
•	Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, artikel 18	389
•	Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes	401
•	Koninklijk besluit van 17 september 2005 tot vaststelling van de voorwaarden van de tegemoetkoming van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen in de tabaksontwenning bij zwangere vrouwen en hun partner.....	455
3.2.	Andere	
•	Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (A.R.A.B.) - 11 februari 1946.....	183
•	Koninklijk Besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid	193
•	Arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 8 en 10	197
4.	Bewijslast	

• Richtlijn 97/80 van de Raad van 15 december 1997 betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht.....	127
5. Instituten, commissies, organen bevoegd voor gelijkheid M/V	
• Koninklijk Besluit van 17 februari 1981 genomen ter uitvoering van artikel 135 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering	241
• Koninklijk Besluit van 2 maart 1984 tot oprichting van de Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten.....	253
• Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	437
• Koninklijk besluit van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	441
• Koninklijk besluit van 4 april 2003 houdende de reorganisatie van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.....	447
• Besluit van de Waalse Regering van 10 juli 2003 tot oprichting van een Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen	583
• Koninklijk besluit van 18 november 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	459
• Verordening 1922/2006/EG van het Europees Parlement en de Raad van 20 december 2006 tot oprichting van een Europees Instituut voor gendergelijkheid.....	167
6. Discriminatie(verbod)	
• Verdrag nr. 111 van 25 juni 1958 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening	55
• Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen - New York, 18 december 1979	31
• Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.....	479
• Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.....	497
7. Evenwichtige vertegenwoordiging V/M	
• Wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid	279
• De gecoördineerde Grondwet van België - 17 februari 1994, artikel 11bis	303
• Wet van 24 mei 1994 ter bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen.....	305
• Ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen.....	553
• Koninklijk besluit van 17 februari 2000 houdende uitvoering van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.....	387
• Wet van 17 juni 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement.....	435
• Decreet van de Franse Gemeenschap van 17 juli 2002 tot bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de adviesorganen	577
• Wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten van de kandidaturen voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap.....	607
• Wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de regering van de Duitstalige Gemeenschap	609
• Bijzondere wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering, de Waalse Regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en onder de Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.....	453
• Decreet van het Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen	579
• Decreet van het Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen voor de aangelegenheden waarin het Gewest de bevoegdheden van de Franse Gemeenschap uitoefent	581

•	Besluit van de Waalse Regering van 10 juli 2003 tot oprichting van een Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen	583
•	Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 3 mei 2004 tot bevordering van de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen (vertaling)	611
•	Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt (vertaling).....	613
•	Decreet Vlaamse Raad 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid	547
8.	Gelijkheid (algemeen)	
•	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948	25
•	Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Burgerrechten en Politieke Rechten	27
•	Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (art. 2).....	29
•	Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden - 4 november 1950	67
•	De gecoördineerde Grondwet van België - 17 februari 1994, artikel 10 en 11	303
•	Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, art. 36.....	73
9.	Gelijke behandeling	
•	Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschappen - Rome, 25 maart 1957, art. 137.....	83
•	Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten, art. 7 c.	29
•	Richtlijn 76/207/EG van de Raad van 9 februari 1976 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.....	89
•	Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.....	223
•	Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid	377
•	Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep	131
•	Decreet van de Franse Gemeenschap van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling	585
•	Decreet van het Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding.....	589
•	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	141
•	Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)	151
•	Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie nieuw.....	535
10.	Gelijke beloning	
•	Verdrag nr. 100 van 29 juni 1951 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde.....	49
•	Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschappen - Rome, 25 maart 1957, art. 141.....	83
•	Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.....	185
•	Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (Art. 7 a.)	29
•	Richtlijn 75/117/EG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers	85
•	Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers	211

•	Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, art. 4.....	73
•	Koninklijk Besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, artikel 2.....	355
11.	Grensoverschrijdend gedrag	
•	Koninklijk Besluit van 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut.....	317
•	Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, artikel 32bis-32octiedecies	335
•	Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 26 juli 2000 ter bescherming van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut tegen ongewenst seksueel of psychologisch gedrag op het werk	573
•	Besluit 2002/838 <i>bis</i> van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 27 mei 2004 betreffende de bescherming van het onderwijzend en gelijkgesteld personeel en het personeel van de psycho-medisch-sociale centra tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	555
•	Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 april 2006 ter bescherming van de personeelsleden van het ministerie en van sommige openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	559
•	Koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	521
12.	Onderwijs	
•	Koninklijk Besluit van 15 februari 1980 houdende oprichting van een Onderwijs-commissie voor het waarborgen van een gelijkwaardige rol van mannen en vrouwen in de samenleving	237
13.	Positieve actie/Gelijke Kansen	
•	Koninklijk Besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector	265
•	Koninklijk Besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten.....	273
•	Koninklijk Besluit van 18 september 1992 tot afwijking, wat betreft de positieve acties voor vrouwen, van de voorwaarden vastgesteld door het koninklijk besluit van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen	299
•	Omzendbrief van 20 april 1999 betreffende het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten. - Code van goede praktijk inzake positieve acties.....	373
•	Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 18 april 2002 tot instelling van een Coördinatie voor Gelijke Kansen, gemeenschappelijk aan het Ministerie van de Franse Gemeenschap en aan de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschap (vertaling)....	575
•	Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie	541
14.	Sociale zekerheid	
•	Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders	195
•	Koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten.....	205
•	Richtlijn 79/9/EG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid	95
•	Richtlijn 86/378/EG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.....	99
15.	Werving en selectie	

•	Koninklijk Besluit van 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit.....	235
•	Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de werving en selectie van werknemers.....	251
16.	Zelfstandigen	
•	Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (Art. 10 2.).....	29
•	Koninklijk besluit nr 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.....	187
•	Richtlijn 86/613/EG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap.....	107
17.	Arbeidsvoorwaarden	
•	Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (Art. 7 b. en c.).....	29
18.	Klachtenprocedures/rapporteringsverplichting	
•	Facultatief protocol behorende bij het Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Burgerrechten en Politieke Rechten.....	27
•	Aanvullend Protocol van 9 november 1995 bij het Europees Sociaal Handvest tot invoering van een systeem voor collectieve klachten.....	69
•	Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, gedaan te New York op 6 oktober 1999.....	41
•	Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehadt en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen.....	473
19.	Transseksualiteit	
•	Wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit.....	515
20.	Varia	
•	Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 20 april 2006 betreffende het opstellen, door de Regering, van een jaarlijks evaluatieverslag over haar beleid inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen.....	557
•	Decreet van het Waalse Gewest van 22 maart 2007 houdende goedkeuring, wat betreft de materies waarvan de uitoefening aan de Franse Gemeenschap is overgedragen, van het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (vertaling).....	595
•	Decreet van het Waalse Gewest van 22 maart 2007 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (vertaling).....	601
•	Decreet van de Franse Gemeenschap van 30 maart 2007 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest betreffende het administratief en financieel beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen (vertaling).....	603
•	Wet van 27 april 2007 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	477

Chronologische lijst

I. INTERNATIONALE REGELGEVING	21
1. Verenigde Naties.....	23
Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948.....	25
Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Burgerrechten en Politieke Rechten.....	27
Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten.....	29
Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 18 december 1979	31
Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, gedaan te New York op 6 oktober 1999.....	41
2. Internationale arbeidsorganisatie.....	47
IAO-Verdrag nr. 100 van 29 juni 1951 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde	49
IAO-Verdrag nr. 102 van 28 juni 1958 betreffende de minimumnormen der sociale zekerheid.....	53
IAO-Verdrag nr. 111 van 25 juni 1958 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening.....	55
IAO-Verdrag nr. 156 van 23 juni 1981 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers : werknemers met gezinsverantwoordelijkheid	59
IAO-Verdrag nr. 171 van 26 juni 1990 betreffende de nachtarbeid.....	63
3. Raad van Europa.....	65
Verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden	67
Aanvullend Protocol van 9 november 1995 bij het Europees Sociaal Handvest tot invoering van een systeem voor collectieve klachten.....	69
Het Herzene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996.....	73
4. Europese Unie.....	81
Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschappen, Rome, 25 maart 1957.....	83
Richtlijn Raad E.G. nr.75/117 van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.....	85
Richtlijn Raad E.G. nr. 76/207 van 9 februari 1976 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	89
Richtlijn Raad E.G. nr. 79/9 van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoer-legging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid.....	95

Richtlijn Raad E.G. nr. 86/378 van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid	99
Richtlijn Raad E.G. nr. 86/613 van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap	107
Richtlijn Raad E.G. nr. 92/85 van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG).....	111
Richtlijn Raad E.G. nr. 96/34 van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof	121
Richtlijn Raad E.G. nr. 97/80 van 15 december 1997 betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht.....	127
Richtlijn Raad E.G. nr. 2000/78 van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.....	131
Richtlijn Raad E.G. nr. 2004/113 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	141
Richtlijn Europees Parlement en Raad E.G. nr. 2006/54 van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).....	151
Verordening Europees Parlement en Raad E.G. nr. 1922/2006 van 20 december 2006 tot oprichting van een Europees Instituut voor gendergelijkheid.....	167
II. BELGISCHE WETGEVING.....	179
1. Federaal.....	181
Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (A.R.A.B.) van 11 februari 1946	183
Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers	185
Koninklijk besluit nr 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.....	187
Koninklijk besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid	193
Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders	195
Arbeidswet van 16 maart 1971.....	197
Koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten	205
Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers	211
Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.....	217
<i>Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.....</i>	<i>223</i>
Koninklijk besluit van 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit.....	235
Koninklijk besluit van 15 februari 1980 houdende oprichting van een Onderwijs-commissie voor het waarborgen van een gelijkwaardige rol van mannen en vrouwen in de samenleving.....	237
Koninklijk besluit van 17 februari 1981 genomen ter uitvoering van artikel 135 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering	241

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 van de Nationale Arbeidsraad betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid	243
Koninklijk besluit van 16 oktober 1981 tot bepaling van wat, met het oog op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, moet worden verstaan onder de beroepskeuze-voorlichting en beroepsopleiding bedoeld in artikel 124 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.....	247
Koninklijk besluit van 29 juni 1983 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot de beroepsopleiding verstrekt in de onderwijsinstellingen, vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 124 en 125 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.....	249
Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de werving en selectie van werknemers	251
Koninklijk besluit van 2 maart 1984 tot oprichting van de Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten.....	253
Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen	257
Koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector	265
Programmawet van 22 december 1989	267
Koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten	273
Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties	277
Wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid	279
Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.....	283
Koninklijk besluit van 18 september 1992 tot afwijking, wat betreft de positieve acties voor vrouwen, van de voorwaarden vastgesteld door het koninklijk besluit van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen	299
Koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	301
De gecoördineerde Grondwet van België, 17 februari 1994	303
Wet van 24 mei 1994 ter bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen	305
Wet gecoördineerd op 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.....	311
Koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder	315
Koninklijk besluit van 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut.....	317
Koninklijk besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming.....	319
Koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994	329
Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.....	335
Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.....	345

Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.....	351
Koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid.....	355
Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen	357
Omzendbrief van 20 april 1999 betreffende het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten. - Code van goede praktijk inzake positieve acties	373
<i>Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.....</i>	<i>377</i>
Koninklijk besluit van 17 februari 2000 houdende uitvoering van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.....	387
Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector	389
Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven	395
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.....	401
Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.....	407
Collectieve arbeidsovereenkomst 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.....	417
Wet van 17 juni 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement.....	435
Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	437
Koninklijk besluit van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	441
Koninklijk besluit van 4 april 2003 houdende de reorganisatie van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.....	447
Bijzondere Wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering, de Waalse Regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en onder de Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	453
Koninklijk besluit van 17 september 2005 tot vaststelling van de voorwaarden van de tegemoetkoming van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen in de tabaksontwenning bij zwangere vrouwen en hun partner	455
Koninklijk besluit van 18 november 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	459
Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen.....	473
Wet van 27 april 2007 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	477
Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen	479
Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie	497

Wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit	515
Koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	521
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.....	535
2. Regionaal.....	537
1. Vlaanderen	539
Besluit Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie	541
Decreet Vlaamse Raad van 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid.....	547
2. Brussel.....	551
Ordonnantie Brusselse Hoofdstedelijk Gewest van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen	553
Besluit 2002/838 <i>bis</i> van 27 mei 2004 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de bescherming van het onderwijzend en gelijkgesteld personeel en het personeel van de psycho-medisch-sociale centra tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	555
Ordonnantie Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 20 april 2006 betreffende het opstellen, door de Regering, van een jaarlijks evaluatieverslag over haar beleid inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen.....	557
Besluit Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 april 2006 ter bescherming van de personeelsleden van het ministerie en van sommige openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	559
Decreet Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding (vertaling)	563
3. Wallonië	569
Besluit Executieve Franse Gemeenschap van 29 oktober 1982 tot bepaling van de beroepsoriëntering en vorming voor de toepassing van artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische wederoriëntering.....	571
Besluit Regering van de Franse Gemeenschap van 26 juli 2000 ter bescherming van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut tegen ongewenst seksueel of psychologisch gedrag op het werk.....	573
Besluit Regering van de Franse Gemeenschap van 18 april 2002 tot instelling van een Coördinatie voor Gelijke Kansen, gemeenschappelijk aan het Ministerie van de Franse Gemeenschap en aan de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschap (vertaling).....	575
Decreet Franse Gemeenschap van 17 juli 2002 tot bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de adviesorganen	577
Decreet Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen	579
Decreet Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen voor de aangelegenheden waarin het Gewest de bevoegdheden van de Franse Gemeenschap uitoefent.....	581
Besluit Waalse Regering van 10 juli 2003 tot oprichting van een Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen	583

Decreet Franse Gemeenschap van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling	585
Decreet Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding	589
Samenwerkingsakkoord het Waals Gewest van 23 januari 2007 tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals kGewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	595
Decreet Waalse Gewest van 22 maart 2007 houdende goedkeuring, wat betreft de materies waarvan de uitoefening aan de Franse Gemeenschap is overgedragen, van het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (vertaling).....	599
Decreet Waalse Gewest van 22 maart 2007 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (vertaling)	601
Decreet Franse Gemeenschap van 30 maart 2007 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest betreffende het administratief en financieel beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen (vertaling)....	603
4. Duitstalige Gemeenschap	605
Wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten van de kandidaturen voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap.....	607
Wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de regering van de Duitstalige Gemeenschap.....	609
Decreet Duitstalige Gemeenschap van 3 mei 2004 tot bevordering van de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen (vertaling)	611
Decreet Duitstalige Gemeenschap van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt (vertaling)	613

Wetteksten

I. INTERNATIONALE REGELGEVING

1. Verenigde Naties
2. Internationale arbeidsorganisatie
3. Raad van Europa
4. Europese Unie

1. Verenigde Naties

Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948

(BS 31 maart 1949)

Artikel 1

Alle menselijke wezens worden vrij en gelijk in waardigheid en in rechten geboren. Zij zijn begaafd met rede en geweten en moeten elkaar bejegenen in een geest van broederlijkheid.

Artikel 2

Een ieder mag zich beroepen op al de rechten en al de vrijheden die in deze Verklaring worden afgekondigd, zonder enig onderscheid, met name van ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of elke ander opinie, nationale of sociale afkomst, fortuin, geboorte of elk andere toestand.

Bovendien zal geen onderscheid gemaakt worden dat berust op het politiek, administratief of internationaal statuut van het land of van het gebied waarvan een persoon onderhorige is, hetzij dit land of gebied onafhankelijk ofwel onder trustschap, niet-zelfbesturend of aan enige beperking van soevereiniteit onderworpen is.

Artikel 16

1. Op huwbare leeftijd, hebben man en vrouw, zonder enige beperking wat ras, nationaliteit of godsdienst betreft, het recht te huwen en een gezin te stichten. Zij hebben gelijke rechten ten opzichte van het huwelijk, tijdens het huwelijk en bij de ontbinding daarvan.
2. Het huwelijk kan slechts gesloten worden met de vrije en volledige toestemming der aanstaande echtgenoten.
3. Het gezin is het natuurlijk en fundamenteel bestanddeel van de maatschappij en heeft recht op bescherming vanwege de maatschappij en vanwege de Staat.

Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Burgerrechten en Politieke Rechten

Goedgekeurd door Wet 15 mei 1981 (BS 6 juli 1983).

Artikel 3

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag verbinden zich het gelijke recht van mannen en vrouwen op het genot van alle in dit Verdrag genoemde burgerrechten en politieke rechten te verzekeren.

Artikel 26

Allen zijn gelijk voor de wet en hebben zonder discriminatie aanspraak op gelijke bescherming door de wet. In dit verband verbiedt de wet discriminatie van welke aard ook en garandeert eenieder gelijke en doelmatige bescherming tegen discriminatie op welke grond ook, zoals ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte of andere status.

Facultatief Protocol van 19 december 1966 behorende bij het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten

Goedgekeurd door Wet 16 maart 1994 (BS 23 juni 1994)

De Staten die partij zijn bij het Protocol,

Overwegende dat, teneinde de doelstellingen van het Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (hierna te noemen het Verdrag) en de uitvoering van de bepalingen daarvan verder te verwezenlijken, het gewenst zou zijn het comité voor de rechten van de mens, zoals deze in deel IV van het Verdrag is ingesteld (hierna te noemen het Comité) in de gelegenheid te stellen, kennisgevingen van individuele personen die beweren het slachtoffer te zijn van schending van enig in dit Verdrag genoemd recht, in ontvangst te nemen en te behandelen,

Zijn overeengekomen als volgt:

Artikel 1

Een Staat die partij is bij het Verdrag en die partij wordt bij dit Protocol erkent de bevoegdheid van het Comité kennisgevingen van individuele personen die onder zijn rechtsmacht vallen en die beweren het slachtoffer te zijn van schending door die Staat, die partij is, van enig in dat Verdrag genoemd recht, in ontvangst te nemen en te behandelen. Het Comité neemt geen kennisgeving in ontvangst indien deze betrekking heeft op een Staat die partij is bij dit Verdrag doch niet tevens partij is bij dit Protocol.

Artikel 2

Met inachtneming van de bepalingen van artikel 1 kunnen individuele personen die beweren dat enig in het Verdrag genoemd hun toekomend recht geschonden is en die alle hun ter beschikking staande nationale rechtsmiddelen hebben uitgeput, het Comité een schriftelijke kennisgeving ter behandeling doen toekomen.

Artikel 3

Het Comité verklaart elke krachtens dit Protocol toegezonden kennisgeving die anoniem is of welke inzending het beschouwt als misbruik van het recht zodanige kennisgevingen in te zenden of die het in strijd acht met de bepalingen van het Verdrag niet ontvankelijk.

Artikel 4

1. Met inachtneming van de bepalingen van artikel 3, brengt het Comité alle hem krachtens het bepaalde in dit Protocol toegezonden kennisgevingen onder de aandacht van de Staat die partij is bij dit Protocol, waarvan wordt beweerd dat hij enige bepaling van het Verdrag overtreedt.
2. Binnen zes maanden doet de ontvangende Staat het Comité schriftelijke uiteenzettingen of verklaringen toekomen waarin de zaak en het rechtsmiddel dat eventueel door die Staat is toegepast nader worden toegelicht.

Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten

Goedgekeurd door Wet 15 mei 1981 (*BS* 6 juli 1983), Decreet Vlaamse Raad 8 juni 1982 (*BS* 15 oktober 1982) en door Decreet Franse Gemeenschapsraad 25 januari 1983 (*BS* 26 februari 1983).

Artikel 2

(...)

2. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag verbinden zich te waarborgen dat de in dit verdrag opgesomde rechten zullen worden uitgeoefend zonder discriminatie van welke aard ook, wat betreft ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte of andere status.

(...)

Artikel 7

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag erkennen het recht van ieder op billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden, die in het bijzonder het volgende waarborgen:

- a) een beloning die alle werknemers als minimum het volgende verschaft:
 - een billijk loon en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde zonder onderscheid van welke aard ook; in het bijzonder dienen aan vrouwen arbeidsvoorwaarden te worden gewaarborgd die niet onderdoen voor die welke op mannen van toepassing zijn, met gelijke beloning voor gelijk werk;
 - een behoorlijk levenspeil voor henzelf en hun gezin overeenkomstig de bepalingen van dit Verdrag;
- b) veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden;
- c) gelijke kansen voor eenieder op bevordering in zijn werk naar een passende hogere positie, waarbij geen andere overtuigingen mogen gelden dan die van anciënniteit en bekwaamheid;
- d) rustpauzen, vrije tijd en een redelijke duur van de werktijd en periodieke vakanties met behoud van loon, alsmede behoud van loon op algemeen erkende feestdagen.

Artikel 10

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag erkennen het volgende:

(...)

2. Aan moeders dient bijzondere bescherming te worden verleend gedurende een redelijke periode voor en na de geboorte van hun kind. Gedurende deze periode dient aan werkende moeders verlof met behoud van loon of verlof gekoppeld aan toereikende uitkeringen krachtens de sociale zekerheidswetgeving te worden toegekend.

Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, opgemaakt te New York op 18 december 1979

Goedgekeurd door Wet 11 mei 1983 (*BS* 5 november 1985), Decreet Vlaamse Raad 5 maart 1985 (*BS* 15 april 1985) en door Decreet Duitstalig Gemeenschap 25 juni 1985 (*BS* 12 juli 1985).

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag,

Erop wijzend dat het Handvest van de Verenigde Naties opnieuw het vertrouwen in de fundamentele, rechten van de mens, in de waardigheid en de waarde van de mens en in de gelijke rechten van mannen en vrouwen bevestigt,

Erop wijzend dat de Universele Verklaring van de rechten van de mens het beginsel van de ontoelaatbaarheid van discriminatie bevestigt en verkondigt dat alle mensen vrij en gelijk in waardigheid en in rechten zijn geboren en dat eenieder aanspraak heeft op alle daarin genoemde rechten en vrijheden, zonder enig onderscheid van welke aard ook, waaronder begrepen ieder onderscheid naar geslacht,

Erop wijzend dat de Staten die partij zijn bij de Internationale Verdragen inzake de rechten van de mens verplicht zijn het gelijke recht van mannen en vrouwen op het genot van alle economische, sociale, culturele, burgerlijke en politieke rechten te verzekeren,

In aanmerking nemend de internationale overeenkomsten gesloten onder auspiciën van de Verenigde Naties en de gespecialiseerde organisaties ter bevordering van de gelijkgerechtigdheid van mannen en vrouwen,

Tevens wijzend op de resoluties, verklaringen en aanbevelingen aangenomen door de Verenigde Naties en de gespecialiseerde organisaties ter bevordering van de gelijkgerechtigdheid van mannen en vrouwen,

Evenwel verontrust over het feit dat ondanks deze verschillende akten wijdverbreide discriminatie van vrouwen nog steeds bestaat,

Eraan herinnerend dat discriminatie van vrouwen schending van de beginselen van gelijkgerechtigdheid en eerbied voor de menselijke waardigheid is, de deelneming van vrouwen op gelijke voet met mannen aan het politieke, sociale, economische en culturele leven van hun land in de weg staat, de toename van de welvaart van de maatschappij en het gezin belemmert en de volledige ontplooiing van de mogelijkheden van vrouwen bij het dienen van hun land en van de mensheid ernstig bemoeilijkt,

Verontrust over het feit dat vrouwen in situaties van armoede worden achtergesteld bij de verkrijging van voedsel, gezondheidszorg, onderwijs, opleiding en werkgelegenheid, alsmede van andere mogelijkheden om in hun behoeften te voorzien,

Ervan overtuigd dat de invoering van de nieuwe internationale economische orde, gebaseerd op billijkheid en rechtvaardigheid, een aanzienlijke bijdrage zal leveren aan de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen,

Met nadruk erop wijzend dat de uitbanning van apartheid, van alle vormen van racisme, van rassendiscriminatie, van kolonialisme, van neo-kolonialisme, van agressie, van buitenlandse bezetting en overheersing en van inmenging in de binnenlandse aangelegenheden van Staten, van essentieel belang is voor het volledige genot van rechten door mannen en vrouwen,

Bevestigend dat de versterking van de internationale vrede en veiligheid, de internationale ontspanning, de onderlinge samenwerking tussen alle Staten ongeacht hun sociaal en economisch stelsel, de algemene en volledige ontwapening, in het bijzonder nucleaire ontwapening onder streng en doeltreffend internationaal toezicht, de bevestiging van de beginselen van rechtvaardigheid, gelijkheid en wederzijds belang in de

betrekkingen tussen de landen, en de verwezenlijking van het recht van volken, levend onder vreemde en koloniale overheersing en buitenlandse bezetting, op zelfbeschikking en onafhankelijkheid, alsmede de eerbiediging van de nationale soevereiniteit en de territoriale integriteit, de maatschappelijke vooruitgang en ontwikkeling zullen bevorderen en derhalve zullen bijdragen tot het bereiken van volledige gelijkheid van mannen en vrouwen,

Ervan overtuigd dat voor de volledige ontwikkeling van een land, het welzijn van de wereld en de zaak van de vrede is vereist dat zoveel mogelijk vrouwen, op gelijke voet met mannen, op alle gebieden deelnemen,

Indachtig de belangrijke, tot dusverre niet volledig erkende bijdrage van vrouwen aan het welzijn van het gezin en aan de ontwikkeling van de maatschappij, alsmede de maatschappelijke betekenis van het moederschap en de rol van beide ouders in het gezin en bij de opvoeding van kinderen, en beseffend dat de functie van vrouwen bij de voortplanting geen basis voor discriminatie mag zijn, maar dat de verantwoordelijkheid voor de opvoeding van kinderen door mannen, vrouwen en samenleving als geheel gezamenlijk moet worden gedragen.

Zich ervan bewust dat een verandering in de traditionele rol zowel van mannen als van vrouwen in de maatschappij en in het gezin noodzakelijk is om tot volledige gelijkheid van mannen en vrouwen te komen.

Vastbesloten de beginselen, genoemd in de Verklaring inzake de uitbanning van discriminatie van vrouwen, te verwezenlijken en te dien einde de maatregelen die ten behoeve van de uitbanning van zodanige discriminatie in al haar vormen en uitingen zijn vereist, aan te nemen,

Zijn overeengekomen als volgt:

DEEL I

Artikel 1

Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder 'discriminatie van vrouwen' verstaan elke vorm van onderscheid, uitsluiting of beperking op grond van geslacht, die tot gevolg of tot doel heeft de erkenning, het genot of de uitoefening door vrouwen van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied, op het terrein van de burgerrechten of welk ander gebied dan ook, ongeacht hun huwelijkse staat, op de grondslag van gelijkheid van mannen en vrouwen aan te tasten of teniet te doen.

Artikel 2

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, veroordelen discriminatie in alle vormen van vrouwen, komen overeen onverwijld met alle passende middelen een beleid te volgen, gericht op uitbanning van discriminatie van vrouwen, en verbinden zich tot dit doel:

- a) het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen in hun nationale grondwet of in andere geëigende wetgeving op te nemen, indien dit nog niet is geschied, en de praktische verwezenlijking van dit beginsel door middel van wetgeving of met andere passende middelen te verzekeren;
- b) passende wettelijke en andere maatregelen te treffen, met inbegrip van waar nodig sancties, waarin alle discriminatie van vrouwen wordt verboden;
- c) wettelijke bescherming in te voeren van de rechten van vrouwen op gelijke voet met mannen en door middel van bevoegde nationale rechterlijke instanties en andere overheidsinstellingen de daadwerkelijke bescherming van vrouwen tegen elke vorm van discriminatie te verzekeren;
- d) zich te onthouden van ieder discriminerend handelen, eenmalig of voortdurend, jegens vrouwen en te verzekeren dat de overheidsorganen en -instellingen handelen overeenkomstig deze verplichting;
- e) alle passende maatregelen te nemen om discriminatie van vrouwen door personen, organisaties of ondernemingen uit te bannen;

- f) alle passende maatregelen, waaronder wetgevende, te nemen om bestaande wetten, voorschriften, gebruiken en praktijken, die discriminatie van vrouwen inhouden, te wijzigen of in te trekken, onderscheidenlijk af te schaffen;
- g) alle nationale strafbepalingen die discriminatie van vrouwen inhouden, in te trekken.

Artikel 3

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen op alle gebieden, in het bijzonder op politiek, sociaal, economisch en cultureel gebied, alle passende maatregelen, waaronder wetgevende, om de volledige ontplooiing en ontwikkeling van vrouwen te verzekeren, teneinde haar de uitoefening en het genot van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op gelijke voet met mannen te waarborgen.

Artikel 4

1. Wanneer de Staten die partij zijn bij dit Verdrag, tijdelijk bijzondere maatregelen treffen die zijn gericht op versnelling van feitelijke gelijkstelling van mannen en vrouwen wordt dit niet beschouwd als discriminatie, als omschreven in dit Verdrag, maar het mag geenszins leiden tot handhaving van ongelijke of afzonderlijke normen; deze maatregelen dienen buiten werking te worden gesteld zodra de doelstellingen ter zake van gelijke kansen en gelijke behandeling zijn verwezenlijkt.

2. Wanneer de Staten die partij zijn bij dit Verdrag, bijzondere maatregelen treffen, met inbegrip van de in dit Verdrag vervatte maatregelen, die zijn gericht op bescherming van het moederschap wordt dit niet beschouwd als discriminerend.

Artikel 5

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om;

- a) het sociale en culturele gedragsspatroon van de man en de vrouw te veranderen ten einde te komen tot de uitbanning van vooroordelen, van gewoonten en van alle andere gebruiken, die zijn gebaseerd op de gedachte van de minderwaardigheid of meerderwaardigheid van één van beide geslachten of op de stereotiepe rollen van mannen en vrouwen;
- b) ervoor zorg te dragen dat onderwijs over het gezin een juist begrip van het moederschap als sociale functie, en de erkenning van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van mannen en vrouwen bij het grootbrengen en de ontwikkeling van hun kinderen bevat, met dien verstande dat het belang van de kinderen in alle gevallen vooropstaat.

Artikel 6

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen, waaronder wetgevende, ter bestrijding van alle vormen van handel in vrouwen en van het exploiteren van prostitutie van vrouwen.

Artikel 7

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen in het politieke en openbare leven van het land uit te bannen, en verzekeren vrouwen in het bijzonder het recht om op gelijke voet met mannen:

- a) hun stem uit te brengen bij alle verkiezingen en volksstemmingen, en verkiesbaar te zijn in alle openbaar gekozen lichamen;
- b) deel te nemen aan de vaststelling van het overheidsbeleid en aan de uitvoering hiervan, alsook openbare ambten te bekleden en alle openbare functies op alle overheidsniveaus te vervullen;

c) deel te nemen aan niet-overheidsorganisaties en verenigingen op het gebied van het openbare en politieke leven van het land.

Artikel 8

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om te verzekeren dat vrouwen, op gelijke voet met mannen en zonder enig onderscheid, de mogelijkheid hebben hun regering op internationaal niveau te vertegenwoordigen en deel te nemen aan de werkzaamheden van internationale organisaties.

Artikel 9

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, verlenen vrouwen gelijke rechten als mannen om een nationaliteit te verkrijgen, van nationaliteit te veranderen of deze te behouden. Zij waarborgen in het bijzonder dat noch een huwelijk met een buitenlander, noch een wijziging van nationaliteit van de echtgenoot staande het huwelijk, automatisch de nationaliteit van de echtgenote verandert, haar staatloos maakt of haar dwingt de nationaliteit van haar echtgenoot aan te nemen.

2. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, verlenen vrouwen gelijke rechten als mannen wat de nationaliteit van hun kinderen betreft.

Artikel 10

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen uit te bannen teneinde vrouwen rechten te verzekeren die gelijk zijn aan die van mannen op het gebied van onderwijs en vorming, en in het bijzonder, op basis van gelijkheid van mannen en vrouwen, het volgende te garanderen:

a) dezelfde mogelijkheden inzake loopbaan- en beroepskeuze en inzake toelating tot het onderwijs en inzake het verwerven van diploma's aan alle categorieën onderwijsinstellingen zowel op het platteland als in stedelijke gebieden; deze gelijkheid dient te worden verzekerd in de aan de school voorafgaande vorming, het algemeen vormend en het technisch onderwijs, het hoger beroepsonderwijs en het hoger technisch onderwijs, zowel als in alle andere soorten beroepsopleiding

b) toegang tot dezelfde onderwijsprogramma's, dezelfde examens, tot onderwijs door leerkrachten met dezelfde soort bevoegdheden, en tot schoolgebouwen en uitrusting van dezelfde kwaliteit;

c) uitbanning van elke stereotiepe opvatting van de rol van mannen en vrouwen op alle niveaus en in alle vormen van onderwijs, door het aanmoedigen van gemengd onderwijs en andere soorten onderwijs die zullen bijdragen tot het bereiken van dit doel, en in het bijzonder door de herziening van leerboeken en onderwijsprogramma's en door de aanpassing van onderwijsmethodes;

d) dezelfde mogelijkheden gebruik te maken van beurzen en andere studietoelagen;

e) dezelfde mogelijkheden inzake toegang tot programma's voor wederkerend onderwijs met inbegrip van programma's voor volwassenen om te leren lezen en schrijven en om te leren lezen en schrijven toegespitst op de praktijk, in het bijzonder programma's die erop zijn gericht in een zo vroeg mogelijk stadium ieder verschil in genoten onderwijs dat mocht bestaan tussen mannen en vrouwen te verkleinen;

f) vermindering van het aantal meisjes en vrouwen die hun studie opgeven en organisatie van programma's voor meisjes en vrouwen die voortijdig de school hebben verlaten;

g) dezelfde mogelijkheden om actief deel te nemen aan sport en lichamelijke opvoeding;

h) toegang tot bijzondere informatie van opvoedkundige aard, die kan bijdragen tot het waarborgen van de gezondheid en het welzijn van het gezin, met inbegrip van informatie en advies inzake geboorteregeling.

Artikel 11

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen in het arbeidsproces uit te bannen, teneinde vrouwen, op basis van gelijkheid van mannen en vrouwen, dezelfde rechten te verzekeren, in het bijzonder:

- a) het recht op arbeid, als onvervreemdbaar recht van alle mensen;
- b) het recht op dezelfde arbeidsmogelijkheden met inbegrip van toepassing van dezelfde selectiecriteria in het arbeidsproces;
- c) het recht op vrije keuze van beroep en werk, het recht op bevordering, behoud van de werkkring en alle aan de desbetreffende arbeid verbonden uitkeringen en voorwaarden, alsmede het recht om een beroepsopleiding te volgen en te worden herschoold; hieronder zijn begrepen leerlingstelsel, voortgezette beroepsopleidingen en wederkerend onderwijs;
- d) het recht op gelijke beloning, met inbegrip van uitkeringen, en op gelijke behandeling met betrekking tot arbeid van gelijke waarde, alsmede gelijke behandeling bij de beoordeling van de kwaliteit van het werk;
- e) het recht op sociale zekerheid, in het bijzonder in geval van pensionering, werkloosheid, ziekte, invaliditeit en ouderdom, en arbeidsongeschiktheid om andere redenen, alsmede het recht op betaald verlof;
- f) het recht op bescherming van de gezondheid en op veilige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van de zorg voor het behoud van de voortplantingsfunctie.

2. Ten einde discriminatie van vrouwen op grond van huwelijk of moederschap te voorkomen en het daadwerkelijke recht van vrouwen op arbeid te verzekeren, nemen de Staten die partij zijn bij dit Verdrag passende maatregelen om:

- a) ontslag op grond van zwangerschap of verlof wegens bevalling, en discriminatie bij ontslag in verband met huwelijkse staat te verbieden en sancties op overtreding van deze maatregelen te stellen;
- b) verlof wegens bevalling in te voeren met behoud van loon of met vergelijkbare sociale voorzieningen, zonder dat dit leidt tot verlies van de vroegere werkkring, de behaalde anciënniteit of de hun toekomstige sociale uitkeringen;
- c) de verlening aan te moedigen van de noodzakelijke ondersteunende diensten voor sociale zorg, om ouders in staat te stellen verplichtingen jegens het gezin te combineren met verantwoordelijkheden in het werk en deelneming aan het openbare leven, in het bijzonder door het opzetten en ontwikkelen van een netwerk van faciliteiten voor kinderopvang te bevorderen;
- d) bijzondere bescherming tijdens de zwangerschap te bieden aan vrouwen wier soort arbeid schadelijk voor hen is gebleken.

3. De beschermende wetgeving met betrekking tot de in dit artikel bedoelde aangelegenheden wordt met geregelde tussenpozen opnieuw bezien in het licht van de wetenschappelijke en technologische kennis en wordt indien nodig gewijzigd, ingetrokken of uitgebreid.

Artikel 12

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen op het gebied van de gezondheidszorg uit te bannen, ten einde te verzekeren dat vrouwen, op basis van gelijkheid van mannen en vrouwen, gebruik kunnen maken van medische zorg, met inbegrip van die welke verband houden met geboorteregeling.

2. Niettegenstaande het bepaalde in het eerste lid van dit artikel waarborgen de Staten die partij zijn bij dit Verdrag aan vrouwen passende, zonedig kosteloze dienstverlening in verband met zwangerschap, bevalling en de hierop volgende periode, alsmede passende voeding gedurende de zwangerschap en de tijd waarin zij hun zuigelingen voeden.

Artikel 13

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie jegens de vrouw op andere gebieden van het economische en maatschappelijke leven uit te bannen, ten einde vrouwen, op basis van gelijkheid van mannen en vrouwen, dezelfde rechten te verzekeren, in het bijzonder:

- a) het recht op gezinsuitkeringen;
- b) het recht op bankleningen, hypotheken en andere vormen van financieel krediet;
- c) het recht deel te nemen aan activiteiten op het gebied van vrijetijdsbesteding, aan sport en aan alle aspecten van het culturele leven.

Artikel 14

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, houden rekening met de bijzondere problemen waarvoor vrouwen op het platteland worden gesteld en met de belangrijke rol die zij spelen bij het economisch voortbestaan van hun gezin, met inbegrip van hun werk in de niet door geld beheerste sectoren van de economie, en nemen alle passende maatregelen om de toepassing te verzekeren van het bepaalde in dit Verdrag ten aanzien van vrouwen in plattelandsgebieden.

2. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie jegens de vrouw in plattelandsgebieden uit te bannen, teneinde te verzekeren dat vrouwen op basis van gelijkheid van mannen en vrouwen, deel nemen aan en voordeel genieten van de ontwikkeling van het platteland, en in het bijzonder garanderen zij zodanig vrouwen het recht:

- a) deel te nemen aan de uitwerking en uitvoering van ontwikkelingsplanning op alle niveaus;
- b) te kunnen beschikken over toereikende faciliteiten op het gebied van de gezondheidszorg, met inbegrip van informatie, advies en dienstverlening op het gebied van geboorteregeling;
- c) rechtstreeks voordeel te genieten van programma's voor sociale zekerheid;
- d) alle soorten zowel officiële, als inofficiële opleiding en vorming te ontvangen, met inbegrip van die welke verband houden met het kunnen lezen en schrijven toegespitst op de praktijk zowel als gebruik te kunnen maken van alle gemeenschapdiensten en diensten op voorlichtingsgebied, onder andere ten einde hun technische vaardigheden te vergroten;
- e) zelfhulpgroepen en samenwerkingsverbanden te stichten, teneinde te bereiken dat zij gebruik kunnen maken van gelijke mogelijkheden op economisch gebied door middel van arbeid in dienstverband of arbeid voor eigen rekening;
- f) deel te nemen aan alle gemeenschapsactiviteiten;
- g) te kunnen beschikken over landbouwkrediet en landbouwleningen, faciliteiten voor de afzet van hun producten, de nodige technologie en gelijke behandeling bij land- en landbouw hervormingen alsook bij programma's voor herindeling van landbouwgrond;
- h) onder behoorlijke omstandigheden te leven, in het bijzonder wat huisvesting, sanitaire voorzieningen, elektriciteits- en watervoorziening, vervoer en verbindingen betreft.

Artikel 15

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, verlenen de vrouw gelijkheid aan de man voor de wet.

2. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, verlenen aan vrouwen in burgerlijke aangelegenheden rechtsbevoegdheid die gelijk is aan die van mannen, en dezelfde mogelijkheden om die bevoegdheid uit te

oefenen. In het bijzonder verlenen zij vrouwen gelijke rechten om overeenkomsten te sluiten en bezittingen te beheren, en behandelen hen in alle stadia van gerechtelijke procedures op dezelfde wijze.

3. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag komen overeen dat iedere overeenkomst en ieder ander particulier document van welke aard ook, waaraan een rechtsgevolg is verbonden, gericht op beperking van de rechtsbevoegdheid van vrouwen, als nietig dient te worden beschouwd.

4. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, verlenen mannen en vrouwen dezelfde rechten met betrekking tot de wetgeving inzake de bewegingsvrijheid van personen en de vrijheid hun woon- en verblijfplaats te kiezen.

Artikel 16

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie jegens de vrouw in alle aangelegenheden betreffende huwelijk en familiebetrekkingen uit te bannen, en verzekeren in het bijzonder, op basis van gelijkheid van de man en de vrouw:

- a) hetzelfde recht om een huwelijk aan te gaan;
- b) hetzelfde recht om in vrijheid een echtgenoot te kiezen en alleen met vrije en volledige toestemming een huwelijk aan te gaan;
- c) dezelfde rechten en verantwoordelijkheden tijdens het huwelijk en bij de ontbinding ervan;
- d) dezelfde rechten en verantwoordelijkheden als ouder, ongeacht de huwelijkse staat, in aangelegenheden met betrekking tot hun kinderen; in alle gevallen staat het belang van de kinderen voorop;
- e) dezelfde rechten om in vrijheid en bewust een beslissing te nemen over het aantal van hun kinderen en het tijdsverloop tussen de geboorten daarvan en te kunnen beschikken over de informatie, vorming en middelen om hen in staat te stellen deze rechten uit te oefenen;
- f) dezelfde rechten en verantwoordelijkheden met betrekking tot gezag over en de adoptie van kinderen, of soortgelijke instellingen waar deze begrippen in de nationale wet bestaan; in alle gevallen staat het belang van de kinderen voorop;
- g) dezelfde persoonlijke rechten als echtgenoot en echtgenote, met inbegrip van het recht een geslachtsnaam, een beroep en een werkring te kiezen;
- h) dezelfde rechten voor beide echtgenoten met betrekking tot eigendom, verwerving, beheer, bestuur en genot van en beschikking over bezittingen, hetzij om niet hetzij onder bezwarende titel.

2. Verlovingen en huwelijken van kinderen dienen geen rechtsgevolg te hebben en alle noodzakelijke maatregelen, met inbegrip van wetgevende, dienen te worden genomen om een minimumleeftijd voor het aangaan van een huwelijk vast te stellen en de registratie van huwelijken in een officieel register verplicht te stellen.

Artikel 17

1. Ten behoeve van de beoordeling van de voortgang die wordt gemaakt bij de uitvoering van dit Verdrag wordt een Commissie voor de uitbanning van discriminatie van vrouwen (hierna te noemen de Commissie) ingesteld, die op het tijdstip van inwerkingtreding van dit Verdrag zal bestaan uit 18, en na de bekrachtiging hiervan of de toetreding hiertoe door de vijfendertigste Staat die partij is bij dit Verdrag, uit 23 deskundigen van hoog zedelijk aanzien en uitzonderlijke bekwaamheid op het terrein dat door dit Verdrag wordt bestreken. De deskundigen worden door de Staten die partij zijn bij dit Verdrag, gekozen uit hun onderdanen en hebben zitting in hun persoonlijke hoedanigheid, waarbij rekening wordt gehouden met een billijke geografische verdeling en met de vertegenwoordiging van de verschillende beschavingsvormen en de belangrijkste rechtsstelsels.

2. De leden van de Commissie worden bij geheime stemming gekozen uit een lijst van door de Staten die partij zijn bij dit Verdrag, voorgedragen personen. Iedere Staat die partij is bij dit Verdrag, kan uit zijn eigen onderdanen één persoon voordragen.
3. De eerste verkiezing wordt gehouden zes maanden na de datum van inwerkingtreding van dit Verdrag. De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties zendt ten minste drie maanden voor de datum van iedere verkiezing de Staten die partij zijn bij dit Verdrag een brief waarin hun wordt verzocht binnen twee maanden een voordracht te doen. De Secretaris-Generaal stelt een alfabetische lijst op van alle aldus voorgedragen personen, onder vermelding van de Staten die hen hebben voorgedragen, en legt deze voor aan de Staten die partij zijn bij dit Verdrag.
4. Verkiezing van de leden van de Commissie heeft plaats op een door de Secretaris-Generaal op de zetel van de Verenigde Staten te beleggen vergadering van de Staten die partij zijn bij dit Verdrag. Op die vergadering, waarvoor twee derde van het aantal Staten die partij zijn bij dit Verdrag een quorum vormen, zijn die voorgedragen personen in de Commissie gekozen, die het grootste aantal stemmen op zich verenigen en die een volstreekte meerderheid verkrijgen van de stemmen van de aanwezige, hun stem uitbrengende vertegenwoordigers van de Staten die partij zijn bij dit Verdrag.
5. De leden van de Commissie worden gekozen voor een tijdvak van vier jaar. De ambtstermijn van negen van de bij de eerste verkiezing gekozen leden loopt evenwel na twee jaar af; onmiddellijk na de eerste verkiezing worden deze negen leden bij loting aangewezen door de voorzitter van de Commissie.
6. Verkiezing van de vijf extra leden van de Commissie heeft plaats overeenkomstig het bepaalde in het tweede, derde en vierde lid van dit artikel na de vijfendertigste bekrachtiging of toetreding. De ambtstermijn van twee van de bij die gelegenheid gekozen extra leden loopt na twee jaar af; deze beide leden worden bij loting aangewezen door de voorzitter van de Commissie.
7. Om te voorzien in tussentijds ontstane vacatures benoemt de Staat die Partij is bij dit Verdrag en wiens deskundige niet langer optreedt als lid van de Commissie uit zijn onderdanen een andere deskundige, onder voorbehoud van de goedkeuring van de Commissie.
8. De leden van de Commissie ontvangen, met goedkeuring van de Algemene Vergadering, uit de middelen van de Verenigde Naties emolumenten op door de Algemene Vergadering vast te stellen voorwaarden waarbij rekening wordt gehouden met de belangrijkheid van de taken van de Commissie.
9. De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties zorgt voor het personeel en de andere voorzieningen, benodigd voor een doelmatige uitoefening van de taken van de Commissie krachtens dit Verdrag.

Artikel 18

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen de verplichting op zich aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties ter bestudering door de Commissie, een verslag over te leggen betreffende de wetgevende, rechterlijke, bestuurlijke of andere maatregelen die zij hebben genomen ter uitvoering van de bepalingen van dit Verdrag en met betrekking tot de in dit opzicht geboekte vooruitgang:
 - a) binnen een jaar na de inwerkingtreding voor de desbetreffende Staat;
 - b) vervolgens ten minste eenmaal in de vier jaar en voorts telkens wanneer de Commissie dit verzoekt.
2. In de verslagen kunnen de factoren en moeilijkheden worden vermeld, die van invloed zijn op de mate waarin aan de in dit Verdrag vervatte verplichtingen wordt voldaan.

Artikel 19

1. De Commissie stelt haar eigen huishoudelijk reglement vast.
2. De Commissie kiest haar functionarissen voor een tijdvak van twee jaar.

Artikel 20

1. De Commissie komt in de regel bijeen gedurende een periode van ten hoogste twee weken per jaar teneinde de overeenkomstig artikel 18 van dit Verdrag overgelegde verslagen te bestuderen.
2. De vergaderingen van de Commissie worden in de regel gehouden op de zetel van de Verenigde Naties of op een andere passende, door de Commissie te bepalen plaats.

Artikel 21

1. De Commissie brengt door tussenkomst van de Economische en Sociale Raad jaarlijks aan de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties verslag uit omtrent haar werkzaamheden en kan voorstellen en algemene aanbevelingen doen, gebaseerd op de bestudering van de verslagen en de inlichtingen die zij heeft ontvangen van de Staten die partij zijn bij dit Verdrag. Zodanige voorstellen en algemene aanbevelingen worden opgenomen in het verslag van de Commissie, tezamen met de eventuele commentaren van de Staten die partij zijn bij dit Verdrag.
2. De Secretaris-Generaal zendt de verslagen van de Commissie ter informatie door aan de Commissie inzake de rechtspositie van de vrouw.

Artikel 22

De gespecialiseerde organisaties hebben het recht vertegenwoordigd te zijn tijdens de bestudering van de uitvoering van die bepalingen van dit Verdrag die binnen het kader van hun werkzaamheden liggen. De Commissie kan de gespecialiseerde organisaties uitnodigen verslagen over te leggen omtrent de uitvoering van het Verdrag op de gebieden die binnen het kader van hun werkzaamheden liggen.

Artikel 23

Geen enkele bepaling van dit Verdrag maakt inbreuk op bepalingen die in sterkere mate bijdragen tot de verwezenlijking van gelijkheid van mannen en vrouwen, en die kunnen zijn vervat:

- a) in de wetgeving van een Staat die partij is bij dit Verdrag; of
- b) in enig ander internationaal verdrag dat of in enige andere internationale overeenkomst die voor die Staat van kracht is.

Artikel 24

De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen de verplichting op zich, op nationaal niveau alle noodzakelijke maatregelen te nemen om te komen tot volledige verwezenlijking van de in dit Verdrag erkende rechten.

Artikel 25

1. Dit Verdrag staat open voor ondertekening door alle Staten.
2. De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties is aangewezen als depositaris van dit Verdrag.
3. Dit Verdrag dient te worden bekrachtigd. De akten van bekrachtiging dienen te worden neergelegd bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.
4. Dit Verdrag staat open voor toetreding door alle Staten. Toetreding vindt plaats door neerlegging van een akte van toetreding bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.

Artikel 26

1. Iedere Staat kan te allen tijde een verzoek tot herziening van dit Verdrag indienen door middel van een schriftelijke kennisgeving gericht aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.
2. De Algemene Vergadering van de Verenigde Naties beslist welke stappen eventueel dienen te worden genomen naar aanleiding van een zodanig verzoek.

Artikel 27

1. Dit Verdrag treedt in werking op de dertigste dag na de datum van neerlegging van de twintigste akte van bekrachtiging of toetreding bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.
2. Voor iedere Staat die dit Verdrag bekrachtigt of hiertoe toetreedt na de neerlegging van de twintigste akte van bekrachtiging of toetreding, treedt het Verdrag in werking op de dertigste dag na de datum van neerlegging van de akte van bekrachtiging of toetreding door die Staat.

Artikel 28

1. De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties neemt de tekst van op het tijdstip van de bekrachtiging of toetreding door de Staten gemaakte voorbehouden in ontvangst en zendt deze rond aan alle Staten.
2. Een voorbehoud dat onverenigbaar is met het doel en de strekking van dit Verdrag wordt niet toegestaan.
3. Voorbehouden kunnen te allen tijde worden ingetrokken door een hiertoe strekkende kennisgeving, gericht aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties, die vervolgens alle Staten hiervan in kennis stelt. Een zodanige kennisgeving wordt van kracht op de datum van ontvangst.

Artikel 29

1. Ieder geschil tussen twee of meer Staten die partij zijn bij dit Verdrag betreffende de uitleg of toepassing van dit Verdrag, en dat niet wordt beslecht door onderhandelingen, wordt op verzoek van één van hen onderworpen aan arbitrage. Indien de partijen er binnen zes maanden na de datum van het verzoek tot arbitrage niet in zijn geslaagd overeenstemming te bereiken over de vorm van arbitrage, kan een van die partijen het geschil voorleggen aan het internationale Gerechtshof door middel van een verzoek overeenkomstig het Statuut van het Hof.
2. Iedere Staat die partij is van dit Verdrag, kan op het tijdstip van ondertekening of bekrachtiging van dit Verdrag of van toetreding daartoe verklaren zich niet gebonden te achten door het eerste lid van dit artikel. De andere Staten die partij zijn bij dit Verdrag, zijn niet gebonden door het eerste lid van dit artikel tegenover een Staat die partij is bij dit Verdrag en die een zodanig voorbehoud heeft gemaakt.
3. Iedere Staat die partij is bij dit Verdrag, en die een voorbehoud heeft gemaakt overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid van dit artikel kan dit voorbehoud te allen tijde intrekken door middel van een kennisgeving aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.

Artikel 30

Dit Verdrag, waarvan de Arabische, de Chinese, de Engelse, de Franse, de Russische en de Spaanse tekst gelijkelijk authentiek zijn, wordt neergelegd bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.

TEN BLIJKE WAARVAN de ondergetekenden, hiertoe behoorlijk gemachtigd, dit Verdrag hebben ondertekend.

Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, gedaan te New York op 6 oktober 1999

Dit Protocol werd goedgekeurd door Wet 10 augustus 2001 (*BS* 3 september 2004), Decreet Waals Gewest 13 november 2002 (*BS* 23 november 2003), Decreet Brussels Hoofdstedelijk Gewest 20 december 2002 (*BS* 24 februari 2003), Decreet Franse Gemeenschap 20 februari 2003 (*BS* 4 maart 2003), Ordonnantie Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie Brussels Hoofdstedelijk Gewest 10 juli 2003 (*BS* 8 augustus 2003), Decreet Vlaamse Gemeenschap 26 maart 2004 (*BS* 17 mei 2004).

Artikel 1

Een Staat die partij is bij dit Protocol (hierna te noemen «De Staat die Partij is» of «de betrokken Staat») erkent de bevoegdheid van het Comité voor de Uitbanning van Discriminatie van de Vrouw (hierna te noemen «het Comité») om kennisgevingen in ontvangst te nemen en te behandelen overeenkomstig het bepaalde in artikel 2.

Artikel 2

Kennisgevingen kunnen worden ingezonden door of namens individuele personen of groepen van personen die onder de rechtsmacht vallen van een Staat die Partij is bij dit Protocol en die beweren het slachtoffer te zijn van de schending van een in het Verdrag genoemd recht door die Staat. Wanneer een kennisgeving wordt ingezonden namens individuele personen of groepen van personen gebeurt dit met hun toestemming, tenzij de auteur kan rechtvaardigen namens hen te handelen zonder een dergelijke toestemming.

Artikel 3

Kennisgevingen zijn schriftelijk, en mogen niet anoniem zijn. Het Comité neemt geen kennisgeving in ontvangst indien deze betrekking heeft op een Staat die Partij is bij het Verdrag doch niet tevens Partij is bij dit Protocol.

Artikel 4

1. Het Comité neemt geen kennisgeving in behandeling dan nadat het zich ervan heeft overtuigd dat alle beschikbare binnenlandse rechtsmiddelen zijn uitgeput, tenzij de toepassing van dergelijke rechtsmiddelen onredelijk lange tijd vergt of wanneer het onwaarschijnlijk is dat zij volledig rechtsherstel brengen.
2. Het Comité verklaart een kennisgeving niet ontvankelijk wanneer :
 - a) Dezelfde aangelegenheid reeds is onderzocht door het Comité of werd of wordt onderzocht krachtens een andere procedure van internationaal onderzoek of internationale regeling;
 - b) Zij niet verenigbaar is met de bepalingen van het Verdrag;
 - c) Zij kennelijk ongegrond is, of niet voldoende gestaafd;
 - d) Zij een misbruik betekent van het recht op petitie;
 - e) De feiten die het voorwerp uitmaken van de kennisgeving hebben plaats gegrepen vóór de datum van inwerkingtreding van dit Protocol ten aanzien van de betrokken Staat tenzij die feiten voortduurden na die datum.

Artikel 5

1. Het Comité kan te allen tijde na het ontvangen van de kennisgeving en vóór het is gekomen tot een vaststelling over de grond van de zaak een dringend verzoek richten tot de betrokken Staat om zulke bewarende

maatregelen te nemen als nodig zijn om mogelijke onherstelbare schade voor het slachtoffer of de slachtoffers van de beweerde schending te vermijden.

2. Wanneer het Comité gebruik maakt van zijn bevoegdheid krachtens lid 1 betekent dat geenszins een uitspraak over de ontvankelijkheid of over de gegrondheid van de kennisgeving.

Artikel 6

1. Tenzij het Comité een kennisgeving beschouwt als niet ontvankelijk met betrekking tot de Staat in kwestie, en op voorwaarde dat de individuele persoon of de personen toestemming geven tot het vrijgeven van hun identiteit aan die Staat, brengt het Comité elke kennisgeving die hem krachtens dit Protocol is toegezonden onder de aandacht van de betrokken Staat.

2. Binnen zes maanden doet de ontvangende Staat het Comité schriftelijke uiteenzettingen of verklaringen toekomen waarin de zaak en het rechtsmiddel dat eventueel door die Staat is toegepast nader worden toegelicht.

Artikel 7

1. Het Comité behandelt krachtens dit Protocol ontvangen kennisgevingen in het licht van alle hem door of namens individuele personen of groepen van personen en door de betrokken Staat ter beschikking gestelde gegevens, op voorwaarde dat die gegevens worden overgemaakt aan alle partijen.

2. Het Comité komt in gesloten zitting bijeen voor de behandeling van krachtens dit Protocol ingezonden kennisgevingen.

3. Na onderzoek van een kennisgeving maakt het Comité zijn inzichten met betrekking tot die kennisgeving, samen met zijn mogelijke aanbevelingen, over aan de betrokken partijen.

4. De betrokken Staat neemt nota van de inzichten van het Comité en van eventuele aanbevelingen, en legt aan het Comité binnen zes maanden een schriftelijk antwoord voor met informatie over de maatregelen die werden genomen naar aanleiding van de inzichten en aanbevelingen van het Comité.

5. Het Comité kan de betrokken Staat uitnodigen om over de maatregelen die naar aanleiding van zijn inzichten en mogelijke aanbevelingen werden genomen verdere inlichtingen te verschaffen; als het Comité dit aangewezen acht kan dit gebeuren in de context van het volgende rapport van die Staat krachtens artikel 18 van het Verdrag.

Artikel 8

1. Wanneer het Comité betrouwbare informatie ontvangt die wijst op ernstige of systematische schendingen, door een Staat die partij is bij dit Protocol, van de rechten die in het Verdrag zijn neergelegd, zal het Comité die Staat uitnodigen om mee te werken aan een onderzoek van de informatie en met het oog daarop bemerkingen met betrekking tot die informatie over te maken.

2. Rekening houdend met de bemerkingen die door de betrokken Staat zouden zijn overgemaakt, evenals met alle andere beschikbare betrouwbare informatie, kan het Comité een of meerdere van zijn leden aanduiden om een onderzoek in te stellen en onverwijld rapport uit te brengen aan het Comité. Waar nodig, en met instemming van de betrokken Staat, kan dit onderzoek een bezoek aan diens grondgebied omvatten.

3. Na bestudering van de resultaten van een dergelijk onderzoek maakt het Comité die resultaten bekend aan de betrokken Staat, met eventuele commentaren en aanbevelingen.

4. De betrokken Staat maakt, binnen zes maanden na ontvangst van de commentaren en aanbevelingen van het Comité, zijn opmerkingen over aan het Comité.

5. Een dergelijk onderzoek draagt een vertrouwelijk karakter, en in alle stadia van de procedure wordt gepoogd de medewerking van de betrokken Staat te verkrijgen.

Artikel 9

1. Het Comité kan de betrokken Staat uitnodigen om in zijn volgende rapport dat krachtens artikel 18 van het Verdrag wordt opgesteld, gegevens op te nemen over de maatregelen die werden genomen naar aanleiding van een onderzoek als voorzien in de artikelen 8 en 9.
2. Indien nodig kan het Comité, na afloop van de periode van zes maanden waarnaar in artikel 8, § 4, wordt verwezen, de betrokken Staat uitnodigen gegevens te verstrekken over de maatregelen die werden genomen naar aanleiding van een dergelijk onderzoek.

Artikel 10

1. Iedere Staat die partij is bij dit Protocol kan, op het ogenblik van de ondertekening of ratificatie van dit Protocol, of van zijn toetreding, verklaren dat hij de bevoegdheid van het Comité neergelegd in de artikelen 8 en 9 niet erkent.
2. Een Staat die partij is bij dit Protocol die een verklaring heeft afgelegd zoals voorzien in het eerste lid van dit artikel kan deze verklaring te allen tijde intrekken door kennisgeving aan de Secretaris-Generaal.

Artikel 11

Een Staat die partij is bij dit Protocol neemt alle nodige stappen om te verzekeren dat individuele personen die onder zijn rechtsmacht vallen niet het slachtoffer worden van lichamelijke of geestelijke mishandeling, of van intimidatie, als gevolg van hun contacten met het Comité onder dit Protocol.

Artikel 12

In zijn krachtens artikel 21 van het Verdrag uitgebrachte jaarverslag neemt het Comité een samenvatting op van zijn uit dit Protocol voortvloeiende werkzaamheden.

Artikel 13

Iedere Staat die partij is bij dit Protocol verbindt zich, het Verdrag en dit Protocol bekend te maken en er publiciteit aan te geven en om de toegang tot informatie over de bevindingen en de aanbevelingen van het Comité te bevorderen, in het bijzonder wanneer het zaken betreft waarbij die Staat zelf betrokken is.

Artikel 14

Het Comité zal zijn eigen huishoudelijk reglement opstellen dat in acht genomen dient te worden bij de uitoefening van de taken onder dit Protocol.

Artikel 15

1. Dit Protocol staat open ter ondertekening door elke Staat die het Verdrag heeft ondertekend, bekrachtigd, of tot het Verdrag is toegetreden.
2. Dit Protocol moet worden bekrachtigd door elke Staat die het Verdrag heeft bekrachtigd of tot het Verdrag is toegetreden.
3. Dit Protocol staat open voor toetreding door elke Staat die het Verdrag heeft bekrachtigd of tot het Verdrag is toegetreden.
4. Toetreding geschiedt door nederlegging van een akte van toetreding bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties.

Artikel 16

1. Dit Protocol treedt in werking drie maanden na de datum van nederlegging bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties van de tiende akte van bekrachtiging of van toetreding.

2. Voor elke Staat die na de nederlegging van de tiende akte van bekrachtiging of van toetreding dit Protocol bekrachtigt of tot dit Protocol toetreedt, treedt dit Protocol in werking drie maanden na de datum van nederlegging van zijn akte van bekrachtiging of van toetreding.

Artikel 17

Voorbehouden ten aanzien van dit Protocol zijn niet toegestaan.

Artikel 18

1. Iedere Staat die partij is bij dit Protocol kan een wijziging daarvan voorstellen en deze indienen bij de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties. De Secretaris-Generaal deelt iedere voorgestelde wijziging vervolgens mede aan de Staten die partij zijn bij dit Protocol, met het verzoek hem te berichten of zij een conferentie wensen van de Staten partijen, teneinde het voorstel in kwestie te bestuderen en in stemming te brengen. Indien ten minste een derde van de Staten partijen zulk een conferentie wenst, roept de Secretaris-Generaal deze conferentie bijeen onder auspiciën van de Verenigde Naties. Iedere wijziging die door een meerderheid van de ter conferentie aanwezige Staten partijen die hun stem uitbrengen wordt aangenomen wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties.

2. Wijzigingen worden van kracht nadat zij door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties zijn goedgekeurd en door een twee-derde meerderheid van de Staten die partij zijn bij dit Protocol overeenkomstig hun onderscheiden staatsrechtelijke procedures zijn aanvaard.

3. Wanneer wijzigingen van kracht worden zijn ze bindend voor de Staten die partij zijn en ze hebben aanvaard, terwijl de andere Staten die partij zijn nog steeds gebonden zijn door de bepalingen van dit Protocol en door elke voorgaande wijziging die zij hebben aanvaard.

Artikel 19

1. Iedere Staat die partij is kan dit Protocol te allen tijde opzeggen door middel van een schriftelijke aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties gerichte kennisgeving. De opzegging wordt van kracht zes maanden na de datum van ontvangst van de kennisgeving door de Secretaris-Generaal.

2. Opzegging heeft geen invloed op de verdere toepassing van de bepalingen van dit Protocol op een kennisgeving die krachtens Artikel 2 is ingediend of een onderzoek dat krachtens Artikel 8 werd ingezet voor de datum waarop de opzegging van kracht wordt.

Artikel 20

De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties stelt alle Staten in kennis van :

- a) Ondertekeningen, ratificaties en toetredingen krachtens dit Protocol;
- b) De datum van inwerkingtreding van dit Protocol en van iedere wijziging krachtens artikel 18;
- c) Iedere opzegging krachtens artikel 19.

Artikel 21

1. Dit Protocol, waarvan de Chinese, de Engelse, de Franse, de Russische en de Spaanse tekst gelijkelijk authentiek zijn, wordt nedergelegd in de archieven van de Verenigde Naties.

2. De Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties doet aan alle in artikel 25 van het Verdrag bedoelde Staten gewaarmerkte afschriften van dit Protocol toekomen.

Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen gedaan te New York op 6 oktober 1999.

2. Internationale arbeidsorganisatie

IAO-Verdrag nr. 100 van 29 juni 1951 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde

Aangenomen op 29 juni 1951, te Genève, door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar vierendertigste zitting; bekrachtigd door de Belgische Regering op 23 mei 1952 (BS 23 oktober 1952).

Artikel 1

In het kader van dit Verdrag:

- a) omvat de term "beloning" het gewone, basis of minimumloon of salaris en alle bijkomende emolumenten, die direct of indirect door de werkgever in geld of in natura aan de werknemer uitgekeerd worden en voortvloeien uit de dienstbetrekking van de werknemer;
- b) heeft de term "gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde" betrekking op bezoldigingstarieven, die vastgesteld zijn zonder onderscheid te maken naar geslacht.

Artikel 2

1. Elk lid dient de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde op alle werknemers te waarborgen door middelen, die passen bij de in gebruik zijnde methoden voor het vaststellen van bezoldigingstarieven.
2. Dit beginsel kan toegepast worden door middel van:
 - a) nationale wetten of regelingen;
 - b) wettelijke vastgestelde of erkende stelsels voor het vaststellen van de bezoldiging;
 - c) collectieve arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers;
 - d) een combinatie van de verschillende bovengenoemde middelen.

Artikel 3

1. Wanneer een dergelijke handelswijze dienstig is voor het ten uitvoerleggen van de bepalingen van dit Verslag, dienen maatregelen genomen te worden om een objectieve waardering van beroepen op basis van het te verrichten werk te bevorderen.
2. De te volgen methoden bij deze waardering kunnen gekozen worden door de autoriteiten, die verantwoordelijk zijn voor de vaststelling van bezoldigingstarieven, of, wanneer deze tarieven vastgesteld zijn bij collectieve arbeidsovereenkomsten, door de betrokken partijen.
3. Tariefverschillen, die zonder aanzien des geslachts voortvloeien uit bij een dergelijke objectieve waardering vastgestelde verschillen in het te verrichten werk, mogen niet als strijdig met het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde beschouwd worden.

Artikel 4

Elk lid dient op gepaste wijze samen te werken met de betrokken organisaties van werkgevers en werknemers ten einde uitvoering te geven aan het bepaalde in dit Verdrag.

Artikel 5

De formele bekrachtigingen van dit Verdrag zullen worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem worden ingeschreven.

Artikel 6

1. Dit Verdrag zal slechts verbindend zijn voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie, die hun bekrachtiging door de Directeur-Generaal hebben doen inschrijven.
2. Dit Verdrag zal van kracht worden twaalf maanden nadat twee Leden hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal hebben doen inschrijven.
3. Vervolgens zal dit Verdrag voor ieder der Leden in werking treden twaalf maanden na de datum, waarop zijn bekrachtiging zal zijn ingeschreven.

Artikel 7

1. Verklaringen, gezonden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau overeenkomstig lid 2 van artikel 35 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, moeten aangeven:
 - a) de gebieden, ten aanzien waarvan het betrokken Lid zich verbindt de bepalingen van het Verdrag ongewijzigd toe te passen;
 - b) de gebieden, ten aanzien waarvan het zich verbindt de bepalingen van het Verdrag met wijzigingen toe te passen, en waarin die wijzigingen bestaan;
 - c) de gebieden, waar het Verdrag niet toegepast kan worden, en in die gevallen de redenen waarom;
 - d) de gebieden, waarvoor het zich zijn beslissing voorbehoudt, hangende nader onderzoek van de omstandigheden.
2. De verplichtingen, bedoeld onder a en b van het eerste lid van dit artikel, zullen geacht worden een integrerend deel van de bekrachtiging uit te maken en zullen dezelfde gevolgen hebben.
3. Elk lid kan te allen tijde bij een nadere verklaring geheel of gedeeltelijk afstand doen van enig voorbehoud, krachtens het bepaalde onder b, c of d van het eerste lid van dit artikel, neergelegd in zijn oorspronkelijke verklaring.
4. Elk lid kan op elk tijdstip waarop dit Verdrag overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 kan worden opgezegd, aan de Directeur-Generaal een verklaring doen toekomen, waarbij in enig ander opzicht de inhoud van een vorige verklaring gewijzigd wordt en de toestand ten aanzien van bepaalde aangegeven gebieden medegedeeld wordt.

Artikel 8

1. Verklaringen, gezonden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau overeenkomstig de leden 4 en 5 van artikel 35 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, moeten aangeven of de bepalingen van het Verdrag al of niet gewijzigd zullen worden toegepast in het betrokken gebied; indien de verklaring aangeeft dat de bepalingen van het Verdrag met wijzigingen zullen worden toegepast, moet zij bijzonderheden van de genoemde wijzigingen geven.
2. Het betrokken Lid, dan wel de betrokken Leden of internationale autoriteit kunnen te allen tijde bij een latere verklaring geheel of gedeeltelijk afstand doen van het recht om een beroep te doen op een wijziging, in een vorige verklaring medegedeeld.
3. Het betrokken Lid, dan wel de betrokken Leden of internationale autoriteit kunnen op elk tijdstip, waarop dit Verdrag overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 opgezegd kan worden, aan de Directeur-Generaal een

verklaring doen toekomen, waarbij in enig ander opzicht de inhoud van een vorige verklaring gewijzigd wordt en de huidige toestand ten aanzien van de toepassing van het Verdrag medegedeeld wordt.

Artikel 9

1. Een Lid, dat dit Verdrag bekrachtigd heeft, kan het opzeggen na verloop van een termijn van tien jaren na de datum, waarop dit Verdrag van kracht is geworden, middels een verklaring, toegezonden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door deze in te schrijven. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar nadat zij is ingeschreven.
2. Ieder Lid, dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na het verloop van de termijn van tien jaren, bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van het recht tot opzegging, voorzien in dit artikel, zal voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden zijn en zal daarna dit Verdrag kunnen opzeggen na verloop van elke termijn van tien jaren onder de voorwaarden bedoeld in dit artikel.

Artikel 10

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau dient alle leden van de Internationale Arbeidsorganisatie kennis te geven van de inschrijving van alle bekrachtigingen, verklaringen en opzeggingen, welke hem door de Leden der Organisatie zijn medegedeeld.
2. Bij de kennisgeving van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging aan de Leden der Organisatie, dient de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden te vestigen op de datum, waarop het Verdrag van kracht zal worden.

Artikel 11

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau zal volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen, verklaringen en opzeggingen, welke hij ingeschreven heeft overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen, doen toekomen aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties ter inschrijving, overeenkomstig artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties.

Artikel 12

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau dient, wanneer hij zulks nodig moge oordelen, verslag uit te brengen aan de Algemene Conferentie over de toepassing van dit Verdrag en te onderzoeken of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening er van op de agenda der Conferentie te plaatsen.

Artikel 13

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van het onderhavige Verdrag, dan zal, tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt:
 - a) de bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van het onderhavige Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 9, indien en zodra het nieuwe Verdrag, houdende herziening, van kracht geworden zal zijn;
 - b) met ingang van de datum, waarop het nieuwe Verdrag, houdende herziening, van kracht wordt, het onderhavige Verdrag niet langer door de leden bekrachtigd kunnen worden.
2. Het onderhavige Verdrag zal echter in elk geval naar huidige vorm en inhoud van kracht blijven voor die Leden, die het bekrachtigd hebben en die het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet bekrachtigen.

Artikel 14

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.

IAO-Verdrag nr. 102 van 28 juni 1958 betreffende de minimumnormen der sociale zekerheid

(BS 12 december 1959)

Artikel 10

1. De verstrekkingen moeten minstens omvatten :

(...)

b) in geval van zwangerschap, bevalling en de gevolgen ervan :i) de zorgen vóór de geboorte, de zorgen tijdens de bevalling en de zorgen na de geboorte, verleend hetzij door een dokter, hetzij door een gediplomeerde vroedvrouw;ii) de opneming in een ziekenhuis wanneer het nodig is.

(...)

DEEL VIII Verstrekking bij moederschap

Artikel 46

Elk lid waarvoor dit Deel van het Verdrag van kracht is, moet overeenkomstig onderstaande artikelen van dit Deel aan de beschermde personen de toekenning van verstrekkingen bij moederschap waarborgen.

Artikel 47

De gedekte eventualiteit zal zijn de zwangerschap, de bevalling en de gevolgen ervan, en de schorsing van verdiensten die er uit voortvloeit, zoals zij bij 's lands wetgeving wordt bepaald.

Artikel 48

De beschermde personen moeten omvatten :a) hetzij al de vrouwen die tot voorgeschreven categorieën van loonarbeiders behoren, welke categorieën in totaal minstens 50 ten honderd van al de loonarbeiders uitmaken en, betreffende de medische verstrekkingen in geval van moederschap, insgelijks de echtgenoten van de mannen die tot deze zelfde categorieën behoren;b) hetzij al de vrouwen die tot voorgeschreven categorieën van de werkende bevolking, behoren, welke categorieën in totaal minstens 20 ten honderd van al de verblijvende personen uitmaken en, betreffende de medische verstrekkingen in geval van moederschap, insgelijks de echtgenoten van de mannen die tot deze zelfde categorieën behoren.c) hetzij, wanneer er in toepassing van artikel 3 een verklaring werd afgelegd, al de vrouwen die tot voorgeschreven categorieën van loonarbeiders behoren, welke categorieën in totaal minstens 50 ten honderd uitmaken van al de loonarbeiders die in nijverheidsondernemingen werken met minstens 20 personen en, betreffende de medische verstrekkingen in geval van moederschap, insgelijks de echtgenoten van de mannen die tot deze zelfde categorieën behoren.

Artikel 49

1. Wat de zwangerschap, de bevalling en de gevolgen ervan aangaat, moeten de medische verstrekkingen bij moederschap de in §§ 2 en 3 van dit artikel vermelde medische zorgen omvatten.

2. De medische zorgen moeten minstens omvatten :

a) de zorgen vóór de geboorte, de zorgen tijdens de bevalling en de zorgen na de geboorte, verleend hetzij door een dokter, hetzij door een gediplomeerde vroedvrouw;

b) de opneming in een hospitaal wanneer het nodig is.

3. De in § 2 van dit artikel vermelde medische zorgen moeten dienen om de gezondheid van de beschermde vrouw, alsmede haar geschiktheid tot werken voor te behoeden, te herstellen of te verbeteren en in haar persoonlijke behoeften te voorzien.

4. De Regeringsdepartementen of instellingen die in geval van moederschap medische verstrekkingen verlenen, moeten de beschermde vrouwen door alle middelen welke als gepast kunnen beschouwd worden, aanmoedigen op de algemene gezondheidsdiensten welke door de openbare overheden of door andere organismen die door de openbare overheden erkend zijn te hunner beschikking gesteld worde beroep te doen.

Artikel 50

Wat de schorsing van de verdiensten wegens zwangerschap, bevalling en de gevolgen ervan aangaat, zal de verstrekking bestaan in een periodieke betaling berekend overeenkomstig de bepalingen van hetzij artikel 65, hetzij van artikel 66. Het bedrag van de periodieke betaling kan in de loop van de eventualiteit verschillen onder voorwaarde dat het gemiddeld bedrag met voormelde bepalingen overeenstemt.

Artikel 51

De in artikelen 49 en 50 vermelde verstrekkingen moeten, in de gedekte eventualiteit, minstens gewaarborgd worden aan een vrouw die tot de beschermde categorieën behoort en die een stage volbracht heeft welke als nodig kan aangezien worden om misbruiken te vermijden; de in artikel 49 vermelde verstrekkingen dienen insgelijks gewaarborgd aan de echtgenoten van de mannen der beschermde categorieën, wanneer deze de voorziene stage volbracht hebben.

Artikel 52

De in artikelen 49 en 50 vermelde verstrekkingen moeten tijdens de gehele duur van de gedekte eventualiteit verleend worden; de periodieke betalingen kunnen evenwel tot 12 weken beperkt worden, tenzij erbij 's lands wetgeving een langere periode van werkverzuim opgelegd of toegelaten wordt, in dit geval zullen de betalingen niet op een periode van kortere duur mogen beperkt worden.

IAO-Verdrag nr. 111 van 25 juni 1958 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening

Goedgekeurd door Wet 16 februari 1977 houdende goedkeuring van het Verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, aangenomen te Genève op 25 juni 1958, door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar tweeënveertigste zitting (BS 23 september 1977).

Artikel 1

1. Voor de toepassing van dit Verdrag omvat de term "discriminatie":
 - a) elk onderscheid en elke uitsluiting of voorkeur op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke inzichten, nationale afstamming of sociale afkomst, waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening opgeheven of geschaad wordt;
 - b) elk ander onderscheid en elk andere uitsluiting of voorkeur, waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening opgeheven of geschaad wordt, als zodanig aangemerkt door het betrokken Lid na overleg met representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, indien deze bestaan, en met andere in aanmerking komende instanties.
2. Onderscheid, uitsluiting of voorkeur, gegrond op noodzakelijke vereisten, voor een bepaalde functie, wordt niet als discriminatie beschouwd.
3. Voor toepassing van dit Verdrag omvatten de termen "beroep" en "beroepsuitoefening" de gelegenheid tot beroepsopleiding en de toelating tot de onderscheiden beroepen en tot de beroepsuitoefening, alsmede arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2

Ieder Lid, voor hetwelk dit Verdrag van kracht is, verbindt zich een nationale politiek vast te leggen en na te streven, welke beoogt door bij de nationale omstandigheden en gebruiken passende methoden gelijkheid van kansen en van behandeling in beroep en beroepsuitoefening te bevorderen, teneinde elke discriminatie in dat opzicht uit te schakelen.

Artikel 3

Ieder Lid, voor hetwelk dit Verdrag van kracht is, verbindt zich door middel van bij de nationale omstandigheden en gebruiken passende methoden:

- a) te pogen de medewerking van organisaties van werkgevers en van werknemers en van andere in aanmerking komende instanties te verkrijgen;
- b) wetten uit te vaardigen en onderwijsprogramma's te bevorderen, welke erop berekend zijn aan de aanvaarding en de naleving van deze politiek te verzekeren;
- c) elke wettelijke voorziening te herroepen en elke administratieve bepalingen of praktijk te wijzigen, welke niet met deze politiek strookt;
- d) de politiek betreffende de beroepsuitoefening uit te voeren onder het rechtstreekse toezicht van een nationale autoriteit;
- e) het toepassen van deze politiek op het arbeidsveld van diensten voor beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling onder leiding van een nationale autoriteit te waarborgen;

f) in zijn jaarlijkse rapporten over de toepassing van het Verdrag de maatregelen ter uitvoering van deze politiek en de met die maatregelen behaalde resultaten te vermelden.

Artikel 4

Maatregelen betreffende een persoon, tegen wie een gewettigde verdenking bestaat van handelingen in strijd met de veiligheid van de Staat of van wie vaststaat dat hij zich daaraan werkelijk schuldig maakt, worden geen discriminatie geacht, mits de betrokkene het recht heeft in beroep te gaan bij een bevoegde instantie, ingesteld overeenkomstig de nationale praktijk.

Artikel 5

1. Bijzondere maatregelen ter bescherming of tot bijstand, vervat in andere door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen Verdragen of Aanbevelingen, worden niet als discriminatie beschouwd.

2. Na overleg met representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, indien deze bestaan, kan ieder Lid bepalen dat andere bijzondere maatregelen, die beogen rekening te houden met de bijzondere behoeften van personen die om redenen als geslacht, leeftijd, invaliditeit, kostwinnerschap of maatschappelijke of culturele positie een algemeen erkende behoefte aan bijzondere bescherming of bijstand hebben, niet als discriminatie worden beschouwd.

Artikel 6

Ieder Lid, dat dit Verdrag bekrachtigt, verbindt zich ertoe het toe te passen op buiten het moederland gelegen gebieden overeenkomstig de bepalingen van het Statuut der Internationale Arbeidsorganisatie.

Artikel 7

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag zullen ter kennis worden gebracht van de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem worden geregistreerd.

Artikel 8

1. Dit Verdrag zal slechts verbindend zijn voor de leden van de Internationale Arbeidsorganisatie, waarvan de bekrachtiging door de Directeur-Generaal is geregistreerd.

2. Het zal twaalf maanden nadat twee Leden hun bekrachtiging door de Directeur-Generaal hebben doen registreren, in werking treden.

3. Vervolgens zal dit Verdrag voor ieder Lid in werking treden twaalf maanden na de datum, waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 9

1. Een Lid, dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na verloop van een tijdvak van tien jaar na de datum waarop het Verdrag in werking is getreden, door middel van een verklaring toegezonden aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door deze geregistreerd. De opzegging zal eerst een jaar nadat zij is geregistreerd van kracht worden.

2. Elk Lid, dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na het verloop van het tijdvak van tien jaar, bedoeld in het vorige lid, gebruik heeft gemaakt van het recht tot opzegging, voorzien in dit artikel, is gebonden voor een nieuw tijdvak van tien jaar en kan daarna dit Verdrag opzeggen na verloop van elk tijdvak van tien jaar onder de voorwaarden, bedoeld in dit artikel.

Artikel 10

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau dient aan alle Leden van de Internationaal Arbeidsorganisatie kennis te geven van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen, welke hem door de Leden der Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij de kennisgeving van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging aan de Leden der Organisatie dient de Directeur-Generaal de aandacht der Leden te vestigen op de datum, waarop het Verdrag in werking zal treden.

Artikel 11

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen, welke hij heeft geregistreerd overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen, toekomen aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties ter registratie overeenkomstig artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties.

Artikel 12

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau dient, telkens wanneer hij zulks nodig oordeelt, verslag uit te brengen aan de Algemene Conferentie over de toepassing van dit Verdrag en te onderzoeken of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda der Conferentie te plaatsen.

Artikel 13

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag zou aannemen, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van het onderhavige Verdrag, en indien het nieuwe Verdrag niet anders bepaalt:

a) zal de bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van het onderhavige Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het in artikel 9 bepaalde, indien en zodra het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking zal zijn getreden;

b) zal met ingang van de datum, waarop het nieuwe Verdrag houdende herziening in werking treedt, het onderhavige Verdrag niet langer door de Leden kunnen worden bekrachtigd.

2. Het onderhavige Verdrag zal echter in elk geval naar huidige vorm en inhoud van kracht blijven voor die Leden, die het bekrachtigd hebben en het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet bekrachtigen.

Artikel 14

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.

IAO-Verdrag nr. 156 van 23 juni 1981 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers : werknemers met gezinsverantwoordelijkheid

Goedgekeurd door Decreet Duitstalige Gemeenschap 15 december 1997 (*BS* 20 juni 1998), door Decreet Franse Gemeenschap 22 december 1997 (*BS* 15 augustus 1998), door Decreet Vlaamse Overheid 23 november 2007 (*BS* 25 februari 2008) en door Ordonnantie het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 19 april 2007 (*BS* 3 juli 2007).

Deze versie is niet in het Nederlands beschikbaar.

Article 1

1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.
2. The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.
3. For the purposes of this Convention, the terms dependent child and other member of the immediate family who clearly needs care or support mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.
4. The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as workers with family responsibilities .

Article 2

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

Article 3

1. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.
2. For the purposes of paragraph 1 of this Article, the term discrimination means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

Article 4

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken

- a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and
- b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

Article 5

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken

- a) to take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and
- b) to develop or promote community services, public or private, such as child-care and family services and facilities.

Article 6

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

Article 7

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

Article 8

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 9

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

Article 10

1. The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by Article 1, paragraph 1.

2. Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this Article, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

Article 11

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

IAO-Verdrag nr. 171 van 26 juni 1990 betreffende de nachtarbeid

Goedgekeurd door Wet 3 april 1997 houdende instemming met het Verdrag nr. 171 betreffende nachtarbeid, aangenomen te Genève op 26 juni 1990 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zeventenzeventigste zitting (BS 13 december 1997).

Artikel 7

1. Er dienen maatregelen te worden getroffen om te verzekeren dat er een alternatief voor nachtarbeid bestaat voor vrouwelijke werknemers, die anders verplicht zouden zijn dergelijke werkzaamheden te verrichten:
 - a) voor en na de geboorte van een kind, gedurende een tijdvak van ten minste zestien weken, waarvan er ten minste acht vallen voor de vermoedelijke datum van de bevalling;
 - b) op vertoon van een medische verklaring waarin staat dat dit noodzakelijk is voor de gezondheid van moeder of kind, gedurende andere perioden,
 - i) tijdens de zwangerschap;
 - ii) gedurende een tijdvak boven de periode volgend op de geboorte van een kind zoals vastgesteld overeenkomstig letter a) hierboven, waarvan de duur wordt bepaald door de bevoegde autoriteit, na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.
2. De in het eerste lid van dit artikel bedoelde maatregelen kunnen, wanneer dit mogelijk is, overplaatsing naar dagarbeid inhouden of het verstrekken van een uitkering in het kader van de sociale zekerheid of een verlening van het zwangerschapsverlof.
3. In de loop van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde perioden:
 - a) mag een vrouwelijke werknemer niet worden ontslagen of ontslag aangezegd krijgen, behalve om gerechtvaardigde redenen die geen verband houden met haar zwangerschap of bevalling;
 - b) dient het inkomen van de werkneemster te worden gehandhaafd op een niveau dat toereikend is voor haar eigen onderhoud en dat van haar kind, volgens een passende levensstandaard. Handhaving van het inkomen kan worden gewaarborgd door een der in het tweede lid van dit artikel bedoelde maatregelen, door andere passende maatregelen of door een combinatie van deze maatregelen;
 - c) verliest de vrouwelijke werknemer niet de voordelen inzake rang, anciënniteit en kansen op bevordering die verbonden kunnen zijn aan haar gewone functie in nachtarbeid.
4. de bepalingen van dit artikel mogen geen afbreuk doen aan de met het zwangerschapsverlof samenhangende bescherming en voordelen.

3. Raad van Europa

Verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden

Goedgekeurd door Wet 13 mei 1955 (*BS* 19 augustus 1955).

Artikel 14

Het genot van de rechten en vrijheden, welke in dit Verdrag zijn vermeld, is verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status.

Aanvullend Protocol van 9 november 1995 bij het Europees Sociaal Handvest tot invoering van een systeem voor collectieve klachten

(BS 24 juli 2003)

Artikel 1

De Overeenkomstsluitende Partijen kennen aan de volgende organisaties het recht toe om klachten in te dienen waarbij een ontoereikende toepassing van het Handvest wordt aangevoerd :

- a. de internationale werkgevers- en werknemersorganisaties bedoeld bij paragraaf 2 van artikel 27 van het Handvest;
- b. de andere niet-gouvernementele internationale organisaties met consultatieve status bij de Raad van Europa en ingeschreven op de daartoe door het Regeringscomité opgemaakte lijst;
- c. de representatieve nationale werkgevers- en werknemersorganisaties die vallen onder de rechtsbevoegdheid van de Overeenkomstsluitende Partij die door klacht in geding wordt gebracht.

Artikel 2

1. Elke Overeenkomstsluitende Staat kan bovendien, wanneer hij zijn instemming door dit Protocol te worden verbonden tot uitdrukking heeft gebracht, overeenkomstig de bepalingen van artikel 12 of op elk ogenblik achteraf, verklaren dat hij het recht om klachten tegen hem te laten indienen, toekent aan andere niet-gouvernementele nationale organisaties die onder zijn rechtsgebied ressorteren en die representatief zijn en beschikken over bijzondere bekwaamheid inzake aangelegenheden die door het Handvest worden geregeld.

2. Deze verklaringen kunnen voor een welbepaalde tijd gelden.

3. De verklaringen worden medegedeeld aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa die daarvan een afschrift aan de Overeenkomstsluitende partijen toezendt en die tevens instaat voor de publicatie ervan.

Artikel 3

De niet-gouvernementele internationale organisaties en de niet-gouvernementele nationale organisaties, respectievelijk vermeld in artikel 1, b en artikel 2, kunnen krachtens de in voornoemde artikelen vastgestelde procedure enkel klachten indienen betreffende de materies waarvoor die organisaties worden geacht over bijzondere bekwaamheid te beschikken.

Artikel 4

De klacht moet schriftelijk worden ingediend, betrekking hebben op een bepaling van het Handvest die is aangenomen door de in het geding zijnde Overeenkomstsluitende Partij en ook aanduiden in welke mate deze laatste op ontoereikende wijze voor de toepassing van deze bepaling zou hebben gezorgd.

Artikel 5

Elke klacht wordt gericht aan de Secretaris-generaal die de ontvangst ervan bevestigt, er de in het geding zijnde overeenkomstsluitende Partij van op de hoogte brengt en ze onmiddellijk aan het Comité van onafhankelijke deskundigen toezendt.

Artikel 6

Het Comité van onafhankelijke deskundigen kan de in het geding zijnde Overeenkomstsluitende Partij en de organisatie die de klacht heeft ingediend, vragen dat hem schriftelijk, binnen een door het Comité vast te stellen termijn, inlichtingen en opmerkingen worden voorgelegd in verband met de ontvankelijkheid van de klacht.

Artikel 7

1. Wanneer het Comité van onafhankelijke deskundigen beslist dat een klacht ontvankelijk is, brengt het de Overeenkomstsluitende Partijen bij het Handvest via de Secretaris-generaal ervan op de hoogte. Voornoemd Comité verzoekt de in het geding zijnde Overeenkomstsluitende Partij en de organisatie die de klacht heeft ingediend erom hem schriftelijk, binnen een door het Comité vast te stellen termijn, alle passende opmerkingen en inlichtingen mede te delen. Tevens verzoekt dit Comité de andere Overeenkomstsluitende Partijen bij het Handvest erom, hem in kennis te stellen van de opmerkingen die zij binnen dezelfde termijn aan hem wensen mede te delen.

2. Ingeval de klacht door een nationale werkgevers- of werknemersorganisatie of door een andere niet-gouvernementele nationale of internationale organisatie wordt ingediend, informeert het Comité van onafhankelijke deskundigen, via de Secretaris-generaal, daarover de internationale werkgevers- of werknemersorganisaties, bedoeld in paragraaf 2 van artikel 27 van het Handvest, met het verzoek opmerkingen te formuleren binnen de door het Comité vast te stellen termijn.

3. Op grond van de opmerkingen, inlichtingen of toelichtingen, die overeenkomstig de bovenvermelde paragrafen 1 en 2 zijn medegedeeld, kunnen de in het geding zijnde Overeenkomstsluitende Partij en de organisatie die de klacht heeft ingediend, alle bijkomende informatie of opmerkingen voorleggen binnen een door het Comité van onafhankelijke deskundigen vastgestelde termijn.

4. In het kader van het onderzoek van de klacht kan het Comité van onafhankelijke deskundigen een hoorzitting organiseren met de vertegenwoordigers van de partijen.

Artikel 8

1. Het Comité van onafhankelijke deskundigen stelt een rapport op met daarin een beschrijving van de maatregelen die door het Comité zijn genomen om de klacht te onderzoeken. Het concludeert hierin ook of de in het geding zijnde overeenkomstsluitende Partij de toepassing van de door de klacht bedoelde bepaling van het Handvest al dan niet op toereikende wijze heeft nageleefd.

2. Het rapport wordt toegezonden aan het Comité van Ministers. Het wordt eveneens medegedeeld aan de organisatie die de klacht heeft ingediend en aan de partijen die het Handvest hebben ondertekend zonder dat deze laatsten dit rapport mogen publiceren.

Dat rapport wordt aan de Parlementaire Vergadering toegezonden en bekend gemaakt op hetzelfde ogenblik als de resolutie bedoeld in artikel 8 of uiterlijk binnen een termijn van vier maanden nadat dit rapport aan het Comité van Ministers werd medegedeeld.

Artikel 9

1. Op basis van het rapport van het Comité van onafhankelijke deskundigen neemt het Comité van Ministers, met een meerderheid van degenen die hun stem uitbrengen, een resolutie aan. Wanneer door het Comité van onafhankelijke deskundigen een ontoereikende toepassing van het Handvest wordt vastgesteld, neemt het Comité van Ministers, met een meerderheid van twee derden van degenen die hun stem uitbrengen, een aanbeveling aan die bestemd is voor de in het geding zijnde Overeenkomstsluitende Partij. In beide gevallen kunnen enkel de Overeenkomstsluitende Partijen bij het Handvest aan de stemming deelnemen.

2. Wanneer het rapport van het Comité van onafhankelijke deskundigen nieuwe vragen doet rijzen, kan het Comité van Ministers, op verzoek van de in het geding zijnde Overeenkomstsluitende Partij, met een meerderheid van twee derden van de Overeenkomstsluitende Partijen bij het Handvest, ertoe besluiten het Regeringscomité te raadplegen.

Artikel 10

De in het geding zijnde Overeenkomstsluitende Partij zal preciseren welke maatregelen zij heeft genomen om gevolg te geven aan de aanbeveling van het Comité van Ministers. Dit gebeurt via het volgend rapport dat zij in toepassing van artikel 21 van het Handvest aan de Secretaris-generaal zal richten.

Artikel 11

De artikelen 1 tot 9 van dit Protocol zijn eveneens van toepassing op de artikelen van deel II van het eerste aanvullend Protocol bij het Handvest voor de Overeenkomstsluitende Staten bij dit Protocol, voor zover deze artikelen werden aanvaard.

Artikel 12

De Overeenkomstsluitende Staten bij dit Protocol zijn van oordeel dat de bijlage bij het Handvest met betrekking tot deel III als volgt moet luiden :

" Het Handvest houdt juridisch verplichtingen van internationale aard in, waarvan de toepassing uitsluitend aan de in het deel IV van het Handvest en in de bepalingen van dit Protocol omschreven toezicht is onderworpen. "

Artikel 13

1. Dit Protocol staat open voor de lid-Staten van de Raad van Europa die het Handvest hebben ondertekend, die hun instemming gebonden te worden tot uitdrukking kunnen brengen door :

- a) ondertekening zonder voorbehoud van bekrachtiging, aanvaardig of goedkeuring; of
- b) ondertekening onder voorbehoud van bekrachtiging, aanvaarding, of goedkeuring, gevolgd door bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring.

2. Een lid-Staat kan zijn instemming om door dit Protocol te worden gebonden niet tot uitdrukking brengen zonder voorafgaande of gelijktijdige bekrachtiging van het Handvest.

3. De akten van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring worden neergelegd bij de Secretaris-generaal van de Raad van Europa.

Artikel 14

1. Dit Protocol treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop vijf lid-Staten van de Raad van Europa, in overeenstemming met de bepalingen van artikel 12, hun instemming door het Protocol te worden gebonden tot uitdrukking hebben gebracht.

2. Ten aanzien van iedere Lidstaat die later zijn instemming door het Protocol te worden gebonden tot uitdrukking heeft gebracht, treedt dit Protocol in werking op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum van neerlegging van zijn akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring.

Artikel 15

1. Iedere Overeenkomstsluitende Partij kan dit Protocol op elk moment opzeggen door daarvan kennis te geven aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa.

2. Deze opzegging heeft uitwerking de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van twaalf maanden na de datum waarop de Secretaris-generaal van de opzegging in kennis werd gebracht.

Artikel 16

De Secretaris-generaal van de Raad van Europa stelt alle Lidstaten van de Raad in kennis van :

- a. iedere ondertekening;
- b. de neerlegging van iedere akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring;
- c. de datum van inwerkingtreding van dit Protocol overeenkomstig artikel 13;
- d. iedere andere handeling, kennisgeving of mededeling met betrekking tot dit Protocol.

Ten blijke waarvan de daartoe behoorlijk gemachtigde ondergetekenden dit Protocol hebben ondertekend.

Gedaan te Straatsburg, op 9 november 1995, in de Franse en de Engelse taal, zijnde de twee teksten gelijkelijk gezaghebbend, in één exemplaar dat zal worden neergelegd in het archief van de Raad van Europa. De Secretaris-generaal van de Raad van Europa zendt een voor eensluidend gewaarmerkt afschrift aan alle lid-Staten van de Raad van Europa.

Het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996

Goedgekeurd door Wet 15 maart 2002 (BS 10 mei 2004).

DEEL I

De Partijen stellen zich ten doel met alle passende middelen, zowel op nationaal als internationaal terrein, zodanige voorwaarden te scheppen dat de hiernavolgende rechten en beginselen daadwerkelijk kunnen worden verwezenlijkt :

1. Eenieder dient in staat te worden gesteld in zijn onderhoud te voorzien door werkzaamheden die hij vrijelijk heeft gekozen.
2. Alle werknemers hebben recht op billijke arbeidsvoorwaarden.
3. Alle werknemers hebben recht op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden.
4. Alle werknemers hebben recht op een billijke beloning welke hen en hun gezin een behoorlijk levenspeil waarborgt.
5. Alle werknemers en werkgevers hebben recht op vereniging in nationale of internationale organisaties voor de bescherming van hun economische en sociale belangen.
6. Alle werknemers en werkgevers hebben het recht collectief te onderhandelen.
7. Kinderen en jeugdige personen hebben recht op een bijzondere bescherming tegen de gevaren voor lichaam en geest waaraan zij blootstaan.
8. Werkneemsters hebben in geval van zwangerschap recht op een speciale bescherming.
9. Eenieder heeft recht op een doelmatige beroepskeuzevoorlichting, die erop gericht is hem bij te staan bij de keuze van een beroep dat strookt met zijn persoonlijke opleiding en belangstelling.
10. Eenieder heeft recht op een doelmatige vakopleiding.
11. Eenieder heeft het recht om gebruik te maken van alle voorzieningen welke hem in staat stellen in een zo goed mogelijke gezondheid te verkeren.
12. Alle werknemers en personen te hunnen laste hebben recht op sociale zekerheid.
13. Eenieder die geen voldoende middelen van bestaan heeft, heeft recht op sociale zekerheid en geneeskundige bijstand.
14. Eenieder heeft recht op bijstand door diensten van sociaal welzijn.
15. Iedere mindervalide heeft recht op zelfstandigheid, op sociale integratie en op deelname aan de samenleving.
16. Het gezin als fundamentele maatschappelijke eenheid heeft recht op een voor zijn volledige ontplooiing doelmatige, sociale, wettelijke en economische bescherming.
17. De kinderen en adolescenten hebben recht op een passende sociale, wettelijke en economische bescherming.

18. De onderdanen van een Partij hebben het recht op het grondgebied van een andere Partij een op winst gerichte bezigheid uit te oefenen op grond van gelijkheid met de onderdanen van laatstgenoemde Partij behoudens beperkingen op grond van economische of sociale redenen van dringende aard.
19. Migrerende werknemers die onderdaan van een Partij zijn alsmede hun gezinnen hebben recht op bescherming en bijstand op het grondgebied van elke andere Partij.
20. Alle werknemers hebben recht op gelijke kansen en gelijke behandeling ten aanzien van werkgelegenheid en beroepsuitoefening zonder discriminatie naar geslacht.
21. Werknemers hebben recht op informatie en overleg binnen de onderneming.
22. Werknemers hebben het recht deel te nemen aan de vaststelling en de verbetering van de werkomstandigheden en werkomgeving binnen de onderneming
23. Iedere oudere heeft recht op sociale bescherming.
24. Alle werknemers hebben recht op bescherming in geval van ontslag.
25. Alle werknemers hebben recht op bescherming van hun schuldvorderingen in geval van insolventie van hun werkgever.
26. Alle werknemers hebben recht op waardigheid bij de arbeidstaak.
27. Iedereen die gezinsverantwoordelijkheid draagt en die een baan uitoefent of wenst uit te oefenen heeft het recht dit te doen zonder aan discriminaties te worden blootgesteld en in de mate van het mogelijke zonder dat er een onverenigbaarheid ontstaat tussen het uitoefenen van zijn baan en het dragen van gezinsverantwoordelijkheid.
28. De werknemersvertegenwoordigers in de onderneming hebben recht op bescherming tegen de daden die hen schade zouden kunnen berokkenen en moeten over de passende mogelijkheden beschikken om hun functies uit te oefenen.
29. Alle werknemers hebben het recht om geïnformeerd en geraadpleegd te worden bij de procedures inzake collectief ontslag.
30. Iedereen heeft recht op bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting.
31. Iedereen heeft recht op huisvesting.

DEEL II

De Partijen verbinden zich, overeenkomstig het bepaalde in Deel III, zich gebonden te achten door de verplichtingen, vervat in de hiernavolgende artikelen en leden..

Artikel 4

Recht op billijke beloning

Om de onbelemmerde uitoefening van het recht op een billijke beloning te waarborgen, verbinden de Partijen zich :

3. het recht van mannelijke en vrouwelijke werknemers op gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde te erkennen;

Artikel 8

Recht van vrouwelijke werknemers op moederschapsbescherming

Om de onbelemmerde uitoefening van het recht van vrouwelijke werknemers op bescherming van het moederschap te waarborgen, verplichten de Partijen zich :

1. te bepalen dat vrouwelijke werknemers, hetzij door verlof met behoud van loon, dan wel door passende socialezekerheidsuitkeringen of uitkeringen uit openbare middelen, in staat worden gesteld voor en na de bevalling verlof te nemen gedurende een totaal van ten minste 14 weken;
2. het als onwettig te beschouwen indien een werkgever een vrouw haar ontslag aanzegt tijdens de periode tussen het ogenblik waarop zij haar zwangerschap aan haar werkgever bekendmaakt en het einde van haar moederschapsverlof of op een zodanig tijdstip dat de opzeggingstermijn gedurende deze periode verstrijkt;
3. te bepalen dat moeders die hun zuigelingen voeden voldoende tijd daartoe krijgen
4. de nachtarbeid van zwangere vrouwen, vrouwen die recent bevallen zijn of die hun kinderen borstvoeding geven, te regelen;
5. de tewerkstelling van zwangere vrouwen, vrouwen die recent bevallen zijn of hun kinderen borstvoeding geven voor ondergrondse mijnarbeid en voor alle andere arbeid die gevaarlijk, ongezond of lastig is te verbieden en de passende maatregelen te nemen om de rechten van die vrouwen inzake tewerkstelling te beschermen.

Artikel 27

Recht van de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid op gelijke kansen en gelijke behandeling

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht op gelijke kansen en gelijke behandeling voor de werknemers van beiderlei kunne met gezinsverantwoordelijkheid en voor die werknemers en de andere werknemers onderling, verbinden de Partijen zich ertoe :

1. passende maatregelen te nemen :
 - a) om de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat te stellen in het beroepsleven te stappen en er te blijven of ernaar terug te keren na een afwezigheid te wijten aan die verantwoordelijkheid met inbegrip van maatregelen op het vlak van beroepsvoorlichting en -opleiding;
 - b) om rekening te houden met hun behoeften op het gebied van arbeidsvoorwaarden en de sociale zekerheid;
 - c) om openbare of privé-diensten uit te bouwen of te bevorderen, inzonderheid kinderdagverblijven en andere opvangformules;
2. om tijdens een periode na het moederschapsverlof voor elke ouder te voorzien in de mogelijkheid ouderschapsverlof te krijgen om een kind op te voeden, verlof waarvan de duur en de voorwaarden door de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten of door de nationale praktijk moeten worden bepaald;
3. om ervoor te zorgen dat de gezinsverantwoordelijkheid als dusdanig geen geldige reden voor ontslag kan zijn.

DEEL III

Artikel 32

Verplichtingen

1. Behoudens de bepalingen van artikel B hieronder, is iedere Partij verplicht :
 - a) deel I van het onderhavige Handvest te beschouwen als een verklaring van de doelstellingen welke zij overeenkomstig de inleidende alinea van genoemd deel met alle daarvoor in aanmerking komende middelen zal nastreven;

b) zich gebonden te achten door ten minste zes van de negen hierna genoemde artikelen van het Deel II van het Handvest namelijk de artikelen 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 en 20;

c) zich, behalve door de overeenkomstig het voorgaand lid door haar gekozen artikelen, gebonden te achten door een aantal artikelen of genummerde leden van deel II van het Handvest, te harer keuze, mits het totale aantal artikelen of genummerde leden die haar binden, niet minder dan 16 artikelen of 63 genummerde leden bedraagt.

2. De krachtens lid 1, sub b en c, van dit artikel gekozen artikelen of leden worden medegedeeld aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa bij de neerlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring.

3. Ieder der Partijen kan op een later tijdstip door kennisgeving aan de Secretaris-generaal verklaren dat zij zich gebonden acht door andere artikelen of genummerde leden van deel II van het Handvest, die zij nog niet eerder overeenkomstig lid 1 van dit artikel heeft aanvaard. Deze later aanvaarde verplichtingen worden geacht een integrerend deel van de bekrachtiging, de aanvaarding of goedkeuring te zijn met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum van kennisgeving met hetzelfde rechtsgevolg.

4. Iedere Partij dient te beschikken over een aan haar nationale omstandigheden aangepast stelsel van arbeidsinspectie.

Artikel 33

Rechtsbanden met het Europees Sociaal Handvest en met het Additioneel Protocol van 1988

1. Noch een Overeenkomstsluitende Partij die het Europees Sociaal Handvest heeft ondertekend, noch een Partij die het Additioneel Protocol van 5 mei 1988 heeft ondertekend, kan dit Handvest bekrachtigen, aanvaarden of goedkeuren zonder zich ten minste gebonden te achten door de bepalingen die met de bepalingen van het Europees Sociaal Handvest overeenstemmen en, in voorkomend geval, met de bepalingen van het Additioneel Protocol waardoor zij gebonden was.

2. De aanvaarding van de verplichtingen van elke bepaling van dit Handvest moet tot gevolg hebben dat, vanaf de datum van inwerkingtreding van die verplichtingen ten aanzien van de betrokken Partij, de overeenstemmende bepaling van het Europees Sociaal Handvest en, in voorkomend geval van zijn Additioneel Protocol van 1988, zal ophouden van toepassing te zijn op de betrokken Partij in geval die Partij door de eerste van beide voornoemde akten of door beide akten zou gebonden zijn.

DEEL IV

Toezicht op de uitvoering van de verplichtingen die in dit Handvest zijn opgenomen

Artikel 34

De uitvoering van de juridische verplichtingen die in dit Handvest zijn opgenomen moet aan hetzelfde toezicht als dat op het Europees Sociaal Handvest worden onderworpen.

Artikel 35

Collectieve klachten

1. De bepalingen van het Additioneel Protocol bij het Europees Sociaal Handvest waarbij wordt voorzien in een stelsel voor collectieve klachten moeten van toepassing zijn op de bepalingen die ter uitvoering van dit Handvest zijn aanvaard voor de Staten die voornoemd protocol hebben bekrachtigd.

2. Iedere Staat die niet is gebonden door het Additioneel Protocol bij het Europees Sociaal Handvest waarbij wordt voorzien in een stelsel voor collectieve klachten kan bij de neerlegging van zijn akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring van dit Handvest of op een om het even welk later tijdstip door kennisgeving aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa verklaren dat hij het toezicht op de uit hoofde van dit Handvest aangegane verplichtingen aanvaardt volgens de door voornoemd Protocol bepaalde procedure.

DEEL V

Artikel 36

Non-discriminatie

De door dit Handvest erkende rechten moeten gewaarborgd zijn zonder enig onderscheid dat is gebaseerd op ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of elke andere overtuiging, nationale of sociale herkomst, gezondheid, het behoren tot een nationale minderheid, de geboorte of op elke andere situatie.

Artikel 37

Afwijkingen in geval van oorlog of noodtoestand

1. In geval van oorlog of een andere noodtoestand, waardoor het voortbestaan van het land wordt bedreigd, kan iedere Partij maatregelen nemen in afwijking van de in het onderhavige Handvest genoemde verplichtingen, doch uitsluitend voorzover de omstandigheden zulks absoluut vereisen en deze maatregelen niet in strijd zijn met andere volkenrechtelijke verplichtingen.

2. Indien een Partij van dit recht om af te wijken gebruik heeft gemaakt, stelt zij binnen een redelijke termijn de Secretaris-generaal van de Raad van Europa volledig op de hoogte van de getroffen maatregelen en van de redenen die hiertoe hebben geleid. Tevens dient zij de Secretaris-generaal mededeling te doen van het tijdstip waarop deze maatregelen buiten werking zijn gesteld en de door haar aanvaarde bepalingen van het Handvest wederom volledig van toepassing zijn.

Artikel 38

Beperkingen

1. Wanneer de in deel I genoemde rechten en beginselen en de in deel II geregelde onbelemmerde uitoefening en toepassing hiervan zijn verwezenlijkt, kunnen zij buiten de in deel I en deel II vermelde gevallen generlei beperkingen ondergaan, met uitzondering van die welke bij de wet zijn voorgeschreven en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen en voor de bescherming van de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden.

2. De krachtens het onderhavige Handvest geoorloofde beperkingen op de daarin vermelde rechten en verplichtingen kunnen uitsluitend worden toegepast voor het doel waarvoor zij zijn bestemd.

Verhouding van het Handvest tot het nationale recht of tot internationale overeenkomsten.

Artikel 39

De bepalingen van het onderhavige Handvest laten de bepalingen van nationaal recht en van alle reeds van kracht zijnde of nog van kracht wordende bilaterale of multilaterale verdragen of overeenkomsten welke gunstiger zijn voor de beschermde personen, onverlet.

Artikel 40

Uitvoering van de aangegane verbintenissen

1. Zonder afbreuk te doen aan de in deze artikelen opgesomde middelen voor de uitvoering van de aangegane verbintenissen, wordt aan de relevante bepalingen van de artikelen 1 tot en met 31 van deel II van dit Handvest uitvoering gegeven door :

- a) wet- of regelgeving;
- b) overeenkomsten tussen werkgevers of werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties;
- c) een combinatie van deze twee methoden; of
- d) andere passende middelen.

2. De verbintenissen voortvloeiend uit de leden 1, 2, 3, 4, 5 en 7 van artikel 2, de leden 4, 6 en 7 van artikel 7, de leden 1, 2, 3 en 5 van artikel 10 en uit de artikelen 21 en 22 van deel II van dit Handvest worden geacht te zijn nagekomen zodra deze bepalingen worden toegepast, overeenkomstig het eerste lid van dit artikel, op de absolute meerderheid van de betrokken werknemers.

Artikel 41 **Wijzigingen**

1. Elke wijziging aan Delen I en II van dit Handvest die tot doel heeft de door dit Handvest gewaarborgde rechten uit te breiden en elke wijziging aan delen III tot VI die door een Partij of door het Regeringscomité is voorgesteld, wordt aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa medegedeeld en door de Secretaris-generaal ter kennis gebracht van de Partijen die dit Handvest hebben ondertekend.

2. Elke overeenkomstig de bepalingen van bovenstaand lid voorgestelde wijziging wordt onderzocht door het Regeringscomité dat de aangenomen tekst na raadpleging van de Parlementaire Vergadering ter goedkeuring aan het Comité van Ministers voorlegt. Na de goedkeuring ervan door het Comité van Ministers wordt deze tekst aan de Partijen medegedeeld om te worden aanvaard.

3. Elke wijziging aan Deel I en II van dit Handvest wordt van kracht ten aanzien van de Partijen die een wijziging hebben aanvaard op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop drie Partijen de Secretaris-generaal ervan in kennis hebben gesteld dat zij een wijziging hebben aanvaard.

Voor elke Partij die een wijziging op een later tijdstip aanvaardt, wordt de wijziging van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop de betrokken Partij de Secretaris-generaal in kennis heeft gesteld na de aanvaarding.

4. Elke wijziging aan delen III tot VI van dit Handvest wordt van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop alle Partijen de Secretaris-generaal ervan in kennis hebben gesteld dat zij een wijziging hebben aanvaard.

DEEL VI

Artikel 42 **Ondertekening, bekrachtiging en inwerkingtreding**

1. Elk lid van de Raad van Europa kan dit Handvest ondertekenen. Het moet worden bekrachtigd, aanvaard of goedgekeurd. De akten van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring moeten worden neergelegd bij de Secretaris-generaal van de Raad van Europa.

2. Dit Handvest treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop drie Lid-Staten van de Raad van Europa hun instemming hebben betuigd om door dit Handvest te worden gebonden overeenkomstig de bepalingen van vorig lid.

3. Voor elke Lid-Staat die op een later tijdstip zijn instemming betuigt om door dit Handvest te worden gebonden, wordt dit Handvest van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum van neerlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring.

Artikel 43 **Territoriale toepassing**

1. Dit Handvest is van toepassing op het grondgebied van het moederland van elke Partij. Elke ondertekende Partij kan op het tijdstip van ondertekening dan wel op het tijdstip van de neerlegging van haar akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring, het grondgebied dat voor toepassing van dit Handvest als moederland dient te worden beschouwd nader omschrijven in een aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa te richten verklaring.

2. Elke ondertekende Partij kan op het tijdstip van ondertekening of op het tijdstip van de neerlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring, of op elk ander daarop volgend tijdstip, in een aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa te richten kennisgeving verklaren dat het Handvest, geheel of gedeeltelijk, van toepassing zal zijn op één of meer in bedoelde verklaring aangegeven grondgebieden buiten het moederland gelegen waarvan zij de internationale betrekkingen behartigt of waarvoor zij de internationale verantwoordelijkheid aanvaardt. Zij dient in elke verklaring aan te geven welke van de in deel II van dit Handvest vervatte artikelen of leden in elk der in de verklaring aangegeven gebieden van kracht zullen zijn.

3. Dit Handvest is op de grondgebieden als vermeld in de in het vorig lid bedoelde verklaring van toepassing vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop de Secretaris-generaal van deze verklaring in kennis werd gesteld.

4. Elke Partij kan te allen tijde in een aan de Secretaris-generaal van de Raad van Europa te richten kennisgeving verklaren dat zij ten aanzien van één of meer grondgebieden waarop dit Handvest krachtens lid 2 van dit artikel van toepassing is, nader te noemen artikel of genummerde leden van kracht verklaart, welke zij nog niet ten aanzien van zodanig gebied of zodanige gebieden als bindend had verklaard. Deze later aanvaarde verplichtingen worden geacht een integrerend deel te vormen van de oorspronkelijke verklaring ten aanzien van het betrokken grondgebied en hebben hetzelfde rechtsgevolg vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop de Secretaris-generaal officieel in kennis werd gesteld.

Artikel 44 **Opzegging**

1. Een Partij kan dit Handvest slechts opzeggen na verloop van een periode van vijf jaar na de datum waarop het Handvest ten aanzien van de betrokken Partij in werking is getreden, of binnen elke periode van twee jaar daaropvolgend; in elk van deze gevallen dient de opzegging met inachtneming van een termijn van zes maanden ter kennis te worden gebracht van de Secretaris-generaal van de Raad van Europa die de overige Partijen hiervan mededeling doet.

2. Elke Partij kan overeenkomstig de bepalingen van het voorgaande lid elk door haar aanvaard artikel of lid van deel II van het Handvest opzeggen, mits het aantal artikelen dat voor deze Partij bindend is nooit minder dan 16 en het aantal leden nooit minder dan 63 bedraagt en mits dit aantal artikelen of leden steeds de artikelen omvat die door deze Partij zijn gekozen uit de in artikel A, lid 1, sub b. genoemde artikelen.

3. Elke Partij kan dit Handvest of elk der artikelen of leden van deel II van dit Handvest overeenkomstig de bepalingen van lid 1 van dit artikel opzeggen ten aanzien van elk grondgebied waarop dit Handvest van toepassing is krachtens een overeenkomstig paragraaf 2 van artikel L afgelegde verklaring.

4. Europese Unie

Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschappen, Rome, 25 maart 1957

Goedgekeurd door Wet 2 december 1957 (BS 25 december 1957), gewijzigd en gecoördineerd door het Verdrag van Amsterdam 20 oktober 1997 (PB. L. 10 november 1997).

Artikel 2

De Gemeenschap heeft tot taak, door het instellen van een gemeenschappelijke markt en een economische en monetaire unie en door de uitvoering van het gemeenschappelijk beleid of de gemeenschappelijke activiteiten, bedoeld in de artikelen (3) en (4), het bevorderen van een harmonische, evenwichtige en duurzame ontwikkeling van de economische activiteit binnen de gehele Gemeenschap, een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de gelijkheid van mannen en vrouwen, een duurzame en niet-inflatoire groei, een hoge graad van concurrentievermogen en convergentie van economische prestaties, een hoog niveau van bescherming en verbetering van de kwaliteit van het milieu, een verbetering van de levensstandaard en van de kwaliteit van het bestaan, de economische en sociale samenhang en de solidariteit tussen de lidstaten.⁷⁵

Artikel 3

1. Teneinde de in artikel 2 genoemde doelstellingen te bereiken, omvat het optreden van de Gemeenschap onder de voorwaarden en volgens het tijdschema waarin dit Verdrag voorziet: (...)
2. Bij elk in dit artikel bedoeld optreden streeft de Gemeenschap ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen.

Artikel 13

Onverminderd de andere bepalingen van dit Verdrag, kan de Raad, binnen de grenzen van de door dit Verdrag aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees Parlement, passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.

Artikel 137 (ex artikel 118)

1. Ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 136 wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Gemeenschap ondersteund en aangevuld:
 - de verbetering van met name het arbeidsmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen;
 - de arbeidsvoorwaarden;
 - de informatie en de raadpleging van de werknemers;
 - de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten, onverminderd artikel 150;
 - de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft (...).

Artikel 141 (ex artikel 119)

1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

2. Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris, en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt.

Gelijkheid van beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:

- a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf;
- b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor een zelfde functie.

3. De Raad neemt volgens de procedure van artikel 151 en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité maatregelen aan om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

4. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.

Opmerkingen:

1. De nieuwe nummering van het Verdrag van Rome is dermate recent dat in het verdere verloop van deze brochure dit artikel nog steeds wordt vermeld als “art.119”.

2. Op de Top van Maastricht hebben de toenmalige twaalf Lidstaten van de Europese Gemeenschap een interpretatief protocol met betrekking tot artikel 119 ondertekend naar aanleiding van het arrest-BARBER van het Hof van Justitie (zaak C-262/88, 17 mei 1990). Dit protocol werd goedgekeurd, samen met het Verdrag van Maastricht, door de Wet van 26 november 1993 (BS 30 november 1993). Zoals voorzien door artikel 12 van het Verdrag van Amsterdam, blijft dit protocol van kracht in het kader van artikel 141. Het protocol is als volgt opgesteld:

“Voor de toepassing van artikel 119 van het Verdrag worden uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning beschouwd indien en voor zover zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsoverdracht of een geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld”.

Richtlijn Raad E.G. nr.75/117 van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

(PB. L. 19 februari 1975), ingetrokken met ingang van 15 augustus 2009.

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100;

Gezien het voorstel van de Commissie;

Gezien het advies van het Europees Parlement¹;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité²;

Overwegende dat de verwezenlijking van het in artikel 119 van het Verdrag opgenomen beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers een integrerend deel van de instelling en de werking van de gemeenschappelijke macht vormt;

Overwegende dat het in de eerste plaats de Lid-Staten zijn die tot taak hebben de toepassing van dit beginsel door gepaste wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen te waarborgen;

Overwegende dat in de resolutie van de Raad van 21 januari 1974 betreffende een sociaal actieprogramma³, met het oog op een gelijke deelneming aan de verbetering van het leef- en werkklimaat en een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling van de Gemeenschap, erkend is dat de voorrang moet worden verleend aan acties ten behoeve van de vrouw op het stuk van de toegang tot de arbeid en beroepsopleiding, en de gelegenheid in haar beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging;

Overwegende dat het aanbeveling verdient de wettelijke basisvoorschriften te versterken door normen strekkende tot het vergemakkelijken van de concrete toepassing van het beginsel van gelijkheid, opdat alle werknemers in de Gemeenschap op dit gebied bescherming kunnen genieten;

Overwegende dat er, niettegenstaande hetgeen er is gedaan om de resolutie van de Conferentie van de Lid-Staten van 30 december 1961, inzake de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers, toe te passen, nog steeds verschillen bestaan in de Lid-Staten, zodat het zaak is de nationale bepalingen inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning onderling aan te passen.

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, neergelegd in artikel 119 van het Verdrag en hierna te noemen "beginsel van gelijke beloning", houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning.

¹PB nr. C 55, 13 mei 1974, blz. 43

²PB nr. C 88, 26 juli 1974, blz. 7

³PB nr. C 13, 12 februari 1974, blz. 1

In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, dient dit systeem te berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers eender zijn, en zodanig zijn opgezet dat ieder onderscheid naar kunne is uitgesloten.

Artikel 2

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om iedere werknemer die door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning meent te zijn benadeeld de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden, na eventueel beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

Artikel 3

De Lid-Staten heffen de discriminaties tussen mannen en vrouwen op die voortvloeien uit wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en die in strijd zijn met het beginsel van gelijke beloning.

Artikel 4

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat alle met het beginsel van gelijke beloning strijdige bepalingen die voorkomen in collectieve arbeidsovereenkomsten, loonschalen of -akkoorden of individuele arbeidsovereenkomsten nietig worden, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden.

Artikel 5

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen ten einde de werknemers tegen elk ontslag te beschermen dat een reactie van de werkgever zou vormen op een klacht binnen de onderneming of op een vordering in rechte om het beginsel van gelijke beloning te doen naleven.

Artikel 6

De Lid-Staten nemen, overeenkomstig hun nationale recht en praktijk, de nodige maatregelen om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning te waarborgen. Zij vergewissen zich ervan dat er doeltreffende middelen bestaan om op de naleving van dit beginsel toe te zien.

Artikel 7

De Lid-Staten zien erop toe dat de maatregelen die ter uitvoering van deze richtlijn werden getroffen, alsmede de bepalingen welke ter zake reeds gelden, met alle geschikte middelen ter kennis van de werknemers worden gebracht, bijvoorbeeld op de arbeidsplaatsen.

Artikel 8

1. Binnen een termijn van een jaar volgende op de kennisgeving van deze richtlijn doen de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor het volgen van deze richtlijn in werking treden; zij stellen de Commissie onverwijld daarvan in kennis.

2. De Lid-Staten delen aan de Commissie de tekst mede van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij aannemen op het door deze richtlijn bestreken gebied.

Artikel 9

Binnen twee jaar na afloop van de in artikel 8 bedoelde termijn van een jaar verstrekken de Lid-Staten aan de Commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 10

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Richtlijn Raad E.G. nr. 76/207 van 9 februari 1976 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

(PB. L. 14 februari 1976), ingetrokken vanaf 15 augustus 2008.

Gewijzigd door Richtlijn 2002/73 EG 23 september 2002 (PB. L. 5 oktober 2002), waarvan de uiterste datum van omzetting is vastgesteld op 5 oktober 2005.

Artikel 1

1. Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder de voorwaarden bedoeld in lid 2, de sociale zekerheid. Dit beginsel wordt hierna “beginsel van gelijke behandeling” genoemd.

Artikel 1 bis

De Lidstaten houden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van de gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in lid 1 genoemde gebieden.

2. Ten einde de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid te waarborgen, stelt de Raad op voorstel van de Commissie bepalingen vast waarbij met name de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel nader worden omschreven.

Artikel 2

1. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of gezinssituatie.

2. Deze richtlijn vormt geen belemmering voor de bevoegdheid van de Lid-Staten om beroepsactiviteiten van de toepassing hiervan uit te sluiten en, in voorkomend geval, de hiervoor noodzakelijke opleidingen, waarvoor vanwege hun aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, het geslacht een bepalende factor is.

3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft.

4. Deze richtlijn vormt geen belemmering voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de in artikel 1, lid 1 bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Artikel 2

1. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen, houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of gezinssituatie.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn zijn de volgende definities van toepassing:

- “directe discriminatie”: wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- “indirecte discriminatie”: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;
- “intimidatie”: wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon 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;
- “seksuele intimidatie”: wanneer 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 wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

3. Intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van deze richtlijn worden beschouwd als discriminatie op grond van geslacht en zijn derhalve verboden. Het feit dat een persoon zulk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, mag niet ten grondslag liggen aan een beslissing die deze persoon treft.

4. Een opdracht tot het discrimineren van personen op basis van geslacht wordt beschouwd als discriminatie in de zin van deze richtlijn.

5. De Lidstaten moedigen, in overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, de werkgevers en de verantwoordelijken voor de toegang tot beroepsopleiding ertoe aan, maatregelen te nemen om elke vorm van discriminatie op basis van geslacht, en in het bijzonder intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, te voorkomen.

6. De Lidstaten kunnen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, inclusief de opleiding die daartoe leidt, bepalen dat een verschil in behandeling dat gebaseerd is op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk wegens de aard van de” betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

7. Deze Richtlijn laat bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet.

Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, heeft na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren, en te profiteren van elke verbetering in de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak zou hebben kunnen maken.

Het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG vormt een discriminatie in de zin van deze Richtlijn.

Deze Richtlijn laat tevens de bepalingen van Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV (PB. L. 19 juni 1996) gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB. L. 18 november 1992) onverlet. De richtlijn doet evenmin afbreuk aan het recht van lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen. Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van dit recht en om ervoor te zorgen dat zij na afloop van dit verlof het recht hebben om, onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn, naar hun

baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.

8. De Lidstaten kunnen, om volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de praktijk te waarborgen, maatregelen in de zin van artikel 141, lid 4, van het Verdrag aannemen of handhaven.”

Artikel 3

1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvindt in de publieke of particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

- 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 tot op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;
- werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslagvoorwaarden en beloning, zoals bepaald in Richtlijn 75/117/EEG;
- lidmaatschap van en betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden.

2. De Lidstaten nemen de nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat:

- alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in contracten, collectieve overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.”

Artikel 6

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om eenieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

1. De Lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.

2. De Lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie en reparatie, naar gelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie in strijd met artikel 3, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade; deze compensatie en reparatie mag niet worden beperkt tot een vooraf vastgelegd maximumbedrag, behalve in gevallen waarin de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn/haar sollicitatie in aanmerking te nemen.

3. De Lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, die volgens de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria bij de naleving van deze richtlijn rechtmatig belang hebben, namens of

ter ondersteuning van een klager en met diens toestemming gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen om de verplichtingen uit deze richtlijn te doen naleven.

4. De leden 1 en 3 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.”

Artikel 7

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen ten einde de werknemers tegen elk ontslag te beschermen dat een reactie van de werkgever zou vormen op een klacht binnen de onderneming of op een vordering in rechte om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

Artikel 7

De Lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor de bescherming van werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers volgens de nationale wetgeving en/of praktijken, tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.”

Artikel 8

De Lid-Staten zien erop toe dat de maatregelen die ter uitvoering van deze richtlijn werden getroffen, alsmede de bepalingen welke terzake reeds gelden, met alle geschikte middelen ter kennis van de werknemers worden gebracht, bijvoorbeeld op de arbeidsplaatsen.

Artikel 8bis

1. De Lidstaten wijzen een of meer organen aan en treffen daarvoor de nodige maatregelen voor de bevordering, analyse, ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van het geslacht. Deze organen kunnen deel uitmaken van instanties die op nationaal vlak zijn belast met de verdediging van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van het individu.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat die organen onder meer bevoegd zijn om:

- a) onverminderd het recht van slachtoffers en van de in artikel 6, lid 3, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;
- b) onafhankelijke onderzoeken over discriminatie te verrichten;
- c) onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt.

Artikel 8ter

1. Overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken nemen de Lidstaten passende maatregelen om te bevorderen dat de sociale partners via sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen, onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes en door onderzoek en uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

2. Voorzover zulks aansluit bij de nationale tradities en praktijken, moedigen de Lidstaten sociale partners aan om, onverminderd hun autonomie, de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen en om op het gepaste niveau overeenkomsten te sluiten die antidiscriminatieregels behelzen op de in artikel 1 bedoelde gebieden die binnen het kader van de collectieve onderhandelingen vallen. Deze overeenkomsten moeten de minimumeisen gesteld in de onderhavige richtlijn en de nationale uitvoeringsmaatregelen eerbiedigen.

3. In overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, moedigen de Lidstaten de werkgevers ertoe aan, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de werkplek planmatig en systematisch te bevorderen.

4. Te dien einde worden de werkgevers ertoe aangemoedigd, de werknemers en/of hun vertegenwoordigers op gepaste en periodieke tijdstippen adequate informatie te verstrekken over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen binnen de onderneming.

Deze informatie kan statistieken bevatten over het percentage mannen en vrouwen op de diverse niveaus van de onderneming en mogelijke maatregelen om de situatie in samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers te verbeteren.

Artike 18quater

De Lidstaten bevorderen de dialoog met aangewezen niet-gouvernementele organisaties die overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op grond van het geslacht met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

Artikel 8quinqüies

De Lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtreding van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast.

De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De Lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 5 oktober 2005 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.

Artikel 8sexies

1. De Lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.

2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een reden voor de verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op de door de richtlijn bestreken terreinen.”

Artikel 9

1. Binnen een termijn van dertig maanden volgende op de kennisgeving van deze richtlijn doen de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor het volgen van deze richtlijn in werking treden; zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

De in artikel 3, lid 2, sub c), eerste zinsnede en artikel 5, lid 2, sub c), eerste zinsnede bedoelde wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen worden evenwel binnen een termijn van vier jaar volgend op de kennisgeving van deze richtlijn door de Lid-Staten een eerste maal onderzocht en eventueel een eerste maal herzien.

2. De Lid-Staten onderzoeken op gezette tijden de in artikel 2, lid 2, bedoelde beroepsactiviteiten om na te gaan of het gezien de sociale ontwikkeling gerechtvaardigd is de desbetreffende uitzonderingen te handhaven. Zij stellen de Commissie in kennis van het resultaat van hun onderzoek.

3. Bovendien stellen de Lid-Staten de Commissie in kennis van alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij aannemen op het door deze richtlijn bestreken gebied.

Artikel 10

Binnen twee jaar na afloop van de in artikel 9, lid 1, eerste alinea, bedoelde termijn van dertig maanden verstrekken de Lid-Staten aan de Commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 11

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Richtlijn Raad E.G. nr. 79/9 van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoer-legging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid

(PB. L. 10 januari 1979)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 235;

Gezien het voorstel van de Commissie¹;

Gezien het advies van het Europees Parlement²;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³;

Overwegende dat in artikel 1, lid 2 van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 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 arbeidsvoorwaarden⁴, is bepaald dat de Raad, teneinde de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid te waarborgen, op voorstel van de Commissie bepalingen vaststelt waarbij met name de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van het beginsel nader worden omschreven; dat in het Verdrag niet is voorzien in de daartoe vereiste specifieke bevoegdheden;

Overwegende dat het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid in de eerste plaats ten uitvoer dient te worden gelegd in de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen ziekte, invaliditeit, ouderdom, arbeidsongevallen, beroepsziekten en werkloosheid, alsmede in de sociale-bijstandsregelingen voor zover deze een aanvulling vormen op of in de plaats komen van genoemde regelingen;

Overwegende dat de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid geen beletsel vormt voor de bepalingen inzake bescherming van de vrouw wegens moederschap, en dat de Lid-Staten in dit kader ten gunste van de vrouw specifieke bepalingen kunnen vaststellen om de bestaande ongelijke behandeling op te heffen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Deze richtlijn beoogt de geleidelijke tenuitvoerlegging voor wat betreft de in artikel 3 genoemde gebieden van de sociale zekerheid en van de andere factoren van sociale bescherming, van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid, hierna "beginsel van gelijke behandeling" genoemd.

Artikel 2

¹PB nr. C 34 van 11 februari 1977, blz. 3

²PB nr. C 299 van 12 december 1979, blz. 13

³PB nr. C 180 van 28 juli 1977, blz. 36

⁴PB nr. L 39 van 14 februari 1976, blz. 40

Deze richtlijn is van toepassing op de beroepsbevolking - met inbegrip van zelfstandigen, van werknemers en zelfstandigen wier arbeid is onderbroken door ziekte, ongeval of onvrijwillige werkloosheid en van werkzoekenden - alsmede op gepensioneerde of invalide werknemers en zelfstandigen.

Artikel 3

1. Deze richtlijn is van toepassing op:
 - a) de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten:
 - ziekte,
 - invaliditeit,
 - ouderdom,
 - arbeidsongevallen of beroepsziekten,
 - werkloosheid;
 - b) de sociale bijstandsregelingen, voor zover deze een aanvulling vormen op of in de plaats komen van de onder sub a) bedoelde regelingen.
2. Deze richtlijn is niet van toepassing op de bepalingen betreffende de prestaties aan nagelaten betrekkingen noch op die betreffende de gezinsbijslagen behalve wanneer het gaat om gezinsbijslagen die worden toegekend uit hoofde van verhogingen van de prestaties als gevolg van de in lid 1, sub a), genoemde eventualiteiten.
3. Ten einde de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling in de beroepsregelingen te waarborgen, stelt de Raad op voorstel van de Commissie bepalingen vast waarbij de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel nader worden omschreven.

Artikel 4

1. Het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name echtelijke staat of gezinssituatie, is uitgesloten in het bijzonder met betrekking tot:
 - de werkingssfeer van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen,
 - de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening,
 - de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgenoot en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op de prestaties.
2. Het beginsel van gelijke behandeling doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw wegens moederschap.

Artikel 5

De Lid-Statens nemen de nodige maatregelen opdat alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling worden ingetrokken.

Artikel 6

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om eenieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling, de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere instanties te hebben gedaan.

Artikel 7

1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de Lid-Staten om van haar werkingsfeer uit te sluiten:

- a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor andere prestaties;
- b) de voordelen die op het gebied van ouderdomsverzekering zijn toegekend aan hen die kinderen hebben opgevoed; het verkrijgen van rechten op prestaties na tijdvakken van onderbreking van het werk wegens de opvoeding van kinderen;
- c) het verlenen van rechten op prestaties inzake ouderdom of invaliditeit uit hoofde van de afgeleide rechten van de echtgenote;
- d) de toekenning van verhogingen van prestaties op lange termijn inzake invaliditeit, ouderdom, arbeidsongevallen of beroepsziekten voor de ten laste komende echtgenote;
- e) de gevolgen van het, voor de aanneming van deze richtlijn, uitoefenen van een keuzerecht waardoor geen rechten werden verkregen of geen verplichtingen worden aangegaan in het kader van een wettelijke regeling.

2. De Lid-Staten onderzoeken periodiek de gebieden die krachtens lid 1 zijn uitgezonderd, ten einde na te gaan of het, gelet op de sociale ontwikkeling ter zake, gerechtvaardigd is deze uitzonderingen te handhaven.

Artikel 8

1. Binnen een termijn van zes jaar volgend op de kennisgeving van deze richtlijn doen de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om aan deze richtlijn te voldoen; zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten stellen de Commissie in kennis van alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij op het door deze richtlijn bestreken gebied aannemen, met inbegrip van de maatregelen die zij treffen krachtens artikel 7, lid 2.

Zij stellen de Commissie in kennis van de redenen die eventueel het behoud van bepalingen met betrekking tot de in artikel 7, lid 1 bedoelde gebieden rechtvaardigen, alsmede van de mogelijkheid van een latere herziening daarvan.

Artikel 9

Binnen een termijn van zeven jaar volgend op de kennisgeving van deze richtlijn verstrekken de Lid-Staten aan de Commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen en eventueel andere maatregelen voor te stellen die met het oog op de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling noodzakelijk zijn.

Artikel 10

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Richtlijn Raad E.G. nr. 86/378 van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid

(PB. L. 12 augustus 1986), ingetrokken vanaf 15 augustus 2009

Gewijzigd door art. 1 Richtlijn 96/97/EG 20 december 1996 (PB. L. 17 februari 1997).

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 100 en 235;

Gezien het voorstel van de Commissie¹;

Gezien het advies van het Europese Parlement²;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³;

Overwegende dat in de bewoordingen van het EEG-Verdrag iedere Lid-Staat de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid verzekert; dat onder beloning dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris, en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt;

Overwegende dat het beginsel van gelijke beloning weliswaar van toepassing is in gevallen waarin discriminatie kan worden vastgesteld met behulp van uitsluitend de criteria van gelijke behandeling en gelijke beloning, maar dat er ook gevallen zijn waarin het voor de verwezenlijking van dit beginsel nodig is aanvullende maatregelen goed te keuren, die de draagwijdte ervan verduidelijken;

Overwegende dat in artikel 1, lid 2 van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 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 arbeidsvoorwaarden⁴ is bepaald dat de Raad, teneinde de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid te waarborgen, op voorstel van de Commissie bepalingen vaststelt waarbij met name de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van het beginsel nader worden omschreven; dat de Raad daartoe Richtlijn 79/7/EEG van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid⁵ heeft vastgesteld;

Overwegende dat in artikel 3, lid 3 van Richtlijn 79/7/EEG is bepaald dat de Raad, teneinde de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling in de ondernemings- en sectoriële regelingen te waarborgen, op voorstel van de Commissie bepalingen vaststelt waarbij de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel nader worden omschreven;

Overwegende dat moet worden overgegaan tot de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die bescherming bieden tegen de risico's

¹ PB nr. C 134 van 21 mei 1983, blz. 7

² PB nr. C 117 van 30 april 1984, blz. 169

³ PB nr. C 35 van 9 februari 1984, blz. 7

⁴ PB nr. L 39 van 14 februari 1976, blz. 40

⁵ PB nr. L 6 van 10 januari 1979, blz. 24

genoemd in artikel 3, lid 1 van Richtlijn 79/7/EEG, alsook in die welke voor de loontrekkenden alle overige voordelen in geld of in natura in de zin van het Verdrag verschaffen;

Overwegende dat de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling geen afbreuk doet aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw wegens moederschap;

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, hierna genoemd "beginsel van gelijke behandeling".

Artikel 2

1. Als ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid worden aangemerkt regelingen die niet vallen onder Richtlijn 79/7/EEG en tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:

- a) individuele overeenkomsten van zelfstandigen;
- b) regelingen voor zelfstandigen die slechts één lid tellen;
- c) in het geval van werknemers, verzekeringsovereenkomsten waarbij de werkgever geen partij is;
- d) de facultatieve bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun:
 - hetzij aanvullende prestaties,
 - hetzij de keuze van het tijdstip waarop de normale prestaties voor zelfstandigen zullen ingaan of de keuze tussen verscheidene prestaties te waarborgen.
- e) ondernemings- of sectoriële regelingen waarin de prestaties worden gefinancierd door middel van premies of bijdragen die door de werknemers op vrijwillige basis zijn betaald.

3. Het bepaalde in deze richtlijn belet niet dat een werkgever aan personen die de pensioengerechtigde leeftijd voor toekenning van een pensioen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling hebben bereikt, maar die nog niet de pensioengerechtigde leeftijd voor toekenning van een rustpensioen uit hoofde van een wettelijke regeling hebben bereikt, een aanvullend pensioenbedrag toekent dat tot doel heeft het bedrag van de prestaties in hun geheel gelijk te trekken tot of aan te passen aan het bedrag dat wordt uitgekeerd aan personen van het andere geslacht die in dezelfde situatie verkeren en die reeds de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, totdat de ontvangers van het aanvullend pensioenbedrag de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Artikel 3

Deze richtlijn is van toepassing op de beroepsbevolking, met inbegrip van zelfstandigen, van werknemers wier arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap, ongeval of vrijwillige werkloosheid, en van werkzoekenden of gepensioneerde of invalide werknemers alsmede op de rechtverkrijgenden van deze werknemers, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk.

Artikel 4

Deze richtlijn is van toepassing op:

- a) ondernemings- en sectoriële regelingen die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten:
- ziekte,
 - invaliditeit,
 - ouderdom, met inbegrip van vervroegde uittreding,
 - arbeidsongevallen en beroepsziekten,
 - werkloosheid;
- b) ondernemings- of sectoriële regelingen die voorzien in andere sociale prestaties in natura of in geld, en met name prestaties aan nagelaten betrekkingen en gezinsbijslagen, indien deze voor werknemers zijn bestemd en derhalve voordelen vormen welke de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking betaalt.

Artikel 5

1. Onder de in onderstaande bepalingen vastgestelde voorwaarden houdt het beginsel van gelijke behandeling in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie, is uitgesloten, in het bijzonder met betrekking tot:

- het toegangsgebied van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, waaronder begrepen de verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgenoot en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties.

2. Het beginsel van gelijke behandeling doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw wegens moederschap.

Artikel 6

1. Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling moeten die worden gerekend welke van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, met name door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinssituatie, uitgaan om:

- a) te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling mogen deelnemen;
- b) te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;
- c) uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;
- d) behoudens voor zover bepaald onder h) en i), uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de terugbetaling van de premies of bijdragen wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;
- e) uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze aan een van beide geslachten voor te behouden;

- f) uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;
- g) het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapsverlof of van verlof om gezinsredenen;
- h) uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voor zover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen;

In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bepaalde elementen (waarvan enige voorbeelden in bijlage dezes staan) ongelijk zijn voor zover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling;

- i) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werknemers, uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies of bijdragen van werkgevers behalve:
 - bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen, indien wordt beoogd, de hoogte van de op deze premies of bijdragen gebaseerde pensioenprestaties voor beide geslachten gelijk te trekken of onderling aan te passen;
 - bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, indien de werkgeversbijdragen zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de uit deze uitkeringsniveaus voortvloeiende kosten aan te vullen;
- j) verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald onder h) en i), met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

2. Wanneer de toekenning van onder de onderhavige richtlijn vallende uitkeringen aan de beheersorganen van de regeling wordt overgelaten, moeten deze het beginsel van de gelijke behandeling in acht nemen.

Artikel 7

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat:

- a) de bepalingen in wettelijke verplichte collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen van bedrijven of alle andere regels in verband met ondernemings- of sectoriële regelingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of kunnen worden gewijzigd;
- b) de regelingen die dergelijke bepalingen bevatten, niet door bestuursrechterlijke maatregelen kunnen worden goedgekeurd of algemeen verbindend verklaard.

Artikel 8

1. De Lid-Staten nemen de maatregelen die nodig zijn opdat de bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen voor zelfstandigen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling met werking vanaf 1 januari 1993 worden herzien.

2. Deze richtlijn belet niet dat de rechten en verplichtingen die verband houden met een periode van aansluiting bij een ondernemings- of sectoriële regeling voor zelfstandigen die voorafging aan de herziening van deze regeling, blijven vallen onder de bepalingen van de regeling die van kracht waren tijdens de bedoelde periode.

Artikel 9

In het geval van regelingen voor zelfstandigen mogen de Lid-Staten de verplichte tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling uitstellen met betrekking tot:

a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van het ouderdoms- of rustpensioen, alsmede de eventuele gevolgen daarvan voor andere prestaties, naar keuze:

hetzij tot het tijdstip waarop die gelijke behandeling gerealiseerd is in de wettelijke regelingen,

hetzij uiterlijk totdat deze gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven;

b) de nabestaandenpensioenen, totdat het beginsel van de gelijke behandeling door het Gemeenschapsrecht wordt voorgeschreven in de wettelijke sociale-zekerheidsregelingen op dit gebied;

c) de toepassing van artikel 6, lid 1, onder i), eerste alinea, om rekening te houden met de verschillende actuariële berekeningselementen, uiterlijk tot 1 januari 1999.

Artikel 9bis

Wanneer mannen en vrouwen onder dezelfde voorwaarden aanspraak kunnen maken op een flexibele pensioengerechtigde leeftijd, wordt dit niet geacht onverenigbaar te zijn met deze richtlijn.

Artikel 10

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om eenieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling, de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor de rechter te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

Artikel 11

De Lid-Staten nemen de maatregelen die nodig zijn voor het beschermen van de werknemers tegen elke vorm van ontslag die een reactie zou zijn van de werkgever op een op ondernemingsniveau neergelegde klacht of op een rechtsoverdracht die erop gericht is het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

Artikel 12

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke- en bestuursrechterlijke bepalingen in werking treden om uiterlijk drie jaar na de kennisgeving¹ van deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten verstrekken aan de Commissie, uiterlijk vijf jaar na de kennisgeving van deze richtlijn, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 13

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Bijlage

Voorbeelden van elementen die ongelijk kunnen zijn voor wat betreft de in artikel 6, onder h), bedoelde door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus:

omzetting in kapitaal van een deel van het periodiek pensioen;

¹ Van deze richtlijn is aan de Lid-Staten kennis gegeven op 30 juli 1986.

overdracht van pensioenrechten;

een pensioen dat in ruil voor afstand van een deel van het jaarpensioen kan worden omgezet ten gunste van een rechtverkrijgende;

een verlaagd pensioen wanneer de werknemer kiest voor vervroegde uittreding.

Opmerking

De richtlijn 96/97/EG van 20 december 1996 (*PB. L.* 17 februari 1997) bevat ook de volgende bepalingen, die niet worden ingevoegd in de richtlijn 86/378/EEG:

Artikel 2.1

Iedere maatregel ter omzetting van deze richtlijn moet met betrekking tot werknemers alle prestaties omvatten, die voor tijdvakken van arbeid na 17 mei 1990 zijn toegekend en heeft terugwerkende kracht tot die datum, behoudens de uitzondering ten gunste van werknemers of hun rechtverkrijgenden die voor die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. In dit geval moeten de omzettingsmaatregelen terugwerkende kracht hebben tot 8 april 1976 en moeten zij alle prestaties omvatten die tijdens tijdvakken van arbeid na die datum zijn toegekend. Voor de Lid-Staten die na deze datum tot de Gemeenschap zijn toegetreden, wordt die datum vervangen door de datum waarop artikel 119 op hun grondgebied van toepassing is geworden.

Artikel 2.2

De tweede volzin van lid 1 belet niet dat de nationale regels betreffende de krachtens het nationale recht geldende verjaringstermijnen worden tegengeworpen aan werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór 17 mei 1990 een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld, mits deze regels voor dit soort vorderingen niet ongunstiger zijn dan voor soortgelijke nationale vorderingen en zij het in de praktijk niet onmogelijk maken om het aan het Gemeenschapsrecht ontleende recht uit te oefenen.

Artikel 2.3

Voor de Lid-Staten die na 17 mei 1990 tot de Europese Unie zijn toegetreden en die op 1 januari 1994 overeenkomstsluitende partij waren bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, wordt de datum van 17 mei 1990 in de leden 1 en 2 vervangen door 1 januari 1994.

Artikel 3.1

De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 1 juli 1997 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de Lid-Staten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

Artikel 3.2

De Lid-Staten verstrekken aan de Commissie, uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen een verslag over de toepassing van deze richtlijn op te stellen.

Artikel 4

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

Artikel 5

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Richtlijn Raad E.G. nr. 86/613 van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap

(PB. L. 19 december 1986)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 100 en 235;

Gezien het voorstel van de Commissie¹;

Gezien het advies van het Europese Parlement²;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³;

Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 12 juli 1982 betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw⁴ zijn goedkeuring heeft gehecht aan de algemene doelstellingen van de mededeling van de Commissie betreffende een nieuw actieprogramma van de Gemeenschap inzake de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw (1982 tot 1985) en de wil heeft uitgesproken om voor de verwezenlijking van die doelstellingen passende maatregelen te treffen;

Overwegende dat actie 5 van genoemd programma gericht is op de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van de vrouwen die als zelfstandigen werkzaam zijn, de landbouwsector daarbij inbegrepen;

Overwegende dat de tenuitvoerlegging van het in artikel 119 van het Verdrag neergelegde beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers een integrerend bestandsdeel van de instelling en de werking van de gemeenschappelijke markt vormt;

Overwegende dat de Raad, ten aanzien van de beloning, op 10 februari 1975 Richtlijn 75/117/EEG heeft vastgesteld betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers⁵.

Overwegende dat de Raad, voor wat andere aspecten van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen betreft, op 9 februari 1976 Richtlijn 76/207/EEG heeft vastgesteld 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 arbeidsvoorwaarden⁶, en op 19 december 1978 Richtlijn 79/7/EEG betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid⁷.

Overwegende dat het, voor wat de personen betreft die een zelfstandige activiteit uitoefenen alsmede hun echtgenoten die daaraan deelnemen, aanbeveling verdient door welomschreven, aan de specifieke situatie van die personen beantwoordende bepalingen de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling na te streven.

¹ PB nr. C 113 van 27 april 1984, blz. 4

² PB nr. C 172 van 2 juli 1984, blz. 80

³ PB nr. C 343 van 24 december 1984, blz. 1

⁴ PB nr. C 186 van 21 juli 1982, blz. 3

⁵ PB nr. L 45 van 19 februari 1975, blz. 19

⁶ PB nr. L 39 van 14 februari 1975, blz. 40

⁷ PB nr. L 6 van 10 januari 1979, blz. 24

Overwegende dat er tussen de Lid-Staten op dit gebied nog steeds dispariteiten bestaan, zodat het zaak is de nationale bepalingen inzake de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling nader tot elkaar te brengen;

Overwegende dat voor bepaalde aspecten het Verdrag niet in de vereiste specifieke bevoegdheden voorziet;

Overwegende dat de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling geen beletsel vormt voor bepalingen inzake bescherming van de vrouw wegens moederschap,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Afdeling 1 Doelstelling en werkingsfeer

Artikel 1

In deze richtlijn wordt, voor wat de niet onder de Richtlijnen 76/207/EEG en 79/7/EEG vallende aspecten betreft, beoogd te waarborgen, overeenkomstig onderstaande bepalingen, dat in de Lid-Staten ten aanzien van mannen en vrouwen die een zelfstandige activiteit uitoefenen of die daartoe bijdragen, het beginsel van gelijke behandeling wordt toegepast.

Artikel 2

Deze richtlijn is van toepassing op:

- a) zelfstandigen, waaronder wordt verstaan eenieder die onder de in de nationale wetgeving bepaalde voorwaarden voor eigen rekening een winstgevend activiteit uitoefent, met inbegrip van landbouwers en beoefenaars van vrije beroepen;
- b) hun onbezoldigde echtgenoten die, anders dan als loontrekkende of als vennoot, door verrichting van ofwel dezelfde, ofwel aanvullende werkzaamheden gewoonlijk en onder de in de nationale wetgeving bepaalde voorwaarden aan de uitoefening van de activiteit van de zelfstandige deelnemen.

Artikel 3

Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van deze richtlijn houdt in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, met name door verwijzing naar echtelijke staat of gezinssituatie, is uitgesloten.

Afdeling 2 Gelijke behandeling voor mannelijke en vrouwelijke zelfstandigen - Positie van niet beroepsmatig werkzame echtgenoten van zelfstandigen - Beschermende bepalingen bij zwangerschap en moederschap van vrouwelijke zelfstandigen en echtgenoten van zelfstandigen

Artikel 4

Met betrekking tot zelfstandigen nemen de Lid-Staten de nodige maatregelen om een einde te maken aan alle bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling als omschreven in Richtlijn 76/207/EEG, met name ten aanzien van de oprichting, vestiging of uitbreiding van een onderneming, dan wel ten aanzien van de aanvang of uitbreiding van iedere andere vorm van werkzaamheid van zelfstandigen, zulks met inbegrip van financiële faciliteiten.

Artikel 5

Onverminderd bijzondere voorwaarden voor de toegang tot bepaalde werkzaamheden, welke op mannen en vrouwen op gelijke wijze worden toegepast, nemen de Lid-Staten de nodige maatregelen om de voorwaarden

voor oprichting van een vennootschap tussen echtgenoten niet restrictiever te maken dan de voorwaarden voor oprichting van een vennootschap tussen niet-echtgenoten.

Artikel 6

Indien in een Lid-Staat voor zelfstandigen een op eigen bijdragen gebaseerd stelsel van sociale zekerheid bestaat, neemt de Lid-Staat de nodige maatregelen opdat de in artikel 2, onder b) bedoelde echtgenoten, zich op vrijwillige basis en tegen betaling van een eigen bijdrage kunnen aansluiten bij een stelsel van sociale zekerheid, indien zij geen bescherming genieten uit hoofde van het stelsel van sociale zekerheid waarvoor de zelfstandige in aanmerking komt.

Artikel 7

De Lid-Staten verbinden zich ertoe te onderzoeken op welke wijze de erkenning van het werk dat door de in artikel 2, onder b) bedoelde echtgenoten wordt verricht, kan worden bevorderd, en, in het licht van dit onderzoek, alle nodige stappen te zullen onderzoeken om die erkenning te bevorderen.

Artikel 8

De Lid-Staten verbinden zich ertoe te onderzoeken of en op welke wijze vrouwelijke zelfstandigen en echtgenoten van zelfstandigen tijdens de onderbreking van hun werkzaamheden wegens zwangerschap of moederschap,

aanspraak kunnen maken op vervangingsdiensten of op het grondgebied bestaande sociale diensten,

of

in aanmerking kunnen komen voor uitkering in het kader van een stelsel van sociale zekerheid of een ander openbaar stelsel van sociale bescherming.

Afdeling 3
Algemene en slotbepalingen

Artikel 9

De Lid-Staten voeren in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen in om eenieder die zich door niet-toepassing te zijnen opzichte van het beginsel van gelijke behandeling bij zelfstandige activiteiten benadeeld acht, de mogelijkheid te bieden zijn aanspraken in rechte te doen gelden, in voorkomend geval na een beroep op andere bevoegde instanties.

Artikel 10

De Lid-Staten zien erop toe dat de maatregelen die ter uitvoering van deze richtlijn worden getroffen, alsmede de bepalingen welke terzake reeds gelden, ter kennis worden gebracht van de vertegenwoordigde organisaties van zelfstandigen en de centra voor beroepsopleiding.

Artikel 11

Op voorstel van de Commissie beziet de Raad deze richtlijn opnieuw vóór 1 juli 1993.

Artikel 12

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 30 juni 1989 aan deze richtlijn te voldoen.

Indien een Lid-Staat, om te voldoen aan artikel 5, zijn wetgeving inzake rechten en verplichtingen op het gebied van het huwelijksgoederenrecht moet wijzigen, is de datum waarop deze Lid-Staat zijn wetgeving in overeenstemming moet hebben gebracht met artikel 5 evenwel 30 juni 1991.

2. De Lid-Staten stellen de Commissie onverwijld in kennis van de maatregelen die zij hebben getroffen om aan deze richtlijn te voldoen.

Artikel 13

De Lid-Staten verstrekken uiterlijk op 30 juni 1991 aan de Commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 14

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

Richtlijn Raad E.G. nr. 92/85 van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG)

(PB. L. 28 november 1992)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 118 A;

Gezien het voorstel van de Commissie, opgesteld na raadpleging van het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats¹;

In samenwerking met het Europese Parlement²;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³;

Overwegende dat in artikel 118 A van het Verdrag is bepaald dat de Raad door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststelt om de verbetering van met name de werkomgeving te bevorderen teneinde de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen;

Overwegende dat de onderhavige richtlijn geen rechtvaardiging mag zijn voor een eventuele verlaging van de in iedere Lid-Staat reeds bereikte beschermingsniveaus en dat de Lid-Staten zich krachtens het Verdrag erop toeleggen de verbetering van de op dit gebied bestaande omstandigheden te bevorderen en zich ten doel stellen deze geleidelijk te harmoniseren;

Overwegende dat volgens artikel 118 A van het Verdrag in de richtlijn vermeden wordt zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat zij de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen zouden kunnen hinderen;

Overwegende dat krachtens Besluit 74/325/EEG⁴, laatstelijk gewijzigd bij de Toetredingsakte van 1985, het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats met het oog op het uitwerken van voorstellen op dit gebied door de Commissie geraadpleegd wordt;

Overwegende dat in het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden, dat op 9 december 1989 in de Europese Raad van Straatsburg door de Staatshoofden en Regeringsleiders is aangenomen, wordt verklaard, met name in punt 19:

"Aan alle werkenden moeten in hun werksmilieu bevredigende voorwaarden worden geboden ten aanzien van de bescherming van hun gezondheid en hun veiligheid. Er dienen adequate maatregelen te worden getroffen om de situatie op dit gebied verder in opwaartse zin te harmoniseren.";

Overwegende dat de Commissie zich in haar actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden onder meer tot taak heeft gesteld bij de Raad een richtlijn inzake de bescherming op het werk van de zwangere vrouw ter vaststelling in te dienen;

¹ PB nr. C 281 van 9 november 1990, blz. 3, en PB nr. C 25 van 1 februari 1991, blz. 9.

² PB nr. C 19 van 28 januari 1991, blz. 177, en PB nr. C 150 van 15 juni 1992, blz. 99.

³ PB nr. C 41 van 18 februari 1991, blz. 29.

⁴ PB nr. L 185 van 9 juli 1974, blz. 15.

Overwegende dat in artikel 15 van Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk¹ is bepaald dat bijzonder kwetsbare risicogroepen tegen voor hen specifieke gevaren moeten worden beschermd;

Overwegende dat werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in vele opzichten moeten worden beschouwd als een groep met bijzondere risico's en dat maatregelen moeten worden getroffen inzake hun gezondheid en veiligheid;

Overwegende dat de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie geen afbreuk mag doen aan de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en evenmin afbreuk mag doen aan de richtlijnen van de Raad op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

Overwegende dat zich bij bepaalde werkzaamheden een specifiek risico kan voordoen van blootstelling van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie aan gevaarlijke agentia, procédés of arbeidsomstandigheden; dat deze risico's derhalve moeten worden geëvalueerd en dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers over het resultaat van deze evaluatie moeten worden geïnformeerd;

Overwegende dat voorts, ingeval uit het resultaat van deze evaluatie een risico voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers blijkt, maatregelen met het oog op de bescherming van de werknemers moeten worden genomen;

Overwegende dat werknemers tijdens de zwangerschap of de lactatie geen werkzaamheden mogen verrichten waarvan de evaluatie heeft uitgewezen dat zij het risico met zich brengen van een blootstelling aan bepaalde bijzonder gevaarlijke agentia of arbeidsomstandigheden die hun veiligheid of gezondheid in gevaar brengt;

Overwegende dat maatregelen moeten worden getroffen opdat werknemers tijdens de zwangerschap of de lactatie niet worden verplicht nachtarbeid te verrichten, indien dit met het oog op hun veiligheid of gezondheid noodzakelijk is;

Overwegende dat het in verband met de kwetsbaarheid van de werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie noodzakelijk is hun recht te geven op een vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken, en hun de verplichting op te leggen vóór en/of na de bevalling een zwangerschapsverlof van ten minste twee weken te nemen;

Overwegende dat het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand een nadelige uitwerking kan hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en dat ontslag moet worden verboden;

Overwegende dat de maatregelen inzake de arbeidsorganisatie ter bescherming van de gezondheid van de werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie geen nuttige werking zouden hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering;

Overwegende dat voorts de bepalingen met betrekking tot het zwangerschapsverlof eveneens geen nuttige werking zouden hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van de rechten verbonden aan

de arbeidsovereenkomst en met het behoud van een bezoldiging en/of met het genot van een bepaalde uitkering;

Overwegende dat het begrip adequate uitkering bij zwangerschapsverlof moet worden beschouwd als een technisch referentiepunt dat dient om het niveau van de minimale bescherming te bepalen en in geen geval in die zin mag worden uitgelegd dat zwangerschap gelijk wordt gesteld met ziekte,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

¹ PB nr. L 183 van 29 juni 1989, blz. 1.

Afdeling 1

Doel en definities

Artikel 1

Doel

1. Deze richtlijn, die de tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG is, heeft ten doel maatregelen tenuitvoer te leggen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.
2. Richtlijn 89/391/EEG, met uitzondering van artikel 2, lid 2, geldt ten volle voor het gehele in lid 1 bedoelde terrein, onverminderd meer dwingende en/of specifieke bepalingen die in de onderhavige richtlijn zijn opgenomen.
3. Deze richtlijn mag geen verlaging tot gevolg hebben van het niveau van de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie ten opzichte van de situatie die op het moment van de aanneming van de richtlijn in iedere Lid-Staat bestaat.

Artikel 2

Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) zwangere werkneemster of werkneemster tijdens de zwangerschap: elke zwangere werkneemster die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken;
- b) werkneemster na de bevalling: elke werkneemster die is bevallen in de zin van de nationale wetten en/of praktijken, en die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken;
- c) werkneemster tijdens de lactatie: elke werkneemster tijdens de lactatie in de zin van de nationale wetten en/of praktijken die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken.

Afdeling 2

Algemene bepalingen

Artikel 3

Richtsnoeren

1. De Commissie, bijgestaan door het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats, stelt in overleg met de Lid-Staten richtsnoeren op voor de evaluatie van de chemische, fysische en biologische agentia alsmede van de industriële procédés welke geacht worden een risico te vormen voor de veiligheid of de gezondheid van de werkneemsters in de zin van artikel 2.

De in de eerste alinea bedoelde richtsnoeren hebben ook betrekking op bewegingen en houdingen, geestelijke en lichamelijke vermoeidheid en de overige lichamelijke en geestelijke belastingen in verband met de werkzaamheden van de werkneemsters in de zin van artikel 2.

2. Het is de bedoeling dat in de lid 1 bedoelde richtsnoeren als leidraad dienen voor de in artikel 4, lid 1, bedoelde evaluatie.

Daartoe brengen de Lid-Staten die richtsnoeren ter kennis van de werkgevers en de werkneemsters en/of hun vertegenwoordigers in hun land.

Artikel 4

Evaluatie en informatie

1. Voor alle werkzaamheden waarbij zich een specifiek risico kan voordoen van blootstelling aan de agentia, procédés of arbeidsomstandigheden waarvan een niet-limitatieve lijst in bijlage I is opgenomen, moeten de aard, de mate en de duur van de blootstelling in de betrokken onderneming en/of inrichting van de werkneemsters in de zin van artikel 2 rechtstreeks door de werkgever of door bemiddeling van de in artikel 7 van Richtlijn 89/391/EEG bedoelde beschermings- en preventiediensten worden geëvalueerd, teneinde:

- ieder risico voor de veiligheid of de gezondheid, alsmede iedere terugslag op de zwangerschap of de lactatie van de werkneemster in de zin van artikel 2 te kunnen beoordelen;
- te kunnen vaststellen welke maatregelen moeten worden genomen.

2. Onverminderd artikel 10 van Richtlijn 89/391/EEG worden in de betrokken onderneming en/of inrichting de werkneemster in de zin van artikel 2 en de werkneemsters die zich in een van de in artikel 2 bedoelde toestanden zouden kunnen bevinden en/of hun vertegenwoordigers geïnformeerd over de resultaten van de in lid 1 bedoelde evaluatie en over alle maatregelen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid op het werk.

Artikel 5

Consequenties van de resultaten van de evaluatie

1. Onverminderd artikel 6 van Richtlijn 89/391/EEG neemt de werkgever, indien uit de resultaten van de in artikel 4, lid 1, bedoelde evaluatie een risico voor de veiligheid of de gezondheid, alsmede een terugslag op de zwangerschap of de lactatie van een werkneemster in de zin van artikel 2 blijkt, de nodige maatregelen opdat door tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden en/of werktijden van de betrokken werkneemster de blootstelling van deze werkneemster aan dit risico wordt vermeden.

2. Indien aanpassing van de arbeidsomstandigheden en/of werktijden technisch en/of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, neemt de werkgever de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de betrokken werkneemster een andere arbeidsplaats krijgt.

3. Indien overplaatsing technisch en/of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de betrokken werkneemster gedurende de gehele voor de bescherming van haar veiligheid of gezondheid noodzakelijke periode, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken, vrijgesteld van arbeid.

4. Het bepaalde in dit artikel is mutatis mutandis van toepassing wanneer een werkneemster die een werkzaamheid uitoefent die uit hoofde van artikel 6 verboden is, zwanger wordt of met de lactatie begint en haar werkgever hiervan in kennis stelt.

Artikel 6

Blootstellingsverboden

Afgezien van de algemene bepalingen betreffende de bescherming van werknemers en met name die met betrekking tot de grenswaarden van beroepsblootstelling:

1. mogen zwangere werkneemsters in de zin van artikel 2, onder a), in geen enkel geval worden verplicht werkzaamheden te verrichten waarbij zij volgens de evaluatie het risico lopen van een blootstelling aan de in bijlage II, afdeling A, bedoelde agentia of arbeidsomstandigheden die hun veiligheid of gezondheid in gevaar brengt;

2. mogen werkneemsters tijdens de lactatie in de zin van artikel 2, onder c), in geen enkel geval worden verplicht werkzaamheden te verrichten waarbij zij volgens de evaluatie het risico van een blootstelling lopen aan de in bijlage II, afdeling B, bedoelde agentia of arbeidsomstandigheden die hun veiligheid of gezondheid in gevaar brengt.

Artikel 7

Nachtarbeid

1. De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers in de zin van artikel 2 niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten gedurende hun zwangerschap en tijdens een op de bevalling volgende periode die wordt bepaald door de nationale instantie bevoegd voor veiligheid en gezondheid, mits onder de door de Lid-Staten vastgestelde voorwaarden een medisch attest wordt overgelegd waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werknemers wordt bevestigd.

2. De in lid 1 bedoelde maatregelen dienen de mogelijkheid te omvatten overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken:

a) van overplaatsing naar werk overdag,

of

b) van vrijstelling van arbeid of verlenging van het zwangerschapsverlof wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch en/of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd.

Artikel 8

Zwangerschapsverlof

1. De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers in de zin van artikel 2 recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen verplicht zwangerschapsverlof van ten minste twee weken omvatten.

Artikel 9

Vrijstelling van arbeid voor zwangerschapsonderzoek

De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen opdat zwangere werknemers in de zin van artikel 2, onder a), overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken recht hebben op vrijstelling van arbeid zonder loonderving om zwangerschapsonderzoek te kunnen ondergaan indien dit onderzoek gedurende de werktijd moet plaatsvinden.

Artikel 10

Ontslagverbod

Teneinde werknemers in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in het onderhavige artikel erkende rechten inzake de bescherming van haar veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

1. de Lid-Staten nemen de nodige maatregelen om ontslag van werknemers in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd;

2. wanneer een werknemers in de zin van artikel 2 wordt ontslagen gedurende de in punt 1 bedoelde periode, dient de werkgever schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag;

3. de Lid-Staten nemen de nodige maatregelen om werknemers in de zin van artikel 2 te beschermen tegen de gevolgen van ontslag, indien dit op grond van punt 1 onwettig is.

Artikel 11

Rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst

Teneinde de werknemers in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

1. in de in de artikelen 5, 6 en 7 bedoelde gevallen moeten de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering, van de werknemers in de zin van artikel 2 overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken worden gewaarborgd;
2. in het in artikel 8 bedoelde geval moeten worden gewaarborgd:
 - a) de andere dan de in onderstaand punt b) bedoelde rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst van de werknemers in de zin van artikel 2;
 - b) het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werknemers in de zin van artikel 2;
3. de in punt 2, onder b), bedoelde uitkering wordt als adequaat beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werknemer zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen, binnen de grenzen van een eventueel, door de nationale wetten bepaald maximum;
4. de Lid-Staten hebben de mogelijkheid om aan het in de punten 1 en 2, onder b), bedoelde recht op bezoldiging of uitkering de voorwaarde te verbinden dat de betrokken werknemer voldoet aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor de opening van het recht op deze inkomsten.

In deze voorwaarden mag in geen geval worden bepaald dat meer dan twaalf maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, moet zijn gewerkt.

Artikel 12

Verdediging van rechten

De Lid-Staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om iedere werknemer die meent te zijn benadeeld door het niet naleven te haren aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen de mogelijkheid te bieden om haar rechten voor de gerechten en/of, overeenkomstig de respectieve nationale wetgevingen en/of praktijken, voor andere bevoegde instanties te doen gelden.

Artikel 13

Aanpassing van de bijlagen

1. De strikt technische aanpassingen van bijlage I in verband met de technische vooruitgang, de ontwikkeling van internationale voorschriften of specificaties en kennis op het door deze richtlijn bestreken gebied worden vastgesteld volgens de procedure van artikel 17 van Richtlijn 89/391/EEG.
2. Bijlage II mag uitsluitend overeenkomstig de procedure van artikel 118 A van het Verdrag worden gewijzigd.

Artikel 14

Slotbepalingen

1. De Lid-Staten doen de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk twee jaar na de aanneming ervan aan deze richtlijn te voldoen of zorgen ervoor, uiterlijk twee jaar na de aanneming van deze richtlijn, dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige maatregelen nemen, waarbij de Lid-Staten de nodige maatregelen moeten treffen om te allen tijde te kunnen garanderen dat de met deze richtlijn opgelegde resultaten worden bereikt. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.
2. Wanneer de Lid-Staten de in lid 1 bedoelde bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

3. De Lid-Staten delen de Commissie de tekst mede van de belangrijke bepalingen van intern recht die op het onder deze richtlijn vallende gebied reeds zijn vastgesteld of die zij op dat gebied vaststellen.

4. De Lid-Staten brengen om de vijf jaar bij de Commissie verslag uit over de praktische tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze richtlijn, met vermelding van de standpunten van de sociale partners.

De Lid-Staten brengen evenwel voor de eerste maal vier jaar na de aanneming van de richtlijn bij de Commissie verslag uit over de praktische tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze richtlijn, met vermelding van de standpunten van de sociale partners.

De Commissie stelt het Europese Parlement, de Raad, het Economisch en Sociaal Comité en het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats daarvan in kennis.

5. De Commissie legt het Europese Parlement, de Raad en het Economisch en Sociaal Comité op gezette tijden een verslag voor over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, daarbij rekening houdend met de leden 1, 2 en 3.

6. De Raad onderwerpt deze richtlijn aan een nieuw onderzoek aan de hand van een evaluatie op grond van de in lid 4, tweede alinea, bedoelde verslagen en, in voorkomend geval, van een voorstel dat de Commissie uiterlijk vijf jaar na de aanneming van de richtlijn zal indienen.

Artikel 15

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

BIJLAGE I **NIET-LIMITATIEVE LIJST VAN AGENTIA, PROCEDES EN ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN** **ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 4, LID 1**

A. Agentia

1. Fysische agentia waarvan wordt aangenomen dat zij embryonaal/foetaal letsel en/of loslating van de placenta tot gevolg kunnen hebben, met name:

- a) schokken, trillingen of bewegingen,
- b) tillen van zware lasten dat met name voor rug en lendenen risico's kan opleveren,
- c) lawaai,
- d) ioniserende straling¹,
- e) niet-ioniserende straling,
- f) extreme kou of hitte,
- g) bewegingen, houdingen en verplaatsingen (hetzij binnen, hetzij buiten de inrichting), geestelijke en lichamelijke vermoeidheid en andere lichamelijke belastingen in verband met de werkzaamheden van de werkneemster in de zin van artikel 2.

2. Biologische agentia

Biologische agentia van de groepen 2, 3 en 4 in de zin van artikel 2, onder d), van Richtlijn 90/679/EEG², voor zover bekend is dat deze agentia of de door deze agentia noodzakelijk geworden therapeutische maatregelen de

¹ Zie Richtlijn 80/836/Euratom (PB nr. L 246 van 17 september 1980, blz. 1).

² PB nr. L 374 van 31 december 1990, blz. 1.

gezondheid van zwangere vrouwen en ongeboren kinderen in gevaar brengen en voor zover zij nog niet in bijlage II voorkomen.

3. Chemische agentia

De volgende chemische agentia voor zover bekend is dat zij de gezondheid van zwangere vrouwen en van het ongeboren kind in gevaar brengen en voor zover zij nog niet in bijlage II voorkomen:

- a) de bij Richtlijn 67/548/EEG¹ als R 40, R 45, R 46 en R 47 geëtiketteerde stoffen, voor zover zij nog niet in bijlage II voorkomen,
- b) de chemische agentia van bijlage I bij Richtlijn 90/394/EEG²,
- c) kwik en kwikderivaten,
- d) antimetabole geneesmiddelen,
- e) koolmonoxide,
- f) gevaarlijke chemische agentia die via de huid worden opgenomen.

B. Procédés

In bijlage I van Richtlijn 90/394/EEG opgenomen industriële procédés.

C. Arbeidsomstandigheden

Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen.

BIJLAGE II NIET-LIMITATIEVE LIJST VAN AGENTIA EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 6

A. Zwangere vrouwen in de zin van artikel 2, onder a)

1. Agentia

a) Fysische agentia

Arbeid in een atmosfeer van aanzienlijke overdruk, b.v. in hoge-drukruimten of bij diepzeeduiken.

b) Biologische agentia

De volgende biologische agentia:

toxoplasma,

rubeolavirus,

behalve indien aantoonbaar is dat de zwangere werknemers door immunisatie voldoende tegen deze agentia beschermd is.

c) Chemische agentia

¹ PB nr. L 196 van 6 augustus 1967, blz. 1. Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij Richtlijn 90/517/EEG (PB nr. L 287 van 19 oktober 1990, blz. 37).

² PB nr. L 196 van 26 juli 1990, blz. 1

Lood en loodderivaten, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden geabsorbeerd.

2. Arbeidsomstandigheden

Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen.

B. Vrouwen tijdens de lactatie in de zin van artikel 2, onder c)

1. Agentia

a) Chemische agentia

Lood en loodderivaten, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden opgenomen.

2. Arbeidsomstandigheden

Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen.

Verklaring van de Raad en de Commissie ad artikel 11, punt 3, van Richtlijn 92/85/EEG, opgenomen in de notulen van de 1608e zitting van de Raad (Luxemburg, 19 oktober 1992)

DE RAAD EN DE COMMISSIE hebben de volgende verklaring afgelegd:

"Bij de vaststelling van de hoogte van de in artikel 11, punt 2, onder b), en punt 3, bedoelde uitkering wordt om zuiver technische redenen verwezen naar de uitkering die de betrokken werkneemster zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen. Met deze verwijzing wordt geenszins beoogd zwangerschap en bevalling gelijk te stellen met ziekte. In alle Lid-Staten moet krachtens de nationale sociale-zekerheidswetgeving bij ziekteverzuim een uitkering worden uitbetaald. Dat in de gekozen formulering naar deze uitkering wordt verwezen, heeft slechts ten doel de Lid-Staten een concreet, vast referentiebedrag te geven voor de vaststelling van het minimumbedrag van de uitkering dat tijdens het zwangerschapsverlof moet worden uitbetaald. Mochten er in bepaalde Lid-Staten hogere bedragen worden uitgekeerd dat in de richtlijn te voorzien, dan blijven deze uiteraard gehandhaafd. Zulks blijkt duidelijk uit artikel 1, lid 3, van de richtlijn."

Richtlijn Raad E.G. nr. 96/34 van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof

(PB. L. 19 juni 1996)

Gewijzigd door Richtlijn 97/75/EG (PB. L. 16 januari 1998).

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bij het Protocol (nr. 14) betreffende de sociale politiek, gehecht aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 4, lid 2;

Gezien het voorstel van de Commissie;

1. Overwegende dat de Lid-Staten, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Britannië en Noord-Ierland, hierna "de Lid-Staten" genoemd, geleid door de wens op de in het Sociaal Handvest van 1989 uitgezette weg voort te gaan, op grond van het Protocol betreffende de sociale politiek onderling een Overeenkomst betreffende de sociale politiek hebben gesloten;
2. Overwegende dat de sociale partners overeenkomstig artikel 4, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek gezamenlijk kunnen verzoeken om tenuitvoerlegging van de op communautair niveau gesloten overeenkomsten door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie;
3. Overwegende dat punt 16 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen onder meer bepaalt dat maatregelen moeten worden ontwikkeld waardoor mannen en vrouwen hun beroeps- en gezinstaken met elkaar kunnen verenigen;
4. Overwegende dat de Raad, ondanks het bestaan van een brede consensus, niet bij machte is geweest een besluit te nemen over het voorstel voor een richtlijn betreffende het ouderverlof en het verlof om gezinsredenen¹, zoals gewijzigd² op 15 november 1984;
5. Overwegende dat de Commissie, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek de sociale partners heeft geraadpleegd over de mogelijke uitgangspunten van een communautair optreden op het gebied van de combinatie van het beroeps- en gezinsleven;
6. Overwegende dat de Commissie, die na deze raadpleging van mening was dat een communautair optreden wenselijk was, de sociale partners opnieuw heeft geraadpleegd over de inhoud van het overwogen voorstel, zulks overeenkomstig artikel 3, lid 3, van genoemde Overeenkomst;
7. Overwegende dat de algemene branche-overkoepelende organisaties (UNICE, CEEP en EVV) de Commissie bij gezamenlijk schrijven van 5 juli 1995 hebben medegedeeld de in artikel 4 van genoemde Overeenkomst bedoelde procedure te willen inleiden;
8. Overwegende dat de genoemde branche-overkoepelende organisaties op 14 december 1995 een raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof hebben gesloten en dat zij, overeenkomstig artikel 4, lid 2, van genoemde Overeenkomst, de Commissie hebben verzocht deze raamovereenkomst tenuitvoer te leggen door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie;
9. Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 6 december 1994 over enkele vooruitzichten van een sociaal beleid in de Europese Unie: bijdrage aan de economische en sociale convergentie van de Unie¹, de

¹ PB nr. C 333 van 09 december 1983, blz. 6.

² PB nr. C 316 van 27 november 1984, blz. 7.

sociale partners heeft verzocht de mogelijkheden tot het sluiten van overeenkomsten te benutten, omdat deze in de regel dichter aansluiten bij de sociale werkelijkheid en problematiek; dat de leden van de Europese Raad wier Staat deelneemt aan de Overeenkomst betreffende de sociale politiek in Madrid hun voldoening hebben uitgesproken over de totstandkoming van deze raamovereenkomst;

10. Overwegende dat de ondertekenende partijen beoogden een raamovereenkomst met minimale voorschriften inzake ouderschapsverlof en arbeidsverzuim door overmacht te sluiten, en het aan de Lid-Staten en/of de sociale partners over te laten, vast te stellen hoe het ouderschapsverlof moet worden verleend, teneinde rekening te houden met de mede op het gebied van het gezinsbeleid bestaande situatie in iedere Lid-Staat, met name op het gebied van de voorwaarden voor toekenning van het ouderschapsverlof en uitoefening van het recht op ouderschapsverlof;

11. Overwegende dat de passende akte voor de tenuitvoerlegging van deze raamovereenkomst een richtlijn is in de zin van artikel 189 van het Verdrag; dat deze richtlijn derhalve de Lid-Staten verbindt wat het te bereiken resultaat betreft maar hun tegelijk de bevoegdheid laat om de vorm en de middelen daartoe te bepalen;

12. Overwegende dat overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel, zoals weergegeven in artikel 3 B van het Verdrag, de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de Lid-Staten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt; dat deze richtlijn beperkt is tot het vereiste minimum om deze doelstellingen beter te verwezenlijken en niet verder gaat dan wat daartoe nodig is;

13. Overwegende dat de Commissie bij de opstelling van haar voorstel voor een richtlijn van de Raad rekening heeft gehouden met de representativiteit van de ondertekende partijen, hun opdracht, de wettigheid van de clausules in de raamovereenkomst en de naleving van de relevante bepalingen voor het midden- en kleinbedrijf;

14. Overwegende dat de Commissie, overeenkomstig haar mededeling van 14 december 1993 inzake de tenuitvoerlegging van het Protocol betreffende de sociale politiek, het Europees Parlement heeft ingelicht door het tezamen met haar voorstel voor een richtlijn en de toelichting daarbij de tekst van de raamovereenkomst te doen toekomen;

15. Overwegende dat de Commissie tevens het Economisch en Sociaal Comité heeft ingelicht door het tezamen met haar voorstel voor een richtlijn en de toelichting daarbij de tekst van de raamovereenkomst te doen toekomen;

16. Overwegende dat in punt 2 van clause 4 van deze raamovereenkomst wordt benadrukt dat de tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze overeenkomst niet voldoende reden is om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen, zulks onverminderd het recht van de Lid-Staten en/of de sociale partners om, in het licht van de ontwikkeling van de situatie (met inbegrip van de invoering van de niet-overdraagbaarheid), andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen, mits wordt voldaan aan de minimumeisen van deze overeenkomst;

17. Overwegende dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden het belang van de bestrijding van alle vormen van discriminatie, met name die op grond van geslacht, huidskleur, ras, opvattingen en geloof, erkent;

18. Overwegende dat artikel F, lid 2, van het Verdrag betreffende de Europese Unie bepaalt dat de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals zij uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de Lid-Staten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht eerbiedigt;

19. Overwegende dat de Lid-Staten de sociale partners, indien zij daarom gezamenlijk verzoeken, kunnen belasten met de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, op voorwaarde dat deze Lid-Staten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen;

¹ PB nr. C 368 van 23 december 1994, blz. 6.

20. Overwegende dat de tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst bijdraagt tot de verwezenlijking van de in artikel 1 van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bedoelde doelstellingen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst

Deze richtlijn is gericht op de tenuitvoerlegging van de op 14 december 1995 door de algemene branche-overkoepelende organisaties (UNICE, CEEP en EEV) gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, zoals opgenomen in de bijlage.

Artikel 2

Slotbepalingen

1. De Lid-Staten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 3 juni 1998 aan deze richtlijn te voldoen, of verzekeren zich er uiterlijk op die datum van dat de sociale partners de nodige bepalingen bij overeenkomst hebben ingevoerd; de Lid-Staten moeten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

1bis. Voor het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland wordt de zinsnede "op 3 juni 1998" in lid 1 vervangen door "op 15 december 1999".

2. De Lid-Staten kunnen in geval van bijzondere moeilijkheden of tenuitvoerlegging door middel van een collectieve overeenkomst zo nodig over maximaal één extra jaar beschikken.

Zij dienen de Commissie onverwijld van deze omstandigheden in kennis te stellen.

3. Wanneer de Lid-Staten de in lid 1 bedoelde bepalingen vaststellen, wordt in die bepalingen of bij de officiële bekendmaking van die bepalingen naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

Artikel 3

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

BIJLAGE

RAAMOVEREENKOMST INZAKE OUDERSCHAPSVERLOF

PREAMBULE

Met bijgaande raamovereenkomst verbinden de UNICE, het CEEP en het EVV zich ertoe minimumvoorschriften in te voeren met betrekking tot ouderschapsverlof, en arbeidsverzuim door overmacht als een belangrijke bijdrage tot de combinatie van beroeps- en gezinsleven en de bevordering van gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het EVV, de UNICE en het CEEP verzoeken de Commissie deze raamovereenkomst voor te leggen aan de Raad, opdat deze de minimumvoorschriften door middel van een besluit voor de Lid-Staten van de Europese Gemeenschap, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, verbindend maakt.

I. Algemene overwegingen

1. Gelet op de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bij het Protocol betreffende de sociale politiek, gehecht aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 3, lid 4, en 4, lid 2;
2. Overwegende dat artikel 4, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bepaalt dat de tenuitvoerlegging van op communautair niveau gesloten overeenkomsten op gezamenlijk verzoek van de ondertekenende partijen geschiedt door een besluit van de Raad op voorstel van de Commissie;
3. Overwegende dat de Commissie haar voornemen kenbaar heeft gemaakt een communautaire maatregel inzake de combinatie van het beroeps- en gezinsleven voor te stellen;
4. Overwegende dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden in punt 16 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bepaalt dat maatregelen moeten worden ontwikkeld waardoor mannen en vrouwen hun beroeps- en gezinstaken met elkaar kunnen verenigen;
5. Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 16 december 1994 erkent dat voor een doeltreffend beleid op het gebied van gelijke kansen een alomvattend en geïntegreerd perspectief noodzakelijk is waarmee de organisatie en de flexibiliteit van de arbeidstijd kunnen worden verbeterd en de reïntegratie in de arbeidsmarkt kan worden vergemakkelijkt, en nota neemt van de belangrijke rol die de sociale partners op dit gebied spelen, ook wat de aan mannen en vrouwen geboden mogelijkheid betreft hun beroeps- en gezinstaken te combineren;
6. Overwegende dat de maatregelen om het beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren de invoering van nieuwe flexibele organisatievormen van de arbeid en de tijd moeten stimuleren, die beter op de veranderende behoeften van de samenleving zijn afgestemd en rekening houden met de behoeften van het bedrijfsleven en van de werknemers;
7. Overwegende dat het gezinsbeleid moet worden gezien in het kader van de demografische veranderingen, de vergrijzing van de bevolking, de snellere opeenvolging van de generaties en de bevordering van de arbeidsdeelneming van de vrouw;
8. Overwegende dat mannen ertoe moeten worden aangemoedigd een gelijk aandeel in de gezinstaken op zich te nemen, en bij voorbeeld door middel van bewustmakingsprogramma's aangemoedigd zouden moeten worden om ouderschapsverlof te nemen;
9. Overwegende dat deze overeenkomst een raamovereenkomst is die minimumvoorschriften en bepalingen bevat inzake ouderschapsverlof, dat moet worden onderscheiden van moederschapsverlof, en inzake arbeidsverzuim door overmacht, en het aan de Lid-Staten en de sociale partners overlaat de voorwaarden en wijze van toepassing vast te stellen, teneinde rekening te houden met de situatie in elke Lid-Staat;
10. Overwegende dat de Lid-Staten zouden moeten voorzien in het behoud van het recht op uitkeringen uit hoofde van de ziektekostenverzekering tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof;
11. Overwegende dat de Lid-Staten, wanneer dat gelet op de nationale omstandigheden en de begrotingssituatie mogelijk blijkt, het behoud van de rechten op sociale-zekerheidsuitkeringen tijdens de minimumduur van het ouderschapsverlof zouden moeten overwegen;
12. Overwegende dat deze overeenkomst rekening houdt met de noodzaak de vereisten inzake de sociale politiek te verbeteren, het concurrentievermogen van de economie van de Gemeenschap te vergroten en te vermijden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen, dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zouden kunnen worden belemmerd;
13. Overwegende dat de sociale partners het meest aangewezen zijn om oplossingen te vinden die voldoen aan de behoeften van de werkgevers en werknemers en dat hun bijgevolg een bijzondere rol toekomt bij de uitvoering en toepassing van deze overeenkomst,

HEBBEN DE ONDERTEKENENDE PARTIJEN DE VOLGENDE OVEREENKOMST GESLOTEN:

II. Inhoud

Clause 1: doel en werkingssfeer

1. Deze overeenkomst behelst minimumvoorschriften die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken hun beroeps- en gezinstaken te combineren.
2. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding overeenkomstig de in elke Lid-Staat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken.

Clause 2: ouderschapsverlof

1. Krachtens deze overeenkomst wordt onder voorbehoud van clause 2.2 aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend om hen in staat te stellen gedurende ten minste drie maanden tot een door de Lid-Staten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen.
2. Om gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, zijn de partijen bij deze overeenkomst van mening dat het in clause 2.1 bedoelde recht op ouderschapsverlof in beginsel niet overdraagbaar is.
3. De voorwaarden en wijze van toepassing van het ouderschapsverlof worden in de Lid-Staten vastgesteld bij de wet en/of bij collectieve overeenkomsten, met inachtneming van de minimumvoorschriften van deze overeenkomst. De Lid-Staten en/of de sociale partners kunnen onder meer:
 - a) beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof, in gedeelten of in de vorm van uitgesteld verlof wordt toegekend;
 - b) het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- en/of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar;
 - c) de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van het ouderschapsverlof aanpassen aan de bijzondere omstandigheden van adoptie;
 - d) perioden vaststellen waarbinnen de werknemer die van zijn recht op ouderschapsverlof gebruik maakt, zijn werkgever van zijn voornemen in kennis moet stellen, onder vermelding van het begin en het einde van de verlofperiode;
 - e) de omstandigheden vaststellen waarin de werkgever, na raadpleging overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken, het recht heeft de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bedrijf (bij voorbeeld wanneer het seizoensarbeid betreft, wanneer gedurende de kennisgevingsperiode geen vervanger kan worden gevonden, wanneer een groot deel van het personeel voor dezelfde periode ouderschapsverlof aanvraagt, wanneer een bijzondere functie van strategisch belang is). Alle uit de toepassing van deze bepaling voortvloeiende problemen moeten overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en de nationale gebruiken worden opgelost;
 - f) behalve de onder e) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen.
4. Teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof gebruik kunnen maken, nemen de Lid-Staten en/of de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken de nodige maatregelen om de werknemers tegen ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen.
5. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding.

6. De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.

7. De Lid-Staten en/of de sociale partners stellen de regeling vast die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is.

8. Alle sociale-zekerheidskwesties in verband met deze overeenkomst moeten door de Lid-Staten overeenkomstig de nationale wetgeving worden bestudeerd en geregeld, rekening houdend met het belang van de continuïteit van de rechten op de sociale-zekerheidsuitkeringen krachtens de verschillende regelingen, in het bijzonder inzake de gezondheidszorg.

Clausule 3: arbeidsverzuim door overmacht

1. De Lid-Staten en/of de sociale partners nemen de nodige maatregelen om de werknemers toe te staan hun werk overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de nationale gebruiken te verzuimen door overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in gevallen van ziekte of ongeval, waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is.

2. De Lid-Staten en/of de sociale partners kunnen de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van clausule 3.1 preciseren en dit recht beperken tot een bepaalde duur per jaar en/of per geval.

Clausule 4: slotbepalingen

1. De Lid-Staten kunnen gunstiger bepalingen toepassen of invoeren dan de in deze overeenkomst bedoelde.

2. De tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze overeenkomst is niet voldoende reden om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te rechtvaardigen. Dit doet geen afbreuk aan het recht van de Lid-Staten en/of de sociale partners om, in het licht van de veranderende omstandigheden (met inbegrip van de invoering van de niet-overdraagbaarheid), andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen, mits wordt voldaan aan de minimumeisen van deze overeenkomst.

3. Deze overeenkomst laat het recht van de sociale partners onverlet op het passende niveau, ook op Europees niveau, overeenkomsten te sluiten tot aanpassing en/of aanvulling van de bepalingen van deze overeenkomst teneinde rekening te houden met bijzondere omstandigheden.

4. De Lid-Staten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk twee jaar na vaststelling ervan aan het besluit van de Raad te voldoen, of verzekeren zich ervan¹ dat de sociale partners voor het einde van die periode de nodige maatregelen bij overeenkomst vaststellen. Zo nodig beschikken de Lid-Staten in geval van bijzondere moeilijkheden of een tenuitvoerlegging door middel van een collectieve overeenkomst over maximaal één bijkomend jaar om aan het besluit te voldoen.

5. De voorkoming en beslechting van uit de toepassing van de overeenkomst voortvloeiende geschillen en klachten geschieden overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en de nationale gebruiken.

6. Onverminderd de respectieve rol van de Commissie, de nationale gerechten en het Hof van Justitie, dient iedere vraag betreffende de uitlegging van deze overeenkomst op Europees vlak door de Commissie in de eerste plaats te worden voorgelegd aan de ondertekenende partijen, die advies zullen uitbrengen.

7. De ondertekenende partijen herzien de toepassing van deze overeenkomst vijf jaar na de datum van het besluit van de Raad, indien een van de partijen bij deze overeenkomst daarom verzoekt.

¹ In de zin van artikel 2, lid 4, van de Overeenkomst betreffende sociale politiek.

Richtlijn Raad E.G. nr. 97/80 van 15 december 1997 betreffende de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht

(PB. L. 20 januari 1998), ingetrokken vanaf 15 augustus 2009.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op de Overeenkomst betreffende de sociale politiek bij het Protocol nr. 14 betreffende de sociale politiek, gehecht aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 2, lid 2;

Gezien het voorstel van de Commissie¹;

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité²;

Volgens de procedure van artikel 189 C van het Verdrag, in samenwerking met het Europees Parlement³;

1. Overwegende dat op grond van het aan het Verdrag gehechte Protocol betreffende de sociale politiek, de lidstaten, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland (hierna de "lidstaten" te noemen), geleid door de wens het Sociaal Handvest van 1989 uit te voeren, een overeenkomst betreffende de sociale politiek hebben gesloten;

2. Overwegende dat het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden het belang erkent van de bestrijding van alle vormen van discriminatie, met name die op grond van geslacht, huidskleur, ras, opvattingen en geloof;

3. Overwegende dat in punt 16 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen onder andere is bepaald dat "intensievere actie dient te worden ondernomen om de gelijkheid van mannen en vrouwen te waarborgen, met name inzake de toegang tot de arbeidsmarkt, bezoldigingen, arbeidsvoorwaarden, sociale bescherming, onderwijs en beroepsopleiding, en loopbaanontwikkeling";

4. Overwegende dat de Commissie, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek, de sociale partners op communautair niveau heeft geraadpleegd over de mogelijke richting van een communautair optreden op het gebied van de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht;

5. Overwegende dat de Commissie, die na deze raadpleging een communautair optreden wenselijk oordeelde, de sociale partners overeenkomstig artikel 3, lid 3, van genoemde Overeenkomst opnieuw heeft geraadpleegd over de inhoud van het beoogde voorstel, en dat die hun advies aan de Commissie hebben doen toekomen;

6. Overwegende dat de sociale partners, na deze tweede raadplegingsfase, de Commissie niet te kennen hebben gegeven het in artikel 4 van genoemde Overeenkomst bedoelde proces te willen inleiden, dat tot sluiting van een overeenkomst kan leiden;

¹ PB C 332 van 7 november 1996 en PB C 185 van 18 juni 1997, blz. 21

² PB C 133 van 28 april 1997, blz. 34

³ Advies van het Europees Parlement van 10 april 1997 (PB C 132 van 24 april 1997, blz. 215), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 24 juli 1997 (PB C 307 van 8 oktober 1997, blz. 6), en besluit van het Europees Parlement van 6 november 1997 (PB C 358 van 24 november 1997).

7. Overwegende dat de Gemeenschap en de lidstaten zich, conform artikel 1 van de Overeenkomst, onder andere de verbetering van de levensomstandigheden ten doel hebben gesteld; dat de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen tot verwezenlijking van deze doelstelling bijdraagt;

8. Overwegende dat het beginsel van gelijke behandeling wordt genoemd in artikel 119 van het EG-Verdrag en in Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers¹, alsook in Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 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 arbeidsvoorwaarden²;

9. Overwegende dat Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie³, eveneens bijdraagt tot de feitelijke verwezenlijking van een gelijke behandeling van mannen en vrouwen; dat die richtlijn geen afbreuk mag doen aan de bovengenoemde richtlijnen inzake gelijke behandeling; dat de in die richtlijn bedoelde werkneemsters derhalve onder dezelfde voorwaarden voor een aanpassing van de regels op het gebied van de bewijslast in aanmerking moeten komen;

10. Overwegende dat Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof⁴ eveneens gebaseerd is op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

11. Overwegende dat de verwijzingen naar “rechtsvordering” en “de rechter” betrekking hebben op mechanismen waarmee geschillen met het oog op een onderzoek en een uitspraak kunnen worden voorgelegd aan onafhankelijke instanties, die voor de betrokken partijen bindende besluiten kunnen nemen;

12. Overwegende dat onder “buitengerechtelijke procedures” met name procedures als verzoening en bemiddeling worden verstaan;

13. Overwegende dat de beoordeling van de feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, toekomt aan de nationale gerechtelijke of andere bevoegde instantie, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk;

14. Overwegende dat de lidstaten het recht behouden om in alle fasen van de procedures een voor de eiser gunstiger bewijsregeling in te voeren;

15. Overwegende dat het noodzakelijk is de bijzondere eigenschappen van de rechtstelsels van bepaalde lidstaten in aanmerking te nemen onder meer waar het bewijs van discriminatie geleverd is wanneer de verweerder voor de rechter of een andere bevoegde instantie niet kan weerleggen dat het beginsel van gelijke behandeling werd geschonden;

16. Overwegende dat de lidstaten kunnen nalaten de regels van de bewijslast toe te passen op procedures waarin de rechter of de bevoegde instantie de feiten van de zaak moet onderzoeken; dat hier procedures worden bedoeld waarin de eisende partij is vrijgesteld van de bewijslast ten aanzien van feiten die de rechter of de bevoegde instantie moet onderzoeken;

17. Overwegende dat de eisende partijen verstoken zouden kunnen zijn van elk doeltreffend middel om de inachtneming van het beginsel van gelijke behandeling voor de nationale rechter af te dwingen, indien het bewijs van een kennelijke discriminatie voor de verweerder niet de verplichting zou meebrengen om aan te tonen dat zijn praktijk in werkelijkheid niet discriminerend is;

18. Overwegende dat het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen derhalve heeft geoordeeld dat een aanpassing van de regels inzake de bewijslast noodzakelijk is zodra er een kennelijke discriminatie bestaat;

¹ PB L 45 van 19 februari 1975, blz. 19.

² PB L 39 van 14 februari 1976, blz. 40.

³ PB L 348 van 28 november 1992, blz. 1.

⁴ PB L 145 van 19 juni 1996, blz. 4.

dat in de gevallen waarin een dergelijke situatie inderdaad blijkt te bestaan, de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vergt dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd;

19. Overwegende dat het bewijs van discriminatie des te moeilijker kan worden geleverd, wanneer het om indirecte discriminatie gaat; dat dit begrip derhalve dient te worden omschreven;

20. Overwegende dat het doel van een adequate aanpassing van de regels inzake de bewijslast niet in alle lidstaten voldoende verwezenlijkt is en dat zulks, overeenkomstig het in artikel 3 B van het Verdrag genoemde beginsel van subsidiariteit en het beginsel van evenredigheid, op communautair niveau moet worden bereikt; dat deze richtlijn zich tot het vereiste minimum beperkt en niet verder gaat dan hetgeen daartoe noodzakelijk is,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Doel

Deze richtlijn beoogt te waarborgen dat de door de lidstaten overeenkomstig het beginsel van gelijke behandeling genomen maatregelen, teneinde eenieder die zich door de niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, de mogelijkheid te bieden om na een eventueel beroep op andere bevoegde instanties hun aanspraken in rechte geldend te maken, doeltreffender worden gemaakt.

Artikel 2

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect.

2. Voor de toepassing van het in lid 1 genoemde beginsel van gelijke behandeling is van indirecte discriminatie sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een geslacht benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen.

Artikel 3

Werkingsfeer

1. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de situaties, bestreken door artikel 119 van het Verdrag en door de Richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, en voorzover er sprake is van discriminatie op grond van geslacht, 92/85/EEG en 96/34/EG;

b) elke civiel- of bestuursrechtelijke procedure inzake de openbare of particuliere sector, waarbij volgens de nationale wetgeving ter toepassing van de onder a) genoemde bepalingen in beroep wordt voorzien, met uitzondering van buitengerechtelijke procedures van volontaire aard of waarin het nationale recht voorziet.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.

Artikel 4

Bewijslast

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

2. Deze richtlijn belet de lidstaten niet een voor de eiser gunstiger bewijsregeling in te voeren.

3. De lidstaten kunnen ervan afzien lid 1 toe te passen op procedures waarbij de verplichting tot onderzoek van de feiten berust bij de rechtbank of de bevoegde instantie.

Artikel 5
Kennisgeving

De lidstaten dragen er zorg voor dat de ter uitvoering van deze richtlijn getroffen maatregelen, alsmede de ter zake reeds geldende bepalingen, met alle geschikte middelen ter kennis van alle betrokkenen worden gebracht.

Artikel 6
Vrijwaring van het beschermingsniveau

De uitvoering van de bepalingen van deze richtlijn rechtvaardigt geenszins een vermindering van het algemeen beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied, zulks onverminderd het recht van de lidstaten om, gezien de evolutie van de situatie, wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in te voeren die afwijken van die welke op het tijdstip van kennisgeving van deze richtlijn bestaan, voorzover aan de in deze richtlijn gestelde minimumvereisten wordt voldaan.

Artikel 7
Implementatie

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 1 januari 2001 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

De lidstaten verstrekken aan de Commissie, uiterlijk twee jaar na de tenuitvoerlegging van deze richtlijn, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 8

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Richtlijn Raad E.G. nr. 2000/78 van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep

(PB. L. 12 februari 2000)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, met name op artikel 13,

Gezien het voorstel van de Commissie¹,

Gezien het advies van het Europees Parlement²,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité³,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's⁴,

Overwegende hetgeen volgt:

1. Overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie is de Europese Unie gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben, en eerbiedigt de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals die uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht.
2. Het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen is vast verankerd in tal van bepalingen van de Gemeenschapswetgeving, in het bijzonder in Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 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 arbeidsvoorwaarden⁵.
3. Bij de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling streeft de Gemeenschap, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van het Verdrag, ernaar, ongelijkheden op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen, met name omdat vrouwen vaak het slachtoffer zijn van meervoudige discriminatie.
4. Gelijkheid voor de wet en bescherming van eenieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, door de Internationale Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten, en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend; Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie verbiedt discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.
5. Het is belangrijk dat deze fundamentele rechten en vrijheden worden geëerbiedigd. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen.

¹ PB C 177 E van 27 juni 2000, blz. 42.

² Advies uitgebracht op 12 oktober 2000 (nog niet verschenen in het Publicatieblad).

³ PB C 204 van 18 juli 2000, blz. 82.

⁴ PB C 226 van 8 augustus 2000, blz. 1.

⁵ PB L 39 van 14 februari 1976, blz. 40.

6. Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden erkent het belang van de bestrijding van elke vorm van discriminatie, met inbegrip van de noodzaak om passende maatregelen te nemen voor de sociale en economische integratie van ouderen en personen met een handicap.
7. Krachtens het EG-Verdrag behoort onder meer de bevordering van de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten tot de taken van de Gemeenschap. Hiertoe werd in het EG-Verdrag een nieuw werkgelegenheidshoofdstuk opgenomen als een middel voor de ontwikkeling van een gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid en in het bijzonder voor de bevordering van de scholing, de opleiding en het aanpassingsvermogen van de werknemers.
8. De door de Europese Raad van Helsinki op 10 en 11 december 1999 goedgekeurde werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2000 benadrukken de noodzaak een voor de sociale integratie gunstige arbeidsmarkt te bevorderen door formulering van een samenhangend geheel van beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie van groepen zoals personen met een handicap. Tevens benadrukken zij de noodzaak bijzondere aandacht te schenken aan de steun voor oudere werknemers teneinde hun deelname aan het arbeidsproces te doen toenemen.
9. Arbeid en beroep zijn sleutelementen voor het waarborgen van gelijke kansen voor eenieder en zij leveren een belangrijke bijdrage aan het volledig deelnemen van burgers aan het economische, culturele en sociale leven, alsook aan hun persoonlijke ontplooiing.
10. De Raad heeft op 29 juni 2000 Richtlijn 2000/43/EG¹ aangenomen houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, die reeds bescherming biedt tegen dergelijke discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.
11. Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.
12. Daartoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden te zijn. Dit verbod op discriminatie geldt ook voor onderdanen van derde landen, maar is niet van toepassing op verschillen in behandeling op grond van nationaliteit en laat de bepalingen inzake inreis en verblijf en toegang tot arbeid en beroep van onderdanen van derde landen onverlet.
13. Deze richtlijn is niet van toepassing op regelingen inzake sociale zekerheid en sociale bescherming waarvan de voordelen niet worden gelijkgesteld met een beloning in de betekenis die aan dat woord wordt gegeven bij de toepassing van artikel 141 van het EG-Verdrag noch op enige vorm van uitkering, door de staat verstrekt ter bevordering van de toegang tot of het behoud van de arbeid.
14. Deze richtlijn laat de nationale bepalingen waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld onverlet.
15. Feiten op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie dienen beoordeeld te worden door nationale rechterlijke of andere bevoegde instanties overeenkomstig de regels van de nationale wetgeving en praktijk; deze regels kunnen met name inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond.
16. Maatregelen gericht op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van personen met een handicap vervullen bij de bestrijding van discriminatie op grond van een handicap een belangrijke rol.
17. Deze richtlijn eist niet dat iemand in dienst genomen, bevorderd, in dienst gehouden of opgeleid wordt die niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van de betreffende functie uit te voeren of om

¹ PB L 180 van 19 juli 2000, blz. 22.

een bepaalde opleiding te volgen, onverminderd de verplichting om in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap te voorzien.

18. Deze richtlijn heeft met name niet tot gevolg dat de strijdkrachten, de politie-, het gevangeniswezen of de noodhulpdiensten worden gedwongen om personen in dienst te nemen of te houden die niet de vereiste capaciteiten bezitten om alle taken te kunnen verrichten die zij wellicht zullen moeten vervullen met het oog op de legitieme doelstelling van handhaving van het operationele karakter van deze diensten.

19. Opdat de lidstaten de slagkracht van hun strijdkrachten kunnen handhaven, kunnen zij bovendien vastleggen dat de bepalingen van deze richtlijn met betrekking tot handicap en leeftijd niet van toepassing zijn op het geheel of een deel van hun strijdkrachten. De lidstaten die hiervoor kiezen, moeten het toepassingsgebied van deze afwijking definiëren.

20. Er moeten passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische maatregelen worden getroffen die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen.

21. Wanneer wordt nagegaan of de betrokken maatregelen geen onevenredige belasting veroorzaken, moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de financiële en andere kosten, alsmede met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming, en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen.

22. Deze richtlijn laat de nationale wetgevingen inzake burgerlijke staat en de daaraan verbonden voordelen onverlet.

23. In een zeer beperkt aantal omstandigheden kan een verschil in behandeling gerechtvaardigd zijn wanneer een met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verband houdend kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste daaraan evenredig is; in de informatie die de lidstaten aan de Commissie verstrekken, moet aangegeven worden welke omstandigheden het betreft.

24. De Europese Unie heeft in de aan de Slotakte van het Verdrag van Amsterdam gehechte Verklaring nr. 11 betreffende de status van kerken en niet-confessionele organisaties uitdrukkelijk verklaard de status die kerken en religieuze verenigingen en gemeenschappen volgens het nationale recht in de lidstaten hebben, te eerbiedigen en daaraan geen afbreuk te doen en evenzeer de status van levensbeschouwelijke en niet-confessionele organisaties te eerbiedigen. In dit verband kunnen de lidstaten specifieke bepalingen handhaven of vaststellen inzake de wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereisten die voor de uitoefening van een beroepsactiviteit kunnen worden verlangd.

25. Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen; het is derhalve van essentieel belang onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden.

26. Het discriminatieverbod mag geen afbreuk doen aan de handhaving of vaststelling van maatregelen die zijn bedoeld om de nadelen die een groep personen ondervindt van haar godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, te voorkomen of te compenseren en deze maatregelen kunnen organisaties van personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid toestaan, mits deze als hoofddoelstelling hebben aan de bijzondere behoefte van deze personen tegemoet te komen.

27. De Raad heeft in zijn aanbeveling 86/379/EEG van 24 juli 1986 betreffende de werkgelegenheid voor gehandicapten in de Gemeenschap¹ een raamwerk vastgesteld met voorbeelden van positieve maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid en de beroepsopleiding voor gehandicapten, en heeft in zijn resolutie van

¹ PB L 225 van 12 augustus 1986, blz. 43.

17 juni 1999 betreffende gelijke kansen op werk voor mensen met een handicap¹ gewezen op het belang om specifieke aandacht te schenken aan met name de werving en het behoud van de arbeidsdeelname, de opleiding en het levenslang leren van mensen met een handicap.

28. Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. De uitvoering van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor enigerlei verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande beschermingsniveau.

29. Personen die op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zijn gediscrimineerd, dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken. Teneinde een effectiever beschermingsniveau te verschaffen, dienen verenigingen of rechtspersonen de bevoegdheid te krijgen om namens of ten behoeve van slachtoffers overeenkomstig door de lidstaten vastgestelde modaliteiten een procedure aanhangig te maken, onverminderd de nationale procedureregels betreffende de vertegenwoordiging en verdediging in rechte.

30. Daadwerkelijke toepassing van het gelijkheidsbeginsel vereist een passende rechtsbescherming tegen represailles.

31. Het is noodzakelijk dat de regels voor de bewijslast worden aangepast zodra er een kennelijke discriminatie bestaat; in de gevallen waarin een dergelijke situatie ook inderdaad blijkt te bestaan, vergt de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd. Het is evenwel niet aan de verweerder om te bewijzen dat de eiser een bepaalde godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid heeft.

32. De lidstaten hoeven de regels betreffende de bewijslast niet toe te passen in zaken waarin het aan de rechtbank of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken; het betreft hier procedures waarin de eiser de feiten niet hoeft te bewijzen, maar het aan de rechtbank of de bevoegde instantie is deze te onderzoeken.

33. De lidstaten dienen de dialoog tussen de sociale partners en, binnen het kader van de nationale praktijk, met de niet-gouvernementele organisaties te bevorderen teneinde de diverse vormen van discriminatie op de werkplek aan te pakken en te bestrijden.

34. Om vrede en verzoening tussen de voornaamste gemeenschappen in Noord-Ierland te bevorderen, moeten er bijzondere bepalingen in deze richtlijn worden opgenomen.

35. De lidstaten dienen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.

36. De lidstaten kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, voor wat de onder collectieve overeenkomsten vallende bepalingen betreft, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.

37. Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel van artikel 5 van het EG-Verdrag, kunnen de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk het scheppen, binnen de Gemeenschap, van gelijke voorwaarden met betrekking tot gelijke behandeling in arbeid en beroep, onvoldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt en derhalve kunnen die doelstellingen wegens de omvang en de gevolgen van het optreden beter door de Gemeenschap worden verwezenlijkt. Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel dat in genoemd artikel besloten ligt, reikt deze richtlijn niet verder dan hetgeen nodig is om die doelstelling te verwezenlijken,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Hoofdstuk I **Algemene bepalingen**

Artikel 1

¹ PB C 186 van 2 juli 1999, blz. 3.

Doel

Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.

Artikel 2

Het begrip discriminatie

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.
2. Voor de toepassing van lid 1 is er:
 - a) "directe discriminatie", wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;
 - b) "indirecte discriminatie", wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,
 - i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of
 - ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.
3. Intimidatie wordt als een vorm van discriminatie in de zin van lid 1 beschouwd als er sprake is van ongewenst gedrag dat met een van de in artikel 1 genoemde gronden 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. Het begrip intimidatie kan in dit verband worden gedefinieerd in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijken van de lidstaten.
4. Een opdracht tot het discrimineren van personen op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden, wordt beschouwd als discriminatie in de zin van lid 1.
5. Deze richtlijn laat de nationale wettelijke bepalingen onverlet die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de openbare veiligheid, de handhaving van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de volksgezondheid en de bescherming van de rechten en vrijheden van derden.

Artikel 3

Werkingsfeer

1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:
 - a) 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;
 - b) de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;

- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;
- d) het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden.
2. Deze richtlijn is niet van toepassing op verschillen in behandeling gebaseerd op nationaliteit en doet geen afbreuk aan voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen en staatlozen tot c.q. op het grondgebied van de lidstaten, noch aan enige behandeling die het gevolg is van de juridische status van de betrokken onderdanen van derde landen en staatlozen.
3. Deze richtlijn is niet van toepassing op uitkeringen van welke aard dan ook die worden verstrekt door wettelijke of daarmee gelijkgestelde stelsels, met inbegrip van de stelsels voor sociale zekerheid of voor sociale bescherming.
4. De lidstaten kunnen bepalen dat deze richtlijn, voorzover zij betrekking heeft op discriminatie op grond van handicap en leeftijd, niet van toepassing is op de strijdkrachten.

Artikel 4

Wezenlijke beroepsvereisten

1. Niettegenstaande artikel 2, leden 1 en 2, kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.
2. De lidstaten kunnen op het moment van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale wetgeving handhaven of voorzien in toekomstige wetgeving waarin op de datum van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale praktijken worden opgenomen, die bepaalt, dat in het geval van kerken en andere publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, voor wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisaties een verschil in behandeling gebaseerd op godsdienst of overtuiging van een persoon geen discriminatie vormt indien vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend de godsdienst of overtuiging een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie. Dit verschil in behandeling wordt toegepast met inachtneming van de grondwettelijke bepalingen en beginselen van de lidstaten en van de algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht, en mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.

Mits de bepalingen van deze richtlijn voor het overige worden geëerbiedigd, laat deze richtlijn derhalve het recht van kerken en andere publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, onverlet om, handelend in overeenstemming met de nationale grondwettelijke en wettelijke bepalingen, van personen die voor hen werkzaam zijn, een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.

Artikel 5

Redelijke aanpassingen voor gehandicapten

Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

Artikel 6

Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd

1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden 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:

- a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
- b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
- c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.

2. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.

Artikel 7

Positieve acties en specifieke maatregelen

1. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of treft om de nadelen verband houdende met een van de in artikel 1 genoemde gronden te voorkomen of te compenseren.

2. Met betrekking tot personen met een handicap vormt het beginsel van gelijke behandeling geen beletsel voor het recht van de lidstaten om maatregelen te handhaven of vast te stellen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid op de arbeidsplek, noch voor maatregelen die erop gericht zijn om voorzieningen of faciliteiten te scheppen of te handhaven om de opnemingsproces van personen met een handicap in het arbeidsproces te behouden of te bevorderen.

Artikel 8

Minimumvereisten

1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.

2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een reden voor de verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op de door de richtlijn bestreken terreinen.

Hoofdstuk II

Rechtsmiddelen en handhaving van rechten

Artikel 9

Verdediging van rechten

1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij

zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, die er, overeenkomstig de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria, een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn wordt nageleefd, namens of ter ondersteuning van de klager of klagster met zijn, respectievelijk haar toestemming met het oog op de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen.

3. De leden 1 en 2 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.

Artikel 10

Bewijslast

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.

3. Lid 1 is niet van toepassing op strafprocedures.

4. De leden 1, 2 en 3 zijn tevens van toepassing op alle procedures overeenkomstig artikel 9, lid 2.

5. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in zaken waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.

Artikel 11

Bescherming tegen represailles

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op ter bescherming van werknemers tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling.

Artikel 12

Verspreiding van informatie

De lidstaten dragen er zorg voor dat binnen hun grondgebied alle betrokkenen via alle passende middelen adequate informatie krijgen over de uit hoofde van deze richtlijn vastgestelde bepalingen tezamen met de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen, bijvoorbeeld op de arbeidsplaatsen.

Artikel 13

Sociale dialoog

1. Overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken nemen de lidstaten passende maatregelen om te bevorderen dat werkgevers en werknemers via de sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen, onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes, onderzoek of de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

2. Voorzover zulks aansluit bij hun nationale tradities en praktijken, moedigen de lidstaten werkgevers en werknemers met inachtneming van hun autonomie aan om op het gepaste niveau overeenkomsten te sluiten die antidiscriminatieregels behelzen op de in artikel 3 genoemde gebieden die binnen de werkingssfeer van collectieve onderhandelingen vallen. Deze overeenkomsten moeten de minimumeisen gesteld in de onderhavige richtlijn en de nationale uitvoeringsmaatregelen eerbiedigen.

Artikel 14

Dialogo met niet-gouvernementele organisaties

De lidstaten bevorderen de dialoog met aangewezen niet-gouvernementele organisaties die overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

**Hoofdstuk III
Bijzondere bepalingen**

Artikel 15

Noord-Ierland

1. Om de ondervertegenwoordiging van een van de grote religieuze gemeenschappen in de politiedienst in Noord-Ierland te verhelpen, vormen verschillen in behandeling bij aanwerving voor die dienst, met inbegrip van ondersteunend personeel, geen discriminatie, voor zover die verschillen in behandeling uitdrukkelijk zijn toegestaan door de nationale wetgeving.

2. Om evenwicht te houden in de kansen op werk voor onderwijzend personeel in Noord-Ierland, en tevens bij te dragen tot de onderlinge toenadering van de historisch verdeelde grote religieuze gemeenschappen aldaar, zijn de bepalingen van deze richtlijn betreffende godsdienst of overtuiging niet van toepassing op de aanwerving van onderwijzend personeel in de scholen van Noord-Ierland, voor zover dit uitdrukkelijk is toegestaan door de nationale wetgeving.

**Hoofdstuk IV
Slotbepalingen**

Artikel 16

Naleving van de richtlijn

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat

- a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en in regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.

Artikel 17

Sancties

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 2 december 2003 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.

Artikel 18

Uitvoering

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 2 december 2003 aan deze richtlijn te voldoen of kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, voor wat de onder collectieve overeenkomsten vallende

bepalingen betreft. In dat geval zorgen de lidstaten ervoor dat de sociale partners, uiterlijk op 2 december 2003 de nodige maatregelen bij overeenkomst hebben ingevoerd; de lidstaten moeten zelf alle maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Teneinde met bijzondere omstandigheden rekening te houden kunnen de lidstaten indien nodig beschikken over drie extra jaren vanaf 2 december 2003, ofwel een totaal van maximaal 6 jaar, om de bepalingen met betrekking tot discriminatie op grond van leeftijd en handicap uit te voeren. In dat geval stellen zij de Commissie daarvan onverwijld in kennis. Iedere lidstaat die van deze extra periode gebruik wenst te maken, brengt jaarlijks verslag uit aan de Commissie over de maatregelen die hij neemt om discriminatie op grond van leeftijd en handicap aan te pakken en over de vooruitgang die bij de uitvoering van de richtlijn is geboekt. De Commissie brengt jaarlijks verslag uit aan de Raad.

Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

Artikel 19 **Verslag**

1. De lidstaten verstrekken de Commissie uiterlijk op 2 december 2005, en vervolgens om de vijf jaar, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen een verslag aan het Europees Parlement en aan de Raad over de toepassing van deze richtlijn op te stellen.

2. In het verslag van de Commissie wordt op passende wijze rekening gehouden met de standpunten van de sociale partners en betrokken niet-gouvernementele organisaties. Overeenkomstig het beginsel van integratie van het gelijkkansenbeleid (gender mainstreaming) worden in dit verslag onder meer de gevolgen van de maatregelen ten aanzien van mannen en vrouwen geëvalueerd. In het licht van de vergaarde informatie bevat het verslag, indien nodig, voorstellen voor de herziening en actualisering van de richtlijn.

Artikel 20 **Inwerkingtreding**

Deze richtlijn treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen.

Artikel 21 **Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Richtlijn Raad E.G. nr. 2004/113 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

(PB. L. 21 december 2004)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap,

en met name op artikel 13, lid 1,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Parlement 1,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's²

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité³,

Overwegende hetgeen volgt:

1. Overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie is de Unie gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben, en eerbiedigt de Unie de grondrechten zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals zij uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht.

2. Gelijkheid voor de wet en bescherming tegen discriminatie is een universeel recht dat wordt erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, de Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend.

3. Belangrijk is dat bij het verbod op discriminatie andere fundamentele rechten en vrijheden worden geëerbiedigd, waaronder de bescherming van het privé- en gezinsleven en transacties in die context, en de godsdienstvrijheid.

4. Gelijkheid van mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel van de Europese Unie. Krachtens de artikelen 21 en 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie is elke discriminatie op grond van geslacht verboden en moet de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden worden gewaarborgd.

5. Artikel 2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap bepaalt dat het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen een van de hoofdtaken van de Gemeenschap is. Evenzo legt artikel 3, lid 2, van het Verdrag de Gemeenschap de verplichting op om er bij elk optreden naar te streven de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen actief te bevorderen.

¹ Advies uitgebracht op 30 maart 2004 (nog niet verschenen in het Publicatieblad).

² PB C 241 van 28.9.2004, blz. 44.

³ PB C 121 van 30.4.2004, blz. 27.

6. De Commissie heeft in haar mededeling over de agenda voor het sociaal beleid aangekondigd van plan te zijn een richtlijn over seksdiscriminatie buiten de arbeidsmarkt voor te stellen. Het voorstel strookt volledig met Beschikking 2001/51/EG van de Raad van 20 december 2000 betreffende het programma in verband met de communautaire strategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001-2005)¹ die alle communautaire beleidsmaatregelen bestrijkt en de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen beoogt door de aanpassing van deze beleidsmaatregelen en de uitvoering van praktische maatregelen om de situatie van mannen en vrouwen in de samenleving te verbeteren.

7. De Europese Raad heeft op 7 en 9 december 2000 in Nice de Commissie verzocht om de rechten op het gebied van de gelijkheid te versterken door een voorstel voor een richtlijn aan te nemen ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen op andere gebieden dan arbeid en beroep.

8. De Gemeenschap heeft een reeks juridische instrumenten goedgekeurd om seksdiscriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen en te bestrijden. Deze instrumenten hebben het nut aangetoond van wetgeving in de strijd tegen discriminatie.

9. Discriminatie op grond van geslacht, waaronder intimidatie en seksuele intimidatie, komen ook op gebieden buiten de arbeidsmarkt voor. Deze discriminatie kan even nadelig zijn en een hinderpaal vormen voor de volledige en succesvolle integratie van mannen en vrouwen in het economische en sociale leven.

10. De problemen zijn vooral duidelijk op het gebied van goederen en diensten. Discriminatie op grond van geslacht moet daarom op dit gebied worden voorkomen en uitgebannen. Naar het voorbeeld van Richtlijn 2000/43/EG van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming² kan deze doelstelling beter met behulp van communautaire wetgeving worden verwezenlijkt.

11. Deze wetgeving moet discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten verbieden. Onder goederen wordt verstaan goederen in de zin van de bepalingen betreffende het vrije verkeer van goederen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. Onder diensten wordt verstaan diensten in de zin van artikel 50 van dat Verdrag.

12. Ter voorkoming van discriminatie op grond van geslacht is deze richtlijn zowel op directe als op indirecte discriminatie van toepassing. Van directe discriminatie is slechts sprake indien iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Verschillen tussen mannen en vrouwen bij de levering van diensten op het gebied van de gezondheidszorg die op fysieke verschillen tussen man en vrouw terug te voeren zijn, houden bij voorbeeld geen verband met vergelijkbare situaties en vormen derhalve geen discriminatie.

13. Het verbod op discriminatie moet gelden voor personen die goederen en diensten aanbieden die publiekelijk beschikbaar zijn en buiten de privé- en de gezinssfeer worden aangeboden, alsmede op de in die context verrichte transacties. Het is niet van toepassing op media- of reclame- inhoud, noch op openbaar of particulier onderwijs.

14. Eenieder beschikt over contractvrijheid, met inbegrip van de vrije keuze van een contractant voor een transactie. Een persoon die een goed of een dienst levert, kan een aantal subjectieve redenen hebben voor de keuze van zijn of haar contractant. Voorzover de keuze voor de contractant niet gebaseerd is op de sekse van die persoon, doet deze richtlijn geen afbreuk aan de vrije keuze van een contractant.

15. Er zijn reeds wetsinstrumenten die het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op dat terrein toepassen. Deze richtlijn is daarom niet van toepassing op aangelegenheden van arbeid en beroep. Deze richtlijn is tevens niet van toepassing op door zelfstandigen verrichte arbeid voor zover die onder de bestaande wetsinstrumenten vallen. Deze richtlijn is slechts van toepassing op verzekeringen en pensioenen die berusten op een particuliere, vrijwillige en los van de arbeidsbetrekking staande grondslag.

16. Verschillen in behandeling zijn alleen aanvaardbaar indien zij gerechtvaardigd worden door een legitiem doel. Een legitiem doel kan bijvoorbeeld de bescherming van slachtoffers van seksegerelateerd geweld

¹ PB L 17 van 19.1.2001, blz. 22..

² PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22.

(opvanghuizen voor personen van hetzelfde geslacht), redenen van persoonlijke levenssfeer en zedelijkheid (het bieden van onderdak in iemands eigen woning), bevordering van de gelijkheid of van de belangen van mannen en vrouwen (vrijwillige organisaties voor personen van hetzelfde geslacht), vrijheid van vereniging (lidmaatschap van particuliere clubs met leden van hetzelfde geslacht. of het organiseren van sportactiviteiten (sportevenementen voor personen van hetzelfde geslacht. zijn. Iedere beperking moet evenwel passend en noodzakelijk zijn volgens de in de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie vastgelegde criteria.

17. Het beginsel van gelijke behandeling in de toegang tot goederen en diensten vereist niet dat faciliteiten steeds op gedeelde basis aan mannen en vrouwen moeten worden aangeboden, als ze maar niet op een gunstiger basis aan leden van één geslacht worden aangeboden.

18. Het gebruik van seksegerelateerde actuariële factoren is wijdverspreid bij het verlenen van verzekeringsdiensten en aanverwante financiële diensten. Om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te waarborgen mag het gebruik van seksegerelateerde actuariële factoren niet resulteren in verschillen tussen de premies en uitkeringen van individuele personen. Om een plotse herordering van de markt te voorkomen mag deze regel uitsluitend gelden voor nieuwe contracten die na de omzettingsdatum van deze richtlijn worden gesloten.

19. Sommige risicocategorieën kunnen per sekse verschillen. In sommige gevallen is sekse een, maar niet noodzakelijk de enige, bepalende factor in de beoordeling van het te verzekeren risico. Voor overeenkomsten ter verzekering van een dergelijk risico kunnen de lidstaten besluiten uitzonderingen op de regel van seksenutrale premies en uitkeringen toe te staan, mits zij ervoor kunnen zorgen dat de onderliggende actuariële statistische gegevens waarop de berekeningen gebaseerd zijn, betrouwbaar zijn, regelmatig geactualiseerd worden en voor het publiek beschikbaar zijn. Uitzonderingen zijn alleen mogelijk voor zover de regel van seksneutraliteit nog niet in de nationale wetgeving wordt toegepast. Vijf jaar na de omzetting moeten de lidstaten nagaan of deze uitzonderingen nog steeds gerechtvaardigd zijn in het licht van de meest recente actuariële en statistische gegevens en een verslag dat de Commissie drie jaar na de datum van omzetting van deze richtlijn zal opstellen.

20. Het ongunstiger behandelen van vrouwen wegens zwangerschap of moederschap moet worden beschouwd als een vorm van directe discriminatie op grond van geslacht en moet daarom worden verboden in verzekeringsdiensten en aanverwante financiële diensten. De kosten in verband met zwangerschaps- en moederschapsrisico's mogen derhalve niet aan de leden van één geslacht worden toegerekend.

21. Personen die op grond van geslacht zijn gediscrimineerd, dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken. Teneinde een hoger beschermingsniveau te verschaffen, dienen ook verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen de bevoegdheid te krijgen om, als de lidstaten daartoe besluiten, namens of ten behoeve van slachtoffers in een procedure het recht van verweer uit te oefenen, onverminderd de nationale procedureregels betreffende vertegenwoordiging en verdediging in rechte.

22. De regels voor de bewijslast moeten worden aangepast zodra er kennelijke discriminatie bestaat; in de gevallen waarin een dergelijke situatie ook inderdaad blijkt te bestaan, vergt de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd.

23. De effectieve uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling vereist een adequate gerechtelijke bescherming tegen represailles.

24. Met het oog op de bevordering van het beginsel van gelijke behandeling moeten de lidstaten de dialoog aanmoedigen met belanghebbenden die overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot goederen en diensten.

25. De bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht moet worden versterkt door de aanwezigheid in elke lidstaat van een orgaan of meer organen die bevoegd zijn de betrokken problemen te analyseren, mogelijke oplossingen te zoeken en concrete bijstand aan de slachtoffers te verlenen. Dit orgaan of deze organen mogen dezelfde zijn als de instanties die op nationaal vlak verantwoordelijk zijn voor de verdediging van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van het individu, of die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling.

26. Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. De uitvoering van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor enigerlei achteruitgang ten opzichte van de in de lidstaten reeds bestaande situatie.

27. De lidstaten dienen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen.

28. Aangezien de doelstellingen van het overwogen optreden, namelijk een gemeenschappelijk hoog niveau van bescherming tegen discriminatie in alle lidstaten waarborgen, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve vanwege de omvang of de gevolgen van het optreden beter door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt met behulp van een gemeenschappelijk wettelijk kader, mag de Gemeenschap maatregelen nemen overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel, zoals bepaald in artikel 5 van het Verdrag. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.

29. Overeenkomstig punt 34 van het Interinstitutioneel Akkoord „Beter wetgeven”¹ spoort de Raad de lidstaten ertoe aan voor zichzelf en in het belang van de Gemeenschap hun eigen tabellen op te stellen, die voorzover mogelijk, het verband weergeven tussen de richtlijn en de omzettingsmaatregelen, en deze openbaar te maken,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Hoofdstuk I **Algemene bepalingen**

Artikel 1 **Doel**

Deze richtlijn heeft tot doel een kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen toegepast kan worden.

Artikel 2 **Definities**

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) „directe discriminatie”: wanneer iemand op grond van geslacht ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- b) „indirecte discriminatie”: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;
- c) „intimidatie”: wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, en dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- d) „seksuele intimidatie”: wanneer zich ongewenst verbaal, nonverbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Artikel 3

¹ PB C 321 van 31.12.2003, blz. 1.

Werkingsfeer

1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden is deze richtlijn van toepassing op alle personen die goederen of diensten aanbieden die zonder onderscheid des persoons publiekelijk beschikbaar zijn met betrekking tot zowel de overheidssector als de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties en die buiten de privé- en de gezinsfeer worden aangeboden, alsmede op de in die context verrichte transacties.
2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de vrije keuze van contractant voorzover die keuze niet gebaseerd is op het geslacht van de betrokken contractant.
3. Deze richtlijn is niet van toepassing op media- en reclameinhoud, noch op het onderwijs.
4. Deze richtlijn is niet van toepassing op aangelegenheden in verband met arbeid en beroep en ook niet op aangelegenheden in verband met arbeid als zelfstandige, voorzover die aangelegenheden onder andere communautaire wetgevingsbesluiten vallen.

Artikel 4

Het beginsel van gelijke behandeling

1. Voor de toepassing van deze richtlijn houdt het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in dat
 - a) directe discriminatie op grond van geslacht, inclusief de ongunstigere behandeling van vrouwen wegens zwangerschap en moederschap, verboden is;
 - b) indirecte discriminatie op grond van geslacht verboden is.
2. Deze richtlijn laat gunstiger bepalingen inzake de bescherming van vrouwen in verband met zwangerschap en moederschap onverlet.
3. Intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van deze richtlijn worden beschouwd als discriminatie op grond van geslacht en zijn derhalve verboden. Het feit dat een persoon zulk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, mag niet ten grondslag liggen aan een beslissing die die persoon treft.
4. Een opdracht tot directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht wordt beschouwd als discriminatie in de zin van deze richtlijn.
5. Deze richtlijn vormt geen beletsel voor verschillen in behandeling indien de levering van de goederen en diensten aan, uitsluitend of hoofdzakelijk, leden van een bepaald geslacht door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Artikel 5

Actuariële factoren

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, in alle nieuwe contracten die na 21 december 2007 worden gesloten, het gebruik van sekse als een factor bij de berekening van premies en uitkeringen in het kader van verzekeringsdiensten en aanverwante financiële diensten niet resulteert in verschillen in de premies en uitkeringen van individuele personen.
2. Niettegenstaande lid 1, kunnen de lidstaten vóór 21 december 2007 besluiten proportionele verschillen in premies en uitkeringen voor individuele personen toe te staan in de gevallen waarin sekse een bepalende factor is bij de beoordeling van het risico op basis van relevante en nauwkeurige actuariële en statistische gegevens. De betrokken lidstaten stellen de Commissie van hun besluit in kennis, en zorgen ervoor dat nauwkeurige gegevens die relevant zijn voor het gebruik van sekse als een bepalende actuariële factor worden verzameld en bekendgemaakt, en regelmatig worden geactualiseerd. Deze lidstaten toetsen hun besluit vijf jaar na 21 december 2007 en houden daarbij rekening met het in artikel 15 genoemde verslag van de Commissie. Zij doen het resultaat van de toetsing aan de Commissie toekomen.

3. Kosten die verband houden met zwangerschap en moederschap, mogen in geen geval tot verschillen in premies en uitkeringen voor individuele personen leiden.

De lidstaten kunnen de uitvoering van de maatregelen die noodzakelijk zijn om aan dit lid te voldoen uitstellen tot uiterlijk twee jaar na 21 december 2007. De betrokken lidstaten moeten de Commissie in dat geval onmiddellijk daarvan in kennis stellen.

Artikel 6
Positieve actie

Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de praktijk te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of aanneemt om de nadelen verband houdende met geslacht te voorkomen of te compenseren.

Artikel 7
Minimumeisen

1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.

2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een reden voor de verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op de door de richtlijn bestreken terreinen.

Hoofdstuk II
Rechtsmiddelen en rechtshandhaving

Artikel 8
Verdediging van rechten

1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niettoepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures en, wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.

2. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie en reparatie, naargelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade. Deze compensatie of reparatie mag niet worden beperkt door vooraf een maximumbedrag vast te stellen.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen die er, overeenkomstig de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria, een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn wordt nageleefd, namens of ter ondersteuning van de klager of klaagster met zijn, c.q. haar toestemming met het oog op de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen.

4. De leden 1 en 3 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.

Artikel 9
Bewijslast

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.
3. Lid 1 is niet van toepassing op strafprocedures.
4. De leden 1, 2 en 3 zijn tevens van toepassing op alle procedures overeenkomstig artikel 8, lid 3.
5. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in zaken waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.

Artikel 10

Bescherming tegen represailles

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op om personen te beschermen tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling.

Artikel 11

Dialogo met belanghebbenden

Met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling, stimuleren de lidstaten de dialoog met belanghebbenden die overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten.

Hoofdstuk III

Organen voor de bevordering van gelijke behandeling

Artikel 12

1. De lidstaten wijzen een orgaan of organen aan voor de bevordering, analyse, monitoring en ondersteuning van de gelijke behandeling van alle personen zonder discriminatie op grond van geslacht, en treffen de nodige voorzieningen daarvoor. Deze organen kunnen deel uitmaken van instanties die op nationaal vlak verantwoordelijk zijn voor de verdediging van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van het individu, of voor de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat de in lid 1 bedoelde organen onder meer bevoegd zijn om:
 - a) onverminderd de rechten van slachtoffers en van de in artikel 8, lid 3, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;
 - b) onafhankelijk onderzoeken over discriminatie te verrichten;
 - c) onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt.

Hoofdstuk IV

Slotbepalingen

Artikel 13

Naleving van de richtlijn

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat het beginsel van gelijke behandeling wordt nageleefd bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten binnen de werkingssfeer van deze richtlijn, en met name dat:

- a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en regels die gelden voor verenigingen met of zonder winst oogmerk, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.

Artikel 14
Sancties

De lidstaten bepalen welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 21 december 2007 datum in kennis van die bepalingen en stellen haar onverwijld in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.

Artikel 15
Verspreiding van informatie

De lidstaten dragen er zorg voor dat binnen hun grondgebied alle betrokkenen via alle passende middelen adequate informatie krijgen over de uit hoofde van deze richtlijn vastgestelde bepalingen tezamen met de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen.

Artikel 16
Verslagen

1. Uiterlijk op 21 december 2009 en daarna om de vijf jaar delen de lidstaten de Commissie alle beschikbare informatie over de toepassing van deze richtlijn mee. De Commissie stelt een beknopt verslag op dat een evaluatie omvat van de praktijken in de lidstaten met betrekking tot artikel 4 inzake het gebruik van sekse als een factor bij de berekening van premies en uitkeringen. Uiterlijk op 21 december 2010 legt de Commissie dit verslag voor aan het Europees Parlement en de Raad. Indien nodig voegt de Commissie voorstellen bij het verslag om de richtlijn te wijzigen.

2. Het verslag van de Commissie houdt rekening met de standpunten van het bedrijfsleven en de belanghebbenden.

Artikel 17
Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 21 december 2007 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie

daarvan onverwijld in kennis. Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die

bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 18
Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Unie.

Artikel 19
Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Richtlijn Europees Parlement en Raad E.G. nr. 2006/54 van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)

(PB. L. 26 juli 2006)

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad

van 5 juli 2006

betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 141, lid 3,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité¹,

Handelend volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag²,

Overwegende hetgeen volgt:

1. Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 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 arbeidsvoorwaarden³ en Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid⁴ zijn in belangrijke mate gewijzigd⁵. Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers⁶ en Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht⁷ omvatten ook bepalingen met het oog op de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Aangezien verdere wijzigingen in deze richtlijnen worden aangebracht, moeten deze worden herschikt om meer duidelijkheid te scheppen en om de voornaamste bepalingen op dit gebied alsook een aantal ontwikkelingen die voortvloeien uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (hierna: Hof van Justitie).

2. Gelijkeheid van mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel van het Gemeenschapsrecht krachtens artikel 2 en artikel 3, lid 2, van het Verdrag en de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Deze

¹ PB C 157 van 28.6.2005, blz. 83

² Advies van het Europees Parlement van 6 juli 2005 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 10 maart 2006 (PB C 126 E van 30.5.2006, blz. 33) en standpunt van het Europees Parlement van 1 juni 2006 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).

³ PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad (PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15).

⁴ PB L 225 van 12.8.1986, blz. 40. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG (PB L 46 van 17.2.1997, blz. 20).

⁵ Zie bijlage I, deel A.

⁶ PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19.

⁷ PB L 14 van 20.1.1998, blz. 6. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 98/52/EG (PB L 205 van 22.7.1998, blz. 66).

verdragsbepalingen schrijven voor dat gelijkheid van mannen en vrouwen een "taak" is en een "doel" is van de Gemeenschap en zij leggen de positieve verplichting op deze gelijkheid bij elk optreden te bevorderen.

3. Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat de reikwijdte van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen niet kan worden beperkt tot het verbieden van discriminatie verband houdend met het behoren tot het ene dan wel het andere geslacht. Gelet op haar doelstelling en op de aard van de rechten die zij beoogt te beschermen, geldt het beginsel ook voor discriminatie die berust op de geslachtsverandering van een persoon.

4. Artikel 141, lid 3, van het Verdrag vormt nu een specifieke rechtsgrond voor de vaststelling van communautaire maatregelen om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling in arbeid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid of arbeid van gelijke waarde.

5. De artikelen 21 en 23 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie verbieden eveneens elke discriminatie op grond van geslacht en leggen het recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen vast op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

6. Intimidatie en seksuele intimidatie zijn strijdig met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en worden voor de toepassing van deze richtlijn als discriminatie op grond van geslacht aangemerkt. Deze vormen van discriminatie doen zich niet alleen op de werkplek voor, maar ook bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie. Zij moeten derhalve worden verboden en worden onderworpen aan doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties.

7. In dit verband dienen werkgevers en verantwoordelijken voor de beroepsopleiding te worden aangemoedigd om maatregelen te nemen ter bestrijding van elke vorm van discriminatie op grond van geslacht en in het bijzonder om preventieve maatregelen te nemen tegen intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek en bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.

8. Het in artikel 141 van het Verdrag vastgelegde en in de jurisprudentie van het Hof van Justitie consequent bevestigde beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid vormt een belangrijk aspect van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en is een wezenlijk en onontbeerlijk onderdeel van het "acquis communautaire", met inbegrip van de jurisprudentie van het Hof, op het gebied van discriminatie op basis van geslacht. Daarom moet de implementatie ervan nader worden geregeld.

9. Overeenkomstig de vaste jurisprudentie van het Hof van Justitie dient, om uit te maken of werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, te worden nagegaan of deze werknemers, gelet op een reeks van factoren waaronder de aard van het werk, de opleiding en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden.

10. Het Hof van Justitie heeft bepaald dat in bepaalde omstandigheden het beginsel van gelijke beloning niet beperkt is tot situaties waarin mannen en vrouwen voor dezelfde werkgever werken.

11. De lidstaten dienen samen met de sociale partners het probleem van de blijvende genderspecifieke loonverschillen en de nog steeds duidelijke segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken door middel van flexibele arbeidstijdregelingen, die zowel mannen als vrouwen in staat stellen gezin en werk beter te combineren. Dit kan ook adequate regelingen omvatten voor ouderschapsverlof, dat door beide ouders kan worden genomen, en toegankelijke en betaalbare kinderopvang en zorg voor afhankelijke personen.

12. Er moeten specifieke maatregelen worden vastgesteld om de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen te verzekeren in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en om de werkingssfeer ervan duidelijker te omschrijven.

13. Het Hof van Justitie heeft in zijn arrest van 17 mei 1990 in zaak C - 262/88¹, bepaald dat alle vormen van bedrijfspensioenen een element van de beloning vormen in de zin van artikel 141 van het Verdrag.

¹ C-262/88: Barber tegen Guardian Royal Exchange Assurance Group (Jurispr. 1990, blz. I - 1889).

14. Hoewel socialezekerheidsuitkeringen niet onder het begrip beloning in de zin van artikel 141 van het Verdrag vallen, is nu duidelijk komen vast te staan dat een pensioenregeling voor ambtenaren binnen de werkingssfeer van het beginsel van gelijke beloning vallen indien de uitkeringen uit hoofde van de regeling aan de werknemers worden betaald op grond van hun arbeidsverhouding met de overheid, niettegenstaande het feit dat deze regeling deel uitmaakt van een algemene wettelijke regeling. Volgens de arresten van het Hof van Justitie in zaak C-7/93¹, en zaak C-351/00², wordt aan deze voorwaarde voldaan indien de pensioenregeling slechts geldt voor een specifieke categorie van werknemers en de uitkeringen rechtstreeks afhankelijk zijn van het aantal dienstjaren en worden berekend op basis van het eindloon van de ambtenaar. Voor alle duidelijkheid moet dit in een specifieke bepaling worden vastgesteld.

15. Het Hof van Justitie heeft bevestigd dat, terwijl de bijdragen van mannelijke en vrouwelijke werknemers aan een pensioenregeling met vaststaande uitkeringsniveaus onder artikel 141 van het Verdrag vallen, de ongelijkheid van de werkgeverspremies, betaald in het kader van een door kapitalisatie gefinancierde bedrijfspensioenregeling met vaststaande uitkeringsniveaus uit hoofde van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren niet in het licht van diezelfde bepaling kan worden beoordeeld.

16. In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bijvoorbeeld bepaalde elementen (zoals omzetting in kapitaal van een deel van het periodiek pensioen, overdracht van pensioenrechten, een pensioen dat in ruil voor afstand van een deel van het pensioen kan worden omgezet ten gunste van een rechtverkrijgende, een verlaagd pensioen wanneer de werknemer kiest voor vervroegde uittreding. ongelijk zijn voorzover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling.

17. Volgens vaste rechtspraak mogen uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning worden beschouwd voorzover zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. Daarom moet de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dienovereenkomstig worden beperkt.

18. Overeenkomstig de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie heeft het Barber-protocol³ geen enkele invloed op het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling, en geldt de beperking in de tijd van de werking van het arrest van 17 mei 1990 in zaak C - 262/88 niet voor het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling. Het Hof heeft ook geoordeeld dat de nationale regels betreffende de in het nationale recht geldende beroepstermijnen kunnen worden tegengeworpen aan werknemers die hun recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling doen gelden, mits deze regels voor dit soort vorderingen niet ongunstiger zijn dan voor soortgelijke nationale vorderingen en zij het in de praktijk niet onmogelijk maken om het aan het Gemeenschapsrecht ontleende recht uit te oefenen. Het Hof heeft er tevens op gewezen dat een werknemer zich evenwel niet op grond van het feit dat hij met terugwerkende kracht aanspraak kan maken op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling, kan onttrekken aan de betaling van de op de betrokken periode van aansluiting betrekking hebbende premie.

19. Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep is het essentieel dat voor een gelijke toegang tot het arbeidsproces en de daarvoor vereiste beroepsopleiding wordt gezorgd. Elke uitzondering op dit beginsel moet daarom beperkt blijven tot die beroepsactiviteiten die ertoe noodzaken dat een persoon van een bepaald geslacht de arbeid verricht wegens de aard van de beroepsactiviteiten of de context waarin ze worden verricht, mits het nagestreefde doel legitiem is en aan het evenredigheidsbeginsel voldoet.

20. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht om met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen. Maatregelen in de zin van artikel 141, lid 4, van het Verdrag, kunnen bestaan uit het lidmaatschap van of de voortzetting van de activiteiten van organisaties of vakverenigingen die als belangrijkste doelstelling hebben de bevordering in de praktijk van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen.

¹ C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds t. G. A. Beune (Jurispr. 1994, blz. I-4471).

² C-351/00: Pirkko Niemi (Jurispr. 2002, blz. I-7007).

³ Protocol nr. 17 ad artikel 141 van het Verdrag tot oprichting van de Gemeenschap (1992)

21. Het discriminatieverbod mag geen afbreuk doen aan de handhaving of vaststelling van maatregelen die zijn bedoeld om de nadelen die een groep personen van een bepaald geslacht ondervindt, te voorkomen of te compenseren. Deze maatregelen kunnen organisaties van personen van een bepaald geslacht toestaan, mits deze als hoofddoelstelling hebben aan de bijzondere behoeften van deze personen tegemoet te komen en de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen.

22. Om overeenkomstig artikel 141, lid 4, van het Verdrag volledige gelijkheid in de praktijk tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te verzekeren, belet het beginsel van gelijke behandeling niet dat de lidstaten maatregelen handhaven of aannemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit voor het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren. Gezien de huidige situatie en gelet op Verklaring nr. 28 bij het Verdrag van Amsterdam dienen de lidstaten in de eerste plaats te streven naar verbetering van de situatie van vrouwen in het beroepsleven.

23. Uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie blijkt duidelijk dat de ongunstige behandeling van een vrouw die verband houdt met zwangerschap of moederschap een directe discriminatie op grond van geslacht vormt. Een dergelijke behandeling moet daarom uitdrukkelijk onder deze richtlijn vallen.

24. Het Hof van Justitie heeft ten aanzien van het beginsel van gelijke behandeling consequent de legitimiteit erkend van de bescherming van de biologische gesteldheid van vrouwen bij zwangerschap en moederschap alsook van maatregelen ter bescherming van het moederschap als een middel om tot werkelijke gelijkheid te komen. Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie¹ en Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof² dienen derhalve door onderhavige richtlijn onverlet te worden gelaten.

25. Omwille van de duidelijkheid moet ook een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de rechten inzake de arbeid van vrouwen met zwangerschapsverlof, met name hun recht terug te keren naar dezelfde of een gelijkwaardige functie, zonder dat hun zwangerschapsverlof nadelige gevolgen heeft voor hun arbeidsvoorwaarden, alsook hun recht te profiteren van alle verbeteringen in arbeidsvoorwaarden waar zij gedurende hun afwezigheid recht op zouden hebben gehad.

26. In de resolutie van de Raad en van de ministers van werkgelegenheid en sociaal beleid, in het kader van de Raad bijeen, van 29 juni 2000, betreffende de evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het beroeps- en gezinsleven³ werden de lidstaten ertoe aangespoord te overwegen in hoeverre in hun rechtsorde aan mannelijke werknemers een individueel en niet-overdraagbaar recht op vaderschapsverlof kan worden toegekend, waarbij hun rechten met betrekking tot arbeid onaangetast blijven.

27. Vergelijkbare overwegingen gelden voor de toekenning door lidstaten aan vrouwen en mannen van een individueel en niet-overdraagbaar recht op adoptieverlof. Het wordt aan de lidstaten overgelaten te bepalen of zij een dergelijk recht op vaderschaps- en/of adoptieverlof willen toekennen en tevens de voorwaarden hiervoor te bepalen, met uitzondering van ontslag en terugkeer naar de werkplek, die buiten het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen.

28. De lidstaten moeten passende maatregelen treffen om het beginsel van gelijke behandeling effectief te doen toepassen.

29. Voor een effectieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is het essentieel dat de nodige gerechtelijke en administratieve procedures voorhanden zijn om de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven.

30. Voor een effectieve handhaving van het beginsel van gelijke behandeling is het van groot belang dat regels voor de bewijslast worden vastgesteld. Zoals het Hof van Justitie heeft geoordeeld, moet derhalve worden bepaald dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd indien er sprake is van kennelijke discriminatie,

¹ PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

² PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 97/75/EG (PB L 10 van 16.1.1998, blz. 24).

³ PB C 218 van 31.7.2000, blz. 5.

behalve in procedures waarin de rechter of een andere bevoegde nationale instantie de feiten moet onderzoeken. Wel moet worden verduidelijkt dat de beoordeling van de feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, blijft toekomen aan de relevante nationale instantie, overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk. Voorts behouden de lidstaten het recht om in alle fasen van de procedures een voor de eiser gunstigere bewijsregeling in te voeren.

31. Om het beschermingsniveau dat deze richtlijn biedt, verder te verbeteren, dienen verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen de bevoegdheid te krijgen om, naargelang hetgeen de lidstaten bepalen, namens of ten behoeve van een eiser een procedure aanhangig te maken, onverminderd de nationale procedureregels betreffende vertegenwoordiging en verdediging.

32. Gelet op het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming moet ervoor worden gezorgd dat werknemers ook na beëindiging van de betrekking die aanleiding heeft gegeven tot een vermeende inbreuk op het beginsel van gelijke behandeling, recht blijven hebben op deze bescherming. Een werknemer die een uit hoofde van deze richtlijn beschermd persoon verdedigt, of voor deze persoon getuigt, dient recht te hebben op dezelfde bescherming.

33. Het Hof van Justitie heeft duidelijk bepaald dat het beginsel van gelijke behandeling, om effectief te zijn, impliceert dat de vergoeding die voor een inbreuk wordt toegekend in verhouding moet staan tot de geleden schade. Daarom mag niet worden toegestaan dat vooraf een maximumbedrag voor compensatie wordt vastgesteld behalve wanneer de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn/haar sollicitatie in aanmerking te nemen.

34. Om de effectieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te bevorderen, dienen de lidstaten de dialoog tussen de sociale partners en, binnen het kader van de nationale praktijk, met de niet-gouvernementele organisaties te bevorderen.

35. De lidstaten dienen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.

36. Daar de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve beter op communautair niveau kunnen worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.

37. Om de oorzaken van de uiteenlopende behandeling van mannen en vrouwen bij kwesties inzake arbeid en beroep beter te begrijpen, dienen vergelijkbare statistieken uitgesplitst naar geslacht verder te worden ontwikkeld, geanalyseerd en ter beschikking gesteld op de geëigende niveaus.

38. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake arbeid en beroep kan niet beperkt worden tot wettelijke maatregelen. De Europese Unie en de lidstaten moeten het proces van bewustwording van het probleem van loondiscriminatie en de verandering van de publieke opvatting blijven stimuleren en daarbij zoveel mogelijk alle betrokken krachten op openbaar en particulier niveau betrekken. Hierbij kan de dialoog tussen de sociale partners een belangrijke rol spelen.

39. De verplichting om deze richtlijn in nationaal recht om te zetten, moet beperkt blijven tot de bepalingen die een materiële wijziging ten opzichte van de eerdere richtlijnen inhouden. De verplichting om de bepalingen die materieel ongewijzigd zijn gebleven, om te zetten, vloeit voort uit de eerdere richtlijnen.

40. Deze richtlijn dient de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage I, deel B, genoemde termijnen voor omzetting in nationaal recht van de aldaar genoemde richtlijnen onverlet te laten.

41. Overeenkomstig punt 34 van het Interinstitutioneel Akkoord "Beter wetgeven"¹ worden de lidstaten ertoe aangemoedigd voor zichzelf en in het belang van de Gemeenschap hun eigen tabellen op te stellen, die voorzover mogelijk, het verband weergeven tussen de richtlijn en de omzettingsmaatregelen, en deze openbaar te maken,

¹ PB C 321 van 31.12.2003, blz. 1.

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Titel I
Algemene bepalingen

Artikel 1
Doel

Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Daartoe worden bepalingen vastgesteld betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op:

- a) de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotie, en tot beroepsopleiding;
- b) arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning;
- c) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

Deze richtlijn omvat ook bepalingen die beogen dat dit beginsel door de vaststelling van passende procedures effectiever wordt toegepast.

Artikel 2
Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a. "directe discriminatie": wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- b. "indirecte discriminatie": wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;
- c. "intimidatie": wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon 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;
- d. "seksuele intimidatie": wanneer 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 wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;
- e. "beloning": het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect, uit hoofde van zijn dienstbetrekking, van zijn werkgever ontvangt;
- f. "ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid": regelingen die niet vallen onder Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid en [16] tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of vrijwillig.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn omvat discriminatie:

- a. intimidatie en seksuele intimidatie, alsook een minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand zulk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat;
- b. een opdracht tot het discrimineren van personen op grond van geslacht;
- c. elke minder gunstige behandeling van een vrouw in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG.

Artikel 3
Positieve maatregelen

De lidstaten kunnen maatregelen in de zin van artikel 141, lid 4, van het Verdrag, handhaven of aannemen om volledige gelijkheid in de praktijk tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te waarborgen.

Titel II
Specifieke bepalingen

Hoofdstuk 1
Gelijke beloning

Artikel 4
Discriminatieverbod

Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, moet directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning worden afgeschaft.

In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, moet dit systeem berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

Hoofdstuk 2
Gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid

Artikel 5
Discriminatieverbod

Onverminderd artikel 4 is iedere vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid verboden, in het bijzonder met betrekking tot:

- a) het toepassingsgebied van dergelijke regelingen en de voorwaarden voor de toelating tot deze regelingen;
- b) de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- c) de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgenoot en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties.

Artikel 6
Personele werkingsfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de beroepsbevolking, met inbegrip van zelfstandigen, van personen wier arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap, ongeval of onvrijwillige werkloosheid, en van werkzoekenden, op gepensioneerde of invalide werknemers, alsmede op hun rechtverkrijgenden, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk.

Artikel 7
Materiële werkingsfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op:

a) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten:

- i) ziekte,
- ii) invaliditeit,
- iii) ouderdom, met inbegrip van vervroegde uittreding,
- iv) arbeidsongevallen en beroepsziekten,
- v) werkloosheid;

b) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die voorzien in andere sociale prestaties in natura of in geld, en met name prestaties aan nagelaten betrekkingen en gezinsbijslagen, indien deze prestaties voordelen vormen die de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking betaalt.

2. Dit hoofdstuk is eveneens van toepassing op pensioenregelingen voor een bijzondere categorie van werknemers zoals ambtenaren, indien de uitkering uit hoofde van de regeling wordt betaald op grond van de dienstbetrekking met de overheidswerkgever. Het feit dat een dergelijke regeling deel uitmaakt van een algemene wettelijke regeling, doet daar geen afbreuk aan.

Artikel 8
Uitsluitingen van de materiële werkingsfeer

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op:

a) individuele overeenkomsten van zelfstandigen,

b) regelingen voor zelfstandigen die slechts één lid tellen,

c) in het geval van werknemers, verzekeringsovereenkomsten waarbij de werkgever geen partij is,

d) de facultatieve bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun

- i) hetzij aanvullende prestaties,
- ii) hetzij de keuze van het tijdstip waarop de normale prestaties voor zelfstandigen zullen ingaan of de keuze tussen verscheidene prestaties te waarborgen;

e) ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid waarin de prestaties worden gefinancierd door middel van bijdragen die door de werknemers op vrijwillige basis worden betaald.

2. Het bepaalde in dit hoofdstuk belet niet dat een werkgever aan personen die reeds de pensioengerechtigde leeftijd voor toekenning van een pensioen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling hebben bereikt, maar die nog niet de pensioengerechtigde leeftijd voor toekenning van een ouderdomspensioen uit hoofde van een wettelijke regeling inzake sociale zekerheid hebben bereikt, een aanvullend pensioenbedrag toekent dat tot doel heeft het bedrag van de prestaties in hun geheel gelijk te trekken tot of aan te passen aan het bedrag dat wordt uitgekeerd aan personen van het andere geslacht die in dezelfde situatie verkeren en die reeds de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, totdat de ontvangers van het aanvullend pensioenbedrag de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Artikel 9

Voorbeelden van discriminatie

1. Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke, direct of indirect, van het geslacht uitgaan om:

- a) te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid mogen deelnemen;
- b) te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;
- c) uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;
- d) behoudens voorzover bepaald onder h) en j), uiteenlopende regels vast te stellen met betrekking tot de terugbetaling van de bijdragen wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;
- e) uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze aan een van beide geslachten voor te behouden;
- f) uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;
- g) het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapsverlof of van verlof om gezinsredenen;
- h) uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voorzover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande bijdragen; in het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus kunnen bepaalde elementen ongelijk zijn voorzover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling;
- i) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de bijdragen van werknemers;
- j) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de bijdragen van werkgevers, behalve:
 - i) bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen, indien wordt beoogd de hoogte van de op deze bijdragen gebaseerde pensioenprestaties voor beide geslachten gelijk te trekken of onderling aan te passen;
 - ii) bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, indien de werkgeversbijdragen zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de uit deze uitkeringsniveaus voortvloeiende kosten aan te vullen;
- k) verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voorzover bepaald onder h) en j), met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

2. Wanneer de toekenning van onder dit hoofdstuk vallende uitkeringen aan de beheersorganen van de regeling wordt overgelaten, moeten deze het beginsel van de gelijke behandeling in acht nemen.

Artikel 10

Toepassing op zelfstandigen

1. De lidstaten nemen de maatregelen die nodig zijn opdat de bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid voor zelfstandigen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling

worden herzien en van kracht worden vanaf uiterlijk 1 januari 1993 of, in lidstaten die na die datum zijn toegetreden, vanaf de datum waarop Richtlijn 86/378/EEG op hun grondgebied van toepassing is geworden.

2. Dit hoofdstuk belet niet dat de rechten en verplichtingen die verband houden met een periode van aansluiting bij een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid voor zelfstandigen die voorafging aan de herziening van deze regeling, blijven vallen onder de bepalingen van de regeling die van kracht waren tijdens de bedoelde periode.

Artikel 11

Mogelijkheid tot uitstel met betrekking tot zelfstandigen

In het geval van ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid voor zelfstandigen mogen de lidstaten de verplichte toepassing van het beginsel van gelijke behandeling uitstellen met betrekking tot:

- a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van het ouderdoms- of rustpensioen, alsmede de eventuele gevolgen daarvan voor andere prestaties, naar hun keuze:
 - i) hetzij tot het tijdstip waarop die gelijke behandeling gerealiseerd is in de wettelijke regelingen,
 - ii) hetzij uiterlijk totdat deze gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven;
- b) nabestaandenpensioenen, totdat het beginsel van de gelijke behandeling door het Gemeenschapsrecht wordt voorgeschreven in de wettelijke socialezekerheidsregelingen op dit gebied;
- c) de toepassing van artikel 9, lid 1, onder i), betreffende het gebruik van actuariële berekeningselementen, tot 1 januari 1999 of, in lidstaten die na die datum tot de Europese Unie zijn toegetreden, vanaf de datum waarop Richtlijn 86/378/EEG op hun grondgebied van toepassing is geworden.

Artikel 12

Terugwerkende kracht

1. Iedere maatregel ter omzetting van dit hoofdstuk moet met betrekking tot werknemers alle prestaties uit hoofde van ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid omvatten die voor tijdvakken van arbeid na 17 mei 1990 zijn toegekend en heeft terugwerkende kracht tot die datum, behoudens de uitzondering ten gunste van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. In dit geval moeten de omzettingsmaatregelen terugwerkende kracht hebben tot 8 april 1976 en moeten zij alle prestaties omvatten die tijdens tijdvakken van arbeid na die datum zijn toegekend. Voor de lidstaten die na 8 april 1976 en vóór 17 mei 1990 tot de Gemeenschap zijn toegetreden, wordt die datum vervangen door de datum waarop artikel 141 van het Verdrag op hun grondgebied van toepassing is geworden.

2. De tweede zin van lid 1 belet niet dat de nationale regels betreffende de krachtens het nationale recht geldende verjaringstermijnen worden tegengeworpen aan werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór 17 mei 1990 een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld, mits deze regels voor dit soort vorderingen niet ongunstiger zijn dan voor soortgelijke nationale vorderingen en zij het in de praktijk niet onmogelijk maken om het aan het Gemeenschapsrecht ontleende recht uit te oefenen.

3. Voor de lidstaten die na 17 mei 1990 tot de Europese Unie zijn toegetreden en die op 1 januari 1994 overeenkomstsluitende partij waren bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, wordt de datum van 17 mei 1990 in lid 1, eerste volzin, vervangen door 1 januari 1994.

4. Voor de andere lidstaten die na 17 mei 1990 tot de Europese Unie zijn toegetreden, wordt de datum van 17 mei 1990 in de leden 1 en 2 vervangen door de datum waarop artikel 141 van het Verdrag op hun grondgebied van toepassing is geworden.

Artikel 13

Flexibele pensioengerechtigde leeftijd

Wanneer mannen en vrouwen onder dezelfde voorwaarden aanspraak kunnen maken op een flexibele pensioengerechtigde leeftijd, wordt dit niet geacht onverenigbaar te zijn met dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 3

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie en ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

Artikel 14

Discriminatieverbod

1. Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

a) 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 tot op alle niveaus van de beroepshierarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

b) toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, zoals bepaald in artikel 141 van het Verdrag;

d) lidmaatschap van en betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden.

2. De lidstaten kunnen ten aanzien van de toegang tot arbeid, inclusief de opleiding die daartoe leidt, bepalen dat een verschil in behandeling dat gebaseerd is op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel daarvan legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is.

Artikel 15

Terugkeer na zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, heeft na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak had kunnen maken.

Artikel 16

Vaderschapsverlof en adoptieverlof

Deze richtlijn laat het recht van de lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen onverlet. Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van deze rechten en om ervoor te zorgen dat zij na afloop van dit verlof het recht hebben om — onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn — naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.

Titel III

Horizontale bepalingen

Hoofdstuk 1

Rechtsmiddelen en handhaving

Deel 1

Rechtsmiddelen

Artikel 17

Verdediging van rechten

1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, na eventueel beroep op andere bevoegde instanties, waaronder, wanneer zij dat passend achten, bemiddelingsprocedures, toegang krijgt tot gerechtelijke procedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin de discriminatie zou hebben plaatsgevonden.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen die volgens de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria een rechtmatig belang hebben bij de naleving van deze richtlijn, namens of ter ondersteuning van de klager en met diens toestemming gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen om de verplichtingen uit deze richtlijn te doen naleven.
3. De leden 1 en 2 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.

Artikel 18

Compensatie of reparatie

De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie of reparatie, naargelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade. Deze compensatie of reparatie mag niet worden beperkt tot een vooraf vastgesteld maximumbedrag, behalve in gevallen waarin de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn sollicitatie in aanmerking te nemen.

Deel 2

Bewijslast

Artikel 19

Bewijslast

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder moet bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden.
2. Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.
3. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.
4. De leden 1, 2 en 3 zijn ook van toepassing op:
 - a) de situaties waarop artikel 141 van het Verdrag en, voorzover er sprake is van discriminatie op grond van geslacht, de Richtlijnen 92/85/EEG en 96/34/EG van toepassing zijn ;
 - b) elke civiel- of bestuursrechtelijke procedure inzake de openbare of particuliere sector, waarbij volgens de nationale wetgeving ter toepassing van de onder a) genoemde bepalingen in beroep wordt voorzien, met uitzondering van buitengerechtelijke procedures van vrijwillige aard of waarin het nationale recht voorziet.

5. Dit artikel is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.

Hoofdstuk 2 **Bevordering van gelijke behandeling — Dialoog**

Artikel 20 **Organen voor gelijke kansen**

1. De lidstaten wijzen een of meer organen aan voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht, en treffen daarvoor de nodige maatregelen. Deze organen kunnen deel uitmaken van instanties die op nationaal vlak verantwoordelijk zijn voor de verdediging van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van het individu.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat die organen onder meer bevoegd zijn om:
 - a) onverminderd het recht van slachtoffers en van de in artikel 17, lid 2, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;
 - b) onafhankelijke onderzoeken over discriminatie te verrichten;
 - c) onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt;
 - d) beschikbare informatie met overeenkomstige Europese organisaties, zoals enig toekomstig Europees instituut voor gendergelijkheid, op het geschikte niveau uit te wisselen.

Artikel 21 **Sociale dialoog**

1. Overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken nemen de lidstaten passende maatregelen om te bevorderen dat sociale partners via sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen, onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk, bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie, alsook door het volgen van collectieve overeenkomsten, gedragscodes en door onderzoek en uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.
2. Voorzover dit aansluit bij de nationale tradities en praktijken, moedigen de lidstaten sociale partners aan om, onverminderd hun autonomie, de gelijkheid van mannen en vrouwen en flexibele arbeidsregelingen te bevorderen met als doel het vergemakkelijken van het combineren van werk en privéleven en om op het gepaste niveau overeenkomsten te sluiten die antidiscriminatieregels behelzen op de in artikel 1 bedoelde gebieden die binnen het kader van de collectieve onderhandelingen vallen. Deze overeenkomsten moeten de bepalingen van deze richtlijn en de nationale uitvoeringsmaatregelen eerbiedigen.
3. In overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, moedigen de lidstaten de werkgevers ertoe aan, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de werkplek bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie planmatig en systematisch te bevorderen.
4. Te dien einde worden de werkgevers ertoe aangemoedigd, de werknemers en/of hun vertegenwoordigers op gepaste en periodieke tijdstippen adequate informatie te verstrekken over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen binnen de onderneming.

Deze informatie kan een overzicht bevatten van de verhouding van mannen en vrouwen op de diverse niveaus van de onderneming, hun beloning en beloningsverschillen en mogelijke maatregelen om de situatie in samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers te verbeteren.

Artikel 22 **Dialoog met niet-gouvernementele organisaties**

De lidstaten bevorderen de dialoog met aangewezen niet-gouvernementele organisaties die overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

Hoofdstuk 3 **Algemene horizontale bepalingen**

Artikel 23 **Naleving**

De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat:

- a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- b) met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen, regels voor vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties en alle andere regelingen, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd;
- c) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die dergelijke bepalingen bevatten, niet door bestuursrechtelijke maatregelen kunnen worden goedgekeurd of algemeen verbindend verklaard.

Artikel 24 **Bescherming tegen represailles**

De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor bescherming van werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers volgens de nationale wetgeving en/of praktijken, tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

Artikel 25 **Sancties**

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 5 oktober 2005 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.

Artikel 26 **Voorkoming van discriminatie**

De lidstaten moedigen, in overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, de werkgevers en de verantwoordelijken voor de toegang tot beroepsopleiding ertoe aan, doeltreffende maatregelen te nemen om elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, en in het bijzonder intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie te voorkomen.

Artikel 27 **Minimumeisen**

1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.

2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding gegronde reden voor een verlaging van het beschermingsniveau van de werknemers op de door deze richtlijn bestreken terreinen, onverminderd het recht van de lidstaten om, gezien veranderingen in de situatie, wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in te voeren die afwijken van die welke op het tijdstip van kennisgeving van deze richtlijn bestaan, mits aan de bepalingen van deze richtlijn wordt voldaan.

Artikel 28

Verband met communautaire en nationale bepalingen

1. Deze richtlijn laat bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet.
2. Deze richtlijn laat de bepalingen van Richtlijn 96/34/EG en van Richtlijn 92/85/EEG onverlet.

Artikel 29

Gender mainstreaming

De lidstaten houden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in deze richtlijn genoemde gebieden.

Artikel 30

Informatieverspreiding

De lidstaten dragen er zorg voor dat de ter uitvoering van deze richtlijn getroffen maatregelen, alsmede de terzake reeds geldende bepalingen, met alle passende middelen ter kennis van alle betrokkenen worden gebracht, en in voorkomend geval op de werkplek.

Titel IV

Slotbepalingen

Artikel 31

Verslag

1. Uiterlijk op 15 februari 2011 verstrekken de lidstaten de Commissie alle nodige gegevens om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.
2. Onverminderd lid 1 delen de lidstaten de Commissie om de vier jaar de tekst mee van de krachtens artikel 141, lid 4, van het Verdrag genomen maatregelen, tezamen met verslagen over die maatregelen en de toepassing daarvan. Aan de hand van deze informatie aanvaardt en publiceert de Commissie om de vier jaar een verslag met een vergelijkende beoordeling van die maatregelen in het licht van Verklaring nr. 28 gehecht aan de slotakte van het Verdrag van Amsterdam.
3. De lidstaten onderzoeken de in artikel 14, lid 2, bedoelde beroepsactiviteiten om na te gaan of het gezien de sociale ontwikkelingen gerechtvaardigd is de betreffende uitzonderingen te handhaven. Zij stellen de Commissie periodiek, maar ten minste eens per acht jaar, in kennis van het resultaat van hun onderzoek.

Artikel 32

Evaluatie

Uiterlijk op 15 februari 2013 evalueert de Commissie de toepassing van deze richtlijn en stelt zij zo nodig wijzigingen voor.

Artikel 33

Uitvoering

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 15 augustus 2008 aan deze richtlijn te voldoen of zorgen er uiterlijk op die datum voor dat de sociale partners bij overeenkomst de vereiste bepalingen invoeren. De lidstaten kunnen, indien nodig om rekening te houden met specifieke problemen, over maximaal één extra jaar beschikken om aan deze richtlijn te voldoen. De lidstaten nemen alle noodzakelijke maatregelen om de door deze richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mee.

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. In de bepalingen wordt tevens vermeld dat verwijzingen in bestaande wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen naar de bij deze richtlijn ingetrokken richtlijnen gelden als verwijzingen naar deze richtlijn. De regels voor deze verwijzing en de formulering van deze vermelding worden vastgesteld door de lidstaten.

De verplichting om deze richtlijn in nationaal recht om te zetten, blijft beperkt tot de bepalingen die een materiële wijziging ten opzichte van de eerdere richtlijnen inhouden. De verplichting om de bepalingen die materieel ongewijzigd zijn gebleven, om te zetten, vloeit voort uit de eerdere richtlijnen.

De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van nationaal recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 34

Intrekking

1. Met ingang van 15 augustus 2009 worden de Richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, 86/378/EEG en 97/80/EG ingetrokken, onverminderd de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage I, deel B, genoemde termijnen voor omzetting in nationaal recht en toepassing van de aldaar genoemde richtlijnen.

2. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijnen worden beschouwd als verwijzingen naar deze richtlijn, volgens de concordantietabel in bijlage II.

Artikel 35

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Unie.

Artikel 36

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Verordening Europees Parlement en Raad E.G. nr. 1922/2006 van 20 december 2006 tot oprichting van een Europees Instituut voor gendergelijkheid

(PB. L. 30 december 2006)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 13, lid 2, en artikel 141, lid 3,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité,

Handelend volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag,

Overwegende hetgeen volgt:

1. Gelijkheid van vrouwen en mannen is een grondbeginsel van de Europese Unie. De artikelen 21 en 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie verbieden discriminatie op grond van geslacht en bepalen dat de gelijkheid van vrouwen en mannen op alle gebieden moet worden gewaarborgd.

2. In artikel 2 van het Verdrag wordt het bevorderen van gelijkheid van vrouwen en mannen een van de hoofdtaken van de Gemeenschap genoemd. Voorts bepaalt artikel 3, lid 2, van het Verdrag dat de Gemeenschap bij elk optreden ernaar moet streven ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen, zodat de dimensie van gendergelijkheid in al het communautaire beleid wordt geïntegreerd.

3. Artikel 13 van het Verdrag geeft de Raad de bevoegdheid passende maatregelen te nemen om discriminatie, onder andere op grond van geslacht, op alle gebieden waarop de Gemeenschap bevoegd is, te bestrijden.

4. Het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep is verankerd in artikel 141 van het Verdrag en er bestaat al uitgebreide wetgeving voor de gelijke behandeling van vrouwen en mannen wat betreft toegang tot het arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden, waaronder gelijke beloning.

5. In het eerste aan de voorjaarsbijeenkomst van de Raad van 2004 gerichte jaarverslag van de Commissie over de gelijkheid van vrouwen en mannen werd geconcludeerd dat er op de meeste beleidsterreinen grote genderverschillen bestaan, dat ongelijkheid van vrouwen en mannen een multidimensionaal verschijnsel is dat moet worden aangepakt door een combinatie van veel verschillende beleidsmaatregelen, en dat er meer inspanning vereist is om de doelen van de strategie van Lissabon te verwezenlijken.

6. De Europese Raad van Nice van 7- 9 december 2000 verklaarde dat er moest worden gewerkt aan "verbetering van de kennis, aan bundeling van de middelen en aan uitwisseling van de ervaringen, met name door een Europees Instituut voor gendergelijkheid tot stand te brengen".

7. Uit de haalbaarheidsstudie die in opdracht van de Commissie is uitgevoerd, kwam naar voren dat er een duidelijke rol is weggelegd voor een Europees instituut voor gendergelijkheid wat betreft de uitvoering van sommige van de taken die de bestaande instellingen thans niet verrichten, met name op het gebied van de coördinatie, centralisatie en verspreiding van onderzoeksgegevens en informatie, de opbouw van netwerken, het zichtbaarder maken van de gelijkheid van vrouwen en mannen, het belichten van het genderperspectief en de ontwikkeling van hulpmiddelen voor een betere integratie van gendergelijkheid in al het communautaire beleid.

8. Het Europees Parlement riep de Commissie in zijn resolutie van 10 maart 2004 over het beleid van de Europese Unie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen op sneller werk te maken van de oprichting van een instituut.

9. De Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken van 1- 2 juni 2004 en de Europese Raad van 17- 18 juni 2004 steunden de oprichting van een Europees Instituut voor gendergelijkheid en de Europese Raad verzocht de Commissie een specifiek voorstel in te dienen.

10. Het verzamelen, analyseren en verspreiden van objectieve, betrouwbare en vergelijkbare informatie en gegevens over gelijkheid van vrouwen en mannen, het ontwikkelen van geschikte hulpmiddelen om alle vormen van discriminatie op grond van geslacht uit te bannen en de genderdimensie in alle beleidsgebieden te integreren, het stimuleren van een dialoog tussen de belanghebbenden en een grotere bewustwording van EU-burgers zijn noodzakelijk om de Gemeenschap in staat te stellen een beleid inzake gendergelijkheid effectief te bevorderen en uit te voeren, met name in een uitgebreide Unie. Daarom is het wenselijk een Europees Instituut voor gendergelijkheid op te richten, dat de instellingen van de Gemeenschap en de lidstaten kan bijstaan in de uitvoering van deze taken.

11. Gendergelijkheid kan niet door een antidiscriminatiebeleid alleen worden bereikt, maar vereist maatregelen ter bevordering van een harmonieus samenleven en een evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen in de samenleving; het Instituut moet bijdragen tot het verwezenlijken van dat doel.

12. Gezien het belang van het wegwerken van genderspecifieke stereotypen in alle facetten van het leven binnen de Europese samenleving, alsook van het geven van positieve voorbeelden waaraan vrouwen en mannen zich kunnen spiegelen, moeten acties om die doelen te bereiken ook in het takenpakket van het Instituut worden opgenomen.

13. Samenwerking met de betrokken autoriteiten van de lidstaten en de ter zake bevoegde statistische autoriteiten, met name Eurostat, is essentieel om de verzameling van vergelijkbare en betrouwbare gegevens op Europees niveau te bevorderen; informatie over de gelijkheid van vrouwen en mannen is relevant voor alle niveaus binnen de Gemeenschap — lokaal, regionaal, nationaal en communautair — en daarom is het voor de autoriteiten van de lidstaten nuttig over dergelijke informatie te beschikken bij het formuleren van beleid en maatregelen op lokaal, regionaal en nationaal niveau die onder hun eigen bevoegdheid vallen.

14. Om dubbel werk te voorkomen en optimaal gebruik van middelen te garanderen, moet het Instituut zo nauw mogelijk samenwerken met alle communautaire programma's en organen, met name met de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding en het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten.

15. Het Instituut moet gaan samenwerken en overleg plegen met niet-gouvernementele organisaties en organisaties die actief zijn op het gebied van gelijke kansen, onderzoekscentra, sociale partners en andere aanverwante organisaties die op nationaal en Europees niveau en in derde landen actief streven naar gelijkheid. Om efficiëntieredenen dient het Instituut met deze entiteiten en de deskundigen in de lidstaten een elektronisch Europees netwerk voor gendergelijkheid op te zetten en te coördineren.

16. Met het oog op het nodige evenwicht tussen de lidstaten en de continuïteit van de leden van de raad van bestuur worden de vertegenwoordigers van de Raad voor elke ambtstermijn benoemd volgens de toerbeurtvolgorde van de voorzitterschappen van de Raad, met 2007 als beginpunt.

17. Gelet op artikel 3, lid 2, van het Verdrag is het passend een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen in de raad van bestuur na te streven.

18. Het Instituut moet bij het uitvoeren van zijn taken de grootst mogelijke onafhankelijkheid genieten.

19. Inzake toegang van het publiek tot documenten zoals bedoeld in Verordening (EG) nr. 1049/2001 en de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens zoals bedoeld in Verordening (EG) nr. 45/2001 dient het Instituut de desbetreffende Gemeenschapswetgeving toe te passen.

20. Verordening (EG, Euratom) nr. 2343/2002 van de Commissie van 19 november 2002 houdende de financiële kaderregeling van de organen, bedoeld in artikel 185 van Verordening (EG, Euratom) nr. 1605/2002 van de Raad houdende het Financieel reglement van toepassing op de algemene begroting van de Europese Gemeenschappen is van toepassing op het Instituut.

21. Voor de contractuele aansprakelijkheid van het Instituut, waarvoor het recht geldt dat van toepassing is op de door het Instituut gesloten overeenkomsten, moet het Hof van Justitie bevoegd zijn uitspraak te doen overeenkomstig eventuele arbitragebedingen in de overeenkomst. Het Hof van Justitie moet eveneens bevoegd zijn in geschillen met betrekking tot de vergoeding van eventuele schade die uit de niet-contractuele aansprakelijkheid van het Instituut voortvloeit.

22. Er moet een onafhankelijke externe evaluatie plaatsvinden om de uitwerking van het Instituut te beoordelen, de eventuele behoefte aan aanpassing of uitbreiding van zijn taken vast te stellen en het moment te bepalen waarop deze onderzoeken worden uitgevoerd.

23. Aangezien de doelstellingen van deze verordening, namelijk het bijdragen tot en het versterken van de bevordering van gendergelijkheid, waaronder de integratie van de genderdimensie in het gehele communautaire beleid en het daaruit voortvloeiende nationale beleid, en tot de bestrijding van discriminatie op basis van geslacht, alsmede een grotere bewustwording van gendergelijkheid onder de burgers van de Unie bewerkstelligen, door technische bijstand te verlenen aan de communautaire instellingen en de autoriteiten van de lidstaten niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve, vanwege de omvang en de gevolgen van het optreden, beter door de Gemeenschap worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap maatregelen treffen, overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel van artikel 5 van het Verdrag. Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel als genoemd in dat artikel gaat deze verordening niet verder dan wat nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.

24. Artikel 13, lid 2, biedt de mogelijkheid communautaire maatregelen aan te nemen om discriminatie op grond van geslacht op andere terreinen dan de werkgelegenheid te bestrijden. Artikel 141, lid 3, is de specifieke rechtsgrond voor maatregelen die beogen de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep. Artikel 13, lid 2, en artikel 141, lid 3, vormen tezamen daarom een passende rechtsgrond voor dit voorstel,

HEBBEN DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

Artikel 1
Oprichting van het Instituut

Er wordt een Europees instituut voor gendergelijkheid, hierna "het Instituut" genoemd, opgericht.

Artikel 2
Doelstellingen

De algemene doelstelling van het Instituut is bij te dragen tot en het versterken van de bevordering van gendergelijkheid, waaronder de integratie van de genderdimensie in het gehele communautaire beleid en het daaruit voortvloeiende nationale beleid, en tot de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, alsmede een grotere bewustwording van gendergelijkheid onder de burgers van de Unie te bewerkstelligen, door technische bijstand te verlenen aan de communautaire instellingen, met name de Commissie, en aan de autoriteiten van de lidstaten, zoals omschreven in artikel 3.

Artikel 3
Taken

1. Om de doelstellingen van artikel 2 te verwezenlijken:

a) verzamelt, analyseert en verspreidt het Instituut objectieve, betrouwbare en onderling vergelijkbare informatie betreffende gendergelijkheid, met inbegrip van resultaten van onderzoek en beste praktijken die door de lidstaten, de instellingen van de Gemeenschap, onderzoekscentra, nationale organisaties voor gelijke kansen,

niet-gouvernementele organisaties, sociale partners, betrokken derde landen en internationale organisaties aan het Instituut worden meegedeeld, en stelt het onderwerpen voor verder onderzoek voor;

b) ontwikkelt het methoden ter verbetering van de objectiviteit, onderlinge vergelijkbaarheid en betrouwbaarheid van de gegevens op Europees niveau, door criteria vast te stellen die de samenhang van de informatie zullen vergroten en houdt het rekening met genderkwesties bij het verzamelen van gegevens;

c) ontwikkelt, analyseert, evalueert en verspreidt het methodologische hulpmiddelen om de integratie van gendergelijkheid in het gehele communautaire beleid en het daaruit voortvloeiende nationale beleid te ondersteunen en ondersteunt het gendermainstreaming in alle communautaire instellingen en organen;

d) verricht het enquêtes over de situatie met betrekking tot gendergelijkheid in Europa;

e) zorgt het voor de oprichting en de coördinatie van een Europees Netwerk voor Gendergelijkheid, waarbij centra, organen, organisaties en deskundigen op het gebied van gendergelijkheid en gendermainstreaming worden betrokken, teneinde het onderzoek te ondersteunen en aan te moedigen, het gebruik van de beschikbare middelen te optimaliseren en de uitwisseling en verspreiding van informatie te bevorderen;

f) organiseert het ad hoc-bijeenkomsten van deskundigen ter ondersteuning van zijn onderzoekswerkzaamheden, moedigt het de uitwisseling van informatie tussen onderzoekers aan en bevordert het de opnemng van een genderperspectief in hun onderzoek;

g) organiseert het, teneinde de bewustwording met betrekking tot gendergelijkheid onder de burgers van de Unie te vergroten, samen met de belanghebbenden conferenties, campagnes en bijeenkomsten op Europees niveau en legt het zijn bevindingen en conclusies voor aan de Commissie;

h) verspreidt het informatie over positieve voorbeelden van niet-stereotiepe rollen van vrouwen en mannen in alle facetten van het leven en maakt het zijn bevindingen en initiatieven bekend om deze succesverhalen in de openbaarheid te brengen en erop voort te bouwen;

i) zorgt het voor dialoog en samenwerking met niet-gouvernementele organisaties, organisaties voor gelijke kansen, universiteiten en deskundigen, onderzoekscentra, sociale partners en andere verwante organisaties die zich actief inzetten voor gelijke kansen op nationaal en Europees niveau;

j) zet het een voor het publiek toegankelijk bestand aan documentatie op;

k) stelt het informatie over gendermainstreaming ter beschikking van overheids- en particuliere organisaties; en

l) verstrekt het informatie aan de Gemeenschapsinstellingen over gendergelijkheid en gendermainstreaming in de toetredingslanden en kandidaat-lidstaten;

2. Het Instituut publiceert een jaarverslag over zijn activiteiten.

Artikel 4

Werkgebieden en -methoden

1. Het Instituut vervult zijn taken binnen de bevoegdheden van de Gemeenschap en naar gelang van de doelstellingen en prioritaire actiegebieden van zijn jaarprogramma en met inachtneming van de beschikbare begrotingsmiddelen.

2. Het werkprogramma van het Instituut komt overeen met de prioriteiten van de Gemeenschap op het gebied van gendergelijkheid en het werkprogramma van de Commissie, met inbegrip van statistische en onderzoekswerkzaamheden.

3. Ter voorkoming van dubbel werk en om een optimaal gebruik van alle middelen te garanderen houdt het Instituut bij de uitoefening van zijn werkzaamheden rekening met bestaande informatie uit andere bronnen, met name het reeds door de Gemeenschapsinstellingen of andere bevoegde nationale en internationale instellingen en

organisaties verrichte werk, en werkt het nauw samen met de bevoegde diensten van de Commissie, waaronder Eurostat Het Instituut zorgt voor een goede coördinatie met alle betrokken communautaire agentschappen en EU-organen, waar nodig in de vorm van een memorandum van overeenstemming.

4. Het Instituut zorgt ervoor dat de verspreide informatie begrijpelijk is voor de eindgebruikers.
5. Het Instituut kan met andere organisaties contractuele banden, met name onderaannestedingsovereenkomsten, aangaan voor de uitvoering van taken die het aan deze organisaties zou kunnen toevertrouwen.

Artikel 5

Rechtspersoonlijkheid en handelingsbekwaamheid

Het Instituut bezit rechtspersoonlijkheid. Het geniet in elke lidstaat de ruimste handelingsbekwaamheid die in de wetgeving van die lidstaat aan rechtspersonen wordt toegekend. Het kan met name roerende en onroerende goederen verkrijgen of vervreemden en in rechte optreden.

Artikel 6

Onafhankelijkheid van het Instituut

Het Instituut verricht zijn taken onafhankelijk en in dienst van het algemeen belang.

Artikel 7

Toegang tot documenten

1. Verordening (EG) nr. 1049/2001 is van toepassing op de documenten die bij het Instituut berusten.
2. De raad van bestuur stelt binnen zes maanden na de oprichting van het Instituut regelingen voor de uitvoering van Verordening (EG) nr. 1049/2001 vast.
3. Tegen de beslissingen van het Instituut uit hoofde van artikel 8 van Verordening (EG) nr. 1049/2001 kan beroep worden ingesteld, door middel van een klacht bij de Ombudsman of door middel van een beroep bij het Hof van Justitie, volgens de voorwaarden van respectievelijk artikel 195 en artikel 230 van het Verdrag.
4. Verordening (EG) nr. 45/2001 is van toepassing op de verwerking van gegevens door het Instituut.

Artikel 8

Samenwerking met organisaties op nationaal en Europees niveau, internationale organisaties en derde landen

1. Voor de uitvoering van zijn taken werkt het Instituut samen met organisaties en deskundigen in de lidstaten, zoals organisaties voor gelijke kansen, onderzoekscentra, universiteiten, niet-gouvernementele organisaties en sociale partners, alsmede met relevante organisaties op Europees of internationaal niveau en in derde landen.
2. Volgens de procedure van artikel 300 van het Verdrag sluit de Gemeenschap in het belang van het Instituut overeenkomsten met internationale organisaties of derde landen, indien die nodig blijken om het Instituut in staat te stellen zijn taken doeltreffend te vervullen. Deze bepaling staat ad hoc-samenwerking met dergelijke organisaties of derde landen niet in de weg.

Artikel 9

Samenstelling van het Instituut

Het Instituut omvat:

- a) een raad van bestuur;

- b) een deskundigenforum;
- c) een directeur en zijn/haar personeel.

Artikel 10
Raad van bestuur

1. De raad van bestuur bestaat uit:

- a) achttien vertegenwoordigers die door de Raad op voordracht van elke betrokken lidstaat worden benoemd
- b) een lid dat de Commissie vertegenwoordigt en door de Commissie wordt benoemd;

2. De benoeming van de leden van de raad van bestuur geschiedt op zodanige wijze dat de hoogste graad van bekwaamheid en een uitgebreide en relevante en transdisciplinaire deskundigheid op het gebied van gendergelijkheid verzekerd zijn.

De Raad en de Commissie streven naar een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen in de raad van bestuur.

Volgens dezelfde procedure worden plaatsvervangers benoemd die de leden bij afwezigheid vertegenwoordigen.

De lijst van de leden van de raad van bestuur en de plaatsvervangers wordt door de Raad in het Publicatieblad van de Europese Unie en op de website van het Instituut en op andere relevante websites bekendgemaakt.

2. De ambtstermijn bedraagt drie jaar. Voor elke ambtstermijn vertegenwoordigen de door de Raad benoemde leden achttien lidstaten waarbij de toerbeurtvolgorde van de voorzitterschappen wordt aangehouden en elk lid telkens door de betrokken lidstaat wordt benoemd.

4. De raad van bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter voor een periode van drie jaar, die kan worden verlengd.

5. Ieder lid van de raad van bestuur als bedoeld in lid 1, onder a) of b), of bij afwezigheid zijn/haar plaatsvervanger, heeft één stem.

6. De raad van bestuur neemt de voor het functioneren van het Instituut vereiste besluiten. In het bijzonder heeft de raad van bestuur de volgende taken:

- a) hij stelt, op basis van het ontwerp van de directeur als bedoeld in artikel 12 en na overleg met de Commissie, het jaarlijkse werkprogramma en het werkprogramma op middellange termijn vast voor een periode van drie jaar, naar gelang van de begroting en de beschikbare middelen; deze programma's kunnen zo nodig worden bijgesteld; het eerste jaarlijkse werkprogramma moet uiterlijk negen maanden na de benoeming van de directeur worden aangenomen;
- b) hij neemt het in artikel 3, lid 2, bedoelde jaarverslag aan, waarin met name de behaalde resultaten worden afgezet tegen de doelstellingen van het jaarlijkse werkprogramma; dit verslag wordt uiterlijk op 15 juni ingediend bij het Europees Parlement, de Raad, de Commissie, de Rekenkamer, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's en wordt bekendgemaakt op de website van het Instituut;
- c) hij oefent disciplinair gezag uit ten aanzien van de directeur en benoemt of ontslaat hem/haar overeenkomstig artikel 12; en
- d) hij neemt jaarlijks de ontwerp-begroting en de definitieve begroting van het Instituut aan.

7. De raad van bestuur stelt op basis van een voorstel van de directeur en na overleg met de Commissie het huishoudelijk reglement van het Instituut vast.

8. De besluiten van de raad van bestuur worden door de meerderheid van de leden genomen. De voorzitter heeft de beslissende stem. In de in lid 6 en artikel 12, lid 1, bedoelde gevallen worden de besluiten door tweederde van de leden genomen.
9. De raad van bestuur stelt op basis van een voorstel van de directeur en na overleg met de Commissie zijn reglement van orde vast.
10. De voorzitter roept de raad van bestuur ten minste eenmaal per jaar in vergadering bijeen. De voorzitter roept op eigen initiatief of op verzoek van een derde van de leden van de raad van bestuur extra vergaderingen bijeen.
11. Het Instituut zendt de het Europees Parlement en de Raad (hierna "de begrotingsautoriteit") jaarlijks alle informatie die van belang is voor de uitkomst van de evaluatieprocedures.
12. De directeuren van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding en het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten kunnen in voorkomend geval worden uitgenodigd de vergaderingen van de raad van bestuur als waarnemer bij te wonen teneinde hun respectieve werkprogramma's met betrekking tot gendermainstreaming te kunnen coördineren.

Artikel 11 **Deskundigenforum**

1. Het deskundigenforum bestaat uit leden van bevoegde instanties die gespecialiseerd zijn in gendergelijkheidszaken, waarbij elke lidstaat één vertegenwoordiger aanwijst, twee door het Europees Parlement aan te wijzen leden van organisaties die gespecialiseerd zijn in gendergelijkheidszaken, alsmede drie leden die door de Commissie worden aangewezen en de belanghebbenden op Europees niveau vertegenwoordigen, met telkens een vertegenwoordiger van:

- a) een passende niet-gouvernementele organisatie op communautair niveau die een legitiem belang heeft bij het helpen bestrijden van discriminatie op grond van geslacht en het bevorderen van gendergelijkheid;
- b) werkgeversorganisaties op communautair niveau; en
- c) werknemersorganisaties op communautair niveau.

De lidstaten en de Commissie streven naar een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen in het deskundigenforum.

De leden kunnen zich laten vervangen door gelijktijdig benoemde plaatsvervangers.

2. De leden van het deskundigenforum mogen geen lid van de raad van bestuur zijn.
3. Het deskundigenforum helpt de directeur het hoge niveau en de onafhankelijkheid van de werkzaamheden van het Instituut te waarborgen.
4. Het deskundigenforum vormt een instantie voor de uitwisseling van informatie over gendergelijkheidskwesties en voor een bundeling van kennis. Het zorgt voor nauwe samenwerking tussen het Instituut en de bevoegde organen in de lidstaten.
5. Het deskundigenforum wordt voorgezeten door de directeur of, indien hij/zij afwezig is, door een vervanger/vervangster van binnen het Instituut. Het komt geregeld, ten minste eenmaal per jaar, bijeen, hetzij op uitnodiging van de directeur, hetzij op verzoek van ten minste een derde van de leden. De werkwijze van het deskundigenforum wordt vastgelegd in het huishoudelijk reglement van het Instituut en openbaar gemaakt.
6. Vertegenwoordigers van de diensten van de Commissie nemen deel aan de werkzaamheden van het deskundigenforum.

7. Het Instituut verschaft het deskundigenforum de nodige technische en logistieke ondersteuning en verzorgt het secretariaat van de vergaderingen.

8. De directeur kan deskundigen of vertegenwoordigers van relevante economische sectoren, werkgevers, vakbonden, beroeps- of wetenschappelijke organisaties, dan wel niet-gouvernementele organisaties met een bewezen ervaring in disciplines die verband houden met de werkzaamheden van het Instituut, uitnodigen om aan specifieke taken mee te werken en deel te nemen aan de relevante activiteiten van het deskundigenforum.

Artikel 12

Directeur

1. Aan het hoofd van het Instituut staat een directeur. De directeur wordt door de raad van bestuur benoemd uit een lijst van kandidaten die door de Commissie op grond van de resultaten van een vergelijkend examen is opgesteld, nadat in het Publicatieblad van de Europese Unie en elders een oproep tot het indienen van blijken van belangstelling is bekendgemaakt. Vóór de benoeming wordt de door de raad van bestuur gekozen kandidaat verzocht een verklaring tegenover de bevoegde commissie(s) van het Europees Parlement af te leggen en vragen van de leden van die Commissie te beantwoorden.

2. De directeur wordt voor vijf jaar benoemd. Op basis van een voorstel van de Commissie en na evaluatie kan deze ambtstermijn eenmalig met ten hoogste vijf jaar worden verlengd. In het kader van deze evaluatie beoordeelt de Commissie met name:

- a) de in de eerste ambtstermijn behaalde resultaten en de wijze waarop die zijn bereikt;
- b) de taken en eisen waaraan het Instituut de komende jaren moet voldoen.

3. De directeur is, onder toezicht van de raad van bestuur, verantwoordelijk voor:

- a) de uitvoering van de in artikel 3 omschreven taken;
- b) de opstelling en uitvoering van het jaarlijkse werkprogramma en het werkprogramma op middellange termijn van het Instituut;
- c) de voorbereiding van de vergaderingen van de raad van bestuur en het deskundigenforum;
- d) de opstelling en publicatie van het in artikel 3, lid 2, bedoelde jaarverslag;
- e) alle personeelszaken, en met name de uitoefening van de in artikel 13, lid 3, vastgestelde bevoegdheden;
- f) alle aangelegenheden die verband houden met het dagelijks beheer;
- g) de uitvoering van doeltreffende monitoring- en evaluatieprocedures voor de prestaties van het Instituut in vergelijking met zijn doelstellingen, op basis van erkende normen. De directeur brengt jaarlijks aan de raad van bestuur verslag uit over de resultaten van het toezicht.

4. De directeur legt aan de raad van bestuur verantwoording af voor het beheer van zijn/haar activiteiten en woont de vergaderingen van de raad zonder stemrecht bij. Hij/zij kan door het Europees Parlement tevens worden verzocht tijdens een hoorzitting verslag uit te brengen over belangrijke met de activiteiten van het Instituut verband houdende kwesties.

5. De directeur is de wettige vertegenwoordiger van het Instituut.

Artikel 13

Personeel

1. Het Statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen en de regeling die van toepassing is op de andere personeelsleden van deze Gemeenschappen als vervat in Verordening (EEG, EGKS, Euratom) nr.

259/68 en de regels die de instellingen van de Europese Gemeenschappen gezamenlijk hebben goedgekeurd met het oog op de toepassing van dat statuut en die regeling, zijn van toepassing op het personeel van het Instituut.

2. De raad van bestuur stelt in overeenstemming met de Commissie de nodige uitvoeringsmaatregelen vast volgens de regelingen van artikel 110 van het Statuut. De raad van bestuur kan bepalingen goedkeuren waardoor nationale deskundigen uit de lidstaten bij het Instituut kunnen worden gedetacheerd.

2. Het Instituut oefent ten aanzien van zijn personeel de bevoegdheden uit die zijn toegekend aan het tot aanstelling bevoegd gezag.

Artikel 14 **Opstelling van de begroting**

1. Voor elk begrotingsjaar, dat samenvalt met het kalenderjaar, worden alle ontvangsten en uitgaven van het Instituut geraamd en vervolgens opgenomen in de begroting van het Instituut.

2. De ontvangsten en uitgaven van de begroting van het Instituut moeten in evenwicht zijn.

3. De inkomsten van het Instituut omvatten, afgezien van andere middelen:

- a) een in de algemene begroting van de Europese Unie (afdeling Commissie) opgenomen subsidie van de Gemeenschap;
- b) betalingen als vergoeding voor verleende diensten;
- c) eventuele financiële bijdragen van de in artikel 8 bedoelde organisaties of derde landen; en
- d) een eventuele vrijwillige bijdrage van de lidstaten.

4. De uitgaven van het Instituut omvatten de bezoldiging van het personeel, uitgaven voor administratie en infrastructuur en huishoudelijke uitgaven.

5. De raad van bestuur maakt jaarlijks, op basis van een ontwerp van de directeur, een raming van de ontvangsten en uitgaven van het Instituut voor het volgende begrotingsjaar. De raad van bestuur zendt deze raming, waarin een ontwerp voor de personeelsformatie is opgenomen, uiterlijk op 31 maart aan de Commissie.

6. De Commissie zendt de raming samen met het voorontwerp van algemene begroting van de Europese Unie naar de begrotingsautoriteit.

7. Op basis van deze raming neemt de Commissie de geraamde bedragen die zij nodig acht met betrekking tot de personeelsformatie en het bedrag van de subsidie ten laste van de algemene begroting op in het voorontwerp van algemene begroting van de Europese Unie, dat zij overeenkomstig artikel 272 van het Verdrag voorlegt aan de begrotingsautoriteit.

8. De begrotingsautoriteit keurt de kredieten voor de subsidie aan het Instituut goeden stelt de personeelsformatie van het Instituut vast.

9. De begroting van het Instituut wordt vastgesteld door de raad van bestuur. Die begroting wordt definitief nadat de algemene begroting van de Europese Unie definitief is vastgesteld. De begroting wordt zo nodig dienovereenkomstig aangepast.

10. De raad van bestuur stelt de begrotingsautoriteit zo spoedig mogelijk in kennis van de projecten die hij voornemens is te realiseren en die aanzienlijke financiële gevolgen voor de financiering van de begroting kunnen hebben, met name onroerendgoedprojecten zoals de huur of aankoop van gebouwen. Hij brengt de Commissie daarvan op de hoogte.

Wanneer een tak van de begrotingsautoriteit kennis heeft gegeven van zijn voornemen om een advies te verstrekken, doet hij dit advies aan de raad van bestuur toekomen binnen een termijn van zes weken te rekenen vanaf de kennisgeving van het project.

Artikel 15
Uitvoering van de begroting

1. De directeur is belast met de uitvoering van de begroting van het Instituut.
2. Uiterlijk op 1 maart van het jaar dat volgt op het afgesloten begrotingsjaar, dient de rekenplichtige van het Instituut de voorlopige rekeningen met het verslag over het budgettair en financieel beheer van het begrotingsjaar in bij de rekenplichtige van de Commissie. De rekenplichtige van de Commissie consolideert de voorlopige rekeningen van de instellingen en de gedecentraliseerde organen overeenkomstig artikel 128 van Verordening (EG, Euratom) nr. 1605/2002.
3. Uiterlijk op 31 maart van het jaar dat volgt op het afgesloten begrotingsjaar, dient de rekenplichtige van de Commissie de voorlopige rekeningen van het Instituut met het in lid 2 bedoelde verslag. Het verslag over het budgettair en financieel beheer van het begrotingsjaar wordt ook toegezonden aan het Europees Parlement en de Raad.
4. Na ontvangst van de opmerkingen van de Rekenkamer over de voorlopige rekeningen van het Instituut overeenkomstig artikel 129 van Verordening (EG, Euratom) nr. 1605/2002 maakt de directeur onder zijn/haar eigen verantwoordelijkheid de definitieve rekeningen van het Instituut op en legt hij/zij deze voor advies voor aan de raad van bestuur.
5. De raad van bestuur brengt advies uit over de definitieve rekeningen van het Instituut.
6. Uiterlijk op 1 juli van het jaar dat volgt op het afgesloten begrotingsjaar, dient de directeur de definitieve rekeningen met het advies van de raad van bestuur in bij het Europees Parlement, de Raad, de Commissie en de Rekenkamer.
7. De definitieve rekeningen worden gepubliceerd.
8. De directeur zendt de Rekenkamer uiterlijk op 30 september een reactie op haar opmerkingen. Hij/zij zendt deze reactie ook naar de raad van bestuur.
9. De directeur verstrekt het Europees Parlement op verzoek, overeenkomstig artikel 146, lid 3, van Verordening (EG, Euratom) nr. 1605/2002, alle inlichtingen die nodig zijn voor het goede verloop van de kwijtingsprocedure voor het betrokken begrotingsjaar.
10. Uiterlijk 30 april van het jaar N + 2 verleent het Europees Parlement op aanbeveling van de Raad, die met gekwalificeerde meerderheid van stemmen besluit, de directeur kwijting voor de uitvoering van de begroting van het begrotingsjaar N.
11. De financiële regeling die van toepassing is op het Instituut, wordt na raadpleging van de Commissie door de raad van bestuur vastgesteld. Deze financiële regeling mag slechts afwijken van Verordening (EG, Euratom) nr. 2343/2002 indien de specifieke vereisten van de werking van het Instituut dit noodzakelijk maken en mits de Commissie hiermee van tevoren heeft ingestemd.

Artikel 16
Talen

1. Op het Instituut zijn de bepalingen van Verordening nr. 1 van 15 april 1958 tot regeling van het taalgebruik in de Europese Economische Gemeenschap van toepassing.
2. De voor het functioneren van het Instituut noodzakelijke vertalingen worden in beginsel gemaakt door het bij Verordening (EG) nr. 2965/94 opgerichte Vertaalbureau voor de organen van de Europese Unie.

Artikel 17

Voorrechten en immuniteiten

Het Protocol betreffende de voorrechten en immuniteiten van de Europese Gemeenschappen is op het Instituut van toepassing.

Artikel 18

Aansprakelijkheid

1. De contractuele aansprakelijkheid van het Instituut wordt beheerst door het recht dat op de betrokken overeenkomst van toepassing is.

Het Hof van Justitie is bevoegd een uitspraak te doen krachtens een arbitragebeding vervat in een door het Instituut gesloten overeenkomst.

2. Wat de niet-contractuele aansprakelijkheid betreft, vergoedt het Instituut overeenkomstig de algemene beginselen welke de rechtsstelsels van de lidstaten gemeen hebben, de schade die door het Instituut of zijn personeelsleden in de uitoefening van hun functie is veroorzaakt.

Het Hof van Justitie is bevoegd in alle geschillen betreffende de vergoeding van dergelijke schade een uitspraak te doen.

Artikel 19

Deelneming van derde landen

1. Het Instituut staat open voor deelneming van landen die met de Europese Gemeenschap overeenkomsten hebben gesloten uit hoofde waarvan zij de communautaire wetgeving op het onder deze verordening vallende gebied hebben overgenomen en toepassen.

2. Overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van deze overeenkomsten worden regelingen getroffen waarin met name de aard, de omvang en de wijze van deelneming van deze landen aan de werkzaamheden van het Instituut worden uiteengezet, met inbegrip van bepalingen met betrekking tot de deelneming aan de door het Instituut ontwikkelde initiatieven, de financiële bijdragen en het personeel. Wat personeelszaken betreft voldoen deze overeenkomsten in elk geval aan het Statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen en de regeling die van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Gemeenschappen.

Artikel 20

Evaluatie

1. Uiterlijk op 18 januari 2010 geeft het Instituut opdracht tot een onafhankelijke externe evaluatie van zijn functioneren op basis van de door de raad van bestuur in overleg met de Commissie vastgestelde richtsnoeren. Bij de evaluatie wordt bezien in hoeverre het Instituut heeft bijgedragen tot de bevordering van gendergelijkheid en wordt ook een analyse gemaakt van de effecten van de bereikte synergie. Hierbij wordt met name gekeken of het nodig is de taken van het Instituut aan te passen of uit te breiden, en wat de financiële gevolgen van een dergelijke taakwijziging of -uitbreiding zouden zijn. Bij deze evaluatie wordt met name gekeken naar de goede werking van de managementstructuur bij het uitvoeren van de taken van het Instituut. Bij de evaluatie wordt rekening gehouden met de opvattingen van de belanghebbenden op zowel communautair als nationaal niveau.

2. De raad van bestuur bepaalt, in overleg met de Commissie, wanneer de toekomstige evaluaties zullen plaatsvinden, waarbij rekening wordt gehouden met de resultaten van de in lid 1 genoemde evaluatie.

Artikel 21

Herzieningsclausule

De raad van bestuur bestudeert de conclusies van de in het vorige artikel genoemde evaluatie en doet de Commissie waar nodig aanbevelingen voor veranderingen in het Instituut, zijn werkmethoden en zijn opdracht. De Commissie zendt het evaluatieverslag en de aanbevelingen toe aan het Europees Parlement, de Raad, het

Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's en maakt ze openbaar. Na bestudering van het evaluatieverslag en de aanbevelingen kan de Commissie voorstellen betreffende deze verordening voorleggen indien zij die nodig acht.

Artikel 22
Bestuurlijke controle

De activiteiten van het Instituut staan onder toezicht van de Ombudsman, overeenkomstig de bepalingen van artikel 195 van het Verdrag.

Artikel 23
Begin van de werkzaamheden van het Instituut

Het Instituut vangt zijn werkzaamheden zo spoedig mogelijk en uiterlijk op 19 januari 2008 aan.

Artikel 24
Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Unie.

Deze verordening is verbindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasselijk in elke lidstaat

II. BELGISCHE WETGEVING

NATIONAAL

FEDERAAL

VLAANDEREN

BRUSSEL

WALLONIË

DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

1. Federaal

Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (A.R.A.B.) van 11 februari 1946

(BS 11 februari 1946)

Artikel 77

De kleedkamers en wasplaatsen zijn voor beiderlei kunnen in afzonderlijke lokalen ondergebracht.

In de ondernemingen bedoeld in artikel 82 beschikken de werknemers die een stortbad moeten kunnen nemen over kleedkamers en wasplaatsen ondergebracht in lokalen die uitsluitend voor deze werknemers zijn bestemd.

Artikel 88

De refters worden ingericht in een of meer volledig van de werkplaatsen of bureaus afgescheiden lokalen. Indien er echter niet meer dan drie bedienden in eenzelfde bureau zijn tewerkgesteld, mogen deze bedienden er hun maaltijden gebruiken.

Een verpozingslokaal wordt ingericht in de ondernemingen waarin de werknemers hetzij blootgesteld zijn aan een niveau van temperatuur dat, krachtens dit reglement, een beurtwisseling in het werk tot gevolg heeft, hetzij tewerkgesteld zijn aan werken die een energiegebruik van meer dan 1465 KJ/uur vereisen of die een psychische stress veroorzaken, evenals in de ondernemingen waarin de arbeidsgeneesheer het nodig acht.

Op de deur van het verpozingslokaal wordt een aangepast pictogram aangebracht.

Het verpozingslokaal mag hetzij een bijgebouw van de refter zijn, hetzij ondergebracht worden in een ander lokaal dat eventueel ook tot een ander doel is bestemd.

De werkgever stelt een onopvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats ter beschikking van zwangere vrouwen en zogende moeders, waar zij de mogelijkheid hebben in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten.

Artikel 93

Afzonderlijke en volledig van elkaar gescheiden toiletten worden aan beiderlei kunne voorbehouden; de vermelding "Mannen" of "Vrouwen" of een aangepast pictogram duidt aan voor welke kunne zij zijn voorbehouden.

Per vier waterclosets of urinoirs is er één wastafel.

Er is toiletpapier ter beschikking; afvalbakjes worden in de waterclosets geplaatst.

In elke watercloset is er één kleeerhaak.

Artikel 96

Het aantal waterclosets is ten minste 1 per 25 werknemers van het mannelijk geslacht die gelijktijdig tewerkgesteld zijn en ten minste 1 per 15 werknemers van het vrouwelijk geslacht die gelijktijdig tewerkgesteld zijn; het aantal urinoirs is onder dezelfde voorwaarden, ten minste 1 per 15 werknemers.

De urinoirs mogen vervangen worden door waterclosets.

Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

(BS 30 april 1965)

Ingevoegd door Wet 16 maart 1971 (BS 30 maart 1971).

Artikel 47bis

Overeenkomstig artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, goedgekeurd bij wet van 2 december 1957, kan iedere werknemer bij het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

Koninklijk besluit nr 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen

(BS 29 juli 1967, err. 2 december 1967)

Dit Koninklijk besluit werd gewijzigd door Wet 24 december 1976 (BS 28 december 1976); Wet 30 maart 1994 (BS 31 maart 1994); Wet 30 december 2001 (BS 31 december 2001); KB nr. 74, 10 november 1967 (BS 14 november 1967); Wet 18 november 1996 (BS 12 december 1996); Wet 6 februari 1976 (BS 11 februari 1976); Wet 27 december 2004 (BS 31 december 2004), Wet 13 juli 2005 (BS 29 juli 2005), Wet 21 december 2007 (BS 28 december 2007).

Artikel 1

Dit besluit richt het sociaal statuut in ten voordele van de zelfstandigen en de helpers.

Dit sociaal statuut strekt zich uit tot:

- 1° de familiale uitkeringen;
- 2° de uitkeringen inzake rust- en overlevingspensioenen;
- 3° de uitkeringen in geval van ziekte of invaliditeit;
- 4° de uitkeringen van de sociale verzekering in geval van faillissement.

HOOFDSTUK I Het toepassingsgebied

Artikel 2

Aan dit besluit zijn onderworpen en, in die hoedanigheid, gehouden tot hetnakomen van de verplichtingen die het oplegt: de zelfstandigen en de helpers.

a) De zelfstandigen

Artikel 3

§ 1. Dit besluit verstaat onder zelfstandige ieder natuurlijk persoon, die in België een beroepsbezigheid uitoefent uit hoofde waarvan hij niet door een arbeidsovereenkomst of door een statuut verbonden is.

Wordt geacht, tot bewijs van het tegendeel, zich in de in het vorig lid bedoelde voorwaarden tot onderwerping te bevinden, ieder persoon die in België een beroepsbezigheid uitoefent, die inkomsten kan opleveren bedoeld in (artikel 23, § 1, 1° of 2°, of in (artikel 30, 2°) van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt een beroepsbezigheid geacht uitgeoefend te zijn krachtens een arbeidsovereenkomst, wanneer de belanghebbende, voor de toepassing van één der stelsels inzake de maatschappelijke zekerheid der loontrekkenden, vermoed wordt uit dien hoofde door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden.

Onverminderd de bepalingen van artikel 13, § 3, worden personen benoemd tot mandataris in een aan de Belgische vennootschapsbelasting of belasting der niet-inwoners onderworpen vennootschap of vereniging, op onweerlegbare wijze, vermoed in België een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen.

§ 2. De Koning kan vermoedens invoeren betreffende de uitoefening van een beroepsbezigheid bedoeld in § 1.

Artikel 5

De journalisten, de perscorrespondenten en de personen die auteursrechten genieten zijn aan dit besluit niet onderworpen, indien ze reeds, in welke hoedanigheid ook, genieten van een sociaal statuut dat minstens gelijkwaardig is aan datgene dat door dit besluit wordt ingericht.

Artikel 5bis

Personen die belast zijn met een mandaat in een openbare of private instelling, hetzij uit hoofde van de functie die zij uitoefenen bij een administratie van het Rijk, van een gemeenschap, van een gewest, van een provincie, van een gemeente of van een openbare instelling, hetzij als vertegenwoordiger van een werknemers-, werkgevers- of zelfstandigenorganisatie, hetzij als vertegenwoordiger van het Rijk, van een gewest, van een gemeenschap, van een provincie of van een gemeente, zijn, uit dien hoofde, niet onderworpen aan dit besluit.

b) De helpers

Artikel 6

Dit besluit verstaat onder helper ieder persoon die in België een zelfstandige in de uitoefening van zijn beroep bijstaat of vervangt, zonder tegenover hem door een arbeidsovereenkomstte zijn verbonden.

Artikel 7

Zijn als helpers niet aan dit besluit onderworpen:

1° de echtgenoot of echtgenote van een zelfstandige behoudens wanneer deze echtgenoot of echtgenote onder toepassing valt van artikel 7bis;

2° de helpers en helpsters vóór de 1ste januari van het jaar en in de loop waarvan zij de leeftijd van 20 jaar bereiken, tenzij zij gehuwd zijn vóór deze datum. In dit laatste geval zijn de betrokkenen onderworpen vanaf het kalenderkwartaal tijdens hetwelk het huwelijk werd gesloten;

4° de personen die slecht toevallig een bedrijvigheid uitoefenen als helper. De Koning bepaalt wat dient verstaan onder een toevallige bedrijvigheid.

Artikel 7bis

§ 1. De echtgenoot of echtgenote van een zelfstandige bedoeld in artikel 2, die, (in de loop van een bepaald kwartaal), geen beroepsactiviteit uitoefent die voor hem eigen rechten opent op uitkeringen in een verplichte regeling voor pensioenen, kinderbijlagen en ziekte- en invaliditeitsverzekering, die minstens gelijkwaardig zijn aan die van het sociaal statuut der zelfstandigen, noch een uitkering geniet in het raam van de sociale zekerheid die voor hem dergelijke eigen rechten opent, wordt vermoed, (voor datzelfde kwartaal), met uitzondering van de kwartalen tijdens dewelke de geholpen zelfstandige geen activiteit uitoefent die de onderwerping aan dit besluit met zich meebrengt, meewerkende echtgenoot te zijn en bijgevolg onderworpen te zijn aan dit besluit als helper in de zin van artikel 6.

Het voorgaand lid is niet van toepassing op de echtgenoot of de echtgenote van een zelfstandig bedrijfsleider zoals bedoeld in artikel 32 WIB 1992.

Personen bedoeld in voorgaand lid die niet voldoen aan de omschrijving van artikel 6, dienen een verklaring op erewoord waarvan de toepassingsmodaliteiten door de Koning worden bepaald, af te leggen om dit vermoeden te weerleggen. Bij niet-naleving van deze verplichting is er verval van recht op uitkeringen, onverminderd de mogelijkheid voor de Koning om een administratieve boete van maximaal 500 € op te leggen.

Het toepassingsgebied van dit artikel wordt verruimd tot de ongehuwde helper van een zelfstandige die met die zelfstandige verbonden is door een verklaring van wettelijke samenwoning. De Koning bepaalt de toepassingsmodaliteiten inzake betrokken personen.

§ 2. In afwijking van § 1 is de meewerkende echtgenoot (voor de jaren 2003 en 2004 en voor de eerste twee kwartalen van 2005) enkel onderworpen aan de verplichte regeling voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, sectoren der uitkerings- en moederschapsverzekering, overeenkomstig de door de Koning te bepalen regelen en voorwaarden.

Niettemin kan de meewerkende echtgenoot zich (voor de jaren 2003 en 2004 en voor de eerste twee kwartalen van 2005) vrijwillig onderwerpen aan dit besluit, overeenkomstig de door de Koning te bepalen regelen en voorwaarden.

§ 3. In afwijking van § 1 is de meewerkende echtgenoot wiens geboortedatum gelegen is voor 1 januari 1956 enkel onderworpen aan de verplichte regeling voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector der uitkeringen. Hij kan zich vrijwillig onderwerpen aan dit besluit overeenkomstig de door de Koning te bepalen regelen en voorwaarden.

Niettemin kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, situaties bepalen waarin de meewerkende echtgenoot wiens geboortedatum gelegen is voor 1 januari 1956 toch onderworpen is aan de bepalingen van § 1.

c) Algemene bepalingen

Artikel 8

De Koning kan de modaliteiten van onderwerping van de echtgenoten vaststellen wanneer één of meerdere beroepsbezigheden door de echtgenoten samen worden uitgeoefend en de gevallen bepalen waarin de echtgenoten vermoed worden onderscheiden activiteiten uit te oefenen.

Artikel 9

In de volgende artikelen van dit besluit wordt, behoudens andersluidende bepalingen, met het woord "zelfstandige" zowel de zelfstandige als de helper bedoeld.

HOOFDSTUK II De verplichtingen

b) De bijdragen

Artikel 11

§ 1. De bijdragen van de onderworpenen worden uitgedrukt in een percentage van de beroepsinkomsten.

§ 2. Onder beroepsinkomsten in de zin van § 1 dienen te worden verstaan de brutoberoepsinkomsten, verminderd met de beroepskosten, en eventueel met de beroepsverliezen, vastgesteld overeenkomstig de wetgeving betreffende de inkomstenbelasting, die de onderworpenen als zelfstandige heeft genoten tijdens de periode dat hij aan dit besluit was onderworpen (...).

De winsten en baten bedoeld in artikel 23, § 1, 3°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, die betrekking hebben op een voorheen door de onderworpenen uitgeoefende bezigheid, worden beschouwd als beroepsinkomsten in de zin van het voorgaande lid en worden geacht te behoren tot het aanslagjaar waarin zij worden belast. Deze bepaling is van toepassing op de winsten en baten die tot grondslag dienen voor de berekening van de bijdragen verschuldigd voor het tweede kwartaal van 1992 en voor de daaropvolgende kwartalen.

De berekening van de voor een bepaald jaar verschuldigde bijdragen geschiedt op basis van de (beroepsinkomsten) (in de zin van de vorige leden), die betrekking hebben op het aanslagjaar waarvan het jaartal verwijst naar het tweede kalenderjaar dat onmiddellijk datgene voorafgaat waarvoor de bijdragen verschuldigd zijn.

Voor de toepassing van deze paragraaf worden de aan de meewerkende echtgenoot overeenkomstig de fiscale wetgeving toebedeelde inkomsten gevoegd bij de inkomsten van de geholpen zelfstandige in het geval waarin de meewerkende echtgenoot enkel onderworpen is aan de verplichte regeling voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen.

Voor de berekening van de bijdragen die verschuldigd zijn door een zelfstandige die geholpen wordt door een aan dit besluit onderworpen meewerkende echtgenoot die zich in een periode van begin van bezigheid bevindt, worden de beroepsinkomsten van het refertejaar verminderd met de inkomsten waarop de definitieve bijdragen van de meewerkende echtgenoot worden berekend. De Koning bepaalt welke bijdragen door de geholpen zelfstandige verschuldigd zijn zolang de gegevens betreffende de genoemde inkomsten van de meewerkende echtgenoot niet worden verstrekt.

De Administratie der directe belastingen is ertoe gehouden het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen de nodige inlichtingen te verstrekken om het bedrag vast te stellen van de krachtens dit besluit verschuldigde bijdragen.

§ 2bis. In afwijking van de bepalingen van § 2, eerste lid, dient, voor de bijdragejaren 2005, 2006 en 2007, voor de hierna in het tweede lid omschreven personen die verzekeringsplichtig zijn overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, onder beroepsinkomsten te worden verstaan de brutoberoepsinkomsten, verminderd met de beroepskosten, en eventueel met de beroepsverliezen, vastgesteld overeenkomstig de wetgeving betreffende de inkomstenbelasting, die de onderworpenen in zijn hoedanigheid van in het tweede lid omschreven persoon heeft genoten tijdens een periode waarin hij, uit dien hoofde, niet aan dit besluit was onderworpen.

De in het eerste lid bedoelde personen zijn personen belast met een mandaat in een openbare of private instelling, hetzij uit hoofde van de functie die ze uitoefenen bij een administratie van het Rijk, van een gemeenschap of gewest, van een provincie, van een gemeente of van een openbare instelling, hetzij als vertegenwoordiger van een werknemers-, werkgevers- of zelfstandigenorganisatie, hetzij als vertegenwoordiger van het Rijk, van een provincie of van een gemeente.

De Koning bepaalt hoe de bijdragen worden berekend voor de in het eerste lid genoemde bijdragejaren en personen.

§ 3. Met het oog op de berekening der bijdragen, worden de in § 2 bedoelde (beroepsinkomsten) aangepast volgens de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Hiertoe worden zij vermenigvuldigd met een breuk, die in het begin van elk kalenderjaar door de Koning wordt vastgesteld. De noemer van deze breuk is het gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen van het refertejaar bedoeld in § 2; de teller duidt het gemiddelde aan van de vermoede indexcijfers der consumptieprijzen voor het jaar waarvoor de bijdragen verschuldigd zijn. Voor de jaren 1994, 1995 en 1996 wordt de teller telkens verhoogd met 4,85 punten (basis 1971 = 100).

§ 4. (...)

§ 5. Wanneer een rust- of overlevingspensioen of een gelijkaardig voordeel, voor de betaling waarvan voorwaarden gesteld zijn met betrekking tot de uitoefening van een beroepsbezigheid, effectief betaalbaar is aan de onderworpenen krachtens de pensioenregeling voor zelfstandigen of een andere pensioenregeling, mag de toepassing van de §§ 2 en 3 niet tot gevolg hebben de belanghebbende, met ingang van het kwartaal waarin dat pensioen of dat voordeel ingaat, bijdragen te doen betalen op een inkomen hoger dan (...) het jaarlijks inkomen dat de belanghebbende, voor het betrokken jaar, mag cumuleren met de uitkering die hij geniet.

Wanneer de man of de vrouw van de onderworpenen een rustpensioen geniet, waarvan het bedrag vastgesteld werd rekening houdend met de verklaring volgens dewelke het (beroepsinkomsten) van de echtgenoot het bedrag toegelaten door de wetgeving krachtens dewelke het pensioen werd toegekend, niet overschrijdt, mag

de toepassing van de §§ 2 en 3 niet tot gevolg hebben deze onderworpenen bijdragen te doen betalen op een inkomen hoger dan (...) genoemd bedrag, zoals dat werd vastgesteld voor het betrokken jaar.)

De bepalingen van (de voorgaande leden) doen geen afbreuk, wat betreft de belanghebbenden welke tot de groep onderworpenen behoren bedoeld in artikel 12, § 1, aan de bepalingen van deze § 1.

Wat de bedragen betreft die verschuldigd zijn voor de periode na 31 december 2002, kan de begunstigde van een rust- of overlevingspensioen of van een gelijkaardig voordeel die de hoofdzakelijke last van ten minste één kind heeft, evenwel vragen enkel bij te dragen op 112,99 pct. van het jaarlijks inkomen dat hij, voor het betrokken jaar, zou hebben kunnen cumuleren met de uitkering die hij geniet indien hij geen kind ten laste had, op voorwaarde dat hij zich ertoe verbindt deze inkomstengrens niet te overschrijden.

De Koning omschrijft wat moet worden verstaan onder de hoofdzakelijke last van een kind en bepaalt de nadere regels van deze aanvraag alsmede de weerslag van het niet respecteren van de verbintenis.

Koninklijk besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid

(BS 31 december 1968)

Opschrift gewijzigd door art. 1 KB 24 maart 1977 (BS 3 mei 1977).

Dit besluit werd gewijzigd door KB 6 februari 1970 (BS 14 februari 1970); KB 4 april 1972 (BS 21 april 1972); KB 24 maart 1977 (BS 3 mei 1977); KB 5 januari 1978 (BS 12 april 1978); KB 24 mei 1984 (BS 7 juni 1984); KB 26 juli 1984 (BS 17 oktober 1984); KB 2 juni 1989 (BS 21 juni 1989); KB 2 mei 1995 (BS 18 mei 1995); KB 5 maart 2002 (BS 21 maart 2002).

Hoofdstuk 1 Verbod om bepaalde arbeid te verrichten

Artikel 1

Het is verboden werknemers te werk te stellen aan de hieronder opgesomde werken:

- 4° handenarbeid bij grondwerk, open uitgravingswerk;
- 5° handenarbeid in persluchtcaissons.

Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

(BS 25 juli 1969)

Artikel 45, eerste alinea

Iedere werkgever die aan zijn personeel vrijwillige bijkomstige, buiten het bestek van deze wet vallende voordelen toekent, mag generlei onderscheid maken tussen de tot eenzelfde categorie behorende werknemers van zijn onderneming.

Arbeidswet van 16 maart 1971

(BS 30 maart 1971; err. 12 oktober 1971)

Deze Wet werd gewijzigd door Wet 30 juni 1971 (BS 13 juli 1971); Wet 24 februari 1978 (BS 9 maart 1978); Wet 20 juli 1978 (BS 29 september 1978); KB nr. 15, 23 oktober 1978 (BS 9 november 1978); Wet 27 juli 1979 (BS 24 augustus 1979); Wet 29 juni 1983 (BS 6 juli 1983); KB nr. 225, 7 december 1983 (BS 15 december 1983) bekrachtigd bij art. 7, 4° Wet 6 december 1984 (BS 18 december 1984); Wet 22 januari 1985 (BS 24 januari 1985); Wet 17 mei 1985 (BS, 11 juli 1985, err. 9 oktober 1985); Wet 4 februari 1987 (BS 21 maart 1987); Wet 17 maart 1987 (BS 12 juni 1987); Programmawet 22 december 1989 (BS 30 december 1989; err. 4 april 1990); Wet 29 december 1990 (BS 9 januari 1991); Wet 5 augustus 1992 (BS 28 augustus 1992); Wet 10 juni 1993 (BS 30 juni 1993); Wet 23 maart 1994 (BS 30 maart 1994, err. 25 mei 1994); Wet 21 december 1994 (BS 23 december 1994); Wet 21 maart 1995 (BS 21 april 1995); Wet 3 april 1995 (BS 10 mei 1995) (2 wetten); Wet 26 juli 1996 (BS 1 augustus 1996); Wet 6 december 1996 (BS 24 december 1996, err. 10 januari 1997); Wet 17 februari 1997 (BS 8 april 1997); Wet 13 februari 1998 (BS 19 februari 1998); Wet 4 december 1998 (BS 17 december 1998); Wet 25 januari 1999 (BS 6 februari 1999); Wet 26 juni 2000 (BS 29 juli 2000); Programmawet 2 augustus 2002 (BS 29 augustus 2002, ed. 2, err. BS 4 oktober 2002); Wet 9 juli 2004 (BS 15 juli 2004); Wet 20 juli 2006 (BS 28 juli 2006).

Hoofdstuk I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

- 1° werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- 2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen;
- 3° een bedrijfstak: de groepen van werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen;
- 4° een bedrijf: de inrichting van de werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die een activiteit buiten het bedrijfsleven uitoefenen.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder "jeugdige werknemers": minderjarige werknemers die 15 jaar of ouder zijn en die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht.

De Koning kan nochtans de bepalingen van deze wet die de jeugdige werknemers betreffen, zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, toepasselijk maken op de werknemers tussen 18 en 21 jaar.

Artikel 3

§ 1. De bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II, die de zondagsrust en de arbeidsduur betreffen, zijn niet van toepassing op:

- 1° de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij tewerkgesteld zijn door instellingen

die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;

4° de personen tewerkgesteld in een foeronderneming;

5° het varend personeel van de visserijbedrijven en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk III, afdeling I, die de zondagsrust betreffen, zijn bovendien niet van toepassing op:

1° het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer te water, met uitzondering van de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor binnenschippers;

2° de werknemers tewerkgesteld in onderwijsinstellingen.

§ 3. De bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, die de arbeidsduur betreffen, zijn bovendien niet van toepassing op:

1° de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden;

2° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

3° de handelsvertegenwoordigers.

Artikel 3bis

De bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II die de zondagsrust en de arbeidsduur betreffen, zijn niet van toepassing op de huisarbeiders.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, en onder de door Hem bepaalde voorwaarden en modaliteiten, de in het eerste lid bedoelde bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de huisarbeiders.

Bij ontstentenis van het in het tweede lid bedoelde voorstel en na advies van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, onder de door Hem bepaalde voorwaarden en modaliteiten, de in het eerste lid bedoelde bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de huisarbeiders.

Artikel 4

De Koning kan op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad, de in artikel 3 genoemde bepalingen, en zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de in dit artikel genoemde werknemers of niet toepasselijk verklaren op de werknemers die onder die bepalingen vallen.

Wanneer de Nationale Arbeidsraad de functie vervult die door het eerste lid aan de paritaire comités is opgedragen, beraadslaagt en beslist hij alleen dan geldig wanneer ten minste de helft van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen en de helft van de leden die de werknemers vertegenwoordigen aanwezig zijn. Alleen de vertegenwoordigers van de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers hebben beslissende stem. Het voorstel moet bovendien worden genomen met eenparigheid van stemmen.

Artikel 5

De nietigheid van de dienstbetrekking kan niet worden ingeroepen:

- 1° tegen jeugdige werknemers;
- 2° tegen andere dan jeugdige werknemers, wanneer arbeid wordt verricht:
 - a) ingevolge een dienstbetrekking nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

Hoofdstuk II **Verbod om arbeid te verrichten**

Afdeling 2 **Verbod om bepaalde arbeid te verrichten**

Artikel 8

Werkneemsters en jeugdige werknemers mogen geen ondergrondse arbeid verrichten in mijnen, groeven en graverijen. Dit verbod is niet van toepassing op de werkneemsters die het beroep van mijnningenieur uitoefenen.

De Koning kan het verrichten van ondergrondse arbeid die niet in de mijnen, graverijen en groeven wordt verricht, aan jeugdige werknemers, verbieden, of afhankelijk maken van de inachtneming van bepaalde beschermingsmaatregelen.

Artikel 10

De koning kan het verrichten van gevaarlijke of ongezonde arbeid aan werkneemsters of jeugdige werknemers verbieden of afhankelijk maken van de inachtneming van bepaalde beschermingsmaatregelen.

Hoofdstuk IV **Moederschapsbescherming**

Artikel 39

Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. De werkneemster bezorgt hem ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of negen weken vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig voorschrift waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan sommige periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en sommige afwezigheden wanneer het gaat om personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met periodes van arbeid gelijkstellen.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in het vorige lid, verlengd met een periode van (maximaal) twee weken.

Op vraag van de werkneemster wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met één week, wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde (in het derde en het vierde lid), verlengd met een periode van (maximaal) twee weken.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de werkneemster de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever :

bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;

b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster en de werknemer recht hebben.

Artikel 39bis

De zwangere werkneemster, die de werkgever heeft op de hoogte gebracht van haar toestand heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van haar normaal loon, gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren. Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de werkneemster de werkgever vooraf op de hoogte stellen van haar afwezigheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werkneemster aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor dat haar afwezigheid rechtvaardigt.

Artikel 40

De werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 41

Voor alle werkzaamheden waarbij zich een specifiek risico kan voordoen van blootstelling aan agentia, procédés of arbeidsomstandigheden, inzonderheid deze waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning, evalueert de werkgever de aard, de mate en de duur van de blootstelling ten einde ieder risico voor de veiligheid of de gezondheid, alsmede iedere terugslag op de zwangerschap of de lactatie van de werkneemster alsmede de gezondheid van het kind te beoordelen en teneinde vast te stellen welke algemene maatregelen moeten worden genomen.

De diensten waaraan met toepassing van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen opdrachten inzake arbeidsveiligheid en -gezondheid zijn toevertrouwd worden betrokken bij de in het eerste lid bedoelde evaluatie.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels volgens welke de in dit artikel bedoelde evaluatie gebeurt.

Artikel 41bis

De bepalingen van de artikelen 42, 43 en 44 zijn van toepassing op de zwangere werkneemsters, van zodra zij hun werkgever op de hoogte hebben gebracht van hun toestand.

De bepalingen van de artikelen 42, 43, 43bis en 44 zijn van toepassing op de werkneemsters tijdens de lactatie, van zodra zij hun werkgever op de hoogte hebben gebracht van hun toestand.

Artikel 42

§ 1. Wanneer er met toepassing van artikel 41 een risico is vastgesteld, neemt de werkgever, rekening houdend met het resultaat van de evaluatie, één van de volgende maatregelen aangepast aan het geval van de betrokken werkneemster zodat de blootstelling van de werkneemster aan dit risico wordt vermeden:

1° een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de betrokken werkneemster;

2° indien een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden verlangd, zorgt de werkgever ervoor dat de betrokken werkneemster andere in haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten;

3° indien overplaatsing technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

Voor risico's waaraan elke blootstelling moet worden verbonden en waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning, moet de werkgever één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen onmiddellijk toepassen.

Eén van de in het eerste lid bedoelde maatregelen wordt eveneens toegepast wanneer de werkneemster een gevaar of aandoening aanvoert die met haar toestand verband houdt en aan het verrichten van arbeid kan te wijten zijn, op voorwaarde dat de arbeidsgeneesheer tot wie zij zich richt een risico bedoeld in dit artikel vaststelt.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43bis, moet de werkneemster zodra de periode waarvoor één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden te werkgesteld.

§ 2. De in § 1 bedoelde maatregelen worden voorgesteld door de arbeidsgeneesheer of door een andere geneesheer in de ondernemingen waarin geen beroep op een arbeidsgeneesheer moet worden gedaan. De kosten zijn ten laste van de werkgever.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van de in dit artikel bedoelde maatregelen.

Hij bepaalt tevens de voorwaarden en de nadere regels volgens welke de werknemster de verklaring tot ongeschiktheid van de geneesheer kan betwisten.

Artikel 43

§ 1. De werknemers mogen niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten:

1° gedurende een periode van acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling;

2° op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werknemster of de gezondheid van het kind wordt bevestigd:

a) gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap;

b) gedurende een periode van maximum vier weken die onmiddellijk volgt na de beëindiging van het verlof bedoeld in artikel 39, tweede lid.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid neemt de werkgever één van de volgende maatregelen:

1° overplaatsing naar werk overdag;

2° wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

In afwijking van het tweede lid, 2°, wordt aan de werknemster evenwel het verlof bedoeld in artikel 39, eerste lid, toegekend vanaf de zevende week, vóór de vermoedelijke datum van de bevalling.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43bis moet de werknemster, zodra de periode waarvoor één van de in deze paragraaf bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden tewerkgesteld.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder nachtarbeid verstaan, de arbeid die hoofdzakelijk wordt verricht tussen 20 en 6 uur.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze paragraaf.

§ 2. De bepalingen van § 1 doen geen afbreuk aan de toepassing van gelijkwaardige of strengere waarborgen, bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 43 bis

De werknemers voor wie één van de in de artikelen 42 of 43 bedoelde maatregelen genomen werden en die bevallen zijn moeten zo vlug mogelijk en uiterlijk acht dagen na het hervatten van het werk, een geneeskundig onderzoek ondergaan.

Naar aanleiding van dit geneeskundig onderzoek kan de geneesheer voorstellen dat één van de in de artikelen 42 of 43 bedoelde maatregelen wordt toegepast, wanneer hij vaststelt dat er nog steeds een risico is voor de veiligheid of de gezondheid van de betrokken werknemster.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel.

Artikel 44

Zwangere werknemster mogen geen overwerk in de zin van artikel 29, § 2, verrichten.

De Koning kan de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, die de arbeidsduur betreffen, toepasselijk verklaren op de zwangere werknemers die niet onder die bepalingen vallen.

Koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten

(BS 7 augustus 1971)

Dit KB werd gewijzigd door KB 18 mei 1993 (BS 15 juni 1993); KB 22 maart 1976 (BS 26 maart 1976); KB 13 januari 2003, (B.S 24 januari 2003); KB 21 december 2006 (BS 1 januari 2007); KB 7 juni 2007 (BS 22 juni 2007).

Artikel 2

Dit besluit stelt een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering in ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten.

Titel I Uitkeringsverzekering

Hoofdstuk I De gerechtigden

Artikel 3

Zijn gerechtigd op de door dit besluit ingestelde verzekering:

- 1° de zelfstandigen onderworpen aan het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967, met uitzondering van:
 - a) de onderworpenen beoogd (in artikel 13) van bedoeld koninklijk besluit;
 - b) de onderworpenen, die krachtens (artikel 12, § 2) van bedoeld koninklijk besluit, niet bijdrageplichtig zijn of slechts een verminderde bijdrage verschuldigd zijn;
 - c) de personen, bedoeld in artikel 37, § 1, 1e lid, a en b, van het koninklijk besluit van 19 december 1967 houdende algemeen reglement ter uitvoering van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, die gebruik maken van de mogelijkheid die hun door die bepaling geboden wordt.
- 2° de personen bedoeld in (artikel 3, 2°, 3° en 4°) van het koninklijk besluit van 30 juli 1964;
- 3° de personen in staat van arbeidsongeschiktheid in de zin van dit besluit
- 4° de meewerkende echtgenoten beoogd in artikel 7bis van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967.

Afdeling 2 Het bewijs van de hoedanigheid van gerechtigde

Artikel 4

§ 1. De in artikel 3 bedoelde personen moeten aangesloten zijn bij een ziekenfonds of bij de Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering.

De aansluiting of de inschrijving bij een verzekeringsinstelling binnen het raam van het koninklijk besluit van 30 juli 1964 brengt aansluiting of inschrijving mee met het oog op de door dit besluit ingestelde verzekering.

De in artikel 3, 4°, bedoelde personen die in toepassing van artikel 7bis, § 3, eerste lid van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 enkel onderworpen zijn aan de sector van de uitkerings- en moederschapsverzekering, moeten ingeschreven zijn bij dezelfde verzekeringsinstelling als de zelfstandige bedoeld in artikel 3, 1°, 2° of 3°.

Artikel 8

Een onderbreking in de staat van arbeidsongeschiktheid van minder dan veertien dagen wordt geacht de loop van het tijdvak van primaire niet-vergoedbare ongeschiktheid niet te hebben onderbroken.

De in artikel 93 bedoelde tijdvakken van moederschapsrust die vallen in de loop van een tijdvak van primaire niet-vergoedbare arbeidsongeschiktheid schorsen het laatstgenoemde tijdvak.

Artikel 9

§ 1. Het dagbedrag van de primaire ongeschiktheidsuitkering toe te kennen tijdens het tijdvak van vergoedbare primaire ongeschiktheid wordt vastgesteld als volgt :

1° voor de gerechtigde die personen ten laste heeft in toepassing van de bepalingen van artikel 225, § 1, 1° tot 5°, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, is het dagbedrag gelijk aan het in werkdagen gewaardeerde bedrag van het gewaarborgd minimumrustpensioen, toegekend krachtens de artikelen 131, § 1, eerste lid, en 131bis, van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, voor een zelfstandige met een volledige loopbaan die voldoet aan de voorwaarden bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, van het koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen;

2° voor de gerechtigde die voldoet aan de voorwaarden bedoeld in artikel 226 of 226bis van het voormelde koninklijk besluit van 3 juli 1996, is het dagbedrag gelijk aan het in werkdagen gewaardeerde bedrag van het gewaarborgd minimumrustpensioen, toegekend krachtens de artikelen 131, § 1, eerste lid, en 131bis, van de voormelde wet van 15 mei 1984, voor een zelfstandige met een volledige loopbaan die niet voldoet aan de voorwaarden bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, van het voormelde koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967;

3° voor de niet onder 1° en 2° bedoelde gerechtigde, is het dagbedrag gelijk aan 22,4220 euro. Dit bedrag wordt met ingang van 1 september 2007 verhoogd tot 22,8704 euro, en met ingang van 1 december 2007 tot 23,2738 euro.

Het dagbedrag van de uitkering van de gerechtigde bedoeld onder 1° en 2°, wordt verhoogd met een herwaarderingscoëfficiënt van 2 % voor de periode van 1 september 2007 tot 30 november 2007.

§ 2. Een onderbreking in de staat van arbeidsongeschiktheid van minder dan veertien dagen wordt geacht de loop van het tijdvak van primaire vergoedbare ongeschiktheid niet te hebben onderbroken.

§ 3. De in artikel 93 bedoelde tijdvakken van moederschapsrust die vallen in de loop van een tijdvak van vergoedbare primaire arbeidsongeschiktheid schorsen het laatstgenoemde tijdvak.

Artikel 10

§ 1. Voor de gerechtigde voor wie de tijdvakken van arbeidsongeschiktheid niet met arbeidsperiodes gelijkgesteld worden in het raam van de wetgeving inzake rust- en overlevingspensioenen voor zelfstandigen, is het dagbedrag van de invaliditeitsuitkering gelijk aan het dagbedrag van de primaire ongeschiktheidsuitkering vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 9.

§ 2. Voor de gerechtigde voor wie de tijdvakken van arbeidsongeschiktheid met arbeidsperiodes gelijkgesteld worden in het raam van de wetgeving inzake rust- en overlevingspensioenen voor zelfstandigen, is het dagbedrag van de invaliditeitsuitkering gelijk aan het dagbedrag van de minimumuitkering voor een regelmatig werknemer,

vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 214, § 1, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

§ 3. Een onderbreking in de staat van arbeidsongeschiktheid van minder dan drie maanden wordt geacht de loop van het tijdvak van invaliditeit niet te hebben onderbroken.

§ 4. De in artikel 93 bedoelde tijdvakken van moederschapsrust die vallen in de loop van een tijdvak van invaliditeit schorsen het laatstgenoemde tijdvak.

Artikel 41

Het beheerscomité heeft, wat de door dit besluit ingestelde verzekering betreft, inzonderheid de volgende bevoegdheden:

1° het brengt op eigen initiatief of op verzoek van de Minister van Sociale Voorzorg adviezen uit in verband met de wijziging van de wettelijke of reglementaire bepalingen die betrekking hebben op de toekenning der uitkeringen;

2° het beheert het reservefonds gevormd door middel van het boni verwezenlijkt bij het beheer der verzekering;

3° (het stelt de rekeningen vast en maakt de begroting op van de uitkeringen; die rekeningen en die begroting omvatten afzonderlijk de primaire ongeschiktheidsuitkeringen, de invaliditeitsuitkeringen en de moederschapsuitkeringen.

Artikel 79ter

Van de uitgaven in verband met de uitkeringen wegens primaire ongeschiktheid worden kwartaalstaten opgemaakt. Van de uitgaven in verband met de moederschapsuitkeringen die in voorkomend geval in het tijdvak van primaire arbeidsongeschiktheid zijn verleend, worden aparte kwartaalstaten opgemaakt.

Die staten, waarvan het model wordt vastgesteld door het Beheerscomité dat is bedoeld in artikel 39, geven een uitsplitsing van de uitgaven in die voor de zelfstandigen en die voor de meehelpende echtgenoten.

Ze bevatten bovendien ten minste de volgende gegevens :

- het betaalde bedrag;
- het aantal uitkeringsdagen op de uitgavenstaten betreffende de uitkeringen wegens primaire ongeschiktheid;
- het aantal uitkeringsgevallen op de uitgavenstaten betreffende de moederschapsuitkeringen.

Artikel 79quater

Van de uitgaven in verband met de invaliditeitsuitkeringen worden driemaandelijks naamstaten opgemaakt. Van de uitgaven in verband met de moederschapsuitkeringen die in het tijdvak van invaliditeit zijn verleend, worden aparte driemaandelijks naamstaten opgemaakt.

Die staten, waarvan het model wordt vastgesteld door het Beheerscomité dat is bedoeld in artikel 39, geven een uitsplitsing van de uitgaven in die voor de zelfstandigen en die voor de meehelpende echtgenoten.

Die staten bevatten ten minste de volgende gegevens :

- de identificering van de gerechtigde en met name zijn statistische aanwijzer alsook het nummer dat hem door de Dienst voor uitkeringen is toegewezen;

- het betaalde bedrag;
- het aantal uitkeringsdagen op de uitgavestaat betreffende de invaliditeitsuitkeringen.

Artikel 80

De verzekeringsinstellingen zijn verplicht statistische tabellen op te maken die conform zijn met het model vastgesteld door het in artikel 39 bedoelde Beheerscomité.

De statistische tabellen betreffende de uitkeringen wegens primaire ongeschiktheid bevatten de volgende gegevens uiteengesplitst in die betreffende zelfstandigen en die betreffende de meehelpende echtgenoten :

- a) het aantal gevallen van arbeidsongeschiktheid;
- b) het aantal kalenderdagen;
- c) het aantal uitkeringsdagen;
- d) het bedrag van de uitkeringen.

Die gegevens worden met name uitgesplitst naar geslacht, vijfjarige leeftijdsgroep en erkende duur van de arbeidsongeschiktheid.

De statistische tabellen betreffende de moederschapsuitkeringen bevatten de volgende gegevens, uitgesplitst in die betreffende de zelfstandigen en die betreffende de meehelpende echtgenotes :

- a) het aantal gevallen van arbeidsongeschiktheid;
- b) het bedrag van de uitkeringen.

Die inlichtingen worden uitgesplitst per vijfjarige leeftijdsgroep.

De hierboven vermelde statistische tabellen worden jaarlijks opgemaakt per verbond of gewestelijke dienst en worden aan de Dienst voor uitkeringen van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering toegezonden binnen vijf maanden na het einde van het dienstjaar waarop ze betrekking hebben.

Artikel 83bis

Voor de toepassing van de artikelen 14*bis* tot 17 wordt het tijdvak vóór 1 januari 1990 tijdens hetwelk iemand gerechtigde was ten aanzien van dit koninklijk besluit, mee in aanmerking genomen voor het verlenen, vanaf voornoemde datum, van de moederschapsuitkering die is bedoeld in artikel 12*bis*.

**Hoofdstuk II
Toepassingsfeer**

Artikel 92

Zijn gerechtigd op de moederschapsuitkering, zoals deze is bepaald in deze titel en onder de hierin gestelde voorwaarden, de vrouwelijke gerechtigden bedoeld in artikel 3.

**Hoofdstuk III
Tijdvakken van moederschapsrust**

Artikel 93

Het tijdvak van moederschapsrust is een ononderbroken tijdvak van zes weken of zeven weken wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien, tijdens hetwelk de gerechtigde noch haar normale beroepsactiviteit noch enige andere beroepsactiviteit mag uitoefenen.

De voorbevallingsrust neemt een aanvang ten vroegste vanaf de derde week en ten laatste vanaf de zevende dag vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Indien de bevalling plaatsvindt na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke bevallingsdatum. Indien de bevalling plaatsvindt vóór de bovenvermelde datum, moet de gerechtigde de nabevallingsrust voortzetten om te komen tot een volledige periode van zes weken of zeven weken wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien.

De nabevallingsrust neemt een aanvang vanaf de dag van de bevalling en strekt zich uit over een tijdvak dat overeenstemt met het saldo van de periode van zes weken of zeven weken wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt, waarvan het tijdvak van voorbevallingsrust in mindering wordt gebracht.

Artikel 93

Het tijdvak van moederschapsrust is een rustperiode van acht of negen weken wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien, tijdens dewelke de gerechtigde noch haar normale beroepsactiviteit noch enige andere beroepsactiviteit mag uitoefenen.

De voorbevallingsrust neemt een aanvang ten vroegste vanaf de derde week en ten laatste vanaf de zevende dag vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

De nabevallingsrust neemt een aanvang vanaf de dag van de bevalling en strekt zich uit over een tijdvak dat overeenstemt met het saldo van de periode van acht weken of negen weken wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt, waarvan het tijdvak van voorbevallingsrust in mindering wordt gebracht.

Het tijdvak van moederschapsrust van acht of negen weken mag naar keuze van de vrouwelijke zelfstandige of meewerkende echtgenote, beperkt worden tot een periode van zes of zeven weken of tot een periode van zeven of acht weken in geval van een geboorte van een meerling.

Hoofdstuk IV Moederschapsuitkering

Afdeling 1 Bedrag van de moederschapsuitkering

Artikel 94

Het bedrag van de moederschapsuitkering bedraagt 302,18 € voor elke week beoogd in artikel 93.

Dat bedrag is gekoppeld aan de spilindex 103,14 (basis 1996 = 100). Het bedrag van de moederschapsuitkering toegekend aan de gerechtigde is het bedrag zoals het is aangepast op de eerste dag van het tijdvak van moederschapsrust.)

Het bedrag van de moederschapsuitkering is gekoppeld aan de spilindex 103,14 (basis 1996 = 100). Het bedrag van de moederschapsuitkering toegekend aan de gerechtigde is het bedrag zoals het is aangepast op de eerste dag van het tijdvak van moederschapsrust.

Afdeling 2 Te vervullen formaliteiten met het oog op het verkrijgen van de moederschapsuitkering

Artikel 95

De gerechtigde die aanspraak wenst te maken op de moederschapsuitkering bedoeld in artikel 94, moet een aanvraag hiertoe indienen, en verzenden per post aan haar verzekeringsinstelling, waarbij de poststempel bewijskracht heeft, of haar deze aanvraag tegen ontvangstbewijs afgeven.

De aanvraag moet de weken vermelden gedurende dewelke de gerechtigde haar moederschapsrust wenst op te nemen, ten vroegste vanaf de derde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Deze aanvraag moet vergezeld zijn van een medisch getuigschrift dat vermeldt dat de bevalling normaal zal plaats hebben gevonden op het einde van de aangevraagde rustweken. De gerechtigde moet nadien een uittreksel uit de geboorteakte bezorgen of een medisch getuigschrift dat de bevalling bevestigt.

De gerechtigde dient, binnen de twee dagen, haar verzekeringsinstelling in kennis te stellen van de hervatting van een beroepsactiviteit.

Afdeling 3 **De betaling van de moederschapsuitkering**

Artikel 96

De moederschapsuitkering wordt door de verzekeringsinstelling in één keer betaald uiterlijk één maand na de laatste week van de in artikel 93 beoogde moederschapsrust.

Afdeling 4 **Gevallen van weigering of vermindering van de moederschapsuitkering**

Artikel 97

In de loop van de moederschapsrustweken bedoeld in artikel 93, kan de gerechtigde geen aanspraak maken op primaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen noch op invaliditeitsuitkeringen, toegekend krachtens dit besluit.

De moederschapsuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkeringen waarop de gerechtigde aanspraak kan maken krachtens de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, van de moederschapsrustweken bedoeld in artikel 93.

Hoofdstuk V **Toekenningsvoorwaarden Bijzondere bepaling voor de moederschapsverzekering**

Artikel 98

Voor het verkrijgen van het recht op uitkeringen waarin is voorzien in deze titel, moeten de in artikel 92 bedoelde gerechtigden voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artikelen 14 tot 18.

Hoofdstuk VI **Algemene bepaling**

Artikel 99

In zoverre er niet van wordt afgeweken door deze titel, zijn de bepalingen van titel I die betrekking hebben op de uitkeringsverzekering, ook van toepassing voor de moederschapsverzekering.

Voor de toepassing van de bepalingen inzake financiering, wordt de moederschapsuitkering gelijkgesteld met een primaire ongeschiktheidsuitkering; als die uitkering wordt verleend aan een gerechtigde als bedoeld in artikel 10, wordt ze echter gelijkgesteld met een invaliditeitsuitkering.

Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

Algemeen verbindend verklaard bij KB 9 december 1975 (BS 25 december 1975).

Gewijzigd door N.A.R., C.A.O. nr. 25bis, 19 december 2001, algemeen verbindend verklaard bij KB 4 februari 2002 (BS 12 maart 2002).

Hoofdstuk I Voorwerp en toepassingsgebied

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft ten doel het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, dat is neergelegd in artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, te verwezenlijken.

De gelijkheid van beloning houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft.

Commentaar

De gelijkheid van beloning moet worden verwezenlijkt op het niveau waar de lonen worden gevormd.

Artikel 2

De overeenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers bedoeld in artikel 2 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Hoofdstuk II Tenuitvoerlegging

Artikel 3

De gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van het systeem van functiewaardering wanneer daarvan gebruik wordt gemaakt.

In geen geval mogen de systemen van functiewaardering tot discriminatie leiden, noch door de keuze van criteria, noch door de weging van criteria, noch door het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

Artikel 4

Onder loon wordt verstaan:

1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

2° de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;

3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

Worden voor de toepassing van onderhavige overeenkomst eveneens in aanmerking genomen:

- a) de vergoedingen die krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst en ter aanvulling van het wettelijk vakantiegeld door de werkgever als vakantiegeld worden betaald;
- b) de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke sociale zekerheidsregelingen.

Met betrekking tot de toepassingsdatum van lid 2, b) van dit artikel, hebben de partijen besloten wat volgt:

- als algemene regel zal deze bepaling van kracht worden zodra een nieuwe, door de Raad van de Europese Gemeenschappen vastgestelde richtlijn het probleem van de aanvullende niet-wettelijke voordelen inzake sociale zekerheid zal hebben geregeld;
- met betrekking evenwel tot de aanvullende niet-wettelijke voordelen inzake sociale zekerheid die gebonden zijn aan wettelijke uitkeringen waarvoor thans een verschil in regeling voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers bestaat, zal deze bepaling slechts van kracht worden wanneer maatregelen op het wettelijk vlak zullen genomen zijn.

Commentaar

Het begrip loon moet in de ruime zin worden geïnterpreteerd, conform de geest van de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

(cf. Verslag van de heer L.E. TROCLET aan de Commissie Tewerkstelling, Arbeid en Sociale Voorzorg, *Parl. Stuk. Senaat*, nr. 115, zitting 1964-1965, 9 februari 1965, blz. 9 en 18)

De overeenkomst bepaalt dat de toepassingsdatum van lid 2, b) van dit artikel zal worden verdaagd en als algemene regel zal afhangen van de datum waarop genoemde richtlijn door de Raad van de Europese Gemeenschappen zal zijn vastgesteld. Een voorbehoud wordt evenwel gemaakt voor de voordelen die gebonden zijn aan wettelijke uitkeringen, waar een verschil in regeling bestaat op nationaal niveau (bv. pensioenen), aangezien de richtlijn niet onmiddellijk bij wet tenuitvoer zal worden gelegd en het lot van deze aanvullende niet-wettelijke voordelen derhalve moeten gebonden worden aan de maatregelen die op het wettelijk vlak zullen worden genomen.

Dit geldt niet voor de aanvullende niet-wettelijke sociale zekerheidsregelingen die gebonden zijn aan wettelijke uitkeringen waarvoor geen discriminatie bestaat (bv. verzekering ziekte- en invaliditeit) en die van kracht zullen worden op de datum waarop de richtlijn van kracht wordt.

Artikel 5

Elke werknemer die zich benadeeld acht of de representatieve werknemersorganisatie waarbij de werknemer is aangesloten, kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

Commentaar

Conform artikel 4 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de representatieve werknemersorganisaties in rechte optreden ter verdediging van de rechten welke hun leden putten uit de door hen gesloten overeenkomsten; deze bevoegdheid doet echter geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden.

Artikel 6

Een gespecialiseerd paritair samengestelde commissie zal op initiatief van de organisaties, die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend, worden opgericht.

Zij zal tot taak hebben het bevoegde rechtscollege van advies te dienen, indien het erom verzoekt, omtrent geschillen over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.

Bovendien zal zij de sociale partners informeren en sensibiliseren met betrekking tot initiatieven inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen en op verzoek van de paritaire comités dienaangaande advies en bijstand verlenen.

Wegens de zeer technische aard van tal van geschillen die aan de bevoegde rechtscolleges kunnen worden voorgelegd omtrent de toepassing van het beginsel van gelijke beloning, hebben de ondertekenende organisaties zich uitgesproken voor de oprichting van een commissie, bestaande uit personen die gespecialiseerd zijn op het gebied van de functiewaardering en de vaststelling van het loon. Zij zal bestaan uit drie leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen en uit drie leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen; er zullen evenveel plaatsvervangende leden worden aangeduid. De leden kunnen zich naargelang van het geval door deskundigen laten bijstaan. De Commissie Vrouwenarbeid zal ingelicht worden over de werkzaamheden van die Commissie.

Om een dynamiek te ontwikkelen met het oog op het bewerkstelligen van sekseneutrale functiewaarderingssystemen, zal de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie alle nuttige informatie verzamelen met betrekking tot initiatieven inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen en de sociale partners hiervan op de hoogte brengen en bewustmaken. Bovendien kunnen de paritaire comités, indien zij dit wensen, dienaangaande de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie om advies en bijstand verzoeken.

Artikel 7

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die hetzij op ondernemingsniveau, overeenkomstig de op afspraak berustende procedures die in de onderneming van kracht zijn, hetzij bij de sociale inspectie een met redenen omklede klacht heeft ingediend of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot herziening van het loon op basis van onderhavige overeenkomst, mag de arbeidsbetrekkingen niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht of aan de rechtsvordering.

De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, indien de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de twaalf maanden volgend op het indienen van een klacht zoals bedoeld in het vorig lid. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, zoals bedoeld in het vorige lid en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 2. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, lid 1 van dit artikel, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten hem opnieuw in de onderneming op te nemen of hem te herplaatsen in de arbeidspost onder de voorwaarden vastgesteld in de arbeidsovereenkomst. Het verzoek moet worden gedaan binnen de dertig dagen die volgen op de datum van de betekening van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet binnen de dertig dagen volgend op de betekening zich over de aanvraag uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming opneemt of hem opnieuw aan zijn vroegere arbeidspost tewerkstelt, moet het door de werknemer wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 3. Wanneer de werknemer ingevolge het in § 2, lid 1 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of niet wordt herplaatst in zijn arbeidspost en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de beschikkingen van § 1, lid 1, zal de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naargelang van de keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval zal de werknemer de omvang van de geleden schade moeten bewijzen.

§ 4. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 2, lid 1 bedoelde verzoek om opnieuw te worden opgenomen of in de arbeidspost te worden herplaatst moet indienen:

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de beschikkingen van § 1, lid 1, wat in hoofde van de werknemer een dringende reden is om de arbeidsovereenkomst te verbreken;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de beschikkingen van § 1, lid 1.

Commentaar

Dit artikel voorziet in een bescherming tegen ontslag in die zin dat de werkgever geen einde mag maken aan de arbeidsbetrekkingen om redenen die verband houden met het instellen van een rechtsvordering of het indienen van een klacht.

De procedure voor het indienen van de klacht moet soepel worden toegepast. Deze klacht kan worden ingediend volgens een op afspraak berustende procedure op ondernemingsniveau of bij de sociale inspectie, doch de schriftelijke klacht, ingediend door een werknemer die is aangesloten bij een niet in de onderneming vertegenwoordigde vakorganisatie kan eveneens als geldig worden beschouwd.

Deze bescherming geldt eveneens wanneer ingevolge het indienen van een klacht of het instellen van een vordering de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd: b.v. het doorvoeren van onverantwoorde mutaties, d.w.z. mutaties die niet noodzakelijk zijn wegens de normale organisatie van het werk in de onderneming. Anderzijds dient de aandacht te worden gevestigd op het feit dat, volgens de rechtspraak, de eenzijdige wijziging van een essentiële voorwaarde van de arbeidsovereenkomst de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor gevolg kan hebben.

In geval van ontslag of van eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden wegens hogergenoemde niet verantwoorde redenen, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten om de wederopname in de onderneming of in zijn arbeidspost. Indien dit wordt geweigerd, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen wanneer het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden als strijdig met de bepalingen van § 1, lid 1 van dit artikel werden beoordeeld.

Deze vergoeding is, naargelang van de keuze van de werknemer, hetzij gelijk aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij gelijk aan een bedrag dat overeenstemt met de werkelijk geleden schade, op voorwaarde dat de werknemer de omvang ervan kan bewijzen.

Hoofdstuk III Bekendmaking

Artikel 8

De tekst van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt in bijlage bij het arbeidsreglement van de onderneming gevoegd.

Hoofdstuk IV Slotbepalingen

Artikel 9

Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd; zij treedt in werking op de datum van de ondertekening ervan, met uitzondering van de bepalingen van artikel 4, lid 3.

Zij kan op verzoek van de meeste gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Hoofdstuk V **Verplichte bepalingen**

Artikel 10

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de nodige maatregelen te treffen opdat de sociale rechters en raadsheren, die in de arbeidsrechtbanken en -hoven als werknemers of als werkgevers zetelen, zouden worden ingelicht over het bestaan van de bij artikel 6 van onderhavige overeenkomst voorziene gespecialiseerde commissie. Tevens verbinden zij zich ertoe aan hun organisaties, die in rechte zouden optreden ter verdediging van de uit onderhavige overeenkomst voortvloeiende rechten, aan te bevelen dat zij het bevoegde rechtscollege zouden vragen genoemde commissies te raadplegen.

De ondertekenende partijen gaan bovendien de verbintenis aan om de nodige maatregelen te treffen opdat de paritaire comités zouden worden ingelicht over de in artikel 6, derde lid van onderhavige overeenkomst voorziene rol van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake seksenetrale functiewaarderingsystemen.

Commentaar

Ter uitvoering van artikel 10, tweede lid hebben de ondertekenende partijen de mededeling nr. 8 van 19 december 2001 aan de paritaire comités overgemaakt betreffende de rol van de bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers opgerichte gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake neutrale functiewaarderingsystemen.

Artikel 11

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de resultaten van de toepassing van onderhavige overeenkomst te onderzoeken, ten laatste twaalf maanden na de inwerkingtreding ervan.

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, verzoekt de Nationale Arbeidsraad dat de artikelen 1 tot 9 van deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zouden worden verklaard

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(BS 22 augustus 1978; err. 30 augustus 1978)

Gewijzigd door Wet 23 juni 1981 (BS 1 september 1981); Wet 29 november 1983 (BS 21 december 1983); Wet 22 januari 1985 (BS 24 januari 1985; err. 24 april 1990); Wet 17 juli 1985 (BS 31 augustus 1985); KB n° 465 , 1 oktober 1986 (BS 18 oktober 1986); programma-wet 22 december 1989 (BS 30 december 1989, err. 4 april 1990); KB 2 mei 1995 (BS 18 mei 1995); Wet 29 mei 1991 (BS 10 juli 1991); Wet 3 april 1995 (BS 10 mei 1995); Wet 18 juli 1985 (BS 31 augustus 1985); Wet 26 juli 1996 (BS 1 augustus 1996); Wet 6 december 1996 (BS 24 december 1996, err. 10 januari 1997); Wet 20 juli 2005 (BS 29 juli 2005); Wet 17 mei 2007 (BS 19 juni 2007); Wet 17 juli 2007, (BS 1 december 2007).

Titel I

De arbeidsovereenkomsten in het algemeen

Hoofdstuk I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

Zij is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is.

Artikel 5

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt tegen loon en onder gezag van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

Artikel 11bis

De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden.

Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn. De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26bis, § 1, vierde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, moet echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de Wet van 5 december 1968.

Zo er geen overeenkomstig het eerste en het tweede lid gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die:

ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn;

ofwel, bij ontstentenis, uit elk ander document blijken waarvan het bijhouden is opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, toestaan dat afgeweken wordt van de grens van een derde in de bedrijfstakken, de bedrijfspategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan toegepast worden.

Een zelfde afwijking kan eveneens worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten buiten het bevoegd paritair orgaan, dient zij te worden goedgekeurd door dit paritair orgaan.

Wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens deze wet zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen.

Hoofdstuk II Verplichtingen der partijen

Artikel 16

Werkgever en werknemer zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.

Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

Hoofdstuk III Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Artikel 28

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst:

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43*bis*, van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2°*bis* tijdens de duur van de afwezigheid bedoeld in artikel 39*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971;

3° gedurende de tijd dat de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de arbeidshoven en rechtbanken;

4° gedurende de tijd dat de werknemer op het werk afwezig is bij toepassing van:

a) de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie;

- b) de afdeling 6 van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- c) de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat.

5° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving waarvan hij het voorwerp is.

Artikel 30bis

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

De nadere regelen voor de uitoefening van dat recht en inzonderheid de duur van de afwezigheid, de ervoor in aanmerking komende gebeurtenissen en gebeurlijk het aantal dagen van die afwezigheid worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en, wat de werknemers betreft waarop voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is, door de Koning.

Onverminderd gunstiger bepalingen kan de Koning voor de werknemers die niet worden bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad het aantal dagen vaststellen gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon.

Hoofdstuk IV Einde van de overeenkomst

Artikel 36

Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst.

Artikel 39

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115 gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4°, bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Artikel 39bis

§ 1. De werkgever kan de bij art. 39, § 1, bedoelde opzeggingsvergoeding in maandtermijnen betalen, wanneer het ontslag wordt gegeven door een onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat moet worden verstaan onder onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

§ 2. De opzeggingsvergoeding die in maandtermijnen wordt betaald, is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens dezelfde modaliteiten als die welke van toepassing waren op het loon van de werknemer wiens overeenkomst een einde heeft genomen.

Artikel 40

§ 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Artikel 41

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij de artikelen 64, 85 en 115 bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

Het bepaalde in het eerste lid is van toepassing op de deeltijds te werk gestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

De werknemers bedoeld bij artikel 13, § 3, 2° van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, genieten slechts van het recht voorzien in dit artikel wanneer ze vragen om een outplacementbegeleiding.

Titel II

De arbeidsovereenkomst voor werklieden

Hoofdstuk II

Loonregelingen bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Artikel 52

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens een ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkmans ten laste van zijn werkgever, recht op zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen en op 60% van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag; de periode van gewaarborgd loon begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 27 de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is de carensdag de eerste volgende dag werkdag terwijl de dag betaald met toepassing van artikel 27 beschouwd wordt als de eerste dag van de periode van gewaarborgd loon;

Bij deeltijdse arbeid is de carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt.

Voor de vaststelling van de carensdag wordt de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd.

Het recht op loon gaat in wanneer de werkmans zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Wanneer de werkmans die anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij op het in het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van veertien dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van veertien dagen;

2° wanneer de werkmans door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkmans:

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Artikel 55

Zo de werkster buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 52 van toepassing.

Titel III De arbeidsovereenkomst voor bedienden

Hoofdstuk II Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Artikel 70

De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van tenminste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

Artikel 71

De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op zijn loon voor een periode van zeven dagen en op 60 % van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsuitkering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

De bepalingen van de artikelen 52, § 1 en 53 gelden voor dat loon.

Artikel 76

Zo de vrouwelijke bediende buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling zijn de bepalingen van de artikelen 70 en 71 van toepassing.

Titel V
De arbeidsovereenkomst voor dienstboden

Hoofdstuk III
Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Artikel 112

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en op 60 % van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval op de weg naar of van het werk gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor dat loon.

Artikel 113

Zo de vrouwelijke dienstbode buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling zijn de bepalingen van artikel 112 van toepassing.

Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering

(BS 17 augustus 1978)

Gewijzigd door Programmawet 22 december 1989 (BS 30 december 1989); Wet 23 maart 1994 (BS 30 maart 1994); KB 19 december 1996 (BS 31 december 1996); Wet 17 februari 1997 (BS 8 april 1997); Wet 13 februari 1998 (BS 19 december 1998).

Titel V. opgeheven met betrekking tot de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren door art.32 Wet 7 mei 1999 (BS 19 juni 1999) en wordt, voor wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest betreft, opgeheven door art 20 Decreet Vlaamse Raad 8 mei 2002 (BS 26 juli 2002).

Deze wet werd opgeheven door de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Titel V

Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep

Hoofdstuk I

Definitie en voorwerp

Artikel 116

Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen is, met toepassing van artikel 6 van de Grondwet toepasselijk op de toegang tot het arbeidsproces, op de gelegenheid tot promotiekansen of de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en de bij- en omscholing, op de toegang tot een zelfstandig beroep, alsmede op de arbeidsvoorwaarden.

Titel V van deze wet is niet van toepassing op de wettelijke en aanvullende bovenwettelijke regelingen voor sociale zekerheid op het stuk van de werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de ziektekostenverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Titel V van deze wet is van toepassing op de sector van de jaarlijkse vakantie vanaf de door de Koning op advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie vastgestelde datum. Die datum mag niet na 31 december 1979 vallen.

Artikel 117

Voor de toepassing van Titel V van deze wet verstaat men onder:

1° werknemers: de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, met inbegrip van de leerjongens en leermeisjes;

2° werkgevers: de personen die de in 1° bedoelde werknemers tewerkstellen;

3° bepalingen: de wettelijke en bestuursrechterlijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen, de bestuursrechterlijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de openbare diensten en de regelingen toepasselijk op het personeel van het rijks- en gesubsidieerd onderwijs;

4° praktijken: elk alleenstaand of herhaald feit van een openbare of particuliere instelling, van een werkgever of van een persoon, ten aanzien van een persoon of een groep van personen en die betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld bij Titel V van deze wet;

5° zelfstandig beroep: de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is in de band van een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid.

Artikel 118

Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van Titel V van deze wet houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

De bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap vormen evenwel geen discriminatie.

Artikel 119

De bepalingen van Titel V van deze wet vormen geen belemmering voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen tot doel hebben, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen in de in artikel 116, lid 1 bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Na overgegaan te zijn tot de in artikel 122 bedoelde raadplegingen bepaalt de Koning de gevallen waarin deze maatregelen moeten worden getroffen.

Hoofdstuk II Tenuitvoerlegging

Afdeling 1 Toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en tot een zelfstandig beroep

Artikel 120

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers alsook op al wie werkaanbiedingen of advertenties inzake werkgelegenheid, promotiekansen en zelfstandige beroepen verspreidt.

Artikel 121

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in de bepalingen en praktijken met betrekking tot de toegangsvoorwaarden, de selectie, de selectiecriteria inbegrepen, tot de betrekkingen of functies en tot de zelfstandige beroepen, ongeacht de sector en de activiteit en tot alle niveaus van de beroepshierarchie.

Het is onder meer verboden:

1° te verwijzen naar het geslacht van de werknemer in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht van de werknemer vermelden of laten veronderstellen;

2° te verwijzen naar het geslacht van de werknemer in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen of functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht van de werknemer, leiden tot een discriminatie;

3° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of indirect op het geslacht van de werknemer steunen.

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

Artikel 122

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor het geslacht een doorslaggevende voorwaarde vormt wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

Te dien einde raadpleegt de Koning de Commissie Vrouwenarbeid. Voor de privé-sector raadpleegt hij eveneens de Nationale Arbeidsraad en voor de openbare sector de Algemene Syndicale Raad van Advies of het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten, in te stellen door artikel 3, § 1, 3° van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen de twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Artikel 123

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van Titel V van deze wet worden beschouwd, de bepalingen van artikel 8, lid 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de bepalingen die genomen worden in toepassing van artikel 10 van dezelfde wet en die de toegang tot het arbeidsproces en de gelegenheid tot de promotiekansen verhinderen.

Na overgegaan te zijn tot de in artikel 122 bedoelde raadplegingen, kan de Koning de bepalingen die in het eerste lid voorzien zijn opheffen.

Afdeling 2
Toegang tot de beroepsopleiding

Artikel 124

Deze afdeling is van toepassing op al wie zich op welk niveau ook bezighoudt met de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding, de bij- en omscholing, de sociale promotie, alsook op al wie op deze gebieden informatie of publiciteit verspreidt.

Na overleg als bepaald in artikel 5 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, bepaalt de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit wat onder beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding wordt verstaan.

Artikel 125

De gelijke behandeling moet voor iedereen gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken inzake de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding, de bij- en omscholing en de sociale promotie, ongeacht of zulks in overheids- of in particulier verband geschiedt.

De gelijke behandeling moet eveneens gewaarborgd zijn wat betreft de deelneming aan examens en de voorwaarden voor het behalen en uitreiken van alle soorten diploma's, getuigschriften en titels.

Het is inzonderheid verboden:

1° te verwijzen naar het geslacht van de persoon in de voorwaarden of de criteria inzake de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette opleiding, het leerlingwezen, de bij- en omscholing en de sociale promotie of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot een discriminatie;

2° in de informatie en de publiciteit de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie 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, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met het geslacht van de persoon in verband staan;

4° naar gelang van het geslacht van de persoon verschillende voorwaarden op te leggen voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, getuigschriften en titels.

Afdeling 3 **Arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag**

Artikel 126

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers.

Artikel 127

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden inzake ontslag.

Het is onder meer verboden:

1° te verwijzen naar het geslacht 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 het geslacht van de werknemer, leiden tot discriminatie;

2° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht van de werknemer vast te stellen of toe te passen.

Artikel 128

Onder arbeidsvoorwaarden verstaat men de bepalingen en praktijken die betrekking hebben op:

- de arbeidsovereenkomst, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen en de regelingen toepasselijk op het personeel van het rijks- en het gesubsidieerd onderwijs;
- de leerovereenkomst;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de feestdagen;
- de zondagsrust;
- de nachtarbeid;
- de arbeidsreglementen;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen;
- de arbeid van jeugdige werknemers;
- de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare diensten bestaan;

- de bevordering van de arbeid en de lotsverbetering van de werknemers;
- het loon en de bescherming ervan;
- de beroepenclassificatie
- de kredieturen en de vergoedingen voor sociale promotie;
- de jaarlijkse vakantie;
- alsook, in het algemeen, op de praktijken met betrekking tot de fysieke, morele en psychische arbeidsvoorwaarden.

De Koning kan de in het eerste lid opgesomde materies aanvullen.

Artikel 129

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd:

2° de bepalingen die door de Koning vastgesteld zijn op het stuk van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsook de salubriteit van de arbeid en van de werkplaatsen, en die de vrouwen specifiek beschermen.

Na te zijn overgegaan tot de in artikel 122 bedoelde raadplegingen, kan de Koning de in dit artikel voorziene bepalingen opheffen.

Hoofdstuk III Algemene bepalingen

Artikel 130

De bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, zoals dat in Titel V van de wet is gedefinieerd, zijn nietig.

Artikel 131

Al wie zich benadeeld acht kan bij de bevoegde rechtsmacht een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van Titel V van deze wet te doen toepassen.

Artikel 132

Ter verdediging van de rechten van hun leden kunnen, in alle geschillen waartoe de toepassing van Titel V van deze wet aanleiding kan geven, in rechte optreden:

1° de representatieve werknemers- werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve beroepsorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Deze bevoegdheid van de organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.

Artikel 133

Het gerecht bij wie een geschil in verband met de toepassing van Titel V van deze wet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve de bij artikelen 124 en 126 bedoelde verantwoordelijke personen en werkgevers, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een discriminerende toestand inzake beroepsopleiding, arbeidsvoorwaarden, en criteria voor ontslag, welke op grond van de bepalingen van Titel V van deze wet als discriminerend zijn erkend.

Artikel 134

Al wie zich benadeeld acht door een beslissing in verband met de toegang tot een beroepsopleiding, welke genomen werd door een inrichtende macht of door een directeur van een gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of door elke bij artikel 124 bedoelde persoon, beschikt over een termijn van vijf werkdagen, te rekenen vanaf de dag waarop hij of zij kennis krijgt van de discriminerende beslissing, om bij aangetekend schrijven klacht in te dienen bij de instantie die de beslissing genomen heeft.

Indien de beslissing binnen de 15 werkdagen na de verzending van het aangetekend schrijven niet gewijzigd is, kan de persoon die zich benadeeld acht het geschil bij verzoekschrift aanhangig maken bij de rechtbank die bevoegd is in het gebied waar het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de zetel van de onderneming, de inrichting of het centrum voor beroepsopleiding is gevestigd.

Na de partijen bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen te hebben, doet de rechtbank uitspraak binnen de acht werkdagen na de inleiding. Het vonnis wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen het vonnis kan bij verzoekschrift hoger beroep ingesteld worden binnen de acht werkdagen na de kennisgeving.

De partijen worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen voor de rechtbank in beroep. Het Hof doet uitspraak binnen de acht werkdagen na de inleiding. Het arrest wordt bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Artikel 135¹

De Koning kan de Commissies die hij samenstelt of de gespecialiseerde paritair samengestelde Commissies opdracht geven adviezen te verstrekken aan de bevoegde rechtbank, wanneer deze erom vraagt, over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van Titel V van deze wet.

Artikel 136

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de inspectie van de sociale wetten een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie de inspectie van de sociale wetten is opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot naleving van de bepalingen van deze wet betreffende de promotiekansen, de opleiding op de werkplaats en de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de

¹ Wat de privé-sector betreft, belast het KB van 17 februari 1981 (*BS* 25 februari 1981) de Commissie Vrouwenarbeid en de Gespecialiseerde Commissie, opgericht krachtens artikel 6 van C.A.O. nr. 25, met het geven van adviezen op aanvraag van de bevoegde rechtbanken. Bij het KB van 15 februari 1993 (*BS* 6 maart 1993) houdende de oprichting van een Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, werd het KB van 2 december 1974 opgeheven waarbij de Commissie Vrouwenarbeid was opgericht. Krachten art. 7 van het KB van 15 februari 1993 staat de Vaste Commissie Arbeid (art. 5, § 2) in voor de opdrachten welke bij wettelijke en reglementaire bepalingen aan de Commissie Vrouwenarbeid werden toegekend. Wat de openbare sector betreft, werd bij KB van 2 maart 1984 (*BS* 29 maart 1984) de Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten opgericht. Dit KB werd gewijzigd bij KB van 9 januari 1985 (*BS* 6 februari 1985).

arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen de dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen de dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken ervan te verbreken;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

Hoofdstuk IV Toezicht

Artikel 137

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van Titel V van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Artikel 138

Bovendien mogen deze ambtenaren bij uitoefening van hun opdracht op elk ogenblik van dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in de lokalen waar beroepsopleiding wordt verstrekt.

Tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank vooraf toestemming heeft verleend.

Hoofdstuk V Strafbepalingen

Artikel 141

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 en 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 frank (0,64 €) tot 500 frank (12,39 €) of meéén van die straffen alleen:

- 1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook alle bij artikel 120 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 121 niet nakomen;
- 2° de bij artikel 124 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 125 niet nakomen;
- 3° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van artikel 127 niet nakomen;
- 4° de personen die binnen de door de rechter krachtens artikel 133 vastgestelde en aan hem opgelegde termijn geen einde maakt aan de discriminerend geachte toestand;
- 5° al wie een inbreuk pleegt op de bepalingen van de uitvoeringsbesluiten van Titel V van deze wet;
- 6° al wie het krachtens Titel V van deze wet georganiseerde toezicht belemmert.

Artikel 142

Voor de bij artikel 141, 1°, 2°, 3°, 4° en 5° bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal personen voor wie die bepalingen zijn overtreden zonder dat deze geldboete meer dan 50.000 frank (1239,47 €) mag bedragen.

Artikel 143

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Artikel 144

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Artikel 145

§ 1. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de in deze titel bepaalde misdrijven.

§ 2. Artikel 85 van voormeld wetboek is toepasselijk op de in deze titel bepaalde misdrijven zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40% van het bij deze titel bepaalde minimumbedrag.

Artikel 146

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

De burgerlijke rechtsvorderingen die bij toepassing van Titel V van deze wet of van zijn uitvoeringsbesluiten worden ingesteld, verjaren door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan; die termijn mag voor de werknemers echter niet langer zijn dan één jaar na de beëindiging van de arbeidsrelatie.

Hoofdstuk VI
Slot- en wijzigingsbepalingen

Artikel 147

Artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, wordt aangevuld met een 32° luidend als volgt:

- “32° a) De werkgever die het beginsel van de gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken inzake de voorwaarden van toegang, met inbegrip van de selectie, de selectiecriteria, tot beroepen of functies, ongeacht de sector of de bedrijfstak en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie;
- b) De werkgever die verwijst naar het geslacht van de werknemer of in de aanbiedingen of advertenties elementen opneemt die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht van de werknemer vermelden of laten veronderstellen;
- c) De werkgever die in de voorwaarden van toegang tot de betrekkingen of functies, met inbegrip van de selectiecriteria, van het geslacht van de werknemer gewag maakt, of in de voorwaarden of criteria elementen opneemt die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht van de werknemer leiden tot een discriminatie;
- d) De werkgever die de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen ontzegt of belemmert om redenen die op het geslacht van de werknemer steunen;
- e) De werkgever die het beginsel van de gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en de praktijken betreffende de toegang op alle niveaus tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie, ongeacht of zulks in overheids- of in particulier verband geschiedt;
- f) De werkgever die verwijst naar het geslacht van de persoon in de voorwaarden of in de criteria inzake toegang tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie, of die in die voorwaarden of criteria elementen opneemt die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot discriminatie;
- g) De werkgever die in de informatie of in de publiciteit de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie voorstelt als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van deze of gene kunne;
- h) De werkgever die de toegang ontzegt of belemmert tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie om redenen die rechtstreeks of indirect met het geslacht van de persoon in verband staan;
- i) De werkgever die naargelang van het geslacht van de persoon verschillende voorwaarden oplegt voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, getuigschriften en titels;
- j) De werkgever die het beginsel van de gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken in verband met de arbeidsvoorwaarden en het ontslag;
- k) De werkgever die in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen voor ontslag van het geslacht van de werknemer gewag maakt, of die in die voorwaarden, criteria of redenen elementen opneemt die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht van de werknemer, leiden tot een discriminatie of die deze voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht van de werknemer vaststelt;
- l) De werkgever die geen einde maakt aan de toestand welke op het stuk van de beroepsopleiding, de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden en criteria voor ontslag als discriminerend is erkend binnen de door de rechter vastgestelde en aan hem opgelegde termijn krachtens artikel 133 van de wet tot economische heroriëntering;
- m) De werkgever die een inbreuk pleegt op de uitvoeringsbesluiten van Titel V van de wet tot economische heroriëntering.»

Artikel 148

In artikel 11 van dezelfde wet worden de woorden “en 30” vervangen door de woorden “30° en 32°”.

Artikel 149

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een 8°, luidende:

“8° De geschillen die hun oorzaak vinden in Titel V (betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep) van de wet tot economische heroriëntering en in haar uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 3° en van die welke betrekking hebben op de toegang tot het onderwijs in de beroepsopleiding verstrekt door het openbaar of privaat onderwijs.”.

Artikel 150

Artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een 3°, luidende:

“3° de geschillen die hun oorzaak vinden in Titel V (betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep) van de wet tot economische heroriëntering en in haar uitvoeringsbesluiten die op de zelfstandige beroepen betrekking hebben.”.

Artikel 151

Artikel 81, vijfde lid van het Gerechtelijk Wetboek wordt vervangen door de volgende tekst:

“In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6° en 8°, 579, 580, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer.”.

Artikel 152

Artikel 104, vierde lid van het Gerechtelijk Wetboek wordt vervangen door de volgende tekst:

“De Kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6° en 8°, 579, 580, 582, 3° en 4°, of betreffende de toepassing op de werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitter, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en als werknemer”.

**Hoofdstuk VII
Overgangsbepalingen**

Artikel 153

De hieronder vermelde bepalingen betreffende de toegangsvoorwaarden tot zekere functies van de openbare sector zijn niet meer van toepassing, ten laatste een jaar na de bekendmaking van deze wet:

1° koninklijk besluit van 21 september 1967 betreffende sommige betrekkingen bij het Ministerie van Financiën;

2° koninklijk besluit van 12 maart 1969 betreffende sommige betrekkingen bij de Diensten van de Eerste Minister (Hoog Comité van Toezicht);

3° koninklijk besluit van 20 augustus 1969 betreffende bepaalde betrekkingen bij het Ministerie van Justitie;

4° koninklijk besluit van 20 augustus 1969 houdende het statuut van de burgerlijke ambtenaren van de Dienst Militaire Veiligheid;

5° koninklijk besluit van 4 mei 1973 betreffende bepaalde betrekkingen bij het Ministerie van Economische Zaken;

6° koninklijk besluit van 12 mei 1975 betreffende sommige betrekkingen bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken;

7° de op de datum van bekendmaking van deze wet van kracht zijnde voorschriften uitgevaardigd door de in artikel 108, 108*bis*, 108*ter* van de Grondwet bedoelde autoriteiten, voor zover zij strijdig zijn met het bepaalde in Titel V van deze wet.

Koninklijk besluit van 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit

(BS 16 februari 1979)

Artikel 1

In de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor het geslacht een doorslaggevende voorwaarde vormt kan men enkel voor de hiernavolgende gevallen het geslacht vermelden:

1° betrekkingen of beroepsactiviteiten van:

- toneelspeler, toneelspeelster, zanger, zangeres, danser, danseres, en van kunstenaar op wie een beroep gedaan wordt om een mannelijke of vrouwelijke rol te vertolken;
- mannequin die zich hoeft te kleden met de bedoeling kledingstukken voor te stellen;
- model voor kunstschilders, beeldhouwers, fotograven en schoonheidssalons;

2° betrekkingen of beroepsactiviteiten die uitgeoefend worden in landen die niet behoren tot de Lid-Staten van de Europese Economische Gemeenschap en waarvan de uitoefening door de plaatselijke wetten en gebruiken aan een bepaald geslacht is voorbehouden.

Artikel 2

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 27 augustus 1978.

Artikel 3

Onze minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Koninklijk besluit van 15 februari 1980 houdende oprichting van een Onderwijscommissie voor het waarborgen van een gelijkwaardige rol van mannen en vrouwen in de samenleving

(BS 26 februari 1980)

Artikel 1

Bij het Ministerie van Nationale Opvoeding en Nederlandse Cultuur, in het bijzonder bij het Bestuur Gemeenschappelijke Diensten voor Nationale Opvoeding, wordt een "Onderwijscommissie voor het waarborgen van een gelijkwaardige rol van mannen en vrouwen in de samenleving" opgericht, hierna genoemd de Commissie.

Artikel 2

De opdracht van de Commissie bestaat erin, ofwel op eigen initiatief, ofwel op vraag van de Minister van Nationale Opvoeding:

- advies te verstrekken, studiën te ondernemen of wettelijke en reglementaire maatregelen voor te stellen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband hebben met de gelijkschakeling van de onderwijskansen van jongens en meisjes voor elke studierichting en op elk onderwijsniveau;
- over te gaan tot een onderzoek en advies te verstrekken over de verschillende pedagogische middelen waaronder de coïstructie en de coëducatie, die kunnen gebruikt worden om op te voeden tot een evenwichtige jongen-meisje- en man-vrouwrelatie in het schoolleven en in het gezinsleven, alsook in het sociale, economische, culturele en politieke leven;
- programma-elementen te formuleren die in de opleiding van de leerkrachten, en in de recyclage, dienen te worden ingebouwd;
- maatregelen voor te stellen ten einde de activiteiten van de P.M.S.-centra en van de diensten voor studie- en beroepsoriëntering aan te passen.

Om haar opdracht te vervullen, mag de Commissie alle vereiste informatie inwinnen en een beroep doen op deskundigen die geen lid zijn van de Commissie.

Artikel 3

De Commissie bestaat uit:

1° een voorzitter en een ondervoorzitter gekozen uit hoofde van hun bevoegdheid op het gebied van de aangelegenheden die onder de Commissie ressorteren.

Zij moeten van verschillend geslacht zijn en tot verschillende ideologische strekkingen behoren;

2° acht leden, waarvan er respectievelijk twee het door het Rijk ingericht onderwijs, twee het officieel gesubsidieerd onderwijs, vier het niet-confessioneel onderwijs;

Vier van deze leden vertegenwoordigen het confessioneel onderwijs, vier het niet-confessioneel onderwijs;

3° vier leden, waarvan er respectievelijk twee de officiële en twee de vrije psycho-medische-sociale centra vertegenwoordigen;

4° drie leden aangeduid onder de kandidaten die op dubbele lijsten door de drie vakverenigingen, die in de Syndicale Raad van Advies van het departement vertegenwoordigd zijn, voorgedragen worden;

5° twee leden aangeduid onder de kandidaten, die op dubbele lijsten, enerzijds door het "Nationaal Verbond Ouderverenigingen bij het Officieel Neutraal Onderwijs" en anderzijds door de "Nationale Confederatie der Ouderverenigingen" voorgedragen worden;

6° twee leden aangeduid onder de kandidaten die op een dubbele lijst door de Commissie Vrouwenarbeid, opgericht bij koninklijk besluit van 2 december 1974, voorgedragen worden;

7° vijf leden gekozen uit hoofde van hun bevoegdheid of hun bekwaamheid inzake de aangelegenheden die onder de Commissie ressorteren.

Voor elk van de leden vermeld in 2° tot 7° wordt een plaatsvervangend lid aangeduid van hetzelfde geslacht en van dezelfde ideologische strekking.

Wat de leden en de plaatsvervangende leden vermeld onder 3°, 4°, 6° en 7° betreft, zal telkens het ideologisch evenwicht verzekerd zijn.

De Commissie wordt zo samengesteld dat er een evenwicht bestaat zowel tussen de ideologische strekkingen als tussen het geslacht der leden.

De voorzitter, ondervoorzitter, de leden en de plaatsvervangende leden worden door Ons benoemd voor een mandaat van vier jaar, dat vernieuwd kan worden.

Indien een lid zijn mandaat niet meer kan vervullen, wordt dit door zijn plaatsvervanger voltooid.

Artikel 4

De werkzaamheden van de Commissie worden door de voorzitter geleid. Wanneer hij afwezig of belet is, wordt hij door de ondervoorzitter vervangen. De voorzitter wordt bijgestaan door een bureau, samengesteld, naast de voorzitter en de ondervoorzitter, uit zes in de schoot van de Commissie verkozen leden.

Het bureau is belast met de voorbereiding van de werkzaamheden van de Commissie en met de uitvoering van haar beslissingen.

Het evenwicht tussen de geslachten en de ideologische strekkingen zal ook in dat bureau geëerbiedigd worden.

Artikel 5

In de schoot van de Commissie kunnen onder het voorzitterschap van een lid van het bureau, afdelingen of werkgroepen samengesteld worden. Het evenwicht tussen de ideologische strekkingen zal ook in die afdelingen of werkgroepen geëerbiedigd worden.

Artikel 6

De Commissie kan slechts geldig beraadslagen indien ten minste de helft van de leden aanwezig is.

Indien deze voorwaarde niet vervuld is, wordt de Commissie acht dagen later met dezelfde agenda samengeroepen, en kan geldig beraadslagen, welk ook het aantal aanwezige leden is.

Artikel 7

Het secretariaat van de Commissie wordt door een ambtenaar van de Gemeenschappelijke Diensten van Nationale Opvoeding waargenomen.

Artikel 8

De Commissie stelt haar huishoudelijk reglement op.

De agenda van de Commissie wordt door het bureau bepaald.

Als een lid niet aanwezig kan zijn, verwittigt het zijn plaatsvervanger. Een plaatsvervangend lid is niet aanwezig gelijktijdig met het effectief lid.

Artikel 9

De voorzitter en de ondervoorzitter, de leden van de Commissie, van de afdelingen en de werkgroepen, evenals de deskundigen, hebben recht:

1° op een zitpenning van 400 BEF (9,92 €) per vergadering van ten minste twee uur, uitgenomen indien zij deel uitmaken van een ministerieel kabinet of indien zij tot een Rijksadministratie, een openbare instelling of tot een gesubsidieerde instelling behoren;

2° indien zij een vergadering bijwonen die buiten hun administratieve verblijfplaats gehouden wordt:

a) op de terugbetaling van de reiskosten volgens de voorwaarden bepaald bij het koninklijk besluit van 18 januari 1965;

b) op een vergoeding wegens verblijfkosten onder de voorwaarden bepaald bij het koninklijk besluit van 24 december 1964.

Voor de toepassing van deze besluiten worden de voorzitter, ondervoorzitter, de leden, de plaatsvervangende leden en de deskundigen gelijkgesteld met de ambtenaren van rang 13.

Artikel 10

Dit besluit treedt in werking de dag van zijn bekendmaking in het *Belgische Staatsblad*.

Artikel 11

Onze Minister van Nationale Opvoeding is belast met de uitvoering van dit besluit.

Koninklijk besluit van 17 februari 1981 genomen ter uitvoering van artikel 135 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering

(BS 25 februari 1981)

Artikel 1

Zijn belast met het geven van adviezen op aanvraag van de bevoegde rechtbank over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing in de privé-sector van de bepalingen van titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering:

1° de Commissie Vrouwenarbeid, opgericht bij koninklijk besluit van 2 december 1974,

2° en de gespecialiseerde commissie, opgericht krachtens artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25, gesloten op 15 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1975.

Artikel 2

Onze minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 van de Nationale Arbeidsraad betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid

Algemeen verbindend verklaard bij *KB* 21 september 1981 (*BS* 6 oktober 1981 - err. 4 december 1981).

Gewijzigd door C.A.O. nr. 35bis, 9 februari 2000 (*BS* 29 maart 2000), algemeen verbindend verklaard bij *KB* 12 maart 2000 (*BS* 29 maart 2000).

Toepassingsfeer

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst, gesloten voor deeltijdse arbeid alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Commentaar

Overeenkomstig de door het Internationaal Arbeidsbureau geformuleerde beginselen, is de Raad van oordeel dat de deeltijdse arbeid moet worden onderscheiden van andere vormen van arbeid, met name occasionele arbeid, seizoenarbeid en tijdelijke arbeid; het moet gaan om arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht.

Beginsel van gelijke behandeling

Artikel 1bis

a. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

b. Wanneer zulks passend is, wordt het "prorata temporis"-beginsel toegepast.

c. Wanneer zulks om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kan de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk worden gesteld van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning.

De criteria voor de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden worden op gezette tijden opnieuw gezien met inachtneming van het beginsel van gelijke behandeling zoals bepaald in punt a. hierboven.

Commentaar :

Dit artikel heeft tot doel in deze overeenkomst het beginsel van gelijke behandeling in te schrijven, zoals bedoeld in clause 4 van de raamovereenkomst die als bijlage is opgenomen bij de Richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst in zake deeltijdarbeid.

Bepalingen van de geschreven arbeidsovereenkomst

Artikel 2

In toepassing van artikel 11*bis*, lid 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan de geschreven arbeidsovereenkomst hetzij uitdrukkelijk de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en uurrooster vermelden, hetzij verwijzen naar de deeltijdse arbeidsregelingen die zijn vervat in het arbeidsreglement en/of naar de deeltijdse arbeidsregelingen die door de paritaire comités of op ondernemingsniveau zijn vastgesteld.

Definitie en toepassingsmodaliteiten van het veranderlijk uurrooster

Artikel 3

Voor de toepassing van artikel 11*bis*, lid 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is het uurrooster veranderlijk, wanneer de arbeidsovereenkomst, gesloten voor deeltijdse arbeid, de wekelijkse arbeidsduur vaststelt zonder vooraf de dagen en/of de uren van het uurrooster nauwkeurig aan te geven.

In dat geval moet de werknemer voorafgaandelijk van zijn te verrichten dagelijkse arbeidsprestaties in kennis worden gesteld.

De procedure van voorafgaande verwittiging zal bepaald worden bij een in de schoot van het bevoegd paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werknemer ten minste vijf werkdagen vooraf van zijn uurrooster in kennis worden gesteld.

Vorrang voor het verkrijgen van een voltijdse betrekking

Artikel 4

De deeltijdse werknemer moet op zijn verzoek bij voorrang een vacant geworden voltijdse betrekking, waarvoor hij in aanmerking kan komen, verkrijgen, in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt.

De deeltijdse werknemer die belangstelling heeft voor een voltijdse betrekking geeft dit te kennen aan de werkgever of diens aangestelde die tot taak heeft elke openstaande voltijdse betrekking aan de belanghebbende werknemer mee te delen.

Het verrichten van bijkomende uren

Artikel 5

De paritaire comités verduidelijken onder welke voorwaarden en in welke mate bijkomende uren mogen worden verricht.

Onder bijkomende uren moet worden verstaan, de uren die de conventionele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers overstijgen, zonder evenwel de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur te overschrijden.

Artikel 6

Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, kan de overschrijding van het uurrooster, wegens bijkomende uren die op verzoek van de werknemer worden verricht, aanleiding geven tot een aanpassing van de arbeidsovereenkomst, indien de werknemer daarom verzoekt. Die aanpassing zal gebeuren ingeval het voorziene uurrooster met ten minste 1 uur gemiddeld per week gedurende een kwartaal wordt overschreden. De aanpassingsmodaliteiten zullen in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer worden vastgesteld.

Wanneer de werknemer het eist, mag de aanpassing niet beneden het gemiddelde liggen van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren.

Artikel 7

Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, mogen de bijkomende uren op verzoek van de werkgever, slechts met de instemming van de werknemer worden verricht.

Ingeval het voorziene uurrooster gedurende een kwartaal met ten minste 1 uur gemiddeld per week wordt overschreden, gelden navolgende bepalingen:

De betrokken werknemer heeft op zijn verzoek recht:

- a) hetzij op de herziening van zijn arbeidsovereenkomst, volgens de in het vorig artikel vastgestelde normen;
- b) hetzij op een inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20 % van het overeengekomen uurrooster bereikt.

Die inhaalrust moet binnen de 13 weken volgend op het kwartaal worden toegekend.

De modaliteiten voor de toekenning van de inhaalrust worden bij akkoord tussen de werkgever en de betrokken werknemer vastgesteld. Bij ontstentenis van een dergelijk akkoord, moet de inhaalrust per minimumschijf van één uur worden toegekend; die inhaalrust mag per week niet meer bedragen dan 20 % van de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur.

De berekening van het gemiddelde van de tijdens de vakantieperioden verrichte bijkomende uren zal gebeuren door gelijkstelling met het tijdens de andere maanden van de driemaandelijkse periode gepresteerde gemiddelde om te vermijden dat de vakantieperiode de berekening van het gemiddelde beïnvloedt.

Artikel 8

Voor de toepassing van de artikelen 6 en 7 wordt onder kwartaal verstaan het kwartaal dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

Commentaar :

Het begrip «kwartaal» in de sociale zekerheid kan op twee verschillende manieren worden omschreven naar gelang van de periodiciteit van de betalingen: voor de werknemers die per maand worden betaald, stemt het overeen met het kalenderkwartaal; voor de werknemers die worden betaald per periode die minder bedraagt dan of niet samenvalt met de maand, stemt het overeen met de periode die is gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal valt (cf. art. 24 van het KB 28 november 1969 betreffende de sociale zekerheid).

Beloning

Artikel 9

De deeltijdse werknemer moet voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde in verhouding hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse werknemer, ongeacht de modaliteiten volgens dewelke het loon wordt uitbetaald.

Alle looncomponenten van de voltijdse werknemer moeten volgens dezelfde normen, dezelfde loonschalen en dezelfde toetsingscriteria worden toegepast op de deeltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsduur in de onderneming, voor zover hij onder gelijkaardige voorwaarden is tewerkgesteld en tot dezelfde categorie van werknemers behoort.

Artikel 10

De deeltijdse werknemer heeft recht op een gemiddeld minimum maandloon dat, naar rata van zijn arbeidsduur in de onderneming, proportioneel wordt berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van de voltijdse

werknemer, zoals het is vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Datum van inwerkingtreding - Duur - Herziening en opzegging

Artikel 11

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

De artikelen 1 tot 4 treden in werking op de datum en volgens de modaliteiten bepaald in artikel 8 van de wet van 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen.

De artikelen 5 tot 11 treden in werking tien dagen na de bekendmaking van genoemde wet van 23 juni 1981 in het *Belgisch Staatsblad*.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Koninklijk besluit van 16 oktober 1981 tot bepaling van wat, met het oog op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, moet worden verstaan onder de beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding bedoeld in artikel 124 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering

(BS 5 november 1981)

Artikel 1

Voor de toepassing van afdeling 2, hoofdstuk II van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering verstaat men onder beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding de volgende materies die niet onderworpen zijn aan het overleg bepaald in artikel 5 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving:

het aanleren van een ambacht of een beroep, met inbegrip van de stages, inzonderheid de stages van jongeren, in de ondernemingen en de diensten die behoren tot de private of de openbare sector.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Artikel 3

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Koninklijk besluit van 29 juni 1983 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot de beroepsopleiding verstrekt in de onderwijsinstellingen, vastgesteld ter uitvoering van de artikelen 124 en 125 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering

(BS 25 augustus 1983)

Artikel 1

Voor de toepassing van afdeling 2, hoofdstuk II van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, en voor zover het materies betreft die onderworpen zijn aan het overleg, bedoeld in artikel 5 van de wet van 29 mei 1959, wordt verstaan onder:

1. Beroepsopleiding: het onderwijs met uitzondering van:
 - a) kleuter- en lager onderwijs;
 - b) het algemeen secundair onderwijs van het type II;
 - c) de tweede en derde graad van het algemeen secundair onderwijs van het type I.
2. Beroepskeuzevoorlichting: de informatie en adviezen met betrekking tot studie- en beroepskeuzemogelijkheden betreffende de in punt 1 hierboven bedoelde beroepsopleidingen verstrekt door:
 - a) de psycho-medisch-sociale centra georganiseerd of gesubsidieerd door het Rijk;
 - b) de instellingen en de personen die gemachtigd zijn tot het opstellen van een inschrijvingsverslag in uitvoering van artikel 5 van de wet van 6 juli 1970 op het buitengewoon onderwijs, alsook de diensten belast zijn met de permanente begeleiding van leerlingen in het buitengewoon onderwijs conform met artikel 12, § 2 van dezelfde wet.

Artikel 2

Voor de toepassing van afdeling 2, hoofdstuk II van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt eveneens verstaan onder:

1. Beroepskeuzevoorlichting: de informatie en de adviezen met betrekking tot studie- en beroepskeuzemogelijkheden verstrekt door de Diensten voor studieadvies of gelijkaardige Diensten die in het kader van de Universiteiten opgericht zijn.
2. Beroepsopleiding: het universitair onderwijs.

Artikel 3

§ 1. Onverminderd de beslissingen van de Inrichtende Machten waarbij de gemengdheid in het onderwijs werd ingevoerd, mag voor de toepassing van de gelijke behandeling waarvan sprake in artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, de inschrijving van een regelmatige leerling op basis van zijn geslacht niet geweigerd worden tenzij er op het grondgebied van de gemeente waar de inrichting gelegen is of in één der aangrenzende gemeenten een inrichting met hetzelfde karakter en met de gevraagde beroepsopleiding voorkomt waar leerlingen van dat geslacht zich kunnen inschrijven.

Bij de gemeenten die per 1 september 1983 100.000, en per 1 september 1988 30.000 inwoners tellen, worden de aangrenzende gemeenten, zoals hierboven bedoeld, niet bijgeteld.

§ 2. Vanaf 1 januari 1990 worden de aangrenzende gemeenten, zoals bedoeld in § 1, niet meer bij deze gemeenten geteld.

§ 3. Voor de toepassing van §§ 1 en 2, gelden de bevolkingscijfers zoals deze blijken uit de jongste gepubliceerde cijfers, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Artikel 4

Voor wat betreft de toepassing van de gelijke behandeling waarvan sprake in artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, op het vlak van de beroepsopleiding in het Buitengewoon Secundair Onderwijs, kan de Minister van Onderwijs, op advies van de Hoge Raad van het Buitengewoon Onderwijs, individuele afwijkingen toestaan op het bepaalde in artikel 3.

De beslissing over elke aanvraag tot afwijking, zij weze gunstig of ongunstig, dient met redenen omkleed te zijn.

Artikel 5

Dit besluit treedt in werking op 1 juli 1983

Artikel 6

Onze Ministers van Onderwijs zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de werving en selectie van werknemers

(BS 28 juli 1984)

Ingevoegd door C.A.O. nr. 38ter, 17 juli 1998, algemeen verbindend verklaard bij KB 8 oktober 1998 (BS 27 oktober 1998); gewijzigd door C.A.O. nr. 38quater, 14 juli 1999, algemeen verbindend verklaard bij KB 31 augustus 1999 (BS 21 september 1999).

Artikel 2bis

De aanwervende werkgever mag de sollicitant niet op een discriminerende wijze behandelen.

De werkgever moet tijdens de procedure alle sollicitanten gelijk behandelen. Daarbij mag hij geen onderscheid maken op grond van persoonlijke elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming, behalve indien zulks wettelijk wordt vereist of toegelaten. Zo mag de werkgever in principe geen onderscheid maken op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, ziekteverleden, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke levensovertuiging, lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie, seksuele geaardheid, handicap.

Koninklijk besluit van 2 maart 1984 tot oprichting van de Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten

(BS 29 maart 1984)

Gewijzigd door KB 9 januari 1985 (BS 6 februari 1985).

Artikel 1

§ 1. Bij de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort wordt een Commissie opgericht, genoemd "Raadgevende Commissie inzake geschillen met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten", hierna genoemd "de Commissie".

§ 2. De Commissie heeft als opdracht aan de bevoegde rechtsmacht, wanneer deze erom vraagt, adviezen te verstrekken over geschillen betreffende de toepassing van de bepalingen van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering in de openbare diensten. Zij heeft bovendien als opdracht om, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort, ten einde elke betwisting te voorkomen, adviezen uit te brengen, studies te verrichten of wettelijke of reglementaire maatregelen voor te stellen in elke aangelegenheid die rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking heeft op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de openbare diensten.

Zij kan alle inlichtingen inwinnen die nodig zijn voor het uitvoeren van haar opdracht en, in voorkomend geval, bijstand vragen van deskundigen welke geen lid zijn van de Commissie.

Artikel 2

§ 1. Onder openbare dienst in de zin van artikel 1 moet worden verstaan :

- a) de rijksbesturen en andere rijksdiensten, daarin begrepen de diensten van het Rekenhof, die welke de rechterlijke macht of de Raad van State bijstaan, de onderwijsinstellingen en de krijgsmacht;
- b) de van de Staat afhankende instellingen van openbaar nut;
- c) de diensten van de Gemeenschappen en Gewesten, en de instellingen van openbaar nut die van een Gemeenschap of een Gewest afhangen;
- d) de provinciën, de agglomeraties, de Nederlandse cultuurcommissie, de Franse cultuurcommissie en de verenigde cultuurcommissies van de Brusselse agglomeratie, de federaties van gemeenten, de associaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de intercommunale openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de andere aan de provinciën en gemeenten ondergeschikte openbare inrichtingen;
- e) de polders en de wateringen.

§ 2. De Commissie is niet bevoegd ten aanzien van het personeel van de diensten van de Kamer van volksvertegenwoordigers en van de senaat, het personeel van de Gemeenschapsraden en de Gewestraden, de magistraten en de griffiers van de Rechterlijke Orde, de ambtsdragers bij de Raad van State en de leden van het Rekenhof.

Artikel 3

§ 1. De Commissie bevat een Nederlandstalige afdeling, een Franstalige afdeling en een Duitstalige afdeling die er respectievelijk mee belast zijn de adviezen uit te brengen over de in het Nederlands, het Frans en het Duits gestelde vragen.

De Commissie bestaat uit :

1° een voorzitter en een ondervoorzitter aangewezen door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort;

2° per afdeling :

a) voor de Nederlandstalige en de Franstalige afdeling :

- uit zes gewone en zes plaatsvervangende leden, aangewezen door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort;

- uit zes gewone en zes plaatsvervangende leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

b) voor de Duitstalige afdeling:

- uit drie gewone en drie plaatsvervangende leden aangewezen door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort;

- uit drie gewone en drie plaatsvervangende leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De voorzitter, de ondervoorzitter en de leden van de Commissie worden aangewezen voor een mandaat van vier jaar dat hernieuwbaar is.

§ 2. De voorzitter, de ondervoorzitter en de leden aangewezen door de minister tot wiens bevoegdheid het openbaar ambt behoort, worden gekozen uit de personeelsleden van de in artikel 2, § 1, vermelde openbare diensten.

Zij moeten titularis zijn van een graad die ten minste in rang 13 is ingedeeld of waaraan een weddeschaal is verbonden die gelijk is aan of hoger dan de schaal 13/1, zoals deze is vastgesteld in de tabel die bijlage I uitmaakt van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries.

§ 3. De voorzitter moet bewezen hebben het Nederlands en het Frans machtig te zijn. Hij neemt het voorzitterschap waar van de Nederlandstalige en van de Franstalige afdeling. De ondervoorzitter moet bewezen hebben het Duits en het Frans of het Nederlands machtig te zijn. Hij neemt met name het voorzitterschap waar van de afdeling die belast is met het uitbrengen van een advies over vragen die in de Duitse taal gesteld worden.

§ 4. Het secretariaat wordt waargenomen door een ambtenaar die ter beschikking van de Commissie wordt gesteld door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort.

Artikel 4

§ 1. De Commissie beraadslaagt en beslist slechts geldig indien ten minste de helft van de leden aangewezen door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort enerzijds, en de helft van de leden aangewezen door de vakorganisaties anderzijds, aanwezig zijn.

De Commissie beslist onverwijld. Indien zij evenwel gebruik maakt van de mogelijkheid die bepaald is in artikel 1, § 2, tweede lid, brengt ze haar advies uit binnen de twee werkdagen vanaf de dag waarop de adviesaanvraag voor het eerst op de agenda van een zitting ingeschreven werd.

§ 2. De Commissie brengt een gemotiveerd advies uit; het wordt uitgebracht bij meerderheid van stemmen.

De voorzitter is niet stemgerechtigd.

De afgevaardigden van de vakorganisaties en de door de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort aangewezen leden, nemen in gelijk aantal deel aan de stemming. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld door de onthouding van een of meer leden bij loting.

Artikel 5

Tijdens de zitting noteert de secretaris schriftelijk het uitgebrachte advies, de motivering ervan alsmede het aantal stemmen waarbij het verkregen werd. De minderheidsnota's die werden uiteengezet worden aan het advies toegevoegd.

Bij staking van stemmen, maakt het advies melding van de verschillende meningen.

De voorzitter doet het advies en de minderheidsnota's aan de bevoegde rechtsmacht geworden en stuurt een afschrift van deze documenten aan de gewone leden, de plaatsvervangende leden, de vertegenwoordigde vakorganisaties en de Commissie Vrouwenarbeid.

Artikel 6

Wanneer zij een zitting bijwonen buiten hun administratieve standplaats, ontvangen de voorzitter, de ondervoorzitter, de leden van de Commissie, de secretaris en, eventueel, de deskundigen de terugbetaling van hun verblijf- en reiskosten onder de voorwaarden bepaald respectievelijk bij het koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens reiskosten toegekend aan de leden van het personeel der ministeries en van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten.

Voor de toepassing van deze bepaling worden de personen die vreemd zijn aan de overheidsdiensten gelijkgesteld met de ambtenaren die bekleed zijn met een graad die is ingedeeld in rang 13; er wordt rekening gehouden met de werkelijke verblijfplaats.

De ambtenaren van de overheidsdiensten die geen titularis zijn van een graad die bij een rang is ingedeeld, worden eveneens gelijkgesteld met de ambtenaren die bekleed zijn met een in rang 13 ingedeelde graad.

Artikel 7

De Commissie stelt haar huishoudelijk reglement op en legt dit ter goedkeuring voor aan de Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort.

Artikel 8

De Minister tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort is belast met de uitvoering van dit besluit.

Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

(BS 24 januari 1985)

Gewijzigd door Wet 1 augustus 1985 (BS 6 augustus 1985); bKB nr. 424, 1 augustus 1986 (BS 21 augustus 1986), bekrachtigd bij art. 6, 1° Wet 15 december 1986 (BS 19 december 1986); KB nr. 442, 14 augustus 1986 (BS 30 augustus 1986), bekrachtigd bij art. 13, 6° Wet 15 december 1986 (BS 19 december 1986); Programmawet 22 december 1989 (BS 30 december 1989); KB 21 mei 1991 (BS 28 mei 1991); Wet 20 juli 1991 (BS 1 augustus 1991); Wet 21 december 1994 (BS 23 december 1994); Wet 22 december 1995 (BS 30 december 1995); KB 14 maart 1997 (BS 29 maart 1997); Wet 13 februari 1998 (BS 19 februari 1998); Wet 22 februari 1998 (BS 3 maart 1998); Wet 25 januari 1999 (BS 6 februari 1999); Wet 26 maart 1999 (BS 1 april 1999); Wet 12 augustus 2000 (BS 31 augustus 2000); Wet 27 december 2000 (BS 6 januari 2001); Wet 23 maart 2001 (BS 5 april 2001); Wet 10 augustus 2001 (BS 15 september 2001); KB 30 november 2001 (BS 29 januari 2002, ed. 2), Wet 30 december 2001 (BS 31 december 2001); Wet 27 december 2006 (BS 28 december 2006), Wet 17 mei 2007 (BS 19 juni 2007), Wet 27 december 2006 (BS 28 december 2006), Wet 17 mei 2007 (BS 19 juni 2007).

Hoofdstuk IV Tewerkstelling en concurrentievermogen

Afdeling 5 Onderbreking van de beroepsloopbaan

Onderafdeling 1 Toepassingsgebied

Artikel 99

De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de werknemers en op de werkgevers. Zij zijn evenwel niet van toepassing op de werknemers tewerkgesteld met een startbaanovereenkomst krachtens hoofdstuk VII van titel II van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

Voor de toepassing van deze bepalingen worden gelijkgesteld met:

- 1° werknemers: de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;
- 2° werkgevers: de personen die onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt, de bij deze afdeling bepaalde voordelen uitbreiden tot het vastbenoemd of het tijdelijk personeel van de besturen en andere diensten van de administraties en van de organismen van openbaar nut die krachtens de bepalingen van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, beheersautonomie verkregen hebben.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt, de bij deze afdeling bepaalde voordelen geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot alle of bepaalde personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de politiediensten bedoeld in artikel 116 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, of tot die van één van beide voornoemde kaders en van de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie bedoeld in artikel 143 van diezelfde wet van 7 december 1998.

Onder voorbehoud van de bijzondere toepassingsbepalingen en van de uitzonderingen vastgesteld door de Koning, zijn de besluiten tot uitvoering van het derde lid van rechtswege van toepassing, vanaf de eerste dag van de tweede maand volgend op die van het in werking treden van dit lid, op het personeel van de instellingen van

openbaar nut die onder het gezag, de controle of het toezicht van de Staat vallen, zonder dat de door de wets- of verordeningbepalingen voorgeschreven adviezen of voorstellen respectievelijk ingewonnen of afgewacht behoeven te worden.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, de regeling betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan uitbreiden of een gelijkaardige regeling invoeren die van toepassing is op:

1° de personeelsleden van de Rijksonderwijsinrichtingen, de psycho-medisch-sociale centra van de Staat en van de Rijksvormingscentra;

2° de gesubsidieerde personeelsleden van de door de Staat gesubsidieerde onderwijsinrichtingen en psycho-medisch-sociale centra;

3° de personeelsleden van de andere diensten van de Staat, met uitzondering evenwel van de personeelsleden van de krijgsmacht, en van de magistraten van de rechterlijke orde, van het Arbitragehof, van de Raad van State en van het Rekenhof.

Onverminderd de hiernavolgende leden worden de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, evenals de openbare inrichtingen en de publiekrechtelijke verenigingen die ervan afhangen, gemachtigd op hun personeel anders dan bedoeld in het vijfde lid, de regeling inzake loopbaanonderbreking toe te passen die is vastgesteld met toepassing van de artikelen 100, 100bis, 102 en 102bis van deze wet.

De statutaire en contractuele personeelsleden van de provincies en de gemeenten hebben recht op een onderbreking van de beroepsloopbaan voorzover zij voldoen aan de voorwaarden en modaliteiten vastgesteld met toepassing van artikel 100, derde lid.

De personeelsleden bedoeld in het vorig lid hebben eveneens recht op een vermindering van hun voltijdse arbeidsprestaties met één vijfde of de helft voorzover zij voldoen aan de voorwaarden en modaliteiten vastgesteld met toepassing van artikel 102, § 1, tweede lid.

Zijn uitgesloten van het voordeel van het zevende en achtste lid:

1° de provinciegriffier, de gemeentesecretaris en zijn adjunct, de ontvanger en de door de bevoegde provinciale of gemeentelijke overheid bepaalde leidinggevende functies;

2° de brandweerman-ambulancier en de aangestelde van de 100-centrales vermeld in bijlage 1 van het koninklijk besluit van 8 november 1967 houdende, voor de vreedstijd, organisatie van de gemeentelijke en gewestelijke brandweerdiensten en coördinatie van de hulpverlening in geval van brand en in artikel 5 van bijlage 1 van het koninklijk besluit van 6 mei 1971 tot vaststelling van de modellen van gemeentelijke reglementen betreffende de organisatie van de gemeentelijke brandweerdiensten.

De bevoegde provincieoverheid of gemeentelijke overheid kan andere ambten bepalen waarvan de titularissen uitgesloten zijn van het voordeel van het zevende en achtste lid om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst.

De bevoegde provincieoverheid of gemeentelijke overheid kan evenwel in de gevallen waarin de goede werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord, de titularissen van de in het negende en tiende lid bedoelde ambten die erom verzoeken, toestaan aanspraak te maken op de toepassing van de bepalingen van het zevende en achtste lid.

Alle periodes van afwezigheid van het provincie- of gemeentepersoneel met toepassing van deze afdeling worden in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteiten die in het statuut of het reglement voorzien zijn. Tijdens die periodes van afwezigheid kan het personeelslid zijn of haar aanspraken op bevordering doen gelden.

Onderafdeling 2

Onderbreking van de beroepsloopbaan

Artikel 100

Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke schorsing voorziet, ofwel beroep doet op de bepalingen van artikel 100*bis*.

De overeenkomst, gesloten in het kader van het eerste lid, moet schriftelijk worden vastgesteld.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Artikel 100bis

§ 1. Een werknemer heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst, in geval van palliatieve verzorging van een persoon.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder palliatieve verzorging verstaan, elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

§ 3. De periode tijdens welke de werknemer zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op 1 maand. Deze periode kan met één maand verlengd worden.

§ 4. Het bewijs van de in § 2 aangehaalde reden van de schorsing van de arbeidsovereenkomst is ten laste van de werknemer.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regelen met betrekking tot het leveren van dit bewijs.

Artikel 101

Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met toepassing van het artikel 100, eerste lid en 100*bis* of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van artikel 102, § 1 en 102*bis*, mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.

Dit verbod gaat in:

- de dag van het akkoord of,
- de dag van de aanvraag in geval van toepassing van de artikelen 100*bis* en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan invoeren.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in de artikelen 100 en 100*bis* bedoelde schorsing of de in de artikelen 102 en 102*bis* bedoelde vermindering.

Als voldoende reden wordt beschouwd het ontslag dat gegeven is om het conventioneel brugpensioen te bekomen.

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties.

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

De bij het derde lid bedoelde vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald bij artikel 63, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, bij artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

Artikel 101bis

Bij opzegging door de werkgever gegeven, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de bij artikel 100 en 100bis bedoelde schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Onderafdeling 3
Het verminderen van de arbeidsprestaties

Artikel 102

§ 1. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke regeling voorziet, ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102bis.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Hij kan bij in Ministerraad overlegd besluit eveneens sommige categorieën van personen gelijkstellen met een vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, als bedoeld in het eerste lid.

§ 2. De bij § 1 bedoelde overeenkomst wordt schriftelijk vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978.

Artikel 102bis

Een werknemer heeft recht op een vermindering van zijn arbeidsprestaties met 1/5 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking voor de palliatieve verzorging van een persoon, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100bis, §§ 2 tot en met 4.

Artikel 103

De termijn van de opzegging ter kennis gebracht aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102 en 102bis heeft verminderd, zal in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Met de duur van deze opzeggingstermijn moet eveneens rekening worden gehouden bij het vaststellen van de vergoeding, bedoeld bij artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.

Onderafdeling 3bis

Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 103bis

Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 103ter

De artikelen 100 en 102 zijn niet van toepassing op de in artikel 103*bis* bedoelde werknemers, in de mate dat die bepalingen eenzelfde voorwerp hebben als de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 103quater

Aan de in artikel 103*bis* bedoelde werknemers kan een uitkering toegekend worden wanneer zij de toepassing vragen van het recht zoals bepaald en of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad de toekenningsvoorwaarden van deze uitkering, het bedrag van de uitkering alsmede de nadere voorwaarden en regelen.

Onderafdeling 4
Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 104

De werkgever kan de werknemer die geniet van de toepassing van de artikelen 100 en 102 vervangen door een werknemer aangeworven met een vervangingsovereenkomst, bepaald bij artikel 11*ter* van de wet van 3 juli 1978, voorzover in geval van toepassing van artikel 102 de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.

In afwijking op dit artikel 11*ter* kan, in geval van toepassing van het eerste lid, de duur van de vervangingsovereenkomst twee jaar overschrijden.

Artikel 104bis

§ 1. De werkgevers die in toepassing van de artikelen 100 en 102 overgaan tot de vervanging van de werknemer door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, kunnen voor de vervangers die zij in dienst nemen gedeeltelijk vrijgesteld worden van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid bedoeld in artikel 38, §§ 3, 1° tot 7°, en 9°, en 3*bis* van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers of in artikel 2, §§ 3, 1° tot 5°, en 7°, en 3*bis* van de besluitwet van 10 januari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de mijnwerkers en er mee gelijkgestelden, in artikel 56, 1° en 2° van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970, en in artikel 59, 1°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

De vrijstelling bedoeld in het eerste lid wordt, voor zover de vervanger deeltijds wordt tewerkgesteld, vastgesteld op 50 % gedurende het kwartaal van de indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en op 25 % gedurende het 5de tot en met het 8ste kwartaal volgend op dat van de aanwerving als de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangesloten is. Ze is vastgesteld op 50 % gedurende de maand van de indienstneming en de 14 daarop volgende maanden en op 25 % gedurende de 15de tot en met de 26ste maand volgend op deze van de aanwerving als de werkgever bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers aangesloten is.

In afwijking van het tweede lid wordt, voorzover de vervanger in dienst wordt genomen na 31 december 1996 en deeltijds wordt tewerkgesteld in een onderneming met minder dan 50 werknemers, de vrijstelling bedoeld in het eerste lid vastgesteld op 75 % gedurende het kwartaal van de indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen en op 50 % gedurende het 5de tot en met het 8ste kwartaal volgend op dat van de aanwerving als de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangesloten is. Ze is vastgesteld op 75 % gedurende de maand van de indienstneming en de 14 daarop volgende maanden en op 50 % gedurende de 15de tot en met de 26ste maand volgend op deze van de aanwerving als de werkgever bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers

aangesloten is. De periode die in acht genomen moet worden voor het bepalen van het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming, wordt door de Koning bepaald.

Dit lid heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1997 en houdt op van kracht te zijn op 1 januari 2001.

De vrijstelling bedoeld in het eerste lid, wordt, voorzover de vervanger voltijds wordt tewerkgesteld, vastgesteld op 25 % gedurende het kwartaal van de indienstneming en de 4 daarop volgende kwartalen als de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangesloten is. Ze is vastgesteld op 25 % gedurende de maand van de indienstneming en de 14 daarop volgende maanden als de werkgever bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers aangesloten is.

§ 3. Van de toepassing van dit artikel zijn uitgesloten de werkgevers die de verplichtingen bedoeld in artikel 39, §§ 1, 2 en 3, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, niet nakomen.

§ 4. Om de voordelen van dit artikel te genieten, moet de werkgever in zijn driemaandelijks of maandelijks aangifte aan de instellingen belast met de inning en de invordering van de sociale-zekerheidsbijdragen, de juiste identiteit vermelden van de werknemer voor wie hij de werkgeversbijdragen vermindert en bewijzen dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld voor de toepassing van de bepalingen van dit artikel.

De Koning bepaalt de nadere regels met betrekking tot de in het eerste lid vermelde formaliteiten en bewijsstukken.

§ 5. De werkgevers die de voordelen van de bepalingen van dit artikel genieten, kunnen voor dezelfde werknemer niet het voordeel genieten van:

1° de bepalingen van het koninklijk besluit van 21 januari 1987 houdende nieuwe maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, en van afdeling 5 van hoofdstuk II van het koninklijk besluit nr. 25 van 24 maart 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector;

2° de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 483 van 22 december 1986 tot vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgevers bij de indienstneming van dienstboden;

3° de bepalingen van hoofdstuk II van titel III van de programmawet van 30 december 1988;

4° de bepalingen van hoofdstuk VII van titel III van de programmawet van 30 december 1988;

5° de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd in hoofde van deze jongeren;

6° de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 499 van 31 december 1986 tot regeling van de sociale zekerheid van sommige kansarme jongeren;

7° de bepalingen van titels III, IV en VI van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd door de wet van 30 maart 1994;

8° de bepalingen van hoofdstuk II van titel IV van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen;

9° de bepalingen van titel I van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling.

§ 6. De voordelen van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in een programma voor wedertewerkstelling, zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2° van de bijzondere wet van 8 augustus 1988 tot hervorming der instellingen.

§ 7. De voordelen van dit artikel zijn niet van toepassing wat de vervangers van de in onderafdeling 3bis bedoelde werknemers betreft en wat de vervangingen bedoeld in artikel 105, § 3, betreft.

Artikel 105

§ 1 De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden en nadere regelen er een recht wordt toegekend op de onderbreking van de beroepsloopbaan en op het verminderen van de arbeidsprestaties zoals bedoeld in de onderafdelingen 2 en 3.

Het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in het eerste lid, kan enkel ten belope van 1/5 of 1/2 van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking.

§ 2. De Koning neemt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale-zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld in deze afdeling.

Artikel 106

(...)

Artikel. 106bis

Ingeval van opzegging gegeven door de werkgever, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bedoeld in de artikelen 100, 100bis en in het kader van de onderafdeling 3bis.

Artikel 107

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

De bepalingen van de artikelen 27 tot 32 van titel II van hoofdstuk III van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, zijn eveneens van toepassing op deze afdeling en haar uitvoeringsbesluiten.

Onderafdeling 5
Recht op deeltijdse arbeid

Artikel 107bis

§ 1. De werknemer die de in artikel 102 van deze wet voorziene wettelijke mogelijkheden om zijn arbeidsprestaties te verminderen heeft uitgeput, heeft aansluitend op de periode van vermindering van zijn arbeidsprestaties het recht om over te gaan naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet in hetzelfde arbeidsregime als op de werknemer van toepassing was tijdens de periode van vermindering van zijn arbeidsprestaties in toepassing van artikel 102 van deze wet.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit de nadere regelen en voorwaarden betreffende de uitoefening van dit recht.

§ 2. Wanneer met toepassing van dit artikel de werknemer overgaat naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst, mag de werkgever vanaf het begin van een periode van drie maanden voor de overgang naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst tot drie maanden na de overgang naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst, geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden

als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in dit artikel bedoelde overgang naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

De bij het derde lid bedoelde vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald bij artikel 63, derde lid van de wet van 3 juli 1978, bij artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, bij de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

Koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector

(BS 26 augustus 1987)

Gewijzigd door KB 12 augustus 1993 (BS 24 september 1993).

Hoofdstuk I Positieve acties - definitie en toepassingsgebied

Artikel 1

De positieve acties bestaan uit acties op de gebieden bedoeld in artikel 116, eerste lid van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, en hebben tot doel de feitelijke ongelijkheden, die de kansen van de vrouwen nadelig beïnvloeden, op te heffen. Deze acties worden gevoerd door middel van gelijke-kansenplannen, die hetzij maatregelen tot verbetering van de nadelige gevolgen die voor de vrouwen voortvloeien uit traditionele maatschappelijke toestanden en gedragingen, hetzij maatregelen tot bevordering van hun aanwezigheid in en hun deelneming aan het beroepsleven in alle sectoren en beroepen en op alle hiërarchische niveaus, bevatten.

Artikel 2

Dit besluit beoogt positieve acties in de bedrijfstakken en ondernemingen van de privé-sector zoals bepaald in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Hoofdstuk II Gelijke-kansenplannen

Artikel 3

Gelijke-kansenplannen kunnen worden opgesteld hetzij binnen de bedrijfstak, hetzij binnen de onderneming in overleg met de werknemersvertegenwoordigers.

Artikel 4

Een gelijke-kansenplan omvat met name:

- 1° een beschrijving van de doelstellingen die in de onderneming of in de ondernemingen moeten bereikt worden, uitgaande van de vergelijking van de positie mannen-vrouwen;
- 2° een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht worden gesteld;
- 3° de datum van inwerkingtreding van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van de tussenstadia welke leiden tot de doelstellingen.

Artikel 5

In overleg met de werknemersvertegenwoordigers, vooral in het kader van de overlegorganen binnen de onderneming (ondernemingsraad, comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, vakbondsafvaardiging) en overeenkomstig de opdrachten die door de wettelijke of reglementaire bepalingen, aan

deze organen zijn toegewezen, wordt overgegaan tot een periodieke evaluatie van de resultaten van het gelijke-kansenplan.

Artikel 5bis

Jaarlijks wordt in de ondernemingen verslag uitgebracht over de gelijke kansen van mannen en vrouwen, ongeacht of er in die ondernemingen of voor de bedrijfstak waartoe ze behoren een gelijke-kansenplan is of niet. Dit verslag wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis van een raad, aan de syndicale afvaardiging, tezelfdertijd als de inlichtingen die jaarlijks verstrekt worden over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de werkgelegenheid in de onderneming.

Artikel 6

De algemene begeleiding van de gelijke-kansenplannen berust bij de Minister tot wiens bevoegdheid het beleid inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen behoort. Hij raadpleegt de commissies die een adviesbevoegdheid hebben in de materies waarover dit besluit gaat.

Hoofdstuk III
Slotbepaling

Artikel 7

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Programmawet van 22 december 1989

(BS 30 december 1989, err. 4 april 1990)

Gewijzigd door Wet 20 juli 1991 (BS 1 augustus 1991); Wet 26 juni 1992 (BS 30 juni 1992); Wet 23 maart 1994 (BS 30 maart 1994, err. 25 mei 1994); Wet 26 juli 1996 (BS 1 augustus 1996); Wet 13 februari 1998 (BS 19 februari 1998); Wet 26 juni 2000 (BS 29 juli 2000).

Hoofdstuk IV Bepalingen betreffende deeltijdse arbeid

Afdeling 1

Voorrang voor deeltijdse werknemers om een vacante dienstbetrekking bij hun werkgever te verkrijgen

Artikel 152

Deze afdeling is van toepassing op de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

De Koning kan bepaalde werknemers uitsluiten van de toepassing van deze afdeling.

Artikel 153

De deeltijdse werknemer kan bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag indienen tot het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse dienstbetrekking waardoor hij een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling verkrijgt, waarvan de wekelijkse arbeidsduur hoger is dan die van de deeltijdse arbeidsregeling waarin hij reeds werkt.

Wanneer de deeltijdse werknemer een aanvraag heeft ingediend zoals bedoeld in het eerste lid, moet de werkgever hem schriftelijk elke vacante voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking mededelen die dezelfde functie betreft als die welke de werknemer reeds uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit.

De werkgever moet schriftelijk de ontvangst bevestigen van de door de werknemer met toepassing van het eerste lid ingediende aanvraag. In die ontvangstbevestiging dient uitdrukkelijk te worden vermeld dat het indienen van de aanvraag de toepassing meebrengt van het tweede lid. De aanvraag en een afschrift van de ontvangstbevestiging dienen door de werkgever te worden bewaard.

Artikel 154

De deeltijdse werknemer moet een door de werkgever vacant verklaarde voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking bedoeld bij artikel 153, tweede lid, bij voorrang verkrijgen indien hij daartoe een aanvraag heeft ingediend.

De Koning kan de gevallen bepalen waarin de bepalingen van het eerste lid niet van toepassing zijn op grond van een onverenigbaarheid van de vacante betrekking met de door de werknemer uitgeoefende deeltijdse betrekking.

Artikel 155

Wanneer een deeltijdse werknemer die werkloosheidsuitkeringen geniet voor de uren waarop hij gewoonlijk niet werkt, overeenkomstig artikel 153, eerste lid, een aanvraag heeft ingediend voor het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende deeltijdse dienstbetrekking en niet ingaat op een hem door zijn werkgever schriftelijk aangeboden voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking als bedoeld in artikel 153,

tweede lid, moet de werkgever dit meedelen aan het Gewestelijk Werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Artikel 156

De Koning bepaalt de termijnen, de voorwaarden en de nadere regelen waarin de werkgever de mededelingen, bedoeld bij artikel 153, tweede lid, en bij artikel 155, moet doen.

Afdeling 2

Toezicht op de prestaties van de deeltijdse werknemers

Onderafdeling 1

Bekendmaking van de werkroosters van de deeltijdse werknemers

Artikel 157

Een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer, schriftelijk vastgesteld overeenkomstig artikel 11*bis* van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of een uittreksel van die arbeidsovereenkomst met de werkroosters en met de identiteit van de deeltijdse werknemer waarop deze van toepassing zijn, alsmede zijn handtekening en die van de werkgever, moet worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden met toepassing van artikel 15 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. De Koning kan in andere gelijkwaardige modaliteiten voorzien.

Artikel 158

Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus, waarvan de werkroosters werden opgenomen in het arbeidsreglement en die over meer dan een week is gespreid, moet op elk tijdstip kunnen vastgesteld worden wanneer de cyclus begint.

Onder cyclus moet verstaan worden de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste orde die bepaald wordt door het arbeidsreglement.

Bij ontstentenis ervan moet de werkgever de bij artikel 159 geregelde verplichtingen naleven.

Artikel 159

Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11*bis*, derde lid, van voornoemde Wet van 3 juli 1978, zullen de dagelijkse werkroosters ten minste vijf werkdagen vooraf ter kennis worden gebracht van de werknemers door middel van aanplakking van een bericht, overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid, gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15, vierde lid, van voornoemde Wet van 8 april 1965 of op de wijze opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Een bericht, gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden moet voor het begin van de arbeidsdag worden aangeplakt in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15, vierde lid, van voornoemde Wet van 8 april 1965. Dit bericht moet voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk het werkrooster bepalen. Het moet gedurende een jaar bewaard worden, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn. De Koning kan in een andere gelijkwaardige regeling voorzien.

De in het eerste lid bedoelde termijn van vijf werkdagen, kan worden gewijzigd door een in een paritair comité, gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend werd verklaard.

Onderafdeling 2

Toezicht op de afwijkingen op het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers

Artikel 160

De werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt moet over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de werkroosters bedoeld in de artikelen 157 tot 159 moeten worden opgetekend.

Artikel 161

Telkens wordt afgeweken van de werkroosters bedoeld bij de artikelen 157 tot 159, moet in dit document, naast de naam van de werknemer en de datum, worden aangeduid :

- a) het beginuur en het einduur van het werk, wanneer de prestaties beginnen na of eindigen vóór het uur voorzien in het werkrooster; deze vermeldingen moeten aangeduid worden in het eerste geval bij het begin van de prestaties en in het tweede geval bij het einde van de prestaties;
- b) het begin van de prestaties, hun einde en de rustpauzes, in geval van prestaties uitgevoerd buiten de werkroosters bedoeld bij de artikelen 157 tot 159; deze vermeldingen moeten respectievelijk aangeduid worden op het ogenblik dat deze prestaties beginnen, op het ogenblik dat ze eindigen en bij het begin en het einde van elke rustpauze.

Artikel 162

Voor zover er een paritair orgaan is opgericht, kan de Koning, op voorstel van dit orgaan, toelaten dat het bij artikel 160 bedoelde document vervangen wordt door een ander document of een ander controlemiddel die dezelfde waarborgen bieden.

Artikel 163

Wat de werknemers betreft die noch in de lokalen van de onderneming noch op een vaste werf zijn tewerkgesteld, bepaalt de Koning, in afwijking op de artikelen 160 tot 162, de bijzondere controlemaatregelen.

Artikel 164

Geschikte apparaten kunnen het bij artikel 160 bedoeld document vervangen, op voorwaarde:

- a) dat de documenten die voor de registratie worden gebruikt, de volgende gegevens vermelden:
 - 1° de naam en de voornamen van de werknemer;
 - 2° het nummer van inschrijving van de werknemer in het personeelsregister;
 - 3° de periode waarop het gebruikte document betrekking heeft;
 - 4° het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsdag; deze gegevens moeten worden ingeschreven overeenkomstig artikel 161, tweede lid;
- b) dat bij aanwending van informaticaprocédés er ten minste éénmaal per week een blad wordt afgedrukt met dezelfde vermeldingen als deze die bedoeld worden in a); dat in ieder geval, bij controle, een blad met de gegevens van de dag onmiddellijk kan worden afgedrukt;
- c) dat die bladen of documenten door de werkgever bijgehouden en bewaard worden onder dezelfde voorwaarden als deze die worden opgelegd voor het bijhouden en het bewaren van het in artikel 165 bedoelde register;
- d) dat die bladen of documenten door de syndicale afvaardiging op haar verzoek kunnen worden ingezien.

Artikel 165

In afwijking van artikel 160, moet de werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt en die over een geschikt register beschikt waarin het juiste uur waarop de werknemer het werk aanvangt en eindigt, alsmede het begin en het einde van de rustpauzen zijn vermeld, het in artikel 160 bedoelde document niet bijhouden.

De in dit register ingeschreven gegevens moeten vermeld zijn op het tijdstip zelf van de aanvang en het einde van de arbeidsdag en van de rustpauzen.

Artikel 166

De documenten moeten zich op een gemakkelijk toegankelijke plaats bevinden opdat de ambtenaren die met het toezicht op de uitvoering van deze afdeling zijn belast, er op ieder ogenblik kennis kunnen van nemen.

Artikel 167

De werkgever moet de documenten bewaren tijdens de hele periode die aanvangt op de datum van inschrijving van de laatste verplichte vermelding en die eindigt vijf jaar na het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarin die inschrijving is verricht.

Artikel 168

De werkgever bewaart de documenten:

1° hetzij op het adres waaronder hij in België ingeschreven is bij een instelling belast met de inning van de bijdragen voor sociale zekerheid;

2° hetzij in zijn woonplaats of op de maatschappelijke zetel, indien deze in België gevestigd zijn; bij ontstentenis hiervan, in de in België gelegen woonplaats van een natuurlijke persoon die ze in zijn hoedanigheid van lasthebber of aangestelde van de werkgever bewaart.

Artikel 169

§ 1. De documenten, controlemiddelen, apparaten en registers bedoeld bij de artikelen 162 tot 165 worden voor de toepassing van deze afdeling, gelijkgesteld met het document bedoeld bij artikel 160.

§ 2. De Koning bepaalt de vorm van de documenten bedoeld bij de artikelen 160, 162, 164 en 165, de vermeldingen die ze moeten bevatten en alle andere nadere regelen betreffende het bijhouden van de documenten en het functioneren van de apparaten.

Afdeling 3 Toezicht en strafbepalingen

Artikel 170

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van dit hoofdstuk en de uitvoeringsbesluiten ervan. Dit toezicht wordt uitgeoefend overeenkomstig de bepalingen van de Wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Artikel 171

Behoudens bewijs van het tegendeel dat door de werkgever wordt aangebracht, worden de deeltijdse werknemers vermoed bij ontstentenis van inschrijving in de documenten bedoeld bij de artikelen 160, 162 en 165 of bij gebrek aan gebruik van de apparatuur bedoeld in artikel 164, hun prestaties te hebben verricht overeenkomstig de werkroosters die openbaar zijn gemaakt op de wijze bedoeld bij de artikelen 157 tot 159.

Bij ontstentenis van openbaarmaking van de werkroosters, zoals bedoeld in de artikelen 157 tot 159, worden de werknemers vermoed hun arbeidsprestaties voltijds te hebben verricht.

Artikel 172

§ 1. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met geldboete van 500 tot 3.000 € of met één van diestrafpen alleen de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die :

- 1° de maatregelen tot bekendmaking bedoeld bij de artikelen 157 en 159, niet naleven;
- 2° het bij artikel 160 bedoelde document niet bijhouden met alle volledige en juiste vermeldingen, wanneer ze deeltijdse werknemers tewerkstellen buiten het werkrooster dat bekendgemaakt werd op de wijze bedoeld bij de artikelen 157 en 159;
- 3° deeltijdse werknemers doen of laten presteren buiten hun werkrooster dat bekendgemaakt werd op de bij de artikelen 157 en 159 bedoelde wijze, zonder hiervan melding te maken in het bij artikel 160 bedoelde document,
- 4° wanneer zij de toepassing van de artikelen 162 tot 165 inroepen, geen aan die bepalingen beantwoordend middel tot controle van de arbeidsprestaties van de deeltijdse werknemers gebruiken;
- 5° de nadere regelen tot controle van de bijkomende uren vastgesteld krachtens artikel 163 niet naleven;
- 6° de documenten bedoeld in de artikelen 160 en 162 tot 165 niet bewaren gedurende de periode bepaald in artikel 167 en op één van de plaatsen bedoeld in artikel 168.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, wordt gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 1.000 tot 5.000 € of met één van die straffen alleen, al wie het krachtens dit hoofdstuk georganiseerde toezicht verhindert.

Artikel 173

Voor de in artikel 172, § 1, 1°, 2°, 3°, 4° en 5° bedoelde misdrijven wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal deeltijdse werknemers voor wie die bepalingen zijn overtreden. Het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 200.000 euro.

Artikel 174

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Artikel 175

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld ingevolge dit hoofdstuk en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Artikel 176

§ 1. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de bij dit hoofdstuk bepaalde misdrijven.

§ 2. Artikel 85 van voormeld wetboek is toepasselijk op de in dit hoofdstuk bepaalde misdrijven zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40% van het bij dit hoofdstuk bepaalde minimumbedrag.

Artikel 177

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk en de uitvoeringsbesluiten ervan verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten

(BS 8 maart 1990)

Gewijzigd door KB 24 augustus 1994 (BS 15 september 1994).

Hoofdstuk I Toepassingsgebied en definitie

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing:

- 1° op de besturen en andere diensten van de Staat, met inbegrip van de diensten die de rechterlijke macht ter zijde staan, en bijgevolg ook de diensten van de Gemeenschaps- en de Gewestexecutieven;
- 2° op de instellingen van openbaar nut vallende onder het gezag, de controle- of voogdijbevoegdheid van de Staat;
- 3° op de provincies, de gemeenten en alle andere provinciale of plaatselijke instellingen bedoeld in de artikelen 108, 108*bis* en 108*ter* van de Grondwet;
- 4° op de openbare instellingen die ongeschikt zijn aan de gemeenten.

Artikel 2

De positieve acties bestaan in acties op de gebieden bedoeld in artikel 116, eerste lid van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, en hebben tot doel de feitelijk ongelijkheden die de kansen van de vrouwen nadelig beïnvloeden, op te heffen. Deze acties worden gevoerd door middel van gelijke-kansenplannen die maatregelen bevatten tot verbetering van de nadelige gevolgen die voor de vrouwen voortvloeien uit traditionele maatschappelijke toestanden en gedragingen, en maatregelen tot bevordering van hun aanwezigheid in en hun deelneming aan het beroepsleven op alle hiërarchische niveaus.

Hoofdstuk II Gelijke-kansenplannen

Artikel 3

In elke overheidsdienst behoort een gelijke-kansenplan te worden opgemaakt.

Dit plan wordt in twee stadia uitgewerkt:

- 1° het opstellen van een analytisch rapport op basis van statistische gegevens betreffende de toestand van het personeel vergeleken per geslacht. Dit rapport omvat inzonderheid inlichtingen uitgesplitst per geslacht betreffende de toegang tot het arbeidsproces per niveau en per graad, de bevorderingen, het aantal personeelsleden per dienst en de daadwerkelijk deelneming aan vormingsactiviteiten;
- 2° het opstellen van het plan.

Artikel 4

§ 1. Binnen een termijn van een maand volgend op de inwerkingtreding van dit besluit, wijst de minister of de bevoegde overheid een ambtenaar aan belast met het opmaken van het rapport bedoeld in artikel 3, tweede lid, 1° en met het aan de minister of de bevoegde overheid voorleggen van het ontwerp van gelijke-kansenplan bedoeld in artikel 3, tweede lid, 2°.

§ 2. Binnen een termijn van zes maanden volgende op de inwerkingtreding van dit besluit wordt het rapport bedoeld in artikel 3, tweede lid, 1°, opgesteld.

§ 3. Binnen zes maanden na het opmaken van het rapport stelt de minister of de bevoegde overheid een ontwerp van gelijke-kansenplan vast.

§ 4. Binnen de veertien dagen na de vaststelling van het ontwerp van plan legt de minister of de bevoegde overheid het om advies voor aan de Commissie Vrouwenarbeid, aan de minister of het lid van de Executieve die de maatschappelijk emancipatie tot zijn bevoegdheid heeft, alsook aan de in artikel 6 bedoelde interne begeleidingscommissie.

§ 5. De gevraagde adviezen worden uitgebracht binnen een termijn van twee maanden vanaf het verzoek. De minister of de bevoegde overheid neemt het plan aan binnen de twee maanden die volgen op het verstrijken van de termijn.

Artikel 5

Het gelijke-kansenplan omvat ten minste:

- 1° een beschrijving van de toestanden die verholpen dienen te worden;
- 2° een beschrijving van de doelstellingen die in de overheidsdienst moeten bereikt worden, uitgaande van de vergelijking van de toestand mannen - vrouwen;
- 3° een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht worden gesteld;
- 4° de datum van inwerkingtreding van het plan;
- 5° de duur van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van de tussenstadia;
- 6° de naam van de leidende persoon (personen) voor het uitvoeren van de in het plan opgenomen positieve acties;
- 7° de nadere regelen betreffende de periodieke beoordeling en de eindbeoordeling van de positieve acties alsook betreffende het toezicht op de toepassing van die regelen in de overheidsdienst alsmede de eventuele correcties daarop.

Artikel 5bis

In de besturen en andere diensten van de staat met inbegrip van de diensten die de rechterlijke macht bijstaan, en in de instellingen van openbaar nut die vallen onder het gezag, de bevoegdheid van de Staat voor controle of toezicht, kan (kunnen) de leidende persoon (personen) voor de uitvoering van de acties bedoeld in artikel 5, 6° worden bijgestaan door een ambtenaar van niveau 1, naargelang van het geval aangewezen door de Secretaris-generaal, de leidende ambtenaar of de bevoegde overheid. Deze ambtenaar kan dezelfde persoon zijn als die bedoeld in artikel 4, § 1. De aanwijzing geschiedt voor een hernieuwbare periode van twee jaar.

De Secretaris-generaal, de leidende ambtenaar of de bevoegde overheid nemen binnen het personeelsbestand waarover zij beschikken de gepaste maatregelen om de in het eerste lid bedoelde ambtenaar te ontslaan van de taken die hem zijn toevertrouwd, binnen de hierna vermelde perken:

- 1° hij wordt voor 4/5 van een voltijds ambt vrijgesteld wanneer er 2.500 of meer personeelsleden zijn;

- 2° hij wordt voor 3/5 van een voltijds ambt vrijgesteld wanneer er tussen 2.499 en 1.000 personeelsleden zijn;
- 3° hij wordt voor 2/5 van een voltijds ambt vrijgesteld wanneer er tussen 999 en 500 personeelsleden zijn;
- 4° hij wordt voor 1/5 van een voltijds ambt vrijgesteld wanneer er tussen 499 en 100 personeelsleden zijn;
- 5° hij wordt, naargelang van de behoeften van zijn ambt, vrijgesteld wanneer de personeelssterkte minder dan 100 leden bedraagt.

Artikel 6

In elke overheidsdienst wordt binnen het hoogste bevoegde overlegcomité, een interne begeleidingscommissie opgericht. Deze commissie is bevoegd om:

- een advies over het ontwerp van gelijke-kansenplan uit te brengen,
- de positieve acties te evalueren;
- toezicht uit te oefenen over de tenuitvoerlegging van de positieve acties

Deze commissie is samengesteld enerzijds uit personeelsleden van de overheidsdienst die door de minister of de bevoegde overheid aangeduid worden en anderzijds uit vertegenwoordigers aangeduid door de representatieve vakorganisaties die in het eerste lid bedoelde overlegcomité zetelen. Ten hoogste twee derden van de vertegenwoordigers van de minister of de bevoegde overheid enerzijds en van de globale vertegenwoordiging van de representatieve vakorganisaties anderzijds behoren tot hetzelfde geslacht. De commissie wordt voorgezeten door de ambtenaar met de hoogste graad of zijn afgevaardigde die tot niveau 1 moet behoren.

De in artikel 4, § 1, bedoelde ambtenaar, de verantwoordelijken voor de uitvoering van de in het plan opgenomen positieve acties of één van hen, evenals de vormingsdirecteurs maken deel uit van de commissie.

Artikel 7

De algemene begeleiding van de gelijke-kansenplannen berust bij een commissie samengesteld uit de minister of staatssecretarissen die openbaar ambt, binnenlandse zaken, sociale zaken, pensioenen, tewerkstelling en arbeid, en maatschappelijke emancipatie tot hun bevoegdheid hebben, of hun afgevaardigden, alsook uit leden van de Executieven van de Gemeenschappen en de Gewesten, of hun afgevaardigden.

Deze commissie legt elk jaar een rapport voor aan de Regering, de Executieven van de Gemeenschappen en de Gewesten en aan het Gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.

De afwezigheid van één of meer regelmatig opgeroepen leden van de commissie maakt de werkzaamheden ervan niet ongeldig.

Hoofdstuk III Slotbepalingen

Artikel 8

Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke het in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Artikel 9

Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties

Algemeen verbindend verklaard door KB 10 mei 1990 (*BS* 13 juni 1990)

Gewijzigd door C.A.O. nr. 46*sexies* van 9 januari 1995, algemeen verbindend verklaard door KB 8 maart 1995 (*BS* 24 maart 1995); door C.A.O. nr. 46*septies* van 25 april 1995, algemeen verbindend verklaard door KB 7 juni 1995 (*BS* 27 juni 1995) en door N.A.R., C.A.O. nr. 46*duodecies* van 19 december 2001, algemeen verbindend verklaard door KB 4 februari 2002 (*BS* 12 maart 2002).

Artikel 10

De zwangere werkneemster bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst, heeft het recht een schriftelijk verzoek in te dienen om in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld:

- a) vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;
- b) wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is:
 - gedurende nog andere perioden tijdens de zwangerschap;
 - gedurende een door een geneesheer te bepalen periode vanaf drie maanden na de bevalling.

Wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid

(BS 9 oktober 1990)

Gewijzigd door Wet 17 juli 1997 (BS 31 juli 1997), door Wet van 3 mei 2003 (BS 12 juni 2006).

Artikel 1

In de zin van onderhavige wet wordt onder " adviesorgaan " verstaan, alle raden, commissies, comités, werkgroepen en andere organen onder gelijk welke benaming, die bij wet, bij koninklijk besluit of bij ministerieel besluit zijn opgericht en die, in hoofdzaak, onder hun bevoegdheden tot taak hebben uit eigen beweging of op verzoek, advies te verlenen aan de Wetgevende Kamers, de Ministerraad, één of meerdere ministers, federale overheidsdiensten, programmatorische federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen, het Ministerie van Landsverdediging of aan openbare instellingen.

De Koning stelt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de commissie zoals bedoeld in artikel 1bis, een lijst op van de adviesorganen die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen.

De Koning bepaalt de nadere regelen voor het vaststellen, het vervolledigen en het actualiseren van deze lijst. Daartoe stelt de Koning een aanmeldingsprocedure in die verplicht is voor alle organen die, op het moment van hun oprichting, onder hun opdrachten deze van het verlenen van advies hebben. De organen die de aanmeldingsprocedure niet gerespecteerd hebben brengen geen rechtsgeldig advies uit.

Artikel 1bis

Er wordt bij de minister bevoegd voor het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen een commissie ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in adviesorganen opgericht, hierna "de commissie" genoemd, die als taak heeft advies te verlenen betreffende de bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

Deze commissie heeft inzonderheid als opdracht :

1° de Koning advies verlenen om te bepalen welke bestaande, nieuw op te richten of samen te stellen adviesorganen op de lijst bedoeld in artikel 1 dienen opgenomen te worden;

2° de Koning advies verlenen bij het vaststellen van de onmogelijkheid, zoals bedoeld in artikel 2bis, § 2, om te voldoen aan de voorwaarde gesteld in § 1 van datzelfde artikel;

3° de Koning advies geven betreffende de uitvoering van artikel 3.

De commissie brengt de adviezen bedoeld in het vorige lid uit binnen een termijn van twee maanden. In geval van gemotiveerde hoogdringendheid wordt het advies uitgebracht binnen een termijn van één maand.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de samenstelling en de werking van de commissie.

Artikel 2

§ 1. Telkens in een adviesorgaan één of meerdere mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeben zijn, dient per mandaat, door elke voordragende instantie, de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

§ 1bis. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden gesteld onder § 1, stuurt de Minister onder wiens bevoegdheid het betreffende adviesorgaan ressorteert, de kandidaturen terug naar de voordragende instantie. Zolang niet aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan, blijft het te begeven mandaat vacant.

§ 2. Indien onmogelijk kan voldaan worden aan de voorwaarden gesteld onder paragraaf 1, kan ervan afgeweken worden mits bijzondere motivering opgenomen in het voordrachtdocument, en vermeld in de benoemingsakte.

Artikel 2bis

§ 1. Ten hoogste twee derden van de leden van een adviesorgaan is van hetzelfde geslacht.

Dit quotum is afzonderlijk van toepassing op de effectieve leden, op de plaatsvervangende leden en op iedere structurele onderverdeling van het adviesorgaan, met uitzondering van tijdelijke werkgroepen.

De Koning kan bepalingen vaststellen die toelaten om de uitvoering van de bepalingen bedoeld in de vorige twee leden te verifiëren.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepalen dat dit quotum wordt gewijzigd zodat de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen nog wordt verbeterd.

§ 2. Wanneer niet werd voldaan aan de in § 1 gestelde voorwaarde, kan het betrokken adviesorgaan niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen, behalve wanneer de Minister onder wiens bevoegdheid het betrokken adviesorgaan ressorteert, de onmogelijkheid om te voldoen aan de in § 1 gestelde voorwaarde, met voldoende redenen omkleed, aan de Minister bevoegd voor het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en aan de commissie meedeelt. In geval van nieuw op te richten of samen te stellen adviesorganen, dient de bedoelde motivering te worden gegeven voor de benoeming van de leden van het betrokken adviesorgaan.

De commissie geeft een gemotiveerd advies over het aanvaarden of weigeren van de motivering bedoeld in het eerste lid, aan de minister bevoegd voor het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Deze minister licht vervolgens de Ministerraad in omtrent het advies van de commissie.

Het advies van de commissie wordt beschouwd als bevestigd door de Ministerraad, behoudens bij diens andersluidende beslissing binnen de twee maanden na de mededeling. Indien de beslissing van de Ministerraad dit toelaat verleent de minister bevoegd voor het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen een afwijking op de in § 1 bedoelde voorwaarde.

Indien een afwijking op de in § 1 bedoelde voorwaarde wordt verleend, geldt deze voor een duur van één jaar die, in voorkomend geval, kan hernieuwd worden voor eenzelfde termijn. Wanneer geen afwijking wordt verleend heeft de minister onder wiens bevoegdheid het betrokken adviesorgaan ressorteert, vanaf de datum van de weigering van de afwijking, een termijn van drie maanden om te voldoen aan de voorwaarde gesteld in § 1. Indien bij het verstrijken van deze termijn niet is voldaan aan de voorwaarde gesteld in § 1 kan het adviesorgaan geen rechtsgeldig advies meer uitbrengen.

In de betrokken adviezen van dit adviesorgaan dient melding te worden gemaakt van de afwijking van § 1, met inachtneming van de procedure beschreven in onderhavige paragraaf, evenals van de afdoende motivering.

Artikel 2ter

Op verzoek van de commissie, kan de minister bevoegd voor het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, aan de ministers die raadgevende organen onder hun bevoegdheid hebben informatie vragen die nuttig is voor het vervullen van de opdracht van de commissie.

Artikel 3

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na raadpleging van de commissie, een orgaan vrijstellen van het naleven van de voorwaarden die gesteld worden in artikel 2, § 1, en in artikel 2bis, § 1, omwille van functionele redenen of om redenen die verband houden met zijn bijzondere aard.

Artikel 4

De commissie brengt om de twee jaar verslag uit over haar werking aan de minister bevoegd voor het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen die de Ministerraad hierover inlicht en het verslag overzendt aan de federale Kamers.

Om de twee jaar en voor de eerste maal in 2004, bevat het verslag aan de Federale Kamers uitgebracht ter uitvoering van artikel 2 van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, een toelichting over de uitvoering van deze wet.

Naar aanleiding van de in §§ 1 en 2 bedoelde verslagen, gaan de Federale Kamers over tot een evaluatie van de invloed van deze wet op de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

Artikel 5

Voor de adviesorganen die voor de inwerkingtreding van dit artikel werden opgericht, passen de ministers onder wiens bevoegdheid de betreffende adviesorganen ressorteren, hun samenstelling, overeenkomstig de bepalingen van artikel 2bis, § 1, tweede lid, aan bij de eerstvolgende hernieuwing van de mandaten en uiterlijk tegen 31 december 2003.

Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen

(BS 12 januari 1991)

Dit koninklijk besluit werd gewijzigd door KB 25 april 1991 (BS 4 mei 1991); KB 19 december 1991 (BS 11 januari 1992); KB 21 december 1992 (BS 30 december 1992); KB 2 december 1993 (BS 11 december 1993); KB 22 maart 1995 (BS 5 mei 1995); KB 14 maart 1996 (BS 27 maart 1996); KB 5 juni 1997 (BS 14 juni 1997); KB 8 augustus 1997 (BS 17 september 1997); KB 29 oktober 1997 (BS 7 november 1997); KB 2 december 1997 (BS 12 december 1997); door KB 10 augustus 1998 (BS 8 september 1998) en KB 12 maart 2000 (BS 15 juni 2000); KB 15 juni 2005 (BS 29 juni 2005); KB 15 juli 2005 (BS 28 juli 2005); KB .7 juni 2007 (BS 26 juni 2007).

Afdeling 1 Inleidende bepalingen

Artikel 1

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° Koninklijk Besluit: het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- 2° voltijdse arbeidsregeling: de voltijdse arbeidsregeling bepaald in het arbeidsreglement dat in de onderneming van toepassing is of in elk ander document dat hiertoe wordt bijgehouden, wanneer de werkgever geen arbeidsreglement moet opmaken;
- 3° de directeur: de directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of de ambtenaren die door de administrateur-generaal van de Rijksdienst zijn aangeduid;
- 4° in dienst zijn van dezelfde onderneming: verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met dezelfde juridische entiteit en werkelijke arbeidsprestaties verrichten. Voor de toepassing van dit besluit worden echter de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in hoofdstuk III van titel I van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 100 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, met periodes van effectieve arbeidsprestaties gelijkgesteld.

Artikel Ibis

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst die tewerkgesteld zijn in de overheidsdiensten behorend tot het federaal administratief Openbaar Ambt zoals gedefinieerd in artikel 1 van de Wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken hebben recht op onderbreking van hun beroepsloopbaan of een vermindering met de helft van hun arbeidsprestaties, zoals bedoeld in hoofdstuk IV afdeling 5 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, volgens de bepalingen van onderhavig besluit.

Om het recht bedoeld in het eerste lid te doen gelden, moet de werknemer minstens gedurende een onafgebroken periode van één jaar bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn.

Elke Minister kan voor zijn departement de ambten bepalen waarvan de titularissen van het voordeel van het vorig lid uitgesloten worden om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst.

De Minister kan evenwel, in de gevallen waarin de goede werking van de dienst erdoor niet wordt verstoord, de titularissen van de in het vorig lid bedoelde ambten die er om verzoeken, toestaan te genieten van een onderbreking van hun beroepsloopbaan of van een vermindering met de helft van hun arbeidsprestaties.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit besluit worden gelijkgesteld met vergoede volledige werklozen die uitkeringen genieten voor alle dagen van de week:

1° de deeltijdse werknemers met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering genieten in toepassing van artikel 131*bis* van het Koninklijk Besluit;

2° de deeltijdse werknemers met behoud van rechten die geen inkomensgarantie-uitkering genieten en de vergoede werklozen die volledig werkloos zijn in een vrijwillig deeltijdse arbeidsregeling. Deze gelijkstelling geldt slechts voor de vervanging van een deeltijds werknemer die zijn beroepsloopbaan volledig onderbreekt of van een voltijds werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert;

3° de jonge werknemers die alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervullen om gerechtigd te worden op wachtuitkeringen bepaald in artikel 36 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, behalve die van de wachtperiode bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van hetzelfde besluit, in zoverre zij hiervan het bewijs leveren;

4° de personen die zich wensen in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldoen:

a) zij leveren het bewijs dat zij op een bepaald ogenblik gedurende hun beroepsloopbaan 312 arbeidsdagen of daaraan gelijkgestelde dagen in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd hebben gedurende een periode van 18 maanden, ofwel tonen zij aan dat zij minstens één werkloosheidsuitkering genoten hebben op basis van hun arbeidsprestaties, buiten de periode bedoeld in b);

b) op het ogenblik van de indienstneming hebben zij gedurende een periode van minstens 24 maanden zonder onderbreking geen werkloosheidsuitkeringen genoten en geen arbeidsprestaties geleverd als loontrekkende of zelfstandige;

c) zij zijn op het ogenblik van de indienstneming ingeschreven als werkzoekende;

5° de werkzoekenden die genieten van het bestaansminimum bepaald bij de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van een recht op het bestaansminimum, die ingeschreven zijn bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en het bewijs leveren dat zij gedurende ten minste drie maanden in de loop van de zes maanden die hun indiensttreding voorafgaan het bestaansminimum genoten hebben;

6° de werkzoekenden die zijn ingeschreven in het bevolkingsregister en sociale bijstand genieten, maar die geen recht hebben op het bestaansminimum omwille van hun nationaliteit, en die ingeschreven zijn bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en die het bewijs leveren dat ze sociale bijstand genoten hebben gedurende ten minste drie maanden tijdens de zes maanden die hun indienstneming voorafgaan;

7° de minder-valide werknemers tewerkgesteld in een beschermde werkplaats zoals bedoeld in artikel 78 van het koninklijk besluit;

8° de werknemers die gedurende de maand die hun aanwerving voorafgaan, bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn geweest als uitzendkracht zoals bedoeld bij de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

9° de werknemers die verbonden zijn door een vervangingsovereenkomst in de zin van artikel 11*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op voorwaarde:

- dat zij uitkeringen genoten, voor alle dagen van de week als vergoede volledige werkloze, onmiddellijk voor het begin van de uitvoering van de vervangingsovereenkomst, of een van de voorwaarden vervulden van het 1° tot 8° of het 11°;
- dat de periode van vervanging waarvoor zij aangeworven werden, beëindigd is;

10° de werknemers die reeds geldige vervangers waren van dezelfde personen die hun loopbaanonderbreking verlengen;

11° de werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd krachtens de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 8 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering of op basis van artikel 143 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, en die gedurende minstens 24 maanden zonder onderbreking geen uitkeringen meer genoten hebben in het kader van de werkloosheidsreglementering.

Afdeling 2 **Onderbreking van de beroepsloopbaan**

Artikel 3

De werknemers die in toepassing van artikel 100 van de voormelde Herstelwet van 22 januari 1985, de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen, zijn gerechtigd op onderbrekingsuitkeringen op voorwaarde:

2° dat de duur van de overeengekomen schorsing minimum drie maanden en maximum één jaar bedraagt; de minimumduur van drie maanden is niet vereist bij verlenging;

3° dat zij een aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen indienen volgens de voorwaarden en modaliteiten bepaald in dit besluit, in dewelke de werkgever er zich toe verbindt hun te vervangen door het afsluiten van één of twee arbeidsovereenkomsten waarvan het overeengekomen normaal gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren minstens gelijk is aan dat van de werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorst, met een of twee volledige werklozen die werkloosheidsuitkeringen genieten voor elke dag van de week;

wanneer de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet langer duurt dan drie maanden, mag de vervanger die voldoet aan de voorwaarden van artikel 2 ook tewerkgesteld worden als uitzendkracht zoals bedoeld bij de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Artikel 4

De voorwaarden voorzien bij artikel 3, 2° zijn echter niet van toepassing op de werknemers dié hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen krachtens de bepalingen van:

1° artikel 100bis van de voornoemde Herstelwet van 22 januari 1985, voor het verlenen van palliatieve zorgen;

2° het koninklijk besluit van 6 februari 1997 tot vaststelling van een recht op onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van artikel 7, § 2, 1° van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen of van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in geval van bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

3° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Deze werknemers hebben recht op onderbrekingsuitkeringen voor de periodes voorzien bij de bepalingen bedoeld in het eerste lid 1°, 2° of 3°, indien zij daartoe een aanvraag indienen volgens de voorschriften en modaliteiten van dit besluit.

De werknemers bedoeld in het eerste lid 1°, dienen niet te worden vervangen.

De werknemers bedoeld in het eerste lid, 2°, dienen enkel te worden vervangen in de gevallen voorzien bij het in dit 2° vermelde besluiten.

De werknemers bedoeld in het eerste lid 3° dienen te worden vervangen volgens de bepalingen van artikel 3, 3°.

Artikel 5

Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor de werknemers bedoeld in artikel 3, wordt beperkt tot maximum 60 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan. Voor de berekening van deze 60 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 4.

In afwijking van het voorgaande lid wordt de vermelde maximumtermijn van 60 maanden op 72 maanden gebracht voor:

1° de personeelsleden van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten evenals de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die er van afhangen;

2° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld bij een werkgever die eveneens personeelsleden tewerkstelt verbonden door een statuut.

Artikel 6

§ 1. Het bedrag van de onderbreking van de werknemers die een voltijdse arbeidsregeling onderbreken wordt op 260,39 € per maand vastgesteld.

Het bedrag van de onderbrekingsuitkering wordt echter vastgesteld op 285,18 € per maand wanneer de onderbreking van de voltijdse arbeidsregeling een aanvang neemt binnen een termijn van drie jaar na de geboorte of adoptie van een tweede kind, waarvoor de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt, of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt.

Het bedrag van de onderbrekingsuitkering wordt vastgesteld op 309,97 € per maand wanneer de onderbreking van de voltijdse arbeidsregeling een aanvang neemt binnen een termijn van drie jaar na de geboorte of adoptie van een derde of daaropvolgend kind, waarvoor de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt, of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt.

De bedragen voorzien in het tweede of derde lid blijven behouden, ook in geval van verlenging van de oorspronkelijke onderbrekingsperiode, tot maximaal de eerste dag van de maand volgend op de maand gedurende dewelke het rechtgevend kind de leeftijd van drie jaar heeft bereikt, of, in geval van adoptie, tot maximaal de eerste dag van de maand volgend op de maand gedurende dewelke de derde verjaardag van de homologatie van de adoptieakte bereikt wordt. In geval van overlijden van het kind dat het recht heeft geopend op dit bedrag blijft dit bedrag behouden voor de duur van de lopende onderbrekingsperiode of totdat het kind de leeftijd van drie jaar zou hebben bereikt of tot de derde verjaardag van de homologatie van de adoptieakte zou bereikt worden.

Indien een werknemer tijdens een lopende loopbaanonderbreking een aanvraag doet tot het bekomen van een verhoogde onderbrekingsuitkering zoals voorzien in het tweede of het derde lid, kan deze verhoogde uitkering toegekend worden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de aanvraag. Als de aanvraag geldt hier het indienen van de bewijsstukken waarvan sprake is in het artikel 20, 3e lid.

§ 2. Aan de werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling onderbreken, wordt per maand een gedeelte van het bedrag van 260,39 EUR, 285,18 € 309,97 € toegekend dat proportioneel is aan de duur van hun prestaties in die deeltijdse arbeidsregeling.

§ 3. In afwijking van § 1 wordt voor de werknemers die een voltijdse arbeidsregeling onderbreken het bedrag van de onderbrekingsuitkering vastgesteld op (508,92 euro) per maand in de volgende gevallen :

1° e loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen op basis van artikel 100*bis* van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

2° e loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit van 6 februari 1997 tot vaststelling van een recht op onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van artikel 7, § 2, 1° van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen of van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in geval van bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

3° e loopbaanonderbreking als ouderschapsverlof volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

In afwijking van § 2 wordt voor de werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling onderbreken, in de gevallen bedoeld in het eerste lid, per maand een gedeelte van het bedrag van (508,92 euro) toegekend dat proportioneel is aan de duur van hun prestaties in de deeltijdse arbeidsregeling.)

Afdeling 3 **Vermindering van de arbeidsprestaties**

Artikel 7

§ 1. De werknemers tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling die, in toepassing van artikel 102 van voormelde wet van 22 januari 1985, hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, een vierde, een derde of de helft zijn gerechtigd op onderbrekingsuitkeringen, op voorwaarde dat:

1° de voorziene duur van de vermindering van de arbeidsprestaties ten minste drie maanden bedraagt;

2° dat zij een aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen indienen volgens de voorwaarden en modaliteiten bepaald in dit besluit in dewelke de werknemer er zich toe verbindt hen te vervangen volgens de regels bepaald in § 2.

§ 2. De werkgever dient de werknemer die zijn arbeidsprestaties met de helft of met een derde vermindert te vervangen door een volledig vergoede werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week of een daarmee gelijkgestelde persoon.

De werkgever dient de werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert met een vierde of een vijfde te vervangen indien hij een ander personeelslid in dienst heeft dat zijn arbeidsprestaties met een vierde of een vijfde verminderd heeft en dat niet vervangen werd. In dit geval dient hij beide werknemers te vervangen vanaf de vermindering van de arbeidsprestaties door de tweede werknemer.

§ 3. In afwijking van § 1 kunnen de werknemers die anders dan in toepassing van artikel 102 van de voormelde wet van 22 januari 1985, tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal uren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld voltijds aantal uren van een werknemer die voltijds is tewerkgesteld in dezelfde onderneming, of bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal uren gelijk is aan de helft van het aantal uren van de voltijdse arbeidsregeling.

De werkgever is verplicht de werknemer bedoeld in het vorige lid te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of een hiermee gelijkgesteld persoon wanneer het aantal uren vrijgekomen door de overgang naar een deeltijdse arbeidsregeling hoger is of gelijk is aan het aantal uren in een derde-tijds arbeidsregeling of indien hij een ander personeelslid in dienst heeft dat zijn arbeidsprestaties verminderd heeft en dat niet vervangen werd. In dit geval dient hij beide werknemers te vervangen vanaf de vermindering van de arbeidsprestaties van de tweede werknemer.

Artikel 7bis

De voorwaarde voorzien bij artikel 7, § 1, 1° is echter niet van toepassing op de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen krachtens de bepalingen:

1° artikel 102*bis* van voornoemde Herstelwet van 22 januari 1985, voor het verlenen van palliatieve zorgen;

2° het koninklijk besluit van 6 februari 1997 tot vaststelling van een recht op onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van artikel 7, § 2, 1° van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen of van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in geval van bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

3° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Deze werknemers hebben recht op onderbrekingsuitkeringen voor de periodes voorzien bij de bepalingen bedoeld in het eerste lid 1°, 2° of 3° indien zij daartoe een aanvraag indienen volgens de voorwaarden en modaliteiten van dit besluit;

De werknemers bedoeld in het eerste lid, 1°, dienen niet te worden vervangen.

De werknemers bedoeld in het eerste lid, 2° dienen enkel te worden vervangen in de gevallen voorzien bij de in dit 2° voormelde besluiten.

De werknemers bedoeld in het eerste lid, 3° dienen te worden vervangen volgens de bepalingen van artikel 7, § 2 of § 3.

Artikel 8

§ 1. Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor de werknemers bedoeld in artikel 7 wordt beperkt tot maximum 72 maanden gedurende de beroepsloopbaan vóór de leeftijd van 50 jaar voor de werknemers bedoeld in artikel 5, tweede lid, van dit besluit en tot maximum 60 maanden gedurende de beroepsloopbaan vóór de leeftijd van 50 jaar voor de andere werknemers. Voor de berekening van de 72 of de 60 maanden wordt geen rekening gehouden met de vermindering van de arbeidsprestaties gedurende de periodes bedoeld in artikel 7*bis*.

De maandbedragen van de onderbrekingsuitkeringen worden voor deze werknemers als volgt vastgesteld:

1° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen op 2.101 BEF (52,98 €);

2° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met een vierde verminderen op (65,1 €);

3° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met een derde verminderen op 3.501 BEF (86,79 €);

4° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen op 5.252 BEF (130,19 €);

5° voor de werknemers bedoeld in artikel 7, § 3 op het gedeelte van het in 4° vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

Wanneer de vermindering van arbeidsprestaties een aanvang neemt binnen de drie jaar na de geboorte of adoptie van een tweede kind, volgens de regels bepaald in artikel 6, § 1, tweede tot vijfde lid, wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen bedoeld in:

A) het tweede lid, 1° van deze paragraaf verhoogd tot 2.301 BEF (57,04 €);

B) het tweede lid, 2° van deze paragraaf verhoogd tot 2.876 BEF (71,29 €);

- C) het tweede lid, 3° van deze paragraaf verhoogd tot 3.835 BEF (95,07 €);
- D) het tweede lid, 4° van deze paragraaf verhoogd tot 5.752 BEF (142,59 €);
- E) het tweede lid, 5° van deze paragraaf verhoogd tot het gedeelte van het in D) vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

Wanneer de vermindering van arbeidsprestaties een aanvang neemt binnen de drie jaar na de geboorte van een derde of daaropvolgende kind, volgens de regels bepaald in artikel 6, § 1, tweede lid tot vijfde lid wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen bedoeld in:

- A) het tweede lid, 1° van deze paragraaf verhoogd tot 2.501 BEF (62 €);
- B) het tweede lid, 2° van deze paragraaf verhoogd tot 3.126 BEF (77,49 €);
- C) het tweede lid, 3° van deze paragraaf verhoogd tot 4.168 BEF (103,32 €);
- D) het tweede lid, 4° van deze paragraaf verhoogd tot 6.252 BEF (154,98 €);
- E) het tweede lid, 5° van deze paragraaf verhoogd tot het gedeelte van het in D) vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

§ 2. Van zodra zij de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 7 hun arbeidsprestaties verminderen zonder beperking in de duur.

Het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen voor deze werknemers wordt als volgt vastgesteld:

- 1° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde op 4.202 BEF (104,16 €);
- 2° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vierde op 5.252 BEF (130,19 €);
- 3° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een derde op 7.002 BEF (173,57 €);
- 4° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met de helft op 10.504 BEF (260,39 €);
- 5° voor de werknemers bedoeld bij artikel 7, § 3 op het gedeelte van het in 4° vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

Wanneer de vermindering van arbeidsprestaties een aanvang neemt binnen de drie jaar na de geboorte of adoptie van een tweede kind, volgens de regels bepaald in artikel 6, § 1, tweede lid tot vijfde lid wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen bedoeld in:

- A) het tweede lid, 1° van deze paragraaf verhoogd tot 4.402 BEF (109,12 €);
- B) het tweede lid, 2° van deze paragraaf verhoogd tot 5.502 BEF (136,39 €);
- C) het tweede lid, 3° van deze paragraaf verhoogd tot 7.336 BEF (181,85 €);
- D) het tweede lid, 4° van deze paragraaf verhoogd tot 11.104 BEF (275,26 €);
- E) het tweede lid, 5° van deze paragraaf verhoogd tot het gedeelte van het in D) vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

Wanneer de vermindering van arbeidsprestaties een aanvang neemt binnen de drie jaar na de geboorte van een derde of daaropvolgende kind, volgens de regels bepaald in artikel 6, § 1, tweede lid tot vijfde lid wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen bedoeld in:

- A) het tweede lid, 1° van deze paragraaf verhoogd tot 4.602 BEF (114,08 €);

- B) het tweede lid, 2° van deze paragraaf verhoogd tot 5.752 BEF (142,59 €);
- C) het tweede lid, 3° van deze paragraaf verhoogd tot 7.669 BEF (190,11 €);
- D) het tweede lid, 4° van deze paragraaf verhoogd tot 11.504 BEF (285,18 €);
- E) het tweede lid, 5° van deze paragraaf verhoogd tot het gedeelte van het in D) vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

§ 2bis. Voor de werknemers bedoeld in artikel 7bis wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen als volgt vastgesteld :

- 1° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen op 86,32 euro. Voor de werknemer die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft wordt dit bedrag van 86,32 € vervangen door 116,08 euro;
- 2° (...);
- 3° (...);
- 4° voor de voltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen op (254,46 euro);
- 5° voor de werknemers bedoeld in artikel 7, § 3 op het gedeelte van het in 4° vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

In afwijking van het eerste lid wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen voor de werknemers bedoeld in artikel 7bis die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben vastgesteld als volgt :

- 1° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde op (172,63 euro);
- 2° (...);
- 3° (...);
- 4° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met de helft op (431,61 euro);
- 5° voor de werknemers bedoeld in artikel 7, § 3 op het gedeelte van het in 4° vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

In afwijking van het eerste lid wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkeringen voor de werknemers bedoeld in artikel 7bis die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben vastgesteld als volgt:

- 1° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde op 6.964 BEF (172,63 €);
- 2° (...);
- 3° (...);
- 4° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met de helft op 17.411 BEF (431,61 €);
- 5° voor de werknemers bedoeld bij artikel 7, § 3 op het gedeelte van het in 4° vermelde bedrag dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

§ 3. Het recht op de onderbrekingsuitkeringen voorzien in § 2 voor de werknemers van 50 jaar of meer wordt slechts éénmaal toegekend en gaat definitief verloren bij voltijdse werkhervatting. Bij een nieuwe aanvraag na een voltijdse werkhervatting hebben deze werknemers slechts recht op de bedragen voorzien in § 1 en enkel voor een periode van maximum 5 jaar.

Voor de werknemers bedoeld in artikel 5, tweede lid, wordt de in het vorige lid bedoelde maximumtermijn van vijf jaar op zes jaar gebracht.

Afdeling 3 bis
Vermindering van het bedrag van de uitkeringen

Artikel 8bis

De bedragen vastgesteld in de artikelen 6 en 8 blijven nochtans slechts behouden gedurende de twaalf eerste maanden van ofwel de schorsing van de arbeidsovereenkomst krachtens de bepalingen van artikel 3 ofwel van de vermindering van de arbeidsprestaties krachtens de bepalingen van artikel 7. Na deze periode worden de in de artikelen 6 en 8 vastgestelde bedragen verminderd met 5 pct.

Afdeling 4
Herinschakelingsprogramma's

Artikel 9

§ 1. Indien een werknemer zijn loopbaan volledig onderbreekt voor een periode van minstens zesendertig opeenvolgende maanden, wordt het bedrag voor de onderbrekingsuitkering, toegekend voor de laatste maand van de voorziene onderbrekingsperiode, verhoogd met een forfaitair bedrag indien betrokken werknemer een getuigschrift indient waaruit blijkt dat hij met zijn werkgever overeengekomen is om, gedurende de laatste maand van de onderbrekingsperiode, een herinschakelingsprogramma van minstens twee weken te volgen, georganiseerd door zijn werkgever.

De in het eerste lid bedoelde forfaitaire verhoging bedraagt 5.000 BEF (123,95 €) behalve in de gevallen bedoeld in artikel 6, § 2, eerste lid waar een proportioneel gedeelte van het bedrag toegekend wordt.

Het in het eerste lid bedoelde getuigschrift dient, vergezeld van een gedetailleerde beschrijving van het te volgen herinschakelingsprogramma, bij een ter post aangetekende brief ingediend te worden bij de directeur minstens tien dagen vóór het begin van de laatste maand van de onderbrekingsperiode. Dit aangetekend schrijven wordt geacht ontvangen te zijn op het werkloosheidsbureau de derde dag na de afgifte ervan ter post

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire verhoging wordt slechts definitief verworven op voorwaarde dat de betrokken werknemer:

1° volgens de modaliteiten voorzien in § 1, derde lid, binnen de dertig dagen na het einde van de loopbaanonderbreking een getuigschrift indient, opgesteld door zijn werkgever waaruit blijkt dat hij het herinschakelingsprogramma effectief gevolgd heeft en geen verlenging van de loopbaanonderbreking aangevraagd heeft;

2° gedurende de twaalf maanden volgend op de beëindiging van de loopbaanonderbreking geen nieuwe volledige onderbreking van zijn loopbaan aanvat.

Indien aan de in het eerste lid voorziene voorwaarden niet voldaan wordt, wordt het bedrag van de in § 1 voorziene forfaitaire verhoging teruggevorderd door de bevoegde directeur.

§ 3. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan specifieke modaliteiten bepalen waaraan de in § 1 bedoelde herinschakelingsprogramma's moeten voldoen.

§ 4. De werknemers die het in § 1 bedoelde getuigschrift volgens de in deze § voorziene modaliteiten ingediend hebben, worden door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor de periode gedurende dewelke het herinschakelingsprogramma's zal gevolgd worden, verzekerd tegen de arbeidsongevallen en de ongevallen op de weg naar of van het werk. Daartoe sluit de Rijksdienst bij een erkende verzekeringsmaatschappij met vaste premies of bij een erkende gemeenschappelijke verzekeringskas een polis af die hen dezelfde voordelen waarborgt als deze die ten laste vallen van de verzekeraar door de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen. In afwijking van de artikelen 34 tot 39 van voornoemde wet geschiedt nochtans de berekening

van de jaarlijkse basisvergoeding volgens de volgende formule: het bedrag van het gemiddeld maandelijks inkomen vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, gesloten op 2 mei 1988 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 29 juli 1988, vermenigvuldigd met 12.

Afdeling 5 **Gemeenschappelijke bepalingen**

Artikel 10

Een volledige onderbreking kan onmiddellijk aansluiten bij een vermindering van de arbeidsprestaties en omgekeerd en een vorm van vermindering van arbeidsprestaties kan onmiddellijk aansluiten bij een andere. Voor het in dit besluit bepaalde minimum van duur van drie maanden, wordt dan rekening gehouden met de tezamen genomen periodes.

Artikel 11

De in de artikelen 3 en 7 bepaalde vervanging van de werknemer, die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorst of zijn arbeidsprestaties vermindert, dient te gebeuren gedurende de periode die zich uitstrekt van de zestigste kalenderdag vóór de aanvang van de schorsing of van de vermindering van de arbeidsprestaties tot de dertigste kalenderdag na het begin van de schorsing of van de vermindering.

Artikel 12

De werkgever dient, behalve in de gevallen en voor de periodes waarvoor er geen vervangingsplicht is, de werknemer in loopbaanonderbreking te vervangen voor de ganse duur van de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties.

De werkgever dient voor iedere vervanger een attest in te dienen waaruit blijkt dat de vervanger de hoedanigheid heeft van vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week of daarmee gelijkgestelde persoon.

Indien de werkgever, teneinde in de vervanging te voorzien beroep doet op een uitzendkracht zoals bedoeld bij wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, dienen de volgende documenten bij het attest gevoegd:

- een afschrift van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid die overeenkomstig de wettelijke bepalingen is opgesteld en de naam vermeldt van de werknemer die vervangen wordt;
- een afschrift van de overeenkomst afgesloten met het uitzendbureau om te voorzien in de vervanging van de werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorst of zijn arbeidsprestaties vermindert.

In geval van vervanging door een werknemer bedoeld in artikel 2, 9° dient een kopie van de oorspronkelijke vervangingsovereenkomst bijgevoegd.

De directeur van het werkloosheidsbureau kan een vrijstelling van de vervangingsverplichting toestaan aan de werkgever in de gevallen waar deze laatste op een objectieve manier kan bewijzen dat er in de categorie van de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen of de ermee gelijkgestelde personen geen enkele vervanger voorhanden is van hetzelfde niveau als de functie uitgeoefend door de werknemer in loopbaanonderbreking, of van het niveau van een andere functie die tengevolge van deze loopbaanonderbreking in de onderneming is vrijgekomen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt, na het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, de te volgen procedure tot het bekomen van de vrijstelling bedoeld in het vorig lid.

Artikel 13

§ 1. Wanneer de werkgever zijn verbintenis tot vervanging van de werknemer, volgens de regels bepaald in dit besluit, niet naleeft kan de directeur eisen dat de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire schadevergoeding betaalt waarvan het bedrag als volgt wordt vastgesteld:

1° wanneer het de niet-vervanging betreft van een voltijds werknemer die zijn arbeidsprestaties volledig onderbreekt is het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding gelijk aan het bedrag van het gemiddeld minimum maandinkomen gewaarborgd aan de werknemers die 21 jaar oud zijn en geen anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt, bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

2° wanneer het de niet-vervanging betreft van een voltijds werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert met een vijfde, een vierde, een derde of de helft wordt het bedrag van de schadevergoeding op respectievelijk een vijfde, een vierde, een derde of de helft van het in 1° bedoelde gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld;

3° wanneer het de niet-vervanging betreft van een werknemer bedoeld in artikel 7, § 3, wordt het bedrag van de schadevergoeding vastgesteld op een vierde van het gemiddeld minimum maandinkomen bedoeld in 1°;

4° wanneer het een deeltijdse werknemer betreft die een deeltijdse arbeidsbetrekking volledig onderbreekt, wordt het bedrag van de schadevergoeding vastgesteld op een percentage van het gemiddeld minimum maandinkomen dat gelijk is aan het percentage dat het aantal arbeidsuren in de deeltijdse betrekking uitmaakt van het aantal arbeidsuren in een voltijdse betrekking.

De forfaitaire schadevergoeding is verschuldigd per werknemer en voor elke maand tijdens dewelke de vervanging niet werd uitgevoerd.

§ 2. Voor de ondernemingen erkend door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid als onderneming in moeilijkheden gebonden door een herstructureringsplan wordt het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding, in afwijking van § 1, vastgesteld op het bedrag van de uitbetaalde onderbrekingsuitkering verhoogd met 2.000 BEF (49,58 €) als het een schorsing van de arbeidsprestaties betreft en het bedrag van de uitbetaalde onderbrekingsuitkering verhoogd met 1.000 BEF (24,79 €) als het een vermindering van de arbeidsprestaties betreft.

Onder onderneming in moeilijkheden gebonden door een herstructureringsplan wordt verstaan de onderneming die voldoet aan de volgende voorwaarden:

a) in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan vóór belasting, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boeken, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.

Indien de onderneming deel uitmaakt van de juridische, economische of financiële entiteit die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt, wordt enkel rekening gehouden met de jaarrekening van deze entiteit voor bovengenoemde boekjaren;

b) gebonden zijn door een herstructureringsplan goedgekeurd door de Ministerraad;

c) tijdens de looptijd van het herstructureringsplan overgaan tot het ontslag van minimum 10 % van het totale personeelsbestand.

§ 3. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt de voorwaarden en modaliteiten van de opeising en betaling van de schadevergoeding bedoeld in de §§ 1 en 2.

Artikel 14

De onderbrekingsuitkeringen kunnen gecumuleerd worden met inkomsten voortvloeiend ofwel uit een politiek mandaat, ofwel uit een bijkomende activiteit als loontrekkende die reeds uitgeoefend werd gedurende ten minste

de drie maanden die het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties voorafgaan.

In geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in artikel 3, kunnen de onderbrekingsuitkeringen tevens gecumuleerd worden met de inkomsten uit een zelfstandige activiteit gedurende een periode van maximum 1 jaar.

De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met een pensioen ten laste van de Belgische Staat.

Het recht op loopbaanonderbreking zonder uitkeringen kan enkel toegekend worden indien:

- 1° de werknemer geniet van een overlevingspensioen;
- 2° de werknemer die een zelfstandige activiteit begonnen is het recht op uitkeringen verloren heeft omdat hij de termijn van 1 jaar, voorzien in het tweede lid, overschreden heeft.

Artikel 14bis

Voor de toepassing van artikel 14 wordt beschouwd als bijkomende activiteit als loontrekkende de activiteit in loondienst waarvan het gemiddeld aantal arbeidsuren niet meer bedraagt dan in de betrekking waarvan de uitvoering geschorst wordt of waarin de arbeidsprestaties verminderd worden.

Voor de toepassing van artikel 14 wordt als zelfstandige activiteit beschouwd, deze activiteit waardoor volgens de ter zake geldende reglementering, de betrokken persoon verplicht is zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor Sociale Verzekering der Zelfstandigen.

Artikel 15

Het recht op onderbrekingsuitkeringen gaat verloren vanaf de dag dat de werknemer die een onderbrekingsuitkering geniet om het even welke bezoldigde activiteit aanvangt, een bestaande activiteit uitbreidt of meer dan 1 jaar zelfstandige activiteit telt.

De werknemer die toch een in het eerste lid bedoelde activiteit uitoefent, dient vooraf de directeur hiervan op de hoogte te stellen, bij gebreke waarvan de reeds uitbetaalde onderbrekingsuitkeringen teruggevorderd worden.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt de regels betreffende de terugvordering van onrechtmatig genoten uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van de terugvordering.

Artikel 16

Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt geschorst gedurende de periode tijdens dewelke de werknemers onder de wapens geroepen worden, een dienst vervullen als gewetensbezwaarde of gevangen gezet zijn.

Artikel 17

Om te kunnen genieten van onderbrekingsuitkeringen dient de betrokken werknemer over een woonplaats te beschikken in een land behorende tot de Europese Economische Ruimte of in Zwitserland.

Indien het personeelslid geen verblijfplaats heeft in België dient de aanvraag ingediend te worden bij het werkloosheidsbureau van het ambtsgebied bevoegd voor de administratieve standplaats waar het personeelslid tewerkgesteld is.

De onderbrekingsuitkeringen worden echter slechts in België uitbetaald. De artikelen 161 en 162 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering zijn naar analogie van toepassing.

Artikel 18

De onderbrekingsuitkeringen worden geïndexeerd en zijn gekoppeld aan de spilindex 143,59. De indexering geschiedt vanaf de tweede maand die volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens dewelke het gemiddeld indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

Voor de toepassing van deze indexering wordt het indexcijfer der consumptieprijzen van elke maand vervangen door het rekenkundig gemiddelde van het indexcijfer van de betrokken maand en de indexcijfers der drie voorgaande maanden.

Iedere maal dat het gemiddelde van het volgens het tweede lid vervangen indexcijfer van twee opeenvolgende maanden een der spilindexen bereikt of er op teruggebracht wordt, worden de onderbrekingsuitkeringen gekoppeld aan de spilindex 143,59 opnieuw berekend door de coëfficiënt 1,02ⁿ er op toe te passen waarin n de rang van de bereikte spilindex vertegenwoordigt.

Te dien einde wordt iedere spilindex aangeduid met een volgnummer die zijn rang opgeeft, het nr. 1 duidt de spilindex aan die volgt op de spilindex 143,59.

Voor het berekenen van de coëfficiënt 1,02ⁿ, worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten naargelang zij al dan niet 50 %, van een tienduizendste bereiken.

Wanneer het overeenkomstig de voorgaande bepalingen berekend bedrag der onderbrekingsuitkering een frankedeelte bevat, wordt het tot de hoger of lagere frank afgerond naargelang het al dan niet 50 centimes (0,01 €) bereikt.

Afdeling 5

Aanvraag van de onderbrekingsuitkering en procedure

Artikel 19

De werknemers die een onderbrekingsuitkering willen genieten, dienen hiertoe een aanvraag in bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in het ambtsgebied waarvan zij verblijven. De aanvraag dient bij een ter post aangetekend brief verzonden te worden en wordt geacht ontvangen te zijn op het bureau de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Artikel 20

De aanvraag dient te gebeuren op de formulieren waarvan het model en de inhoud vastgesteld worden door het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, mits goedkeuring door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt welke bewijsstukken de werknemer bij zijn aanvraag dient te voegen indien hij aanspraak maakt op de verhoogde uitkering voorzien in artikel 6, § 1, tweede en derde lid, § 2, eerste lid en artikel 8, of indien hij de toepassing vraagt van artikel 4, *4bis* en *7bis*;

De aanvraagformulieren kunnen worden bekomen op het werkloosheidsbureau.

Artikel 21

Wanneer de werkgever en de werknemer overeenkomen de oorspronkelijk overeengekomen periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van de vermindering van de arbeidsprestaties te verlengen, dient een nieuwe aanvraag ingediend te worden binnen de termijn bepaald in artikel 22.

Artikel 22

Het recht op uitkeringen gaat in de dag aangeduid op de aanvraag om uitkeringen, wanneer alle nodige documenten, behoorlijk en volledig ingevuld op het werkloosheidsbureau toekomen binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na de dag aangeduid in de aanvraag, en berekend van datum tot datum. Wanneer de documenten behoorlijk en volledig ingevuld ontvangen worden na die termijn, gaat het recht op uitkeringen slechts in de dag van de ontvangst ervan.

Artikel 23

De bevoegde directeur neemt alle beslissingen inzake toekenning of ontzegging van het recht op onderbrekingsuitkeringen na de nodige onderzoeken en navorsingen te hebben verricht of laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een onderbrekingsuitkeringskaart waarvan het model en de inhoud worden vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze onderbrekingsuitkeringskaart bij een ter post aangetekende brief aan de werknemer. Deze brief wordt geacht toegekomen te zijn op de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Artikel 24

Alvorens een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van de uitkeringen te nemen, roept de directeur de werknemer op om hem te horen. De werknemer moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in zijn verweermiddelen :

1° wanneer de beslissing tot uitsluiting het gevolg is van een werkhervatting, een pensionering of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of van het feit dat de loopbaanonderbreker de uitoefening van een zelfstandige activiteit voortzet, terwijl hij reeds gedurende één jaar de uitoefening van deze activiteit heeft gecumuleerd met het genot van onderbrekingsuitkeringen;

2° in geval van terugvordering ten gevolge van de toekenning van een uitkeringsbedrag dat niet overeenstemt met de bepalingen van de artikelen 6, 8 en 8bis;

3° wanneer de werknemer schriftelijk heeft meegedeeld dat hij niet wenst te worden verhoord.

Indien de werknemer de dag van de oproeping belet is, mag hij vragen het verhoor te verdagen tot een latere datum die niet later mag vallen dan vijftien dagen na die welke voor het eerste verhoor was vastgesteld.

Behoudens gevallen van overmacht wordt het uitstel maar éénmaal verleend.

De aanvraag tot uitstel moet, behoudens in de gevallen van overmacht, op het werkloosheidsbureau toekomen uiterlijk de dag voor de dag waarop de werknemer werd opgeroepen.

De werknemer kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve werknemersorganisatie.

De beslissing van de directeur, waarbij onrechtmatig ontvangen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd, wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer ter kennis gebracht en vermeldt zowel de periode voor dewelke teruggevorderd wordt als het terug te vorderen bedrag.

De beslissingen van de directeur moeten, op straffe van verval, binnen drie maanden na de kennisgeving aan de bevoegde Arbeidsrechtbank voorgelegd worden..

Artikel 25

Op hun aanvraag verstrekt de directeur aan de vergoede volledige werklozen die werkloosheidsuitkeringen genieten voor alle dagen van de week en aan de werknemers bedoeld in artikel 2, een attest, waarbij bevestigd wordt dat zij voldoen aan de voorwaarden vereist om de werknemers bedoeld in de artikelen 3 en 7 te vervangen.

Artikel 26

De regels die gelden inzake het toezicht op de toepassing van de werkloosheidsreglementering zijn eveneens van toepassing inzake het toezicht op de toepassing van de bepalingen bedoeld in dit besluit. De voor dit toezicht bevoegde ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor het toezicht op de toepassing van de bepalingen van dit besluit.

Artikel 26bis

De sociale inspecteurs en de sociale controleurs van de Administratie van de Arbeidsbetrekkingen en -reglementering worden eveneens aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

Afdeling 6
Slotbepalingen

Artikel 27

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid, kan, in geval van volledige werkloosheid, de gelijkstelling bepalen van de werknemers bedoeld in de artikelen 3 en 7, met de werknemers die volledig werkloos worden in de voltijdse dienstbetrekking, alsmede met welk loon rekening gehouden wordt voor de berekening van hun uitkeringen.

Artikel 30

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1991.

Artikel 31

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Koninklijk besluit van 18 september 1992 tot afwijking, wat betreft de positieve acties voor vrouwen, van de voorwaarden vastgesteld door het koninklijk besluit van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen

(BS 7 oktober 1992)

Artikel 1

De vrouwen die genieten van de positieve acties bedoeld in artikel 1, 5° van het koninklijk besluit van 23 september 1991 houdende de uitvoering van artikel 174 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen zijn niet onderworpen aan de in artikel 1 van het koninklijk besluit van 12 april 1991 tot uitvoering van artikel 173 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen gestelde voorwaarden.

Artikel 2

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1992.

Artikel 3

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(BS 30 december 1992)

Artikel 1

De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die vastgesteld is op een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is niet van toepassing op de volgende personen:

1° de werknemers en de werkgevers die uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

2° de werknemers bedoeld in de artikelen 16 tot 18 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en hun werkgevers;

3° de werknemers en de werkgevers, verbonden door een arbeidsovereenkomst die dagprestaties van minimaal vier uur voorziet en die tegelijkertijd voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de in de arbeidsovereenkomst voorziene prestaties moeten verricht worden volgens een vast uurrooster dat vermeld is in de arbeidsovereenkomst en in het arbeidsreglement;
- de arbeidsovereenkomst bepaalt dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn behalve wanneer zij rechtstreeks voorafgaan aan of volgen op de in de arbeidsovereenkomst vermelde prestaties;
- de arbeidsovereenkomst bepaalt dat de prestaties, die verricht worden boven de grenzen vastgelegd in de arbeidsovereenkomst recht geven op een vermeerdering van loon, zoals bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- een kopie van de arbeidsovereenkomst moet gezonden worden aan de dienst van de Inspectie van de Sociale Wetten die bevoegd is voor de werkplaats waar de werknemer hoofdzakelijk tewerkgesteld is;

4° de werklieden tewerkgesteld in het kader van een vast uurrooster waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gevestigd is, schoon te maken.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1993.

Artikel 3

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

De gecoördineerde Grondwet van België, 17 februari 1994

(BS 17 februari 1994)

Gewijzigd door Wet 21 februari 2002 (BS 2 februari 2002).

Artikel 10

Er is in de Staat geen onderscheid van standen.

De Belgen zijn gelijk voor de wet; zij alleen zijn tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld. De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd.

Artikel 11

Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden. Te dien einde waarborgen de wet en het decreet inzonderheid de rechten en vrijheden van de ideologische en filosofische minderheden.

Artikel 11bis

De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen voor vrouwen en mannen de gelijke uitoefening van hun rechten en vrijheden, en bevorderen meer bepaald hun gelijke toegang tot de door verkiezing verkregen mandaten en de openbare mandaten.

De Ministerraad en de Gemeenschaps- en Gewestregeringen tellen personen van verschillend geslacht.

De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel organiseren de aanwezigheid van personen van verschillend geslacht binnen de bestendige deputaties van de provincieraden, de colleges van burgemeester en schepenen, de raden voor maatschappelijk welzijn, de vaste bureaus van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en in de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan.

Het voorgaande lid is niet van toepassing wanneer de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel de rechtstreekse verkiezing organiseren van de bestendig afgevaardigden van de provincieraden, van de schepenen, van de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn, van de leden van het vast bureau van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn of van de leden van de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan.

Wet van 24 mei 1994 ter bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen

(BS 1 juli 1994)

Hoofdstuk I Wijzigingen van het Kieswetboek

Artikel 1

In het Kieswetboek, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, wordt een artikel 117*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel 117*bis*. Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal verkregen door de som van het aantal bij de verkiezing te begeven zetels en het maximaal aantal toegelaten kandidaat-opvolgers.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,50 bereiken.

De voorgaande bepalingen zijn enkel van toepassing in geval van volledige vernieuwing van de Kamer van Volksvertegenwoordigers en van de Senaat."

Artikel 2

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 119*quinquies* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel 119*quinquies*. Het hoofdbureau van de kieskring of het collegehoofdbureau wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 117*bis*."

Artikel 3

In artikel 123 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het derde lid wordt aangevuld met wat volgt:

"6° niet-nakoming van de regels omtrent de evenwichtige samenstelling van de kandidatenlijsten, bedoeld in artikel 117*bis*";

2° in het vierde lid worden de woorden "en 6°" ingevoegd tussen de woorden "2°*bis*" en de woorden "van het voorgaande lid";

3° het zelfde lid wordt vervangen door wat volgt:

"De nieuwe kandidaat-opvolgers voorgedragen overeenkomstig het derde lid, 2°*bis*, en de nieuwe kandidaat-titularissen of -opvolgers voorgedragen overeenkomstig het derde lid, 6° moeten de hun aangeboden kandidatuur in een schriftelijke verklaring bewilligen."

Hoofdstuk II Wijzigingen van de gewone wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur

Artikel 4

In de gewone wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur wordt een artikel 14*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel 14*bis*. Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal verkregen door de som van het aantal bij de verkiezing te begeven zetels en het maximaal aantal toegelaten kandidaat-opvolgers.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan met 0,50 bereiken.

De voorgaande bepalingen zijn enkel van toepassing in geval van een volledige vernieuwing van de Vlaamse Raad of van de Waalse Gewestraad."

Artikel 5

In artikel 15 van dezelfde wet worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° een § 2*bis* wordt ingevoegd, luidend als volgt:

"§ 2*bis*. Het hoofdbureau van de kieskring wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 14*bis*.";

2° in § 3 wordt een 2°*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"2°*bis* de verwijzing naar artikel 117 *bis*, in artikel 123, derde lid, 6°, wordt vervangen door de verwijzing naar artikel 14*bis* van deze wet."

Hoofdstuk III

Wijzigingen van de wet van 12 januari 1989 tot regeling van de wijze waarop de Brusselse Hoofdstedelijke Raad wordt verkozen

Artikel 6

In de wet van 12 januari 1989 tot regeling van de wijze waarop de Brusselse Hoofdstedelijke Raad wordt verkozen, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, wordt een artikel 11*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel 11*bis*. Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal verkregen door de som van het aantal bij de verkiezing te begeven zetels en het maximaal aantal toegelaten kandidaat-opvolgers.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,50 bereiken.

De voorgaande bepalingen zijn enkel van toepassing in geval van een volledige vernieuwing van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad."

Artikel 7

In artikel 12 van dezelfde wet worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° een § 2*bis* wordt ingevoegd, luidend als volgt:

"§ 2*bis*. Het gewestbureau wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 11*bis*.";

2° in § 3 wordt een 2°*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"2°*bis* de verwijzing naar artikel 117*bis* in artikel 123, derde lid, 6°, wordt vervangen door een verwijzing naar artikel 11*bis* van deze wet."

Hoofdstuk IV **Wijzigingen van de wet van 6 juli 1990 tot regeling van de wijze waarop de Raad van de Duitstalige Gemeenschap wordt verkozen**

Artikel 8

In de wet van 6 juli 1990 tot regeling van de wijze waarop de Raad van de Duitstalige Gemeenschap wordt verkozen, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, wordt een artikel 22*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel 22 *bis*. Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal aantal bij de verkiezing te begeven zetels.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,50 bereiken.

De voorgaande bepalingen zijn enkel van toepassing in geval van een volledige vernieuwing van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap."

Artikel 9

In artikel 24 van dezelfde wet, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° een § 2*bis* wordt ingevoegd, luidend als volgt:

"§ 2*bis*. Het hoofdbureau wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 22*bis*.";

2° § 3, tweede lid, 3°, c) wordt vervangen door wat volgt:

"c) dienen in het vierde lid de woorden "2°*bis* en" geschrapt te worden;

3° § 3, tweede lid, 3°, e) wordt vervangen als volgt:

"e) dient het zesde lid als volgt gelezen te worden:

"De nieuwe kandidaten, voorgedragen overeenkomstig het derde lid, 6°, moeten de hun aangeboden kandidatuur in een schriftelijke verklaring bewilligen."

Hoofdstuk V **Wijzigingen van de wet van 23 maart 1989 betreffende de verkiezing van het Europees Parlement**

Artikel 10

In de wet van 23 maart 1989 betreffende de verkiezingen van het Europees Parlement, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, wordt een artikel 21*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel 21*bis*. Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal verkregen door de som van het aantal bij de verkiezing te begeven zetels en het maximaal aantal toegelaten kandidaat-opvolgers.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,50 bereiken."

Artikel 11

In artikel 22 van dezelfde wet gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt een 40 *bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"4°*bis* de verwijzing naar artikel 117*bis* in artikel 119*quinquies* wordt vervangen door een verwijzing naar artikel 21*bis* van deze wet.";

2° in hetzelfde lid wordt een 6°*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"6°*bis* de verwijzing naar artikel 117*bis* die voorkomt in artikel 123, derde lid, 6°, wordt vervangen door een verwijzing naar artikel 21*bis* van deze wet."

Hoofdstuk VI

Wijzigingen van de wet van 19 oktober 1921 tot regeling van de provincieraadsverkiezingen

Artikel 12

In artikel 11 van de wet van 19 oktober 1921 tot regeling van de provincieraadsverkiezingen gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in § 1, worden tussen het zesde en het zevende lid volgende leden ingevoegd:

"Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal aantal bij de verkiezing te begeven zetels.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,50 bereiken";

2° in het zevende lid welk het negende lid wordt, worden de woorden "het voorgaande lid" vervangen door de woorden "de drie voorgaande leden".

Artikel 13

In artikel 12 van dezelfde wet, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in § 1 wordt het volgende lid ingevoegd tussen het eerste en het tweede lid:

"Het wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 11, § 1, zevende lid.";

2° in dezelfde § 1, tweede lid, welke het derde lid wordt, eerste zin, wordt het woord "eveneens" vervangen door het woord "tenslotte";

3° § 7, eerste lid, wordt aangevuld als volgt:

"6° niet-nakoming van de regels omtrent de evenwichtige samenstelling van de kandidatenlijsten, bedoeld in artikel 11, § 1, zevende lid";

4° in dezelfde § 7, derde lid, wordt de eerste zin vervangen door volgende bepaling:

"Behalve in het geval bedoeld onder 6° van het voorgaande lid mag de verbeterings- of aanvullingsakte geen naam van een nieuwe kandidaat bevatten.";

5° in dezelfde § 7, wordt tussen het vierde en vijfde lid, het volgende lid ingevoegd:

"De nieuwe kandidaten die worden voorgedragen overeenkomstig het tweede lid, 6°, moeten de hun aangeboden kandidatuur in een schriftelijke verklaring bewilligen."

Hoofdstuk VII **Wijzigingen van de gemeentekieswet, gecoördineerd op 4 augustus 1932**

Artikel 14

In artikel 23 van de gemeentekieswet gecoördineerd op 4 augustus 1932, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993 worden de volgende leden toegevoegd:

"Op een lijst mag het aantal kandidaten van hetzelfde geslacht niet meer bedragen dan twee derde van het totaal aantal bij de verkiezing te begeven zetels.

Indien het aldus bekomen resultaat decimalen bevat, worden die naar boven of naar beneden afgerond naargelang ze al dan niet 0,5 bereiken.

De bepalingen van de twee voorgaande leden zijn enkel van toepassing bij een volledige vernieuwing van de gemeenteraden."

Artikel 15

In artikel 26 van dezelfde wet, gewijzigd door de gewone wet van 16 juli 1993, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 2 wordt aangevuld met het volgende lid:

"Het hoofdbureau wijst eveneens de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 23, twaalfde lid.";

2° een 2°bis wordt ingevoegd in § 3, luidend als volgt.

"2°bis. in artikel 123:

- a) 2°bis wordt in het derde lid geschrapt;
- b) de verwijzing naar artikel 117bis, die voorkomt in hetzelfde derde lid, 6°, wordt vervangen door een verwijzing naar artikel 23 twaalfde lid, van deze wet;
- c) de woorden "in 2°bis en" worden in het vierde lid geschrapt;
- d) het zesde lid moet als volgt gelezen worden:

"De nieuwe kandidaten voorgedragen overeenkomstig het derde lid, 6° moeten de hun aangeboden kandidatuur in een schriftelijk verklaring bewilligen."

Wet gecoördineerd op 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen

(BS 27 augustus 1994)

Gewijzigd door Wet 27 december 2004 (BS 31 december 2004); Wet 20 juli 2006 (BS 28 juli 2006).

Artikel 1

Deze gecoördineerde wet stelt een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen in; ze organiseert die in twee onderscheiden takken die betrekking hebben, de ene op de geneeskundige verstrekkingen, de andere op de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid, op de uitkering voor begrafenis kosten en op de moederschapsverzekering.

Titel V Moederschapsverzekering

Hoofdstuk I Instellingen

Artikel 111

De moederschapsverzekering wordt geleid en beheerd door de instellingen en organen die bevoegd zijn inzake uitkeringsverzekering.

In zoverre hiervan niet wordt afgeweken door de bepalingen van deze titel, hebben die instellingen en organen ten aanzien van de moederschapsverzekering dezelfde bevoegdheden als ten aanzien van de uitkeringsverzekering.

Hoofdstuk II Toepassingsfeer

Artikel 112

Zijn gerechtigd op de moederschapsuitkering, zoals deze is bepaald in titel V, hoofdstuk III, van deze gecoördineerde wet, onder de hierin gestelde voorwaarden, de gerechtigden bedoeld in artikel 86, § 1.

Hoofdstuk III Moederschapsuitkering

Artikel 113

De gerechtigde, bedoeld in artikel 112, ontvangt voor iedere werkdag in de in artikelen 114 en 114bis bedoelde tijdvakken van moederschapsbescherming en voor iedere dag in dezelfde tijdvakken die krachtens een verordening van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen met een werkdag wordt gelijkgesteld, een zogenoemde "moederschapsuitkering".

De Koning stelt voor de categorieën van gerechtigden die Hij bepaalt, het bedrag of de bedragen vast van de moederschapsuitkering en bepaalt onder welke voorwaarden en in hoeverre deze uitkeringen toegekend worden tijdens de hele duur of een deel van de voormelde tijdvakken.

Het gederfde loon wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip " gemiddeld dagloon " wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, en krachtens de nadere berekeningsregels zoals bepaald door de in artikel 80, 5° bedoelde verordening. Het maximumbedrag tot beloop waarvan dat loon in aanmerking genomen wordt, is het bedrag dat is vastgesteld krachtens artikel 87, eerste lid.

De begrenzing van het gederfde loon tot dit maximumbedrag is voor de in artikel 86, § 1, 1°, a) en b), bedoelde gerechtigden echter slechts van toepassing vanaf de eenendertigste dag van het tijdvak van moederschapsbescherming, bepaald in artikel 114; voor de eerste dertig dagen van dat tijdvak kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit en op voorstel van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen, een maximumbedrag vaststellen dat in geen geval minder mag zijn dan het bedrag dat is bedoeld in het vorig lid.

Voor de gerechtigden in arbeidsongeschiktheid mag het bedrag van de moederschapsuitkering niet lager zijn dan het bedrag van de uitkering waarop zij aanspraak zouden hebben gehad, indien zij niet met moederschapsrust waren geweest.

Voor de gerechtigden in gecontroleerde volledige werkloosheid bestaat de moederschapsuitkering die wordt toegekend tijdens het tijdvak van moederschapsbescherming als bedoeld in artikel 114, uit een basisuitkering en een bijkomende uitkering, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door de Koning; het bedrag van de basisuitkering (is gelijk aan) dat van de werkloosheidsuitkering waarop voornoemde gerechtigden aanspraak zouden hebben kunnen maken indien zij zich niet bevonden in een tijdvak van moederschapsbescherming als bedoeld in artikel 114.

Hoofdstuk IV **Tijdvakken van moederschapsbescherming**

Artikel 114

De voorbevallingsrust neemt een aanvang, op vraag van de gerechtigde, ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een geneeskundig getuigschrift af, waarbij wordt verklaard dat ze normaal zal bevallen op het einde van de gevraagde voorbevallingsrust. Indien de bevalling plaatsvindt na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling.

De nabevallingsrust strekt zich uit over een tijdvak van negen weken te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de zesde tot en met de tweede week vóór de bevalling en vanaf de achtste tot en met de tweede week ingeval van geboorte van een meerling. De Koning kan bepalen welke tijdvakken, voor het verlengen van de nabevallingsrust, mogen worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of verder werkloos is gebleven binnen voormeld tijdvak.

Ingeval van geboorte van een meerling, kan op verzoek van de gerechtigde de periode van nabevallingsrust van negen weken, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in het vorige lid, verlengd worden met een periode van maximaal twee weken.

Op verzoek van de gerechtigde kan de periode van nabevallingsrust van negen weken verlengd worden met één week, wanneer de gerechtigde arbeidsongeschikt is geweest gedurende de ganse periode van zes weken voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, of van acht weken wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de gerechtigde de nabevallingsrust verlengd worden met een duur gelijk aan de periode van hospitalisatie van het kind, die deze eerste zeven dagen overschrijdt. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. De gerechtigde geeft daartoe aan haar

verzekeringsinstelling een getuigschrift van de verplegingsinrichting die de duur van de hospitalisatie van het kind vaststelt.

In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regelen bepaald door de Koning, worden omgezet in vaderschapsverlof voor de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigde die de vader van het kind is en voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 128 tot 132. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.

Artikel 115

De tijdvakken van moederschapsrust, als bedoeld in artikel 114, kunnen enkel als dusdanig in aanmerking genomen worden op voorwaarde dat de gerechtigde alle werkzaamheid of de gecontroleerde werkloosheid heeft onderbroken.

Hoofdstuk V Toekenningsvoorwaarden Bijzondere bepaling voor de moederschapsverzekering

Artikel 116

Voor het verkrijgen van het recht op de uitkeringen waarin is voorzien in titel V, moeten de in artikel 112 bedoelde gerechtigden voldoen aan de voorwaarden bepaald in de artikelen 128 tot 132.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen, voor de categorieën van gerechtigden die Hij bepaalt, hetzij vrijstelling verlenen van de voorwaarden van wachttijd bepaald in artikel 128, hetzij deze voorwaarden aanpassen.

Artikel 116bis

De werknemster, bedoeld in artikel 86, § 1, 1^o, a) , met uitzondering van de werknemster die een vergoeding ontvangt wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst bedoeld in hogervermeld artikel, kan voor de borstvoedingspauzes die haar toegekend worden overeenkomstig de bepalingen van de arbeidsreglementering van toepassing op de betrokken werknemers, aanspraak maken op een uitkering waarvan de hoegrootheid en de voorwaarden door de Koning, worden bepaald.

Het gederfd loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van deze uitkering, wordt vastgesteld door de Koning; dit loon wordt evenwel niet beperkt tot het bedrag vastgesteld krachtens artikel 87, eerste lid.

De werknemster bedoeld in het eerste lid moet de hoedanigheid van gerechtigde hebben voor de moederschapsverzekering op het ogenblik waarop zij de borstvoedingspauze geniet, zonder dat zij de andere voorwaarden moet vervullen, bedoeld in de artikelen 128 tot 132.

De uren, die overeenstemmen met de borstvoedingspauzes, worden gelijkgesteld met arbeidsuren en worden in aanmerking genomen voor het vervullen van de verzekeringsvoorwaarden bedoeld in de artikelen 128 tot 132.

Hoofdstuk VI Algemene bepaling

Artikel 117

In zoverre er niet van wordt afgeweken door de bepalingen van deze titel, zijn de bepalingen van de titels I, II, IV, VI tot X en XII die betrekking hebben op de uitkeringsverzekering, ook van toepassing inzake moederschapsverzekering.

Voor de toepassing van de bepalingen inzake financiering, wordt de moederschapsuitkering gelijkgesteld met een primaire ongeschiktheidsuitkering; als die uitkering wordt verleend aan een gerechtigde als bedoeld in artikel 93, wordt ze echter gelijkgesteld met een invaliditeitsuitkering.

Koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder

(BS 9 november 1994)

Artikel 1

Voor de toepassing van dit besluit verstaat men onder:

- vader van het kind: de mannelijke werknemer die een afstammingsband ten overstaan van het kind aantoonst en die een overeenkomst heeft welke onder het toepassingsgebied valt van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen;
- hospitalisatie: het verblijf in een ziekenhuis in de zin van de wet op de ziekenhuizen van 23 december 1963, gecoördineerd door het koninklijk besluit van 7 augustus 1967;
- wet: de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 2

Bij het overlijden of de hospitalisatie van de moeder gedurende de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 39 van de wet, kan de vader, op zijn verzoek, vaderschapsverlof nemen om de opvang van het kind te verzekeren, op voorwaarde dat hij de hoedanigheid van gerechtigde heeft in de zin van artikel 45, § 1, van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Artikel 3

§ 1. Bij het overlijden van de moeder, is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogste het resterende deel van het moederschapsverlof, bedoeld in artikel 39 van de wet, dat de moeder nog niet heeft opgenomen.

§ 2. De werknemer die dit verlof wenst te nemen, brengt er zijn werkgever schriftelijk van op de hoogte binnen zeven dagen te rekenen vanaf het overlijden van de moeder.

Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het vaderschapsverlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid.

Artikel 4

§ 1. Bij hospitalisatie van de moeder, zal de vader het vaderschapsverlof kunnen nemen voor zover volgende voorwaarden vervuld zijn:

- het vaderschapsverlof kan geen aanvang nemen vóór de zevende dag na de geboorte van het kind;
- de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben;
- de hospitalisatie moet langer duren dan zeven dagen.

§ 2. Dit vaderschapsverlof neemt een einde op het ogenblik dat de ziekenhuisopname van de moeder wordt beëindigd en uiterlijk bij het verstrijken van het deel van het moederschapsverlof, bedoeld in artikel 39 van de wet, dat nog niet door de moeder is opgenomen.

§ 3. De werknemer die dit verlof wenst op te nemen, brengt er zijn werkgever schriftelijk van op de hoogte vóór de aanvang van het vaderschapsverlof. Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het verlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid. Een medisch getuigschrift dat een hospitalisatie van meer dan zeven dagen van de moeder bevestigt, moet eveneens zo vlug mogelijk aan de werkgever worden medegedeeld.

Artikel 5

Vanaf het ogenblik van de verwittiging van de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof en in ieder geval gedurende het hele vaderschapsverlof, mag de werknemer niet worden ontslagen door de werkgever, behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof.

De werkgever draagt de bewijslast van deze redenen.

Indien de reden wordt aangehaald ter staving van het ontslag, niet beantwoord aan de voorschriften vermeld in het eerste lid of bij ontstentenis van een reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen, aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

De vergoeding bedoeld in het 3e lid, is niet verschuldigd wanneer de werknemer eveneens een vergoeding ontvangt in het kader van:

- de artikelen 39, § 2 en 63, lid 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten;
- de artikelen 101 en 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- de artikelen 16 en 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende een bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden;
- artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.

Artikel 6

Gedurende het vaderschapsverlof, bedoeld in artikel 4, blijft de werknemer genieten van de bescherming tegen ontslag voorzien in artikel 40 van de wet, onder dezelfde modaliteiten en voorwaarden inzake termijn.

Artikel 7

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Artikel 8

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Koninklijk besluit van 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut

(BS 6 april 1995)

**Hoofdstuk I
Toepassingsgebied en definitie**

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de besturen en andere diensten van de federale ministeries en op de instellingen van openbaar nut bedoeld in de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut en die onderworpen zijn aan het gezag, de controle- of de voogdijbevoegdheid van de federale overheid, met uitzondering van de instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

Artikel 2

Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

**Hoofdstuk II
Beginselverklaring en oprichting van een vertrouwensdienst**

Artikel 3

De personeelsleden hebben het recht met waardigheid behandeld te worden. Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan niet toegelaten of getolereerd worden.

De personeelsleden moeten afzien van elk ongewenst seksueel gedrag tegenover hun meerderen, hun collega's of hun ondergeschikten, evenals tegenover de gebruikers van hun diensten.

Artikel 4

§ 1. Binnen een termijn van drie maanden na de inwerkingtreding van dit besluit richtieder in artikel 1 bedoeld ministerie of bedoelde instelling een vertrouwensdienst op.

§ 2. De vertrouwensdienst is samengesteld uit minstens één ambtenaar per taalrol van niveau 1 of niveau 2+ en met ten minste vijf jaar niveau-anciënniteit. In functie van het personeelsbestand van het betrokken ministerie of de betrokken instelling kan de vertrouwensdienst aangevuld worden met één of meer ambtenaren in de hoofdbesturen en de buitendiensten.

§ 3. De leden van de vertrouwensdienst, hierna vertrouwenspersonen genoemd, worden door de leidende ambtenaar van het betrokken ministerie of de betrokken instelling aangesteld voor een hernieuwbare termijn van drie jaar.

De aanstelling en hernieuwing gebeuren na een met redenen omkleed advies van het bevoegd overlegcomité.

Indien de vertrouwenspersoon niet voldoet, kan de leidende ambtenaar, na een met redenen omkleed advies van het bevoegd overlegcomité, een einde stellen aan het lopende mandaat. In dat geval wordt een nieuwe vertrouwenspersoon aangeduid overeenkomstig § 2, die het lopende mandaat zal voleindigen.

Artikel 5

§ 1. De vertrouwenspersonen hebben als taak raad te geven, hulp te bieden aan personeelsleden die het slachtoffer geworden zijn van ongewenst seksueel gedrag en bij te dragen tot een informele of formele oplossing van het probleem.

Zij zullen een aangepaste opleiding genieten betreffende de beste methoden om de problemen op te lossen.

Na een met redenen omkleed advies van het bevoegd overlegcomité, worden door de leidende ambtenaar bedoeld in artikel 4, § 3, eerste lid, de nodige middelen en tijd vrijgemaakt voor de uitoefening van het mandaat van vertrouwenspersoon.

§ 2. Wanneer de feiten van ongewenst seksueel gedrag, die werden meegedeeld aan een lid van de vertrouwensdienst, een onderzoek noodzakelijk maken, dan wordt dit gevoerd door de ambtenaar van niveau 1 of niveau 2+, bedoeld in artikel 4, § 2.

Indien de persoon die de feiten heeft aangegeven het vraagt, wordt het verslag van het onderzoek voorgelegd aan de bevoegde hiërarchische meerdere van de vermeende dader.

Artikel 6

Het mandaat van vertrouwenspersoon mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor degene die het uitoefent. De vertrouwenspersoon ressorteert, voor de uitoefening van zijn functie, rechtstreeks onder de hoofden van bestuur.

Artikel 7

De beginselverklaring omtrent ongewenst seksueel gedrag op het werk, bedoeld in artikel 3, en de identiteit van de vertrouwenspersonen, moeten door de personeelsdienst meegedeeld worden aan de personeelsleden.

Artikel 8

Eenieder die slachtoffer is van ongewenst seksueel gedrag op het werk kan deze feiten ter kennis brengen van de bevoegde hiërarchische meerdere van de vermeende dader.

Hoofdstuk III Tuchtvordering

Artikel 9

Elk geval van ongewenst seksueel gedrag op het werk van een statutair personeelslid kan aanleiding geven tot een tuchtprocedure en tot het uitspreken van tuchtstraffen overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het statutair personeel.

Elk geval van ongewenst seksueel gedrag op het werk van een contractueel personeelslid kan aanleiding geven tot het opleggen van een sanctie overeenkomstig de bepalingen van de arbeidsovereenkomst of van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 10

Onze Minister belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, Onze Minister van Ambtenarenzaken, zijn ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Koninklijk besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming

(BS 18 mei 1995, err. 12 oktober 1995)

Gewijzigd door KB 28 augustus 2002 (BS 18 september 2002) en KB 28 mei 2003 (BS 16 juni 2003).

Artikel 1

De bepalingen van dit besluit zijn van toepassing op de werkgevers en werknemers bedoeld in artikel 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Zij zijn inzonderheid van toepassing op de in het eerste lid bedoelde werknemers tijdens de zwangerschap, tijdens de lactatie en na de bevalling.

Artikel 2

Zodra de in artikel 1, tweede lid, bedoelde werknemers hun toestand kennen, stellen zij hun werkgever ervan op de hoogte.

Artikel 3

Wanneer iemand dienstboden en huispersoneel tewerkstelt, worden de opdrachten die door dit koninklijk besluit aan de arbeidsgeneesheer worden toegewezen, toevertrouwd aan een andere geneesheer, naar keuze van bovengenoemde persoon.

Artikel 4

De werkgever verricht de in artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde risico-evaluatie in samenwerking met de arbeidsgeneesheer en de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

De niet-limitatieve lijst van de te evalueren risico's is opgenomen in bijlage I bij dit besluit.

Artikel 5

De resultaten van de hiervoor genoemde evaluatie en de te nemen algemene maatregelen worden op schrift gesteld en bijgehouden in een document dat wordt voorgelegd aan het advies van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, en dat op verzoek van de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de bepalingen van dit besluit, te hunner beschikking wordt gesteld.

Artikel 6

In de betrokken onderneming of inrichting worden de in artikel 1 bedoelde werknemers ingelicht over de resultaten van de evaluatie en over al de te nemen algemene maatregelen bedoeld in artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 7

Wanneer er met toepassing van artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971 een risico is vastgesteld, neemt de werkgever, rekening houdend met het resultaat van de evaluatie, één van de maatregelen bedoeld in artikel 42, § 1 van dezelfde wet en aangepast aan het geval van de betrokken werkneemster.

Eén van die maatregelen moet onmiddellijk worden toegepast indien:

1° de zwangere werkneemster een activiteit verricht waarbij zij volgens de evaluatie het risico loopt van blootstelling aan de in bijlage II, afdeling A, bij dit besluit bedoelde agentia of arbeidsomstandigheden die de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of haar kind in gevaar brengt;

2° de werkneemster tijdens de lactatie een activiteit verricht waarbij zij volgens de evaluatie het risico loopt van blootstelling aan de in bijlage II, afdeling B, bij dit besluit bedoelde agentia of arbeidsomstandigheden die de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of haar kind in gevaar brengt.

Artikel 8

De werkgever brengt de arbeidsgeneesheer onverwijld op de hoogte van de toestand van de werkneemster, zodra hij ervan in kennis is gesteld.

Artikel 9

De werkneemster op wie één van de bepalingen van de artikelen 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt toegepast, wordt onderworpen aan het gezondheidstoezicht zoals geregeld in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

De werkneemster die met toepassing van artikel 43, § 1, eerste lid, 2° van de arbeidswet van 16 maart 1971 verzoekt geen nachtarbeid te verrichten, wordt onverwijld onderzocht door de arbeidsgeneesheer die in het formulier voor de gezondheidsbeoordeling bedoeld in onderafdeling 1 van afdeling 6 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers verklaart dat zij ongeschikt is om nachtarbeid te verrichten voor een door hem te bepalen duur, of dat zij geschikt is om werk overdag te verrichten, of dat zij ongeschikt is om werk overdag te verrichten en met ziekteverlof moet worden gezonden.

Artikel 10

Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling bedoeld in onderafdeling 1 van afdeling 6 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vormt de rechtvaardiging voor de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid bedoeld in de artikelen 42, § 1, eerste lid, 3° en 43, § 1, tweede lid, 2° van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 11

In artikel 146bis van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, goedgekeurd door de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 en 27 september 1947, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 december 1969, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 1 wordt als volgt aangevuld:

"d) Indien het een onderzoek betreft van een werkneemster tijdens de zwangerschap of de lactatie, vermeldt de arbeidsgeneesheer op de kaart van medisch onderzoek, ofwel dat de werkneemster voldoende geschikt is om haar activiteiten voort te zetten of om haar activiteiten voort te zetten onder de door hem bepaalde voorwaarden of om de voorgestelde, nieuwe activiteit te verrichten voor een door hem te bepalen duur, ofwel dat de werkneemster ongeschikt is om haar activiteiten voort te zetten voor een door hem te bepalen duur of om de voorgestelde, nieuwe activiteit te verrichten voor een door hem te bepalen duur, ofwel dat de werkneemster met ziekteverlof of moederschapsverlof moet worden gezonden".

2° § 3, vijfde lid wordt vervangen door het volgende lid:

"Het overleg schort de beslissing van de arbeidsgeneesheer op. Dit geldt niet voor het medisch onderzoek van een werknemer die belast is met een veiligheidspost of een post die een risico op blootstelling aan ioniserende straling inhoudt, of van een werknemster tijdens de zwangerschap of de lactatie die is tewerkgesteld op een post waarvan de evaluatie wijst op een activiteit met een specifiek risico, of nog wanneer de werknemer getroffen is door een ernstige, besmettelijke ziekte»".

Artikel 12

In artikel 146^{ter} van hetzelfde reglement, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 december 1969, wordt een § 5 ingevoegd, luidend als volgt:

"§ 5. Het is verboden de werknemsters die door de arbeidsgeneesheer ongeschikt zijn verklaard voor posten waarvan de evaluatie wijst op een activiteit met een specifiek risico tijdens de zwangerschap of de lactatie en waarvoor een aanpassing technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, op die post te plaatsen of daar te houden".

Artikel 13

Artikel 146^{quater}, punt 2, vierde lid, van hetzelfde reglement, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 december 1969, wordt vervangen door het volgende lid:

"Het beroep schort de beslissing van de arbeidsgeneesheer op. Dit geldt niet voor het medisch onderzoek van een werknemer die belast is met een veiligheidsfunctie of een post die een risico op blootstelling aan ioniserende straling inhoudt, of van een werknemster tijdens de zwangerschap of de lactatie die is tewerkgesteld op een post waarvan de evaluatie wijst op een activiteit met een specifiek risico".

Artikel 14

De punten D en E van bijlage VII van titel II, hoofdstuk III, afdeling I, onderafdeling II van hetzelfde reglement, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 december 1969, worden vervangen door de volgende punten:

"D. Indien het een onderzoek betreft van een werknemster tijdens de zwangerschap of de lactatie.

De ondergetekende arbeidsgeneesheer verklaart dat bovengenoemde werknemster

- voldoende geschikt is om:
- haar activiteiten voort te zetten
- haar activiteiten onder de in E vermelde voorwaarden voort te zetten voor een duur van ...
- de voorgestelde, nieuwe activiteit te verrichten voor een duur van ...
- ongeschikt is om:
- haar activiteiten voort te zetten voor een duur van ...
- de voorgestelde, nieuwe activiteit te verrichten voor een duur van ...
- met ziekteverlof moet worden gezonden

E. Voorstellen van de arbeidsgeneesheer betreffende de aanpassing van de arbeidsomstandigheden, de aanpassing van de risicogebonden werktijden, de omstandigheden waarin werk overdag kan worden verricht en de te nemen preventiemaatregelen ten opzichte van werknemsters tijdens de zwangerschap en de lactatie.

F. Aanwijzingen van de arbeidsgeneesheer in verband met de arbeidsomstandigheden en preventiemaatregelen.

G. Opmerkingen".

Artikel 15

Opgeheven worden:

hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid;

de artikelen 147 en 147bis van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 maart 1974.

Artikel 16

(...)

Artikel 17

De bepalingen van de artikelen 1 tot 10 van dit besluit, en de bijlagen ervan vormen hoofdstuk I van titel VIII van de Codex over het Welzijn op het Werk, met de volgende opschriften:

1° "Titel VIII: Bijzondere werknemerscategorieën en werksituaties".

2° "Hoofdstuk I: Moederschapsbescherming".

Artikel 18

De artikelen 3 tot 11A en 13, 1° van de wet van 3 april 1995 tot aanpassing van een aantal bepalingen betreffende de moederschapsbescherming evenals dit besluit treden in werking op 15 mei 1995.

Artikel 19

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

BIJLAGE I

Niet-limitatieve lijst van Agentia, procédés en arbeidsomstandigheden bedoeld in artikel 4 van het koninklijk besluit inzake moederschapsbescherming

A. Agentia

1. Fysische agentia

De fysische agentia waarvan wordt aangenomen dat zij embryonaal/foetaal letsel en/of loslating van de placenta tot gevolg kunnen hebben, met name:

schokken, trillingen;

tillen van zware lasten dat risico's kan opleveren;

lawaai;

ioniserende straling (onverminderd de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling I, van het koninklijk besluit van 28 februari 1963 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking en van de werknemers tegen het gevaar van ioniserende stralingen);

niet-ioniserende straling;

extreme kou of hitte;

bewegingen, houdingen en verplaatsingen (hetzij binnen, hetzij buiten de inrichting), geestelijke en lichamelijke vermoeidheid en andere lichamelijke belastingen in verband met de werkzaamheden met gevaar voor agressie van de werkneemster.

2. Biologische agentia

Biologische agentia in de zin van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 26 november 1990 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk, voor zover bekend is dat deze agentia of de door deze agentia noodzakelijk geworden therapeutische maatregelen de gezondheid van zwangere vrouwen en ongeboren kinderen in gevaar brengen.

3. Chemische agentia

De volgende chemische agentia voor zover zij beschouwd worden als agentia die de gezondheid van zwangere vrouwen en van het ongeboren kind in gevaar brengen:

de stoffen die, overeenkomstig het koninklijk besluit van 24 mei 1982 houdende reglementering van het in de handel brengen van stoffen die gevaarlijk kunnen zijn voor de mens of voor zijn leefmilieu en het koninklijk besluit van 11 januari 1993 tot regeling van de indeling, de verpakking en het kenmerken van gevaarlijke preparaten met het oog op het op de markt brengen of het gebruik ervan, zijn geëtiketteerd als R 40, R 45, R 46, R 47 en R 49;

de chemische agentia in bijlage I bij het koninklijk besluit van 2 december 1993 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk;

gevaarlijke chemische agentia die via de huid worden opgenomen, zoals de aromatische aminen, de nitro- of halogeenderivaten van aromatische koolwaterstoffen, pesticiden;

koolstofmonoxide.

B. Procédés

Industriële procédés die zijn opgenomen in bijlage II bij het koninklijk besluit van 2 december 1993 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk.

C. Arbeidsomstandigheden

- Handenarbeid bij grondwerk, op- en uitgravingswerk;
- Handenarbeid in atmosferen van overdruk;
- Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen.

BIJLAGE II

Lijst van de verboden agentia en arbeidsomstandigheden bedoeld in artikel 7, tweede lid, van het koninklijk besluit inzake moederschapsbescherming

A. Zwangere werkneemsters

1. Agentia

a) Fysische agentia:

- Het manueel hanteren van lasten gedurende de laatste drie maanden van de zwangerschap;
- Omgevingswarmte boven 30°C;

- Ioniserende straling overeenkomstig artikel 20.1.2. van het koninklijk besluit van 28 februari 1963 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking en van de werknemers tegen het gevaar van ioniserende stralingen.

- b) Biologische agentia:
 - Biologische agentia die ernstig risico's kunnen meebrengen, waaronder:
 - o bacteriën:
 - *Listeria monocytogenes*
 - *Neisseria gonorrhoeae*
 - *Treponema pallidum*

 - o virussen:
 - Enterovirussen:
 - Coxsackie Groep B-virussen
 - Echovirussen
 - Hepatitis B-virus
 - Herpesvirussen:
 - Cytomegalovirus
 - Epstein-Barr-virus
 - Herpes simplex-virus type 2
 - Herpesvirus varicella-zoster
 - Humane immunodeficiëntievirussen (HIV)
 - Humaan parvovirus B19
 - Rubiviurs (Rubella)

 - o parasieten:
 - *Toxoplasma gondii*.

Het risico is niet aanwezig als aangetoond wordt dat de zwangere werknemster door immunisatie voldoende tegen deze agentia beschermd is.

- c) Chemische agentia:
 - Antimitotische geneesmiddelen;
 - Arseenverbindingen [7440-38-2];
 - Basisch loodacetaat (zie loodacetaat) [301-04-2];
 - Benzeen [71-43-2];

- Benzo(a)pyreen [50-32-8];
- Benzo(d,e,f)chryseen;
- Binapacryl (ISO);
- Chloroform [67-66-3];
- Cumafeen (Warfarin) [81-81-2];
- 2,4-dichloorfenyloxyde en 4-nitrofenyloxyde;
- Dimethylformamide [68-12-2];
- Dinoseb [88-85-7];
- Dinoseb (zouten en esters van, met uitzondering van degene die met naam zijn genoemd);
- Dinosebacetaat;
- 2-ethoxyethanol [110-80-5];
- 2-ethoxyethylacetaat [111-15-9];
- Ethyleenthioureum [96-45-7];
- Gechloreerde bifenylen (42% cl) [53469-21-9];
- Gechloreerde bifenylen (54% cl) [11097-69-1];
- Halothaan [151-67-7];
- 2-imidazoline-2-thiol;
- Koolstofdissulfide [75-15-0];
- Kwik en kwikderivaten;

Lood en loodderivaten, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden opgenomen;

- Lood(II)methaansulfonaat[17570-76-2];
- Looddiacetaat [6080-65-4];
- 2-methoxyethylacetaat;
- Methyl-ONN-azoxymethylacetaat;
- Methylchloride [74-87-3];
- Methylglycol [109-86-4];
- 2-(1-methylpropyl)-4,6-dinitrofenol;
- Nitrofeen (ISO)
- 2-sec-butyl-4,6-dinitrofenyl-3-methylcrotonaat;

- Tetrachloorkoolstof [56-23-5];
- Triloodbis(orthofosfaat);

2. Arbeidsomstandigheden:

- Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen;
- Handenarbeid bij grondwerk op- en uitgravingswerk;
- Handenarbeid uitgevoerd in persluchtcaissons.

B. Werkneemsters tijdens de lactatie

1. Agentia

a) Fysische agentia:

Het manueel hanteren van lasten gedurende de negende en de tiende week na de bevalling.

b) Biologische agentia:

- Cytomegalovirus
- Hepatitis B-virus
- Humane immunodeficiëntievirussen (HIV)

c) Chemische agentia:

- Antimitotische geneesmiddelen;
- arseenverbindingen (7440-38-2);
- Basisch loodacetaat (zie loodacetaat) [301-04-2];
- Benzeen [71-43-2];
- Benzo(a)pyreen [50-32-8];
- Benzo(d,e,f)chryseen;
- Binapacryl (ISO);
- Chloroform [67-66-3];
- Cumafeen (Warfarin) [81-81-2];
- 2,4-dichloorfenyloxide en 4-nitrofenyloxide;
- Dimethylformamide [68-12-2];
- Dinoseb [88-85-7];
- Dinoseb (zouten en esters van, met uitzondering van degene die met naam zijn genoemd);
- Dinosebacetaat;

- 2-ethoxyethanol [110-80-5];
- 2-ethoxyethylacetaat [111-15-9];
- Ethyleenthioureum [96-45-7];
- Gechloreerde bifenylen (42% cl) [53469-21-9];
- Gechloreerde bifenylen (54% cl) [11097-69-1];
- Halothaan [151-67-7];
- 2-imidazoline-2-thiol;
- Koolstofdissulfide [75-15-0];
- Kwik en kwikderivaten;
- Lood en loodderivaten, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden opgenomen;
- Lood(II)methaansulfonaat[17570-76-2];
- Looddiacetaat [6080-65-4];
- 2-methoxyethylacetaat;
- Methyl-ONN-azoxymethylacetaat;
- Methylchloride [74-87-3];
- Methylglycol [109-86-4];
- 2-(1-methylpropyl)-4,6-dinitrofenol;
- Nitrofeen (ISO)
- 2-sec-butyl-4,6-dinitrofenyl-3-methylcrotonaat;
- Tetrachloorkoolstof [56-23-5];
- Triloodbis(orthofosfaat);

2. Arbeidsomstandigheden:

- Ondergrondse werkzaamheden in de mijnen;
- Handenarbeid bij grondwerk op- en uitgravingswerk.

Koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994

(BS 31 juli 1996)

Wijzigingen KB 4 februari 2000; KB 10 juni 2001; KB 11 juni 2002; KB 5 november 2002; KB 12 maart 2003; KB 11 juli 2003; KB 25 april 2004; KB 4 mei 2005 (BS 26 mei 2005); KB 25 november 2005, KB 2 februari 2006 (BS 2 maart 2006).

Titel III
Uitkerings- en moederschapsverzekering

Hoofdstuk III
Voorwaarden voor toekenning van de prestaties

Afdeling 7
Bedragen en toekenningsvoorwaarden van de moederschapsuitkering gedurende de periode van moederschapsbescherming bedoeld in de artikelen 114 en 115 van de gecoördineerde wet

Artikel 216

Het bedrag van de moederschapsuitkering wordt vastgesteld op 79,5 pct. van het gedeerde loon, bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet, tijdens de dertig eerste dagen van de periode van moederschapsbescherming, als bepaald in de artikelen 114 en 115 van de gecoördineerde wet, en op 75 pct. van het gedeerde loon, vanaf de eenendertigste dag van deze periode.

Tijdens de dertig eerste dagen evenwel van de periode van moederschapsbescherming genieten de gerechtigden, bedoeld in artikel 86, §1, 1^o, a) en b) van de gecoördineerde wet, een moederschapsuitkering, gelijk aan 82 pct. van voornoemd gedeerde loon, zonder toepassing van de loonsbeperving, bepaald in voornoemd artikel 113, derde lid.

Artikel 217

De gerechtigden in gecontroleerde volledige werkloosheid die worden bedoeld in artikel 113, laatste lid, van de gecoördineerde wet, alsook de gerechtigden die voornoemde hoedanigheid krachtens artikel 131 van de gecoördineerde wet behouden, hebben recht op een basisuitkering, gelijk aan 60 pct. van het gedeerde loon, bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet; het bedrag van deze uitkering (is echter gelijk aan) dat van de werkloosheidsuitkering waarop voornoemde gerechtigden aanspraak hadden kunnen maken als zij niet in in een periode van moederschapsbescherming bedoeld in de artikelen 114 en 115 van de gecoördineerde wet waren geweest.

De aligeringsmaatregel van het vorige lid houdt op van toepassing te zijn zodra een periode van zes maanden verstreken is, waarbij rekening gehouden wordt met de duur van de periode van (moederschapsbescherming) en de periode van arbeidsongeschiktheid onmiddellijk voordien.

De gerechtigden, bedoeld in het eerste lid, hebben bovendien recht op een aanvullende uitkering, gelijk aan 19,5 pct. van het gedeerde loon, bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet, gedurende de dertig eerste dagen van de periode van moederschapsbescherming, en gelijk aan 15 pct. van het gedeerde loon vanaf de eenendertigste dag van deze periode.

Artikel 219

Voor zover hiervan niet afgeweken wordt door deze afdeling en de Afdeling *7bis*, zijn de bepalingen van onderhavig besluit die op de uitkeringsverzekering betrekking hebben, van toepassing op de moederschapsverzekering.

Afdeling 7bis

Bedragen en toekenningsvoorwaarden van de moederschapsuitkering gedurende de periode van moederschapsbescherming bedoeld in artikel 114bis van de gecoördineerde wet

Artikel 219bis

De zwangere of bevallen gerechtigde, of de gerechtigde die borstvoeding geeft, voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst of die van arbeid is vrijgesteld krachtens de artikelen 42, § 1, eerste lid, 3°, 43, § 1, tweede lid, 2° of *43bis*, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 kan aanspraak maken op een moederschapsuitkering, waarvan het bedrag vastgesteld is op 60 pct. van het gederfde loon, bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet.

Het tijdvak waarover de gerechtigde die borstvoeding geeft, aanspraak kan maken op de bovenbedoelde moederschapsuitkering, mag een periode van vijf maanden vanaf de dag van de bevalling niet overschrijding.

De beperkingsmaatregel bepaald in artikel 217 is eveneens van toepassing op de deeltijdse werkneemsters met behoud van rechten, die een inkomensgarantieuitkering ontvangen overeenkomstig de bepalingen van artikel 131bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Artikel 219ter

§ 1. De zwangere of bevallen gerechtigde of de gerechtigde die borstvoeding geeft, die onder een maatregel valt als bedoeld in de artikelen 42, § 1, eerste lid, 1° of 2° of 43, § 1, tweede lid, 1°, van voormelde wet van 16 maart 1971 en van wie het loon, ontvangen na de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of risicogebonden werktijden of na de verandering van arbeidsplaats, lager ligt dan het loon uit haar gewone activiteit, heeft aanspraak op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag wordt vastgesteld op 60 pct. van het gederfde loon bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet, dat zij verdiende vóór de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden of vóór de verandering van arbeidsplaats.

Het bedrag van de uitkering wordt evenwel beperkt overeenkomstig artikel 230, § 1, rekening houdend met het bedrag van het in werkdagen gewaardeerde beroepsinkomen, dat de gerechtigde ontvangt, hetzij na de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden, hetzij na de verandering van de arbeidsplaats.

§ 2. De zwangere of bevallen gerechtigde, of de gerechtigde die borstvoeding geeft, die meerdere activiteiten in loondienst uitoefent en voor wie de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid krachtens de artikelen 42, § 1, eerste lid, 3°, 43, § 1, tweede lid, 2°, of *43bis*, tweede lid, van de voormelde wet van 16 maart 1971 slechts betrekking heeft op één of meerdere maar niet op al die activiteiten, heeft aanspraak op een moederschapsuitkering waarvan het bedrag wordt vastgesteld op 60 pct. van het gederfd loon, bedoeld in artikel 113, derde lid van de gecoördineerde wet, dat voortvloeit uit de activiteit of activiteiten die de gerechtigde onderbroken heeft.

Die uitkering wordt beperkt tot het bedrag van de uitkering berekend op de som van de lonen, bedoeld in artikel 113, derde lid, van de gecoördineerde wet die zij ontving vóór de voormelde maatregel inzake moederschapsbescherming en beperkt overeenkomstig artikel 230, § 1, rekening houdend met het bedrag van het in werkdagen gewaardeerde beroepsinkomen dat de gerechtigde verder ontvangt ingevolge de voormelde maatregel inzake moederschapsbescherming.

§ 3. De aligneringsmaatregel bepaald in artikel 217 is eveneens van toepassing voor de deeltijdse werkneemsters met behoud van rechten, die een inkomensgarantieuitkering ontvangen overeenkomstig de bepalingen van artikel 131bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

§ 4. (...)

§ 5. De moederschapsuitkeringen bedoeld in deze afdeling zijn niet verschuldigd aan de zwangere of bevallen gerechtigden, of de gerechtigden die borstvoeding geven, die een activiteit aanvangen of verder zetten die niet onderworpen is aan de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

In afwijking van de bepalingen van het eerste lid mogen de moederschapsuitkeringen echter toegekend worden aan de gerechtigde die tijdens het tijdvak van moederschapsbescherming als bedoeld in artikel 114*bis* van de gecoördineerde wet, de zelfstandige activiteit verder zet die zij uitoefende onmiddellijk voorafgaand aan het bedoelde tijdvak van moederschapsbescherming. Hiertoe moet zij de voorafgaandelijke toestemming vragen aan de adviserend geneesheer van haar verzekeringsinstelling volgens de modaliteiten bepaald in artikel 230, § 2. Bovendien moet zij een geneeskundig attest voorleggen waaruit blijkt dat deze activiteit geen risico inhoudt voor haar gezondheid of deze van haar kind. Zij mag deze activiteit niet uitoefenen op de dagen of uren waarop zij normaal gewerkt zou hebben, indien er geen maatregel inzake moederschapsbescherming was genomen.

In dat geval wordt het bedrag van de moederschapsuitkering, waarop betrokkene aanspraak kan maken met toepassing van artikel 219*bis* of 219ter, verminderd met 10 pct.)

Afdeling 8 **De verlening van de nabevallingsrust**

Artikel 220

Voor het verlengen van de nabevallingsrust met toepassing van artikel 114, tweede lid, van de gecoördineerde wet, wordt gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken :

1° de perioden wettelijke vakantie, waaronder begrepen de periode gedekt door de uitgestelde bezoldiging verleend aan de tijdelijke of interimleerkrachten na het einde van de arbeidsovereenkomst of van de tijdelijke aanwijzing, de perioden vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst en de perioden bijkomende vakantie;

2° de periode functie van rechter in sociale zaken;

3° de dagen kort verzuim;

4° de dagen dwingende redenen met behoud van loon en de dagen verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon;

5° de dagen afwezigheid met gewaarborgd dagloon;

6° de perioden technische stoornis in de onderneming, tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis, tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer en tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen;

7° de periode sluiting van de onderneming ter bescherming van het leefmilieu;

8° de feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, de vervangingsdagen van een feestdag en de feestdagen of vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid;

9° voor de gerechtigde die afwisselend volgens de vijfdaags- en de zesdagenweekregeling werkt, de dag in de week van de vijfdaagse arbeidsregeling waarop er normaal zou zijn gearbeid indien die dag in een week van zesdaagse arbeidsregeling was gevallen;

10° de dagen inhaalrust;

11° de vakantiedagen en wettelijke feestdagen van de onthaalouders zonder opvang van kinderen, bedoeld in artikel 203, vierde lid, 14.

Afdeling 9
Omzetting van een deel van de nabevallingsrust in vaderschapsverlof

Artikel 221

§ 1. In geval van overlijden van de moeder, kan de vader van het kind, overeenkomstig artikel 114, vijfde lid, van de gecoördineerde wet, aanspraak maken op vaderschapsverlof, waarvan de duur het deel van de nabevallingsrust bedoeld in artikel 114, tweede, derde en vierde lid, van de gecoördineerde wet, nog niet opgenomen door de moeder bij haar overlijden, niet mag overschrijden. (4.5.2005)

§ 2. De gerechtigde die aanspraak wenst te maken op vaderschapsverlof bedoeld in §1, moet een aanvraag hiertoe indienen bij de verzekeringsinstelling waarbij hij is aangesloten. Bij deze aanvraag moeten een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder en een verklaring van de verplegingsinstelling, die vermeldt dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft, gevoegd worden.

§ 3. De vader heeft aanspraak op een uitkering over elke werkdag van het tijdvak van vaderschapsverlof en over iedere dag van datzelfde tijdvak, die krachtens een verordening van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen met een werkdag wordt gelijkgesteld. Het bedrag van deze uitkering wordt bepaald op basis van het loon van de vader van het kind, overeenkomstig de bepalingen van artikel 113 van de gecoördineerde wet en van de artikelen 216 tot 219, in functie van de hoedanigheid van gerechtigde van de vader in de zin van artikel 86, § 1 van de gecoördineerde wet en rekening houdend met de reeds verstreken duur van de moederschapsrust.

Artikel 222

§ 1. In geval van opname van de moeder in een ziekenhuis kan de vader van het kind overeenkomstig (artikel 114, vijfde lid) van de gecoördineerde wet, aanspraak maken op vaderschapsverlof dat ten vroegste een aanvang neemt vanaf de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven dagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof verstrijkt op het moment dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het moederschapsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§ 2. De gerechtigde die aanspraak wenst te maken op vaderschapsverlof bedoeld in § 1, moet een aanvraag hiertoe indienen bij de verzekeringsinstelling, waarbij hij is aangesloten. Bij deze aanvraag moet een verklaring van de verplegingsinstelling gevoegd worden die de datum vermeldt waarop de opname van de moeder in het ziekenhuis is aangevangen, en die bevestigt dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer bedraagt dan zeven dagen en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

§ 3. De vader heeft over elke werkdag van het tijdvak van vaderschapsverlof en over iedere dag van datzelfde tijdvak die krachtens een verordening van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen met een werkdag wordt gelijkgesteld, aanspraak op een uitkering waarvan de hoegrootheid wordt vastgesteld op 60 pct. van het gederfde loon bedoeld in artikel 87, eerste lid, van de gecoördineerde wet.

Voor de gerechtigde in gecontroleerde volledige werkloosheid, bedoeld in artikel 86, § 1, 1^o, c), van de gecoördineerde wet, evenals voor de gerechtigde die voornoemde hoedanigheid behoudt krachtens artikel 131 van dezelfde wet, is het bedrag van de uitkering gelijk aan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop hij aanspraak zou kunnen maken indien hij niet met vaderschapsverlof was.

Voor de arbeidsongeschikt erkende gerechtigde mag het bedrag van de uitkering niet lager zijn dan het bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering waarop hij aanspraak zou kunnen maken indien hij niet met vaderschapsverlof was.)

§ 4. De moeder van het kind behoudt gedurende het vaderschapsverlof, een uitkering die berekend wordt overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 216 tot 219.

Artikel 223

De verzekeringsinstelling die belast is met de uitbetaling, aan de vader van het kind, van de uitkering, bedoeld in artikel 113 van de gecoördineerde wet, in geval van toepassing van (artikel 114, vijfde lid), van de gecoördineerde wet, is de verzekeringsinstelling waarbij de vader is aangesloten.

Deze instelling vraagt bij de verzekeringsinstelling van aansluiting van de moeder alle gegevens op die moeten toelaten het overblijvende gedeelte van de nabevallingsrust te bepalen, te rekenen vanaf het overlijden of de opname van de moeder in het ziekenhuis.

Afdeling IXbis Over het vaderschapsverlof

Artikel 223bis.

§ 1. De werknemer, als bedoeld in artikel 86, § 1, 1^o a), van de gecoördineerde wet, met uitzondering van de werknemer die een vergoeding geniet wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in voormeld artikel, heeft recht op een uitkering gedurende de laatste zeven dagen van het vaderschapsverlof, bedoeld in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 25quinquies, § 2 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

De in het vorige lid bedoelde uitkering wordt toegekend voor de dagen van vaderschapsverlof die samenvallen met dagen tijdens dewelke de werknemer normaal gewerkt zou hebben, volgens zijn arbeidsregeling. Het uitkeringspercentage wordt vastgesteld op 82 % van het gederfde loon, (bepaald overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip "gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, en op basis van de modaliteiten vastgelegd door het reglement bedoeld in artikel 80, 5^o, van de gecoördineerde wet). Het maximumbedrag ten belope waarvan dit loon in aanmerking wordt genomen, is het bedrag vastgesteld krachtens artikel 87, eerste lid van de gecoördineerde wet.

§ 2. De uitkering voor vaderschapsverlof wordt toegekend onder dezelfde voorwaarden als deze, vastgesteld voor de toekenning van de moederschapsuitkering.

§ 3. (opgeheven)

§ 4. De dagen gedekt door een uitkering toegekend tijdens het vaderschapsverlof, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de toepassing van de bepalingen van dit besluit.

Afdeling IXter Over het adoptieverlof

Artikel 223ter.

§ 1. (De werknemer, als bedoeld in artikel 86, § 1, 1^o, a), van de gecoördineerde wet, met uitzondering van de werknemer die een vergoeding geniet wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in voormeld artikel, heeft recht op een uitkering voor de werkdagen van het adoptieverlof, bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 25sexies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.)

(...). Het uitkeringspercentage wordt vastgesteld op 82 % van het gederfde loon, (bepaald overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip "gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, en op basis van de modaliteiten vastgelegd door het reglement bedoeld in artikel 80, 5^o, van de gecoördineerde wet). Het maximumbedrag ten belope waarvan dit loon in aanmerking wordt genomen, is het bedrag vastgesteld krachtens artikel 87, eerste lid van de gecoördineerde wet.

§ 2. De uitkering voor adoptieverlof wordt toegekend onder dezelfde voorwaarden als deze, vastgesteld voor de toekenning van de moederschapsuitkering.

§ 3. (opgeheven)

§ 4. De dagen gedekt door een uitkering toegekend tijdens het adoptieverlof, worden gelijkgesteld met werkdagen voor de toepassing van de bepalingen van dit besluit.

Afdeling IX^{quater} Borstvoedingspauzes

Art. 223^{quater}.

De werknemers bedoeld in artikel 116^{bis} van de gecoördineerde wet heeft recht op een uitkering voor borstvoedingspauze, gelijk aan 82 pct. van het brutobedrag van het gederfde loon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de uren of halve uren van borstvoedingspauze, zonder dat de beperking van het loon, bepaald in artikel 87, eerste lid, van dezelfde wet, toegepast moet worden.

Afdeling 18

Bijzondere voorwaarden inzake verkrijgen van het recht op de uitkeringen wegen arbeidsongeschiktheid

Artikel 239

§ 1. Worden geacht de vereiste graad van arbeidsongeschiktheid als bedoeld bij artikel 100, § 1, van de gecoördineerde wet te bereiken:

de gerechtigde wie het verboden is naar zijn werk te gaan gedurende de hierna vermelde periode, omdat hij in contact is gekomen met iemand die aangetast is door één van de volgende besmettelijke ziekten:

- Difterie 7 dagen (met mogelijke verlenging indien de betrokkene kiemdrager is)
- Epidemische encephalitis 17 dagen
- Typhus en paratyphus 12 dagen
- Meningitis cerebrospinalis 9 dagen
- Malleus 12 dagen
- Poliomyelitis 17 dagen
- Roodvonk 10 dagen
- Pokken 18 dagen

Deze perioden gaan in op de dag dat de gerechtigde met de ziekte in contact is gekomen en niet op de dag waarop de kennisgeving van arbeidsonderbreking werd verzonden of afgegeven.

§ 2. Worden geacht de vereiste graad van arbeidsongeschiktheid te behouden, de gerechtigden in staat van arbeidsongeschiktheid, tijdens de periode waarover zij een programma van herscholing of revalidatie volgen erkend door het College van geneesheren-directeurs optredend binnen het raam van de gecoördineerde wet.

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

(BS 18 september 1996)

Wet 11 juni 2002, (BS 22 juni 2002); Wet 10 januari 2007, (BS 6 juni 2007); Wet 6 februari 2007 (BS 6 juni 2007).

Hoofdstuk Vbis

Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1

Algemene bepaling en definitie

Artikel 32bis

De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van dit hoofdstuk op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Artikel 32ter

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2° pesterijen op het werk : meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming;)

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamenlijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamenlijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen of het werk.

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Voor zover de pesterijen verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van :

1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

3° de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 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, gewijzigd bij de richtlijn 2002/73 van 23 september 2002.

Afdeling 2 **Preventiemaatregelen**

Artikel 32quater

§ 1. De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.

Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.

De in het tweede lid bedoelde maatregelen zijn ten minste :

1° materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen worden voorkomen;

2° de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten en die inzonderheid betrekking hebben op :

- a) het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- b) de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- c) de snelle en volledig onpartijdige interventie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;
- d) de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.

3° de specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

4° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

5° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

6° de voorlichting van het comité.

De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2°, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.

Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Artikel 32quinquies

De werkgever waakt er over dat de werknemers die, bij de uitvoering van hun werk, het voorwerp zijn geweest van een daad van geweld, gepleegd door andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, § 1, van de wet en die zich op de arbeidsplaats bevinden, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van de in het eerste lid bedoelde maatregel.

De Koning kan de grenzen bepalen waarbinnen de in het tweede lid bedoelde kosten ten laste zijn van de werkgever.

Artikel 32sexies

§ 1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld,

pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

§ 2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Hij verwijderd hen uit hun functie na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet de vertrouwenspersoon behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt.

De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht

Artikel 32septies

Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, na akkoord van de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet

Artikel 32octies

In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen : 1° de coördinaten van de preventieadviseur en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon; 2° de procedures bedoeld in artikel 32quater, § 1, derde lid, 2°.

Afdeling 3

Des bescherming (van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden) tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Artikel 32nonies

De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk richt zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon en kan bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2.

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.

Artikel 32decies

§ 1. Al wie een belang kan aantonen kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen en kan inzonderheid de toekenning van schadevergoeding vorderen.

Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van een met redenen omklede klacht heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, kan de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

§ 2. Op verzoek van de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of van de organisaties en instellingen bedoeld in artikel 32duodecies stelt de voorzitter van de arbeidsrechtbank het bestaan vast van deze feiten en beveelt hij de staking ervan, binnen de door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.

De vordering bedoeld in het eerste lid wordt aanhangig gemaakt en behandeld zoals in kort geding. Zij wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafgerecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Binnen vijf dagen na de uitspraak van de beschikking zendt de griffier bij gewone brief een niet ondertekend afschrift van de beschikking aan elke partij en aan de arbeidsauditeur.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, in voorkomend geval zowel buiten als binnen de inrichtingen van de werkgever en dat zijn vonnis of de samenvatting die hij opstelt in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. Dit alles gebeurt op kosten van de dader. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 3. Aan de werkgever kunnen voorlopige maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.

De in het eerste lid bedoelde voorlopige maatregelen hebben inzonderheid betrekking op :

1° de toepassing van de preventiemaatregelen;

2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De vordering betreffende de voorlopige maatregelen wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en gebracht voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank opdat er over zou worden beslist in de vormen en binnen de termijnen van de rechtspleging in kort geding.

Artikel 32undecies

Wanneer een persoon die een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Het eerste lid is niet van toepassing of de strafrechtspleging en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

Artikel 32duodecies

Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden :

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° de instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.

5° het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in de geschillen die betrekking hebben op de domeinen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° en 2°, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;

6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 in de geschillen die betrekking hebben op het geslacht.)

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk om zelf op te treden of in het geding tussen te komen ".

3° In het derde lid, wordt het woord " 4° " weggelaten.

4° in het derde lid, worden de woorden " het slachtoffer " vervangen door de woorden " de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.)

De in het eerste lid, (...), bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk) ermee akkoord gaat

Artikel 32tredecies

§ 1. (De werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, de arbeidsverhouding van de volgende werknemers niet beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen :

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend;

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de met redenen omklede klacht, ter kennis brengt van de preventieadviseur of doordat hij optreedt als getuige in rechte.)

§ 2. De bewijslast van (de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging) berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer :

1° wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1;

2° wanneer de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1.

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen.

§ 5. (...)

§ 6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat deze klacht werd ingediend of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht werd ingediend.)

§ 7. (...)

Afdeling 4 **Informatie en toegang tot documenten**

Artikel 32quaterdecies

De klager ontvangt een kopie van de met redenen omklede klacht.

In het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.

Artikel 32quinquiesdecies

De preventieadviseur en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting :

1° delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen aan een verzoening, de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze verzoening;

2° is de preventieadviseur, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, er toe gehouden aan de aangeklaagde de feiten mee te delen die hem worden ten laste gelegd;

3° overhandigt de preventieadviseur aan de werkgever een geschreven advies over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van de met redenen omklede klacht waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning;

4° bezorgt de preventieadviseur aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte werd gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend evenals van de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies ;

5° houdt de preventieadviseur het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Artikel 32sexiesdecies

Wanneer de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen of wanneer de werknemer overweegt een rechtsvordering in te stellen, bezorgt de werkgever aan deze werknemer enkel een afschrift van de volgende elementen van het advies van de preventieadviseur :

- a) de samenvatting van de feiten;
- b) de vaststelling of volgens de preventieadviseur de feiten al dan niet beschouwd kunnen worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de verantwoording van deze vaststelling;

- c) het resultaat van de verzoeningspoging;
- d) de analyse van alle oorzaken van de feiten;
- e) de maatregelen die moeten getroffen worden om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten of de aanbevelingen aan de werkgever om passende individuele maatregelen te treffen in het kader van de voorkoming van psychosociale belasting.

Artikel 32septiesdecies

De betrokken persoon heeft, in afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, geen toegang tot de persoonsgegevens en de oorsprong van de gegevens die opgenomen zijn in de volgende documenten :

1° de notities die de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon hebben gemaakt tijdens de gesprekken gevoerd buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quinqüesdecies, tweede lid, 1°

2° de met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, eerste lid en artikel 32quinqüesdecies, tweede lid, 2°;

3° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, tijdens het onderzoek van de met redenen omklede klacht, werden gehoord door de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, tweede lid;

4° het verslag van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32sexiesdecies ;

5° de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die zij hebben ondernomen en die uitsluitend aan hen zijn voorbehouden.

Artikel 32octiesdecies

De griffier van de arbeidsrechtbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.

De griffiers van de correctionele rechtbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen betreffende misdrijven die werden vastgesteld naar aanleiding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk.

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een recht op ouderschapsverlof

Algemeen verbindend verklaard door KB 29 oktober 1997 (BS 7 november 1997).

Hoofdstuk I Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel te voorzien in een individueel recht op ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind, om werknemers in staat te stellen gedurende 3 maandenvoor hun kind te zorgen, volgens de hierna vastgestelde voorwaarden en nadere regels.

Ter wille van de bevordering van de gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend aan werknemers, zowel mannen als vrouwen.

Commentaar

Het gaat om een individueel recht op ouderschapsverlof, dat derhalve niet overdraagbaar is.

Zowel de vader als de moeder kunnen van dat recht gebruik maken. Dit geldt ook voor de pleegvader en de pleegmoeder.

Hoofdstuk II Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Hoofdstuk III Voorwaarden voor het recht op ouderschapsverlof

Artikel 3

Aan het recht op ouderschapsverlof zijn voorwaarden verbonden die door het kind en de werknemer moeten zijn vervuld.

Afdeling 1 Voorwaarden ten opzichte van het kind

Artikel 4

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend:

- bij de geboorte van een kind, uiterlijk tot het kind vier jaar wordt;

- bij de adoptie van een kind, gedurende een periode van vier jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin, in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijf heeft, en dit uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Artikel 5

Aan de voorwaarde van de vierde of de achtste verjaardag zoals bepaald in artikel 4, moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van ouderschapsverlof.

De vierde of de achtste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voorzover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig artikel 9 verderop.

Afdeling 2 Voorwaarden ten opzichte van de werknemer

Artikel 6

Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet de werknemer gedurende de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 verderop, 12 maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever die hem tewerkstelt.

Hoofdstuk IV Tenuitvoerlegging van het recht op ouderschapsverlof

Afdeling 1 Wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof

Artikel 7

§ 1. In geval van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst voor een periode van 3 maanden.

§ 2. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel overeenkomen dat het recht op ouderschapsverlof wordt uitgeoefend in gedeelten of met een vermindering van de arbeidsprestaties. Zo kan het gaan om een halvering van de arbeidsprestaties gedurende 6 maanden.

In het geval van een vermindering van de arbeidsprestaties en overeenkomstig de bepalingen van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dat geschrift vermeldt de overeengekomen regeling van deeltijdse arbeid en het overeengekomen werkrooster.

Commentaar

Opgemerkt dient te worden, dat de halvering van de arbeidsprestaties gedurende 6 maanden zoals vermeld in de eerste alinea van § 2 van dit artikel, bij wijze van voorbeeld is gegeven en dat andere regelingen dus niet uitgesloten zijn.

Artikel 8

§ 1. De wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij aan de werkgever richt overeenkomstig artikel 9 verderop.

§ 2. Binnen een maand na die schriftelijke kennisgeving worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Wanneer dit niet het geval is, gaat het ouderschapsverlof in op datum die in de schriftelijke kennisgeving is bepaald en wordt de arbeidsovereenkomst volledig geschorst voor een periode van 3 maanden.

Afdeling 2

Wijze van kennisgeving en van staving van de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof

Artikel 9

§ 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, brengt 3 maanden op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte.

Die termijn van 3 maanden kan in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

§ 2. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in §1 van dit artikel vermelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

§ 3. Het in §1 van dit artikel vermelde geschrift bevat, naast het voorstel van de werknemer met betrekking tot de wijze van uitoefening van het recht, ook de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

Artikel 10

De werknemer verstrekt uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat, het document of de documenten tot staving van de geboorte of de adoptie van het kind.

Afdeling 3

Uitstel van het recht op ouderschapsverlof

Artikel 11

§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 hierboven, kan de werkgever de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de onderneming.

§ 2. Bovendien kunnen bijzondere regelingen worden overeengekomen om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van de kleine ondernemingen.

Onder kleine ondernemingen moet worden verstaan, de ondernemingen met minder dan 50 werknemers in de zin van aanbeveling 96/280/EG van de commissie van 3 april 1996 betreffende de definitie van de kleine en middelgrote ondernemingen.

Commentaar

Gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de ondernemingen in de zin van § 1 van dit artikel, zijn de onder e) van clause 2.3. van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof opgesomde redenen, d.w.z. bijvoorbeeld wanneer het seizoenarbeid betreft, wanneer gedurende de kennisgevingsperiode geen vervanger kan worden gevonden, wanneer een groot deel van het personeel voor dezelfde periode ouderschapsverlof aanvraagt, wanneer een bijzondere functie van strategisch belang is.

Verder is het zo dat § 2 van dit artikel moet worden beschouwd als een aanvulling van § 1, overeenkomstig wat is bepaald onder f) van clause 2.3. van de voornoemde raamovereenkomst.

In clause 2.3. f) is het volgende bepaald: "De Lid-Staten en/of de sociale partners kunnen behalve de onder e) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen".

Artikel 12

§ 1. De bepalingen van artikel 11 zijn van toepassing onverminderd het recht op ouderschapsverlof dat ingaat uiterlijk 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaatsheeft.

§ 2. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

Afdeling 4
Organisatieregels

Artikel 13

De organisatieregels, onder andere in het kader van het eventuele uitstel en de eventuele vervanging van de werknemer die met ouderschapsverlof is, worden door de ondernemingsraad vastgesteld overeenkomstig wat is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsgraden.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden die regels vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers.

De betrokken werknemers zijn de werknemers tewerkgesteld in de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Hoofdstuk V
Waarborgen voor de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof

Artikel 14

Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst.

Artikel 15

§ 1. De werkgever mag geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende reden in de zin van artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een voldoende reden.

Onder voldoende reden dient te worden verstaan, een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

§ 2. Dat verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 hierboven, d.i. op zijn vroegst 3 maanden voor de aanvang van de periode van ouderschapsverlof, en eindigt 2 maanden na de einddatum van diezelfde periode.

Dat verbod geldt ook gedurende de eventuele periode van uitstel bepaald in artikel 11 hierboven.

Wanneer het ouderschapsverlof in gedeelten wordt opgenomen, eindigt dat verbod uiterlijk na afloop van de 9 maanden volgend op de datum waarop het verlof in principe ingaat, d.i. de datum waarop het zou zijn ingegaan zonder rekening te houden met een eventueel uitstel.

§ 3. De werkgever die ondanks de bepalingen van § 1 van dit artikel de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of voldoende reden beëindigt, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Die vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bepaald in artikel 63, 3de alinea van de voornoemde wet van 3 juli 1978, artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of met de vergoeding die is verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde.

Hoofdstuk VI Voorwaarden inzake gelijkwaardigheid

Artikel 16

Deze arbeidsovereenkomst is van toepassing wanneer op de datum van inwerkingtreding ervan, in het paritair comité en/of op ondernemingsniveau geen collectieve arbeidsovereenkomsten zijn gesloten die voorzien in een individueel recht op ouderschapsverlof van 3 maanden voor alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij de geboorte of de adoptie van een kind.

Hoofdstuk VII Verbintenissen van de ondertekenende partijen

Artikel 17

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe hun gezag bij hun leden te laten gelden opdat de problematiek van de vervanging van de werknemer die met ouderschapsverlof is, wordt behandeld op ondernemingsniveau en in het kader van wat is bepaald in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972.

Artikel 18

Diezelfde partijen verbinden er zich ook toe om binnen 3 jaar vanaf de datum van inwerkingtreding ervan, deze overeenkomst te evalueren om zo nodig rekening te kunnen houden met de ontwikkelingen op dat gebied in de andere lidstaten van de Europese Unie, meer bepaald wat betreft de leeftijdsvoorwaarde ten opzichte van het kind.

Hoofdstuk VIII Datum van inwerkingtreding

Artikel 19

Deze overeenkomst is voor onbepaalde tijd gesloten.

Zij treedt in werking op 1 januari 1998.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herzien of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

Gewijzigd door KB 20 januari 1998 (*BS 27 maart 1998*), KB 10 augustus 1998 (*BS 8 september 1998*); KB 4 juni 1999 (*BS 26 juni 1999*); KB 24 januari 2002 (*BS 31 januari 2002*), KB 15 juli 2005 (*BS 28 juli 2005*).

(*BS 7 november 1997*)

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werknemers en hun werkgever die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Dit besluit is eveneens van toepassing op het statutair en contractueel personeel van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten en hun werkgevers.

De openbare inrichtingen en de publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van de besturen vermeld in het vorig lid worden eveneens gemachtigd op hun personeel de bepalingen van dit besluit toe te passen.

Artikel 2

§ 1. Om voor zijn kind te zorgen heeft de werknemer het recht om :

- hetzij gedurende een periode van drie maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst te schorsen zoals bedoeld bij artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in maanden;
- hetzij gedurende een periode van zes maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een halftijdse vermindering zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;
- hetzij gedurende een periode van vijftien maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

§ 2. De werknemer heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in paragraaf 1. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde.

Artikel 3

§ 1. De werknemer heeft recht op het bij artikel 2 bedoelde ouderschapsverlof :

naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind zes jaar wordt;

in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode van vier jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

§ 2. Aan de voorwaarde van de zesde of de achtste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

De zesde of de achtste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voorzover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig het bepaalde in artikel 6..

Artikel 4

Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet de werknemer gedurende de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 6, 12 maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever die hem tewerkstelt.

Artikel 5

De werknemer verstrekt uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 het recht op ouderschapsverlof doet ontstaan.

Artikel 6

§ 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, doet zijn aanvraag overeenkomstig de volgende bepalingen :

1° de werknemer brengt ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte; die termijn kan in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort;

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever;

3° het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift vermeldt de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

Per aanvraag kan slechts één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof worden gevraagd.

§ 2. Tenzij anders wordt bepaald, moet aan alle voorwaarden in het kader van dit besluit zijn voldaan op het moment waarop het ouderschapsverlof ingaat.

Artikel 7

§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 6, kan de werkgever schriftelijk de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de onderneming.

§ 2. Het bepaalde in § 1 is van toepassing onverminderd het recht op ouderschapsverlof dat ingaat uiterlijk 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaatsheeft.

Artikel 8

Het recht op ouderschapsverlof dat op basis van dit besluit wordt genomen wordt uitgeoefend in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.

Artikel 9

De in artikel 2 bedoelde periode komt niet in aanmerking voor de berekening van de maximumperiode zoals bedoeld in de artikelen 5 en 7 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Artikel 10

Voor zover er niet van afgeweken wordt door de bepalingen van dit besluit zijn de bepalingen van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen en zijn uitvoeringsbesluiten van toepassing.

Artikel 11

In het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen wordt een artikel *26bis* ingevoegd, luidend als volgt :

" De sociale inspecteurs en de sociale controleurs van de Administratie van de Arbeidsbetrekkingen en -reglementering worden eveneens aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van Hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitvoeringsbesluiten ervan. "

Artikel 12

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1998.

Artikel 13

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

**Koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997
betreffende de nachtarbeid**

(BS 24 april 1998)

Hoofdstuk II
Raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers of van het personeel

Artikel 2

De raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers of van het personeel bepaald in artikel 38, §3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en in artikel 9, §4 van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid moet over de volgende onderwerpen gaan:

- de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties;
- de nodige veiligheidsmaatregelen;
- de mogelijkheden inzake kinderopvang;
- de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het stuk van de bezoldiging;
- het aantal betrokken werknemers.

Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen

(BS 28 november 1998)

Dit Koninklijk besluit werd gewijzigd door KB 26 mei 1999 (BS 11 juni 1999); KB 20 juli 2000 (BS 30 augustus 2000); KB 11 december 2001 (BS 22 december 2001); KB 28 januari 2002 (BS 13 februari 2002); KB 10 juni 2002 (BS 27 juni 2002); KB 5 september 2002 (BS 26 september 2002); KB 12 december 2002 (BS 25 december 2002); Wet 4 augustus 2004 (BS 16 augustus 2004); KB 15 juni 2005 (BS 29 juni 2005); KB 20 juli 2005 (BS 29 juli 2005); KB 12 oktober 2005, (BS 1 december 2005); KB 18 december 2006 (BS 7 februari 2007); KB 11 januari 2007, BS 30 januari 2007, KB 17 januari 2007, (BS 19 februari 2007), KB 7 juni 2007 (BS 26 juni 2007); KB 14 juni 2007 (BS 22 juni 2007).

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1

§ 1. Dit besluit is van toepassing op de rijksambtenaren, die onderworpen zijn aan het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

Hoofdstuk IV Moederschapsbescherming

Artikel 24

Het moederschapsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 25

De bezoldiging over de periode gedurende welke de vrouwelijke ambtenaar moederschapsverlof geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken of negentien weken in geval van meervoudige geboorte.

De bezoldiging voor de verlenging van de postnatale rust toegestaan in toepassing van artikel 28, derde lid, mag niet meer dan één week bestrijken.

De bezoldiging voor de verlenging van de postnatale rust toegestaan in toepassing van artikel 33bis mag niet meer dan 24 weken bestrijken.

Artikel 26

De periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de (vijf weken die vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat worden voor het bepalen van de administratieve stand van de vrouwelijke ambtenaar veranderd in moederschapsverlof.

Dit artikel is eveneens van toepassing op de periodes van afwezigheden wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de (zeven weken) die, ingeval van geboorte van een meerling, vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat.

Artikel 27

Wanneer de vrouwelijke ambtenaar het prenataal verlof heeft opgebruikt en de bevalling na de voorziene datum gebeurt wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Tijdens deze periode bevindt de vrouwelijke ambtenaar zich in moederschapsverlof.

In afwijking van artikel 25 is de bezoldiging verschuldigd.

Artikel 28

Op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar wordt het moederschapsverlof, in toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Worden daarvoor gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof verschoven kunnen worden :

1° het jaarlijks vakantieverlof;

2° de in artikel 14 bedoelde feestdagen;

3° de in de artikelen 15 en 20 bedoelde verloven;

4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang;

5° de afwezigheden wegens ziekte, met uitsluiting van afwezigheden bedoeld in artikel 26.

Op vraag van de vrouwelijke ambtenaar wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, verlengd met één week, wanneer de vrouwelijke ambtenaar afwezig is geweest wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid en het derde lid, verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Artikel 29

Zwangere of de borstgevende ambtenaren mogen geen overuren verrichten. Als overuren dienen, voor de toepassing van dit artikel, te worden beschouwd, alle werk bovenop 38 uren per week.

Dit artikel is ook van toepassing op het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen is.

Artikel 30

De vrouwelijke ambtenaar die in dienstactiviteit is bekomt op haar verzoek het nodig verlof om haar in staat te stellen naar prenatale medische onderzoeken, die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden, te gaan en te ondergaan. De aanvraag van de ambtenaar moet worden gestaafd met elk nuttig bewijs.

Het verlof is met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Artikel 31

De ambtenaar die, (met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector) is vrijgesteld van arbeid, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 32

De artikelen 24 tot 26 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181e dag van de zwangerschap.

Artikel 33

§ 1. Als (...), de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind op eigen verzoek een vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien.

§ 2. In geval van overlijden van de moeder is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van (het moederschapsverlof) dat de moeder nog niet opgebruikt had de ambtenaar die vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte binnen zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het vaderschapsverlof. Hij legt zo spoedig mogelijk een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder voor.

§ 3. In geval van hospitalisatie van de moeder kan de ambtenaar die vader van het kind is een vaderschapsverlof krijgen onder de volgende voorwaarden :

1° de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben;

2° de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Het vaderschapsverlof kan niet aanvangen voor de zevende dag volgend op de dag van de geboorte van het kind en wordt beëindigd op het ogenblik dat de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van (het moederschapsverlof) dat door de moeder nog niet was opgebruikt.

De ambtenaar die de vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

§ 4. Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 33bis

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan de overheid waaronder zij ressorteert :

1° bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;

2° in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

Artikel 33ter

§ 1. De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind.

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover één en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke de vrouwelijke ambtenaar recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd

§ 2. De borstvoedingspauze duurt een half uur. De vrouwelijke ambtenaar die tijdens een werkdag vier uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze. De vrouwelijke ambtenaar die tijdens een werkdag ten minste zeven en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. Als de vrouwelijke ambtenaar recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij deze opnemen in één keer of twee keer.

De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties van de werkdag begrepen.

De vrouwelijke ambtenaar dient met de overheid waaronder zij ressorteert overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

§ 3. De vrouwelijke ambtenaar die wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk twee weken op voorhand de overheid waaronder ze ressorteert hiervan op de hoogte, tenzij deze op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van de vrouwelijke ambtenaar geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan de overheid waarvan zij afhangt elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

Hoofdstuk V Ouderschapsverlof

Artikel 34

Aan de ambtenaar in dienstactiviteit wordt, (bij de geboorte, de adoptie of de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg) maximum drie maanden ouderschapsverlof toegestaan. Dit verlof moet genomen worden vóór het kind de leeftijd van 10 jaar heeft bereikt. Op vraag van de ambtenaar wordt het verlof gesplitst in maanden en moet genomen worden met volledige dagen.

Dit ouderschapsverlof wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Artikel 35

§ 1. (Aan de ambtenaar in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van een kind, een ouderschapsverlof toegestaan dat kan genomen worden :

- hetzij gedurende een periode van drie maanden in het raam van de volledige onderbreking van de loopbaan bedoeld in artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen; op vraag van de ambtenaar kan deze periode worden opgesplitst in maanden;
- hetzij gedurende een periode van zes maanden in het raam van de halftijdse onderbreking van de loopbaan bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet; op vraag van de ambtenaar kan deze periode worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;
- hetzij gedurende een periode van vijftien maanden in het raam van de onderbreking van de loopbaan met één vijfde zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet; op vraag van de ambtenaar kan deze periode worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

De ambtenaar heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in het eerste lid. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand volledige loopbaanonderbreking gelijk is aan twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking en gelijk is aan vijf maanden loopbaanonderbreking met één vijfde.

Wanneer het verlof genomen wordt naar aanleiding van de geboorte van een kind, moet het genomen worden vooraleer het kind de leeftijd van zes jaar bereikt heeft.

Wanneer het verlof genomen wordt naar aanleiding van de adoptie van een kind moet het genomen worden vooraleer het kind de leeftijd van acht jaar bereikt heeft en binnen een periode van vier jaar die aanvangt op de datum van inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de ambtenaar zijn verblijfplaats heeft.

Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Aan de voorwaarde van de zesde of de achtste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.)

§ 2. Een toelage van (508,92 €) per maand wordt toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de ambtenaar die zijn loopbaan volledig onderbreekt.

Een toelage van (254,46 €) per maand wordt toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de ambtenaar die zijn loopbaan halftijds onderbreekt.

Een toelage van 86,32 € per maand wordt toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de ambtenaar die zijn loopbaan met een vijfde onderbreekt. Indien de ambtenaar uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft, wordt dit bedrag van 86,32 € vervangen door 116,08 €.

§ 3. Het in dit artikel beoogde ouderschapsverlof wordt niet bezoldigd; voor het overige wordt het gelijkgesteld aan een periode van dienstactiviteit.

§ 4. Onder voorbehoud van de bepalingen van dit artikel valt het ouderschapsverlof voor het overige onder de bepalingen van Hoofdstuk XIII van dit besluit.

Hoofdstuk VI Opvangverlof

Artikel 36

Een adoptieverlof wordt toegestaan aan de ambtenaar die een kind beneden de tien jaar adopteert.

Het verlof bedraagt ten hoogste 6 weken. Het verlof kan gesplitst worden in weken en dient te worden genomen uiterlijk binnen de vier maanden na de opname van het kind in het gezin van de ambtenaar. Op vraag van de ambtenaar kan ten hoogste 3 weken van dit verlof opgenomen worden vooraleer het kind effectief in het gezin opgenomen wordt.

De ambtenaar die het verlof wenst te genieten bij toepassing van dit artikel, deelt aan de overheid onder welke hij ressorteert, de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. Die mededeling gebeurt schriftelijk minstens één maand vóór de aanvang van het verlof, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

De ambtenaar dient de volgende documenten voor te leggen :

1° een attest, uitgereikt door de bevoegde centrale autoriteit van de Gemeenschap, waarin de toewijzing van het kind aan de ambtenaar, wordt bevestigd, om het verlof van ten hoogste 3 weken te verkrijgen vooraleer het kind opgenomen wordt in het gezin;

2° een attest dat de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister bevestigd om het resterend verlof te kunnen opnemen;

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Artikel 36bis

Een opvangverlof wordt toegestaan aan de ambtenaar die de pleegvoogdij opneemt van een kind beneden de tien jaar of die een minderjarige opneemt in zijn gezin ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin.

Het verlof bedraagt ten hoogste zes weken voor een kind beneden de 3 jaar en ten hoogste 4 weken in de andere gevallen. Het verlof vangt aan op de dag dat het kind in het gezin wordt opgenomen en kan niet gesplitst worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Artikel 37

Het adoptieverlof en het opvangverlof worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Hoofdstuk VII Verlof om dwingende redenen van familiaal belang

Artikel 38

De ambtenaar heeft recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor een periode van maximaal vijftien werkdagen per jaar; het verlof wordt genomen per dag of per halve dag.

Bovenop het verlof voorzien in het eerste lid heeft de ambtenaar recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor een periode van maximaal dertig werkdagen per jaar wegens :

1° ziekenhuisopname van een persoon die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;

2° opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen die de leeftijd van 15 jaar niet hebben bereikt.

3° opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen die de leeftijd van 18 jaar niet hebben bereikt, wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag;

4° opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen die onder het statuut van verlengde minderjarigheid werden geplaatst.

Artikel 39

Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met periodes van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Om het verlof in toepassing van artikel 38 van dit besluit te genieten, kan de dienst de ambtenaar vragen het bewijs te leveren dat een dwingende reden van familiaal belang zich voordoet.

Artikel 40

De maximumduur van het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt in evenredige mate verminderd overeenkomstig artikel 12, § 1 (...).

Hoofdstuk XIII
Verlof voor loopbaanonderbreking

Afdeling 1
Algemene bepalingen

Artikel 116

§ 1. De ambtenaar bekomt verlof om zijn loopbaan volledig of halftijds te onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden.

De periodes waarin de ambtenaar zijn loopbaan volledig onderbreekt mogen in totaal niet meer bedragen dan tweeënzeventig maanden tijdens de hele loopbaan. Onverminderd de toepassing van het derde lid, geldt dit ook voor de periodes van halftijdse loopbaanonderbreking. De periode van volledige loopbaanonderbreking en de periode van halftijdse loopbaanonderbreking kunnen worden gecumuleerd.

De maximumperiode van tweeënzeventig maanden waarin de ambtenaar zijn loopbaan volledig kan onderbreken, kan op verzoek van de ambtenaar geheel of gedeeltelijk omgezet worden in eenzelfde maximumperiode van tweeënzeventig maanden waarbinnen halftijdse loopbaanonderbreking kan opgenomen worden.

Voor de berekening van de duur van de tweeënzeventig maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking om palliatieve zorg te verstrekken, voor zorg voor een zwaar ziek gezins- en familielid en voor ouderschapsverlof.

In geval van halftijdse loopbaanonderbreking worden de prestaties hetzij elke dag verricht hetzij volgens een andere verdeling over de week.

§ 2. De ambtenaar die zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken bij toepassing van § 1, deelt aan de overheid onder welke hij ressorteert de datum mede waarop de onderbreking van zijn loopbaan zal aanvangen en de duur ervan, en hij voegt bij die mededeling het formulier voor de aanvraag om uitkeringen bedoeld in artikel 134.

Die mededeling gebeurt schriftelijk minstens drie maanden vóór de aanvang van de onderbreking, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

§ 3. De overheid vult het in artikel 134 vermelde formulier in en overhandigt het aan de ambtenaar.

De overheid stuurt naar het werkloosheidsbureau van het gebied waar de ambtenaar zijn verblijfplaats heeft een getuigschrift waarin de verzekering gegeven wordt dat de vervanger de voorschriften van artikel 128 vervult.

Artikel 117

§ 1. In afwijking van artikel 116, kan de ambtenaar zijn loopbaan onderbreken voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, teneinde palliatieve zorg te verstrekken aan een persoon krachtens de bepalingen van de artikelen 100*bis* en 102*bis* van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

De ambtenaar dient niet te worden vervangen.

Onder palliatieve zorg wordt verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

De ambtenaar die om deze reden zijn loopbaan wil onderbreken brengt er de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte, voegt bij die mededeling het formulier bedoeld in artikel 134 alsmede een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve zorg behoeft en waaruit blijkt dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard deze palliatieve zorg te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld.

De onderbreking neemt een aanvang de eerste dag van de week volgend op die gedurende dewelke de voormelde mededeling is gebeurd.

De overheid vult het in artikel 134 vermelde formulier in en geeft het af aan de ambtenaar.

§ 2. In afwijking van artikel 116 kan de ambtenaar zijn loopbaan krachtens de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen onderbreken voor het bijstaan van of voor het verstrekken van verzorging aan een lid van zijn gezin of aan een familielid tot in de tweede graad, dat lijdt aan een ernstige ziekte, met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste een maand of ten hoogste drie maanden.

De periodes gedurende welke de ambtenaar zijn loopbaan volledig onderbreekt mogen samen niet meer bedragen dan twaalf maanden per patiënt tijdens de loopbaan. De periodes gedurende welke de ambtenaar zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt mogen samen niet meer bedragen dan vierentwintig maanden per patiënt tijdens de loopbaan.

(derde lid opgeheven)

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als lid van het gezin beschouwd, elke persoon die met de ambtenaar samenwoont en als familielid zowel de bloed- als de aanverwanten.

Onder ernstige ziekte dient te worden verstaan elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende geneesheer als dusdanig wordt beschouwd en waarvoor deze van mening is dat enige vorm van sociale, familiale of geestelijke hulp noodzakelijk is voor het herstel.

De ambtenaar die zijn loopbaan wil onderbreken om een lid van zijn gezin of een familielid dat ernstig ziek is bij te staan of het verzorging te verstrekken, brengt er de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte, voegt bij die mededeling een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het ernstig zieke lid van het gezin of familielid en waarbij vastgesteld wordt dat de ambtenaar zich bereid verklaard heeft de ernstig zieke persoon bij te staan of hem verzorging te verstrekken.

De onderbreking neemt een aanvang de eerste dag van de week volgend op die gedurende welke de voormelde mededeling is gebeurd.

De overheid vult het in artikel 134 vermelde formulier in en geeft het af aan de ambtenaar.

Ingeval van zware ziekte van een kind dat hoogstens 16 jaar oud is en van wie de ambtenaar uitsluitend of hoofdzakelijk de last draagt in de zin van artikel 1 van de wet van 20 juli 1971 tot instelling van gewaarborgde gezinsbijslag, wordt, wanneer de ambtenaar alleenstaand is, de maximumperiode van de onderbreking van loopbaan bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf uitgebreid naar 24 maanden ingeval van volledige onderbreking van de loopbaan en wordt de maximumperiode van vermindering van arbeidsprestaties ingeval van gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan uitgebreid naar 48 maanden.

De periodes van volledige en gedeeltelijke loopbaanonderbreking kunnen enkel worden opgenomen met periodes van minimum één maand en maximum drie maanden, aaneensluitend of niet.

Onder alleenstaande in de zin van dit artikel wordt verstaan de ambtenaar die uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere van zijn kinderen.

Ingeval van toepassing van het achtste lid van dit artikel moet de ambtenaar bovendien het bewijs leveren van de samenstelling van zijn gezin door middel van een attest dat wordt afgeleverd door de gemeentelijke overheid en waaruit blijkt dat het personeelslid op het moment van de aanvraag uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere van zijn kinderen.

Voor iedere verlenging van een periode van volledige en gedeeltelijke loopbaanonderbreking dient de ambtenaar dezelfde procedure te volgen en de door dit koninklijk besluit vereiste attest(en) in te dienen.

§ 3. Aan de ambtenaar die zijn loopbaan voltijds met toepassing van dit artikel onderbreekt wordt een uitkering van (508,92 €) per maand toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De ambtenaar die zijn loopbaan deeltijds met toepassing van dit artikel onderbreekt, ontvangt maandelijks van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering waarvan het bedrag als volgt wordt vastgesteld :

1° 86,32 € voor de ambtenaren die hun prestaties met één vijfde verminderen;

2° 254,46 € voor de ambtenaren die hun prestaties met de helft verminderen.

Artikel 118

§ 1. Aan de ambtenaar die zijn loopbaan voltijds onderbreekt, wordt een uitkering van 260,39 € per maand toegekend.

§ 2. Het bedrag van de uitkering wordt nochtans tot 285,18 € per maand verhoogd wanneer de loopbaanonderbreking ingaat binnen een termijn van drie jaar vanaf de geboorte of adoptie van een tweede kind waarvoor het personeelslid dat zijn loopbaan onderbreekt of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt.

Het bedrag van de uitkering wordt nochtans tot 309,97 € verhoogd wanneer de loopbaanonderbreking ingaat binnen een termijn van drie jaar (vanaf elke geboorte of adoptie volgend op die van een tweede kind) waarvoor de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt, of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt.

De bedragen voorzien in het eerste en tweede lid blijven behouden, ook in geval van verlenging van de oorspronkelijke onderbrekingsperiode, tot maximaal de eerste dag van de maand volgend op de maand waarop het rechtgevend kind de leeftijd van drie jaar bereikt of, in geval van adoptie, tot maximaal de eerste dag van de maand volgend op de maand gedurende de welke de derde verjaardag van de homologatie van de adoptieakte wordt bereikt. In geval van overlijden van het kind dat het recht heeft geopend op dit bedrag blijft dit bedrag behouden voor de duur van de lopende onderbrekingsperiode of totdat het kind de leeftijd van drie jaar zou hebben bereikt of tot de derde verjaardag van de homologatie van de adoptieakte zou bereikt worden.

Indien de ambtenaar tijdens een lopende loopbaanonderbreking een aanvraag doet tot het krijgen van een verhoogde onderbrekingsuitkering zoals voorzien in het eerste of het tweede lid, kan deze verhoogde uitkering toegekend worden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de aanvraag. Als aanvraag geldt hier het indienen van de bewijsstukken waarvan sprake is in het artikel 134, tweede lid.

§ 3. Wanneer de in de vorige §§ voorziene uitkeringen niet voor een volledige maand verschuldigd zijn worden ze verminderd naar verhouding van de werkelijke duur van de loopbaanonderbreking voor die maand.

§ 4. De in dit artikel bedoelde uitkeringen worden betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Artikel 119

De ambtenaar die zijn loopbaan halftijds onderbreekt ontvangt per maand een onderbrekingstoelage van 130,20 €.

Wanneer de halftijdse onderbreking van de loopbaan aanvangt binnen een termijn van drie jaar vanaf de geboorte of adoptie van een tweede kind, wordt het maandelijks bedrag van de onderbrekingstoelage, die bedoeld is in het eerste lid, verhoogd tot 142,59 €.

Wanneer de halftijdse onderbreking van de loopbaan aanvangt binnen een termijn van drie jaar vanaf de geboorte of adoptie vanaf elke geboorte of adoptie volgend op die van een tweede kind, wordt het maandelijks bedrag van de onderbrekingstoelage, die bedoeld is in het eerste lid, verhoogd tot 154,99 €.

De in dit artikel vermelde uitkeringen worden betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Artikel 120

De in artikelen 118 en 119 vastgestelde bedragen blijven nochtans slechts behouden gedurende de eerste twaalf maanden van loopbaanonderbreking. Na deze periode worden ze verminderd met 5 pct.

Artikel 121

De onderbrekingsuitkeringen worden geïndexeerd en zijn gekoppeld aan de spilindex 143,59. De indexering geschiedt vanaf de tweede maand die volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens dewelke het gemiddeld indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

Voor de toepassing van deze indexering wordt het indexcijfer der consumptieprijzen van elke maand vervangen door het rekenkundig gemiddelde van het indexcijfer van de betrokken maand en de indexcijfers der drie voorgaande maanden.

Iedere maal dat het gemiddelde van het volgens het tweede lid vervangen indexcijfer van twee opeenvolgende maanden een der spilindexen bereikt of er op teruggebracht wordt, worden de onderbrekingsuitkeringen gekoppeld aan de spilindex 143,59 opnieuw berekend door de coëfficiënt 1,02ⁿ er op toe te passen waarin n de rang van de bereikte spilindex vertegenwoordigt.

Te dien einde, wordt iedere spilindex aangeduid met een volgnummer die zijn rang opgeeft, het nr. 1 duidt de spilindex aan die volgt op de spilindex 143,59.

Voor het berekenen van de coëfficiënt 1,02ⁿ, worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten naargelang zij al dan niet 50 pct. van een tienduizendste bereiken.

Wanneer het overeenkomstig de voorgaande bepalingen berekend bedrag der onderbrekingsuitkering (wordt uitgedrukt in euro en cent wordt het afgerond naar de hogere of lager cent naargelang het cijfer van de honderdduizendsten al dan niet 5 bereikt).

Artikel 122

§ 1. Behoudens de bepalingen inzake belangenconflicten en mits voorafgaandelijke mededeling aan de overheid door de ambtenaar van de aard van de uitgeoefende activiteit), kunnen de onderbrekingsuitkeringen gecumuleerd worden met de inkomsten die voortvloeien, ofwel uit het uitoefenen van een politiek mandaat, ofwel uit een bijkomende activiteit als loontrekkende die reeds (gedurende ten minste drie maanden) werd uitgeoefend vóór de onderbreking van de loopbaan, ofwel uit de uitoefening van een zelfstandige activiteit. De cumulatie van inkomsten uit een zelfstandige activiteit is echter uitsluitend mogelijk in geval van volledige onderbreking en dit slechts gedurende een periode van maximum twaalf maanden.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als bijkomende activiteit als loontrekkende beschouwd, de activiteit in loondienst waarvan het aantal werkuren gemiddeld het aantal werkuren in de onderbroken betrekking niet overschrijdt.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als zelfstandige activiteit beschouwd, de activiteit die de ambtenaar, op grond van de van kracht zijnde reglementering, ertoe verplicht zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der zelfstandigen.

§ 2. Wanneer het personeelslid enige betaalde arbeid in loondienst begint te verrichten of een zodanige bijkomstige werkzaamheid uitbreidt, moet hij de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 133 voorafgaandelijk hiervan op de hoogte brengen alvorens een zodanige werkzaamheid te verrichten.

De ambtenaar verliest de aanspraak op uitkeringen op de dag dat een in het eerste lid bedoelde werkzaamheid wordt uitgeoefend of bij meer dan twaalf maanden zelfstandige activiteit.

Indien de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 133 niet op de hoogte is gebracht alvorens een werkzaamheid wordt uitgeoefend, wordt de reeds betaalde uitkering teruggevorderd.

§ 3. Het personeelslid wordt, voor de betwistingen die voortvloeien uit de uitoefening van de in de §§ 1 en 2 bedoelde activiteiten en voor de controle op deze activiteiten, gelijkgesteld met de werknemer bedoeld in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Artikel 123

Indien de ambtenaar geen recht heeft op onderbrekingsuitkeringen als gevolg van een beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 133 of afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking omgezet in non-activiteit.

Het eerste lid is niet van toepassing op de personeelsleden die afzien van de uitkeringen omdat de uitkeringen overeenkomstig de koninklijke besluiten nrs. 415, 416 en 418 van 16 juli 1986 niet verenigbaar zijn met het genot van een pensioen. Het is evenmin van toepassing op de personeelsleden die het recht op uitkeringen verloren hebben omdat zij de termijn van 12 maanden zelfstandige activiteit voorzien in artikel 122, § 2, tweede lid overschreden hebben.

Artikel 124

Het verlof voor loopbaanonderbreking is niet bezoldigd. Het wordt voor het overige nochtans gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 125

Tijdens een periode van (halftijdse) loopbaanonderbreking mag de ambtenaar geen verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid verrichten.

Het adoptieverlof, het opvangverlof, het moederschapsverlof en het vaderschapsverlof stellen een einde aan de stelsels van voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking.

Artikel 126

§ 1. Op zijn verzoek en per aangetekende brief kan de ambtenaar zijn ambt opnieuw opnemen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking verlopen is behoudens een opzegperiode van twee maanden, tenzij de overheid waarvan hij afhangt een kortere periode aanvaardt.

§ 2. De onderbrekingsuitkeringen die ontvangen werden voor een periode die minder bedraagt dan de verschillende minimumperiodes voorzien bij deze afdeling worden aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De in het eerste lid bedoelde terugbetaling wordt niet gevorderd wanneer de periode van onderbreking onmiddellijk volgt op een andere periode van loopbaanonderbreking.

§ 3. De Administrateur-Generaal van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of de door deze laatste aangewezen ambtenaar kan afzien van de terugvordering in geval van werkhervatting gemotiveerd door uitzonderlijke omstandigheden als de ambtenaar daartoe een verzoekschrift, eventueel vergezeld van de nodige bewijsstukken, heeft ingediend bij de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 133 die het aan de administrateur-generaal doet toekomen.

Artikel 127

Om te kunnen genieten van onderbrekingsuitkeringen dient de betrokken ambtenaar over een woonplaats te beschikken in een land behorende tot de (Europese Economische Ruimte of in Zwitserland).

Indien de ambtenaar geen verblijfplaats heeft in België dient de aanvraag ingediend te worden bij het werkloosheidsbureau van het ambtsgebied bevoegd voor de administratieve standplaats waar de ambtenaar tewerkgesteld is.

De onderbrekingsuitkeringen worden echter slechts in België uitbetaald. De artikelen 161 en 162 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering zijn naar analogie van toepassing.

Afdeling 2
Vervanging

Artikel 128

(Met toepassing van de bepalingen van de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van artikel 97, § 3, van de programmawet van 30 december 1988, (kan het bestuur) de ambtenaar gedurende de loopbaanonderbreking te vervangen door een werkloze die, op het moment van de indienstneming aan de volgende voorwaarden moet voldoen :

- 1°) ofwel vergoed worden in een uitkeringsstelsel van volledige uitkeringen voor alle dagen van de week;
- 2°) ofwel de hoedanigheid hebben van deeltijds werknemer met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering geniet in toepassing van artikel 131*bis* van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- 3°) ofwel volledig werkloos zijn, ingeschreven zijn als werkzoekende en het bestaansminimum genieten dat is vastgesteld door de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum en bij de bevoegde gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling ingeschreven zijn op voorwaarde het ontvangen van het bestaansminimum te bewijzen gedurende ten minste drie maanden tijdens de zes maanden die aan de indienstneming voorafgaan;
- 4°) ofwel volledig werkloos zijn, ingeschreven zijn als werkzoekende, ingeschreven zijn in het bevolkingsregister, recht hebben op sociale bijstand maar geen recht hebben op het bestaansminimum wegens de nationaliteit en bij de bevoegde gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling ingeschreven zijn, op voorwaarde het ontvangen van sociale bijstand te bewijzen gedurende ten minste drie maanden tijdens de zes maanden die aan de indienstneming voorafgaan;
- 5°) ofwel minder-valide werknemer in een beschermde werkplaats zijn zoals vermeld in artikel 78 van het voormelde koninklijk besluit van 25 november 1991;
- 6°) ofwel jonge werknemer zijn die alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervult om recht te hebben op de wachtuitkeringen die bepaald zijn in artikel 36 van het voormelde koninklijk besluit van 25 november 1991, met uitzondering van die voor de wachtperiode vermeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van datzelfde besluit, voor zover het bewijs ervan wordt voorgelegd;
- 7°) ofwel een persoon zijn die zich wenst in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt en die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet :

het bewijs leveren dat hij tijdens zijn beroepsloopbaan 312 arbeidsdagen of ermee gelijkgestelde in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd heeft tijdens een periode van achttien maanden of aantonen dat hij minstens een werkloosheidsuitkering op basis van zijn arbeidsprestaties genoten heeft, buiten de onder b) vermelde periode;

op het ogenblik van de indienstneming geen werkloosheidsuitkering genoten hebben en geen arbeidsprestatie als loontrekkende of zelfstandige geleverd hebben tijdens een periode van minstens vierentwintig maanden zonder onderbreking;

als werkzoekende ingeschreven zijn op het ogenblik van de indienstneming;

8°) ofwel door een arbeidsovereenkomst verbonden werknemer zijn in de zin van artikel 11 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, op voorwaarde :

uitkeringen voor alle dagen van de week genoten hebben als uitkeringsgerechtigde volledige werkloze, onmiddellijk vóór het begin van de uitvoering van de vervangingsovereenkomst of één van de voorwaarden vervullen die vastgesteld zijn in 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, en 7° of in 9°;

dat de vervangingsperiode waarvoor hij in dienst genomen is beëindigd is;

9°) ofwel werkzoekende zijn van wie het recht op uitkeringen geschorst is wegens langdurige werkloosheid, krachtens de bepalingen van Hoofdstuk 3, Afdeling 8, van het voormelde koninklijk besluit van 25 november 1991 of op grond van artikel 143 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende de arbeidsvoorziening en de werkloosheid en die gedurende ten minste vierentwintig maanden zonder onderbreking geen vergoedingen meer genoten heeft in het raam van de werkloosheidsreglementering.)

Voor de toepassing van dit artikel wordt de werknemer die, de dag vóór zijn indienstneming, als vervanger voor een loopbaanonderbreking tewerkgesteld was in dezelfde openbare dienst, geacht de in het eerste lid gestelde voorwaarden te vervullen.

Artikel 129

Onder de in artikel 128 opgesomde categorieën werklozen dient het bestuur voorrang te verlenen aan de (bij SELOR. - Selectiebureau van de federale overheid) geslaagde kandidaten.

Afdeling 3 Aanvraag van de onderbrekingsuitkering en procedure

Artikel 133

De ambtenaar die een onderbrekingsuitkering wenst te genieten, dient bij een ter post aangetekende brief een aanvraag in bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevoegd voor het ambtsgebied waarin hij verblijft. Die aanvraag wordt geacht te zijn ontvangen op de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Artikel 134

De aanvraag dient te gebeuren door middel van het formulier waarvan het model en de inhoud vastgesteld worden door het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, mits zij worden goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt welke bewijsstukken de ambtenaar bij zijn aanvraag dient te voegen indien hij aanspraak maakt op de verhoogde uitkering voorzien bij artikel 118, § 2, of bij artikel 119, §§ 2 en 3, alsmede de termijnen binnen welke deze bewijsstukken dienen ingediend te worden.

De aanvraagformulieren kunnen worden verkregen op het werkloosheidsbureau.

Artikel 135

Elke verlenging of nieuwe aanvraag dient te worden ingediend met inachtneming van dezelfde formaliteiten en termijnen als een eerste aanvraag.

Artikel 136

Het recht op uitkeringen gaat in op de dag vermeld in de aanvraag van uitkeringen, wanneer het aanvraagformulier behoorlijk en volledig ingevuld op het werkloosheidsbureau toekomt binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na die welke is vermeld in de aanvraag, en van datum tot datum berekend wordt.

Wanneer dit document behoorlijk en volledig ingevuld, ontvangen wordt na die termijn, gaat het recht op uitkeringen pas in de dag van de ontvangst ervan.

Indien het recht op uitkeringen op een latere datum ingaat overeenkomstig de bepalingen van het tweede lid, wordt de ambtenaar, wat zijn bestuur betreft, toch geacht in loopbaanonderbreking te zijn vanaf de dag die op het aanvraagformulier is aangegeven.

Artikel 137

De directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau neemt alle beslissingen inzake toekenning of ontzegging van het recht op onderbrekingen na de nodige onderzoeken en navorsingen te hebben verricht of laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een onderbrekingsuitkeringskaart waarvan het model en de inhoud worden vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze onderbrekingsuitkeringskaart aan de ambtenaar.

Artikel 138

§ 1 Alvorens een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van uitkeringen te nemen, roept de directeur de ambtenaar op om hem te horen. De ambtenaar moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in zijn verweermiddelen :

1° wanneer de beslissing tot uitsluiting het gevolg is van een werkhervatting, een pensionering of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of van het feit dat de loopbaanonderbreker de uitoefening van een zelfstandige activiteit voortzet terwijl hij reeds gedurende één jaar de uitoefening van deze activiteit heeft gecumuleerd met het genot van onderbrekingsuitkeringen;

2° in geval van terugvordering ten gevolge van de toekenning van een uitkeringsbedrag dat niet overeenstemt met de bepalingen van de artikelen 118, 119 en 120;

3° wanneer de ambtenaar schriftelijk heeft meegedeeld dat hij niet wenst te worden verhoord.

Indien de ambtenaar de dag van de oproeping belet is, mag hij vragen het verhoor te verdagen tot een latere datum die niet later mag vallen dan vijftien dagen na die welke voor het eerste verhoor was vastgesteld.

Behoudens gevallen van overmacht wordt het uitstel maar eenmaal verleend.

De aanvraag tot uitstel moet, behoudens in de gevallen van overmacht, op het werkloosheidsbureau toekomen uiterlijk de dag voor de dag waarop de ambtenaar werd opgeroepen.

De ambtenaar kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie, bedoeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en vakbonden van haar personeel.

§ 2. De beslissing van de directeur, waarbij onrechtmatig ontvangen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd, wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de betrokken ambtenaar ter kennis gebracht en vermeldt zowel de periode voor dewelke teruggevorderd wordt als het terug te vorderen bedrag.

De directeur zendt een afschrift van deze beslissing aan de overheid onder welke de ambtenaar ressorteert.

De beslissingen van de directeur moeten, op straffe van verval, binnen drie maanden na kennisgeving aan de bevoegde Arbeidsrechtbank voorgelegd worden.

Afdeling 4
Toezicht

Artikel 139

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, worden de personeelsleden van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, aangewezen overeenkomstig artikel 22 van de wet van 14 februari 1961 van economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk.

Hoofdstuk XIV
Verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid

Artikel 140

§ 1. De ambtenaar mag zijn ambt met verminderde prestaties uitoefenen voor persoonlijke aangelegenheden.

§ 2. De ambtenaar moet de helft, twee derden, drie vierden of vier vijfden van de prestaties volbrengen die hem normaal worden opgelegd.

Deze prestaties worden ofwel elke dag ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week verricht.

De verminderde prestaties moeten steeds een aanvang nemen bij het begin van de maand. (Een wijziging van de werkkalender tijdens een lopende periode van verminderde prestaties moet steeds ingaan op de eerste dag van de maand.)

§ 3. De ambtenaar die verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid wenst te genieten bij toepassing van dit artikel, deelt aan de overheid onder welke hij ressorteert de datum mee waarop de verminderde prestaties zullen aanvangen en de duur ervan. Die mededeling gebeurt schriftelijk minstens drie maanden vóór de aanvang van de verminderde prestaties, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere periode aanvaardt.

Voor elke verlenging wordt een aanvraag van de betrokken ambtenaar vereist. Zij moet ten minste een maand voor het verstrijken van het lopende verlof worden ingediend.

Artikel 141

De ambtenaar kan zijn ambt voltijds hernemen, vooraleer de toegestane periode verstrijkt behoudens een opzegperiode van drie maanden tenzij de overheid een kortere periode aanvaardt.

Artikel 142

§ 1. Tijdens de duur van afwezigheid is de ambtenaar op non-activiteit. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

De bevordering (tot een hogere vakklasse of graad) maakt een einde aan de machtiging tot het uitoefenen van zijn ambt met verminderde prestaties.

§ 2. De ambtenaar geniet de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties.

De wedde van de ambtenaar, die de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt en de ambtenaar die ten minste twee kinderen die niet de volle leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben ten laste heeft, wordt vermeerderd met het vijfde van de wedde die verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

Artikel 143

De machtiging om verminderde prestaties te verrichten wordt opgeschort zodra de ambtenaar één van de volgende verloven bekomt :

1° (moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof en opvangverlof;

2° (...)

3° verlof om een stage of een proefperiode te vervullen;

4° verlof om kandidaat te zijn voor de verkiezingen;

5° verlof om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het korps Civiele Bescherming;

6° verlof voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vreedstijd en van diensten bij de Civiele Bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980;

7° verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet;

8° verlof voor een opdracht die van algemeen belang is erkend;

9° verlof voor werkzaamheden bij een erkende politieke groep in een federale wetgevende vergadering of een wetgevende vergadering van een Gemeenschap of een Gewest of bij de voorzitter van één van die groepen;

10° om ter beschikking te worden gesteld van de Koning, van een Prins of van een Prinses van België;

11° zoals bepaald in artikel 77, § 1, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende de uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Omzendbrief van 20 april 1999 betreffende het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten. - Code van goede praktijk inzake positieve acties

(BS 15 mei 1999)

Artikel 1
De positieve-actieambtenaar

Opdracht

De positieve-actieambtenaar is verantwoordelijk voor de bevordering van de gelijke kansen in de instelling.

Aanstelling

De leidende ambtenaar doet een oproep tot kandidaatstelling aan alle medewerkers van niveau 1. Bij de selectie van de kandidaten gaat de voorkeur uit naar een medewerker van een overkoepelende dienst, bij voorkeur de personeelsdienst. Dit moet de integratie van het positieve actiebeleid binnen het globale personeelsbeleid bevorderen. Bovendien krijgen medewerkers van diensten die veelvuldig contact onderhouden met andere diensten de voorkeur.

De eigenlijke selectie gebeurt door de interne begeleidingscommissie en de gekozen kandidaat wordt voorgedragen aan de Minister ter goedkeuring. De Minister maakt zijn/haar goedkeuring bekend binnen de termijn van één maand. Indien binnen deze termijn geen antwoord werd ontvangen, wordt dit geïnterpreteerd als een akkoord.

Eens een kandidaat is aangesteld, brengt de betrokkene de federale coördinator positieve actie hiervan binnen de termijn van één maand schriftelijk op de hoogte.

Tijdsvrijstelling

Zoals bedoeld in artikel 5*bis* van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 (ingevoegd bij artikel 1 van het koninklijk besluit van 24 augustus 1994) wordt de positieve-actieambtenaar voor het voeren van een positieve-actiebeleid vrijgesteld van zijn taken a rato van de personeelssterkte van de instelling. Deze vrijstelling moet reëel zijn. Bovendien is het belangrijk om de opdracht van de positieve-actieambtenaar op te nemen in de functiebeschrijving die als basis dient voor de evaluatie.

Om de opdracht naar behoren te kunnen vervullen is het opportuun om een vrijstelling van meer dan 2/5 te spreiden over meer dan één ambtenaar. In dit geval wordt een deel van de vrijstelling overgegeven aan een tweede positieve-actieambtenaar. Deze laatste neemt een deel van de opdracht op zich, bijvoorbeeld het opvolgen van het analytisch rapport, de uitvoering van de geplande acties, het registreren van klachten of andere taken. Het blijft echter belangrijk dat beide ambtenaren in onderling overleg het jaarplan opstellen.

Taken

1. Het opstellen van een gelijke-kansenplan.

Dit behelst het opmaken van een analytisch rapport dat een kwantitatieve en kwalitatieve analyse behelst en een actieplan waarin preventieve en curatieve acties worden voorgesteld.

2. Zich informeren over het gelijke-kansenbeleid (op (inter)nationaal en communautair vlak en op het vlak van de eigen instelling) en over die aspecten in het personeelsbeleid die intern (eigen organisatie) en op interdepartementaal vlak discriminerend zijn of zouden kunnen zijn.
3. Het informeren van de administratieve en de politieke hiërarchie en de personeelsleden over ongelijke situaties, het gelijke-kansenbeleid en over de voorgestelde, de lopende en de gerealiseerde acties.
4. Het voorbereiden, deelnemen en/of organiseren van vergaderingen (interne begeleidingscommissie, netwerkvergaderingen en andere bijeenkomsten).
5. De uitwerking van het actieplan verzekeren door acties te plannen, de toepassing ervan op te volgen, deel te nemen en te evalueren.

Artikel 2

Positieve actie : een permanent proces

Periodiciteit

Het eerste analytisch rapport en gelijke-kansenplan ontstonden in de loop van 1991.

Van elke organisatie die ressorteert onder het toepassingsgebied van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 wordt verwacht dat er om de vijf jaar een nieuw analytisch rapport en gelijke-kansenplan wordt opgesteld.

Artikel 3 van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 behandelt de procedure die moet worden doorlopen voor het opstellen van de gelijke-kansenplannen. Dit artikel legt geen periodiciteit vast, waardoor in een aantal instellingen de interpretatie ontstond dat een gelijke-kansenplan slechts éénmalig, met name na de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit diende te worden opgesteld. Het voeren van een positieve-actiebeleid is echter geen éénmalige handeling, maar een langdurig en permanent proces. Concreet kan dit volgens het volgende werkmodel gebeuren.

Om de vijf jaar

1. Opmaak van het analytisch rapport door de positieve-actieambtenaar (samenwerking personeelsdienst/leden interne begeleidingscommissie).
2. Opstellen van een gelijke-kansenplan (vijfjarenplan of algemeen beleidsplan) door de positieve-actieambtenaar samen met de interne begeleidingscommissie, waarin een samenhangend pakket van maatregelen wordt geformuleerd en wordt aangegeven welke veranderingen uiteindelijk moeten bereikt worden.
3. Vijf jaar nadat het algemeen beleidsplan werd aangenomen een evaluatie van het plan en een actualisatie van het analytisch rapport doorvoeren, waarna een nieuw gelijke-kansenplan kan worden ontworpen.

Elk jaar

1. Opstellen van een jaarplan, dat de acties die men zal uitvoeren binnen het komende jaar vastlegt.
2. Uitvoering van de punten van het jaarplan door de verantwoordelijke instanties (de positieve-actieambtenaar, de interne begeleidingscommissie, de vormingsambtenaar, de sociale dienst, de personeelsdienst en andere personen en diensten).
3. Globale evaluatie van het jaarplan na verloop van een jaar, waarna de ambtenaar en de leden van de interne begeleidingscommissie een nieuw jaarplan opstellen.

Elk jaar, in de maand november, maakt de positieve-actieambtenaar een jaarverslag op aan de federaal coördinator. In dit verslag wordt in een eerste deel gerapporteerd over de geboekte resultaten in het voorbije werkjaar. In een tweede deel wordt een nieuw jaarplan voor het komende werkjaar voorgesteld.

Dit jaarverslag neemt de vorm aan van een nota. De federaal coördinator positieve acties publiceert de gezamenlijke resultaten.

De lijsten van de leden van de interne begeleidingscommissie en de namen van de regionale contactpersonen worden eveneens jaarlijks overgemaakt aan de federale coördinator positieve actie.

Begeleiding

Het is belangrijk dat de positieve-actieambtenaar permanent wordt ondersteund door de interne begeleidingscommissie. Voor de uitwerking en de inpassing van de maatregelen is het opportuun dat er een samenwerkingsverband tot stand komt met andere diensten dit al naargelang het actieterrein.

De betreffende positieve-actieambtenaar kan ook inspiratie putten uit de contacten met collega's tijdens de federaal georganiseerde tweemaandelijks netwerkvergaderingen.

Deze bijeenkomsten hebben tot doel om informatie en ervaringen uit te wisselen. Voor meer informatie, concrete problemen en de uitwerking van acties kan de positieve-actieambtenaar de hulp inroepen van de federale coördinator positieve actie.

Artikel 3

De interne begeleidingscommissie

Oprichting

De interne begeleidingscommissie heeft een adviserende en toezichhoudende bevoegdheid met betrekking tot de realisatie van het gelijke-kansenbeleid in de eigen instelling.

Samenstelling

De interne begeleidingscommissie bestaat uit : minimaal vier leden voorgedragen door de administratie, minimaal twee leden per vakbond en twee leden die ambtshalve lid zijn. Deze twee laatsten zijn de vormingsdirecteurs. Onder de leden voorgedragen door de administratie, met goedkeuring van de Minister, bevinden zich de positieve-actieambtenaar en een voorzitter. De voorzitter roept de vergadering samen, zorgt voor secretariaatondersteuning (voor uitnodigingen, agenda en verslagen) en draagt de verantwoordelijkheid voor de vervanging van de leden.

Wanneer een lid gedetacheerd wordt of op een andere wijze de instelling verlaat voor een periode van meer dan zes maanden, moet het lid binnen een termijn van drie maanden worden vervangen. De positieve-actieambtenaar brengt de federale coördinator positieve actie binnen een termijn van één maand schriftelijk op de hoogte van de vervanging.

Taken

De interne begeleidingscommissie is volgens artikel 6 van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 bevoegd om :

een advies over het ontwerp van gelijke-kansenplan uit te brengen;

de positieve acties te evalueren;

toezicht uit te oefenen over de tenuitvoerlegging van de positieve acties.

Bovendien is het belangrijk dat de interne begeleidingscommissie actief is bij de uitbouw van positieve-actiemaatregelen door de positieve-actieambtenaar bij te staan met betrekking tot het vergaren van informatie in verband met evoluties op het vlak van het ambtenarenstatuut en het personeelsbeleid in de meest ruime zin alsook mee te denken over de uitwerking van nieuwe maatregelen.

Overleg

De interne begeleidingscommissie vergadert minstens twee maal per jaar en wordt samengeroepen op initiatief van de voorzitter of van de positieve-actieambtenaar. De positieve-actieambtenaar of een personeelslid van het secretariaat, aangeduid door de voorzitter, zorgt voor het verspreiden van de agenda en de uitnodiging. Van elke vergadering wordt een verslag gemaakt. De positieve-actieambtenaar bezorgt de federaal coördinator positieve actie schriftelijk een dubbel van dit verslag.

Artikel 4

De contactpersonen

Een aantal ministeries en parastalen, hebben regionale kantoren. In de praktijk blijkt dat de doorstroming van het positieve-actiebeleid naar deze kantoren niet altijd even vlot verloopt. Om aan dit euvel te verhelpen dienen "contactpersonen" te worden aangeduid.

Voor de verfijning van het analytisch rapport en het gelijke-kansenplan alsmede voor de registraties van klachten werkt de positieve-actieambtenaar samen met de contactpersonen uit de regionale kantoren die aangeduid worden als meldpunt.

Minstens tweemaandelijks neemt de positieve-actieambtenaar contact op met deze personen en maakt hiervan een kort verslag dat, indien nodig, kan worden bijgevoegd in het jaarlijks verslag aan de federaal coördinator positieve actie. De verantwoordelijkheid voor dit contact berust bij de positieve-actieambtenaar.

Aanstelling

De ministeries worden gevraagd ten laatste tegen een vooraf bepaalde datum voor elk regionaal kantoor een contactpersoon positieve-actie aan te duiden. Daartoe vraagt de positieve-actieambtenaar aan de leidende ambtenaar van het regionaal kantoor een oproep tot kandidaatstelling te lanceren.

Drie maanden na de oproep moet door de interne begeleidingscommissie een selectie gemaakt zijn uit de kandidaten op basis van de geschiktheid voor de te vervullen taken.

De naam van de contactpersonen wordt binnen deze termijn doorgegeven aan de federale coördinator positieve actie.

Wanneer de contactpersoon voor een periode langer dan zes maanden afwezig is, moet een nieuwe contactpersoon worden aangeduid. Het is de positieve-actieambtenaar die toeziet op de continuïteit van deze functie.

Taken

De contactpersoon vormt het gezicht van het positieve-actiebeleid. Hij of zij verspreidt informatie via affiches, maakt zijn of haar telefoonnummer bekend en maakt melding van het bestaan van een positieve-actieambtenaar in het hoofdkantoor alsook van de federaal coördinator. Hij of zij registreert klachten en doet melding van deze klachten bij de positieve-actieambtenaar.

De contactpersoon stelt de positieve-actieambtenaar op de hoogte van knelpunten en concrete probleemsituaties voor bepaalde categorieën werknemers. Deze informatie zal de positieve-actieambtenaar toelaten een meer gedetailleerd analytisch rapport en globaal beleidsplan op te stellen.

Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Deze wet werd opgeheven door Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

(BS 19 juni 1999)

Hoofdstuk I
Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Bij deze wet worden de richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en de richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht omgezet.

Hoofdstuk II
Voorwerp en definities

Artikel 2

Deze wet is van toepassing op de toegang tot het arbeidsproces, op de gelegenheid tot promotiekansen, op de toegang tot een zelfstandig beroep, op de arbeidsvoorwaarden, alsmede op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Deze wet is niet van toepassing op de wettelijke regelingen voor sociale zekerheid op het stuk van de werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Artikel 3

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° werknemers: de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, met inbegrip van de leerjongens en leermeisjes;

2° werkgevers: de personen die de in 1° bedoelde werknemers tewerkstellen;

3° bepalingen: de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen ende bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de openbare diensten, met uitzondering van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en regelingen die door de gemeenschappen, de gewesten en de Vlaamse en Franse Gemeenschapscommissies worden uitgevaardigd;

4° praktijken: elk alleenstaand of herhaald feit van een openbare of particuliere instelling, van een werkgever of van een persoon, ten aanzien van een persoon of een groep van personen en die betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld bij deze wet;

5° zelfstandig beroep: de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is met een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid;

6° zelfstandigen: de beoefenaars van een zelfstandig beroep bedoeld in 5°.

Artikel 4

Voor de toepassing van deze wet wordt onder «beginsel van gelijke behandeling» verstaan, de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van directe discriminatie sprake wanneer een verschil in behandeling rechtstreeks op grond van het geslacht wordt gebaseerd. Onder directe discriminatie dient mede te worden verstaan elk verschil in behandeling gebaseerd op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap. 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 handelwijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een geslacht beïnvloedt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen.

De bepalingen inzake de bescherming van zwangerschap en moederschap vormen geen discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Artikel 5

Voor de toepassing van deze wet wordt ongewenst seksueel gedrag op het werk vermoed een vorm van discriminatie op grond van het geslacht te zijn.

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit maatregelen uitvaardigen ter bestrijding en preventie van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Ten dien einde raadpleegt Hij, wat de overheidsdiensten betreft die onder de federale Staat ressorteren of die onder de controle of het toezicht van diezelfde overheid vallen, de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, het bevoegde overlegcomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is.

Wat de privé-sector betreft, raadpleegt Hij de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen evenals de Nationale Arbeidsraad.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Artikel 6

De bepalingen van deze wet vormen geen belemmering voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen tot doel hebben, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen in de in artikel 2, eerste lid bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, bepaalt de Koning bij in Ministerraad overlegd besluit, de gevallen waarin deze maatregelen worden getroffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Hoofdstuk III Tenuitvoerlegging

Afdeling 1 Toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en tot een zelfstandig beroep

Artikel 7

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers alsook op al wie werkaanbiedingen of advertenties inzake werkgelegenheid, promotiekansen en zelfstandige beroepen verspreidt.

Artikel 8

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in de bepalingen en praktijken met betrekking tot de toegangsvoorwaarden, de selectie, de selectiecriteria inbegrepen, tot de betrekkingen of functies en tot de zelfstandige beroepen, ongeacht de sector en de activiteit en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.

Het is onder meer verboden:

1° te verwijzen naar het geslacht in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht vermelden of laten veronderstellen;

2° te verwijzen naar het geslacht in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen of functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot een discriminatie;

3° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die direct of indirect op het geslacht steunen.

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

Artikel 9

Onverminderd het bepaalde in artikel 8, tweede lid, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor het geslacht een doorslaggevende voorwaarde vormt wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Artikel 10

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze wet worden beschouwd, de bepalingen van artikel 8, eerste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de bepalingen die genomen worden in toepassing van artikel 10 van diezelfde wet die de toegang tot het arbeidsproces en de gelegenheid tot de promotiekansen verhinderen.

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, kan de Koning de bepalingen die in het eerste lid vermeld zijn opheffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Afdeling 2 **Arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag**

Artikel 11

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers.

Artikel 12

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden inzake ontslag.

Het is onder meer verboden:

1° te verwijzen naar het geslacht 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 het geslacht, leiden tot discriminatie;

2° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht vast te stellen of toe te passen.

Artikel 13

Onder arbeidsvoorwaarden verstaat men de bepalingen en praktijken die betrekking hebben op:

- de arbeidsovereenkomst en de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, met uitzondering van de statutaire regelingen van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen, van het personeel van de openbare instellingen die afhangen van gemeenschappen en gewesten en van het onderwijspersoneel;
- de stage- en leerovereenkomst;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de feestdagen;
- de zondagsrust;
- de nachtarbeid;
- de arbeidsreglementen;
- de arbeid van jeugdige werknemers;
- de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeid en de lotsverbetering van de werknemers;
- het loon en de bescherming ervan;

- de beroepenclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de jaarlijkse vakantie;
- alsook het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, de in het eerste lid opgesomde materies aanvullen.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, eveneens maatregelen nemen die tot doel hebben te garanderen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, zoals bepaald in deze wet.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen de twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Artikel 14

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd de bepalingen die door de Koning vastgesteld zijn op het stuk van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en die de vrouwen specifiek beschermen.

De Koning kan, na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de in dit artikel vermelde bepalingen opheffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Afdeling 3 **Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid**

Artikel 15

Deze afdeling is van toepassing op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid ten voordele van:

- 1° werknemers;
- 2° zelfstandigen;
- 3° werknemers en zelfstandigen van wie de arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap of ongeval;
- 4° werklozen en werkzoekenden;
- 5° gepensioneerden;
- 6° de rechtverkrijgenden van de personen bedoeld onder 1° tot 5°.

Artikel 16

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, wat voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Artikel 17

§ 1. De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in het bijzonder met betrekking tot:

- het toepassingsgebied van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgeno(o)t(e) en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties.

§ 2. Zijn strijdig met het beginsel van gelijke behandeling in toepassing van deze wet de bepalingen en praktijken die hetzij direct, hetzij indirect een onderscheid maken op grond van het geslacht om:

1° te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling mogen deelnemen;

2° te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;

3° uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;

4° behoudens voor zover bepaald onder 8° en 9°, uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de terugbetaling van de premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;

5° uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze aan één van beide geslachten voor te behouden;

6° uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;

7° het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapsverlof of van verlof om gezinsredenen;

8° uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voor zover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande premies;

In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bepaalde elementen ongelijk zijn voor zover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling;

9° uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies van werknemers, uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies van werkgevers, behalve:

- bij regelingen met vaststaande premies, indien wordt beoogd, de hoogte van de op deze premies gebaseerde pensioenprestaties voor beide geslachten gelijk te trekken of onderling aan te passen;
- bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, indien de werkgeverspremier zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de uit deze uitkeringsniveaus voortvloeiende kosten aan te vullen;

10° verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald onder 8° en 9°, met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, wijzigingen aanbrengen aan de in het eerste lid opgenomen lijst.

Hoofdstuk IV Algemene bepalingen

Artikel 18

De bepalingen, uitgezonderd de wettelijke, die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, zoals dat in deze wet is gedefinieerd, zijn nietig.

Artikel 19

Al wie doet blijken van een belang kan bij de bevoegde rechtsmacht een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van deze wet te doen toepassen.

Wanneer deze persoon voor deze rechtsmacht feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, op de bepalingen van artikel 23, § 2 of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Artikel 20

Ter verdediging van de rechten van hun leden kunnen, in alle geschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, in rechte optreden:

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

De bevoegdheid van de in het eerste lid vermelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.

Artikel 21

Het gerecht bij wie een geschil in verband met de toepassing van deze wet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve de bij artikel 11 bedoelde verantwoordelijke personen en werkgevers alsmede al wie de bepalingen van artikel 17 niet naleeft, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een discriminerende toestand inzake arbeidsvoorwaarden, ontslag of aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, welke op grond van de bepalingen van deze wet als discriminerend is erkend.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag

dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

Artikel 22

De Koning kan de Commissies die Hij samenstelt of de gespecialiseerde paritair samengestelde Commissies de opdracht geven adviezen te verstrekken aan de bevoegde rechtbank, wanneer deze erom vraagt, over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van deze wet.

Artikel 23

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de Inspectie van de Sociale Wetten een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie de Inspectie van de Sociale Wetten is opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot naleving van de bepalingen van deze wet betreffende de promotiekansen, de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

Hoofdstuk V Toezicht

Artikel 24

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Hoofdstuk VI Strafbepalingen

Artikel 25

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 € of met één van diestraffen alleen:

- 1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook alle bij artikel 7 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 8 niet nakomen;
- 2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van artikel 12 niet nakomen;
- 3° al wie de bepalingen van artikel 17 niet nakomt;
- 4° de personen die binnen de door de rechter krachtens artikel 21 vastgestelde en aan hem opgelegde termijn geen einde maakt aan de discriminerend geachte toestand;
- 5° al wie een inbreuk pleegt op de bepalingen van de uitvoeringsbesluiten van deze wet;
- 6° al wie het krachtens deze wet georganiseerde toezicht belemmert.

Artikel 26

Voor de bij artikel 25, 1°, 2°, 3°, 4° en 5° bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal personen voor wie die bepalingen zijn overtreden zonder dat deze geldboete meer dan 50.000 € mag bedragen.

Artikel 27

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Artikel 28

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelde of lasthebbers zijn veroordeeld.

Artikel 29

§ 1. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven.

§ 2. Artikel 85 van voormeld wetboek is toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40% van het bij deze wet bepaalde minimumbedrag.

Artikel 30

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan. In afwijking van artikel 21, tweede lid van de Voorafgaande Titel van het Wetboek van Strafvordering blijft de verjaringstermijn vijf jaar, ingeval een wanbedrijf wordt omgezet in een overtreding.

De burgerlijke rechtsvorderingen die bij toepassing van deze wet of van zijn uitvoeringsbesluiten worden ingesteld, verjaren door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan; die termijn mag voor de werknemers echter niet langer zijn dan één jaar na de beëindiging van de arbeidsrelatie.

Hoofdstuk VII **Wijzigings- en opheffingsbepalingen**

Artikel 31

Artikel 1, 32° van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, wordt aangevuld als volgt:

«n) de werkgever die het beginsel van gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken in verband met de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

o) de werkgever die geen einde maakt aan de toestand welke op het stuk van de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden en criteria voor ontslag als discriminerend is erkend binnen de door de rechter vastgestelde en aan hem opgelegde termijn krachtens artikel 21 van de wet van XXX op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

p) De werkgever die een inbreuk pleegt op de uitvoeringsbesluiten van de wet van XXX op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.»

Artikel 32

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt opgeheven met betrekking tot de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren.

Koninklijk besluit van 17 februari 2000 houdende uitvoering van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid

(BS 20 april 2000)

Gewijzigd door KB 7 september 2003 (BS 15 september 2003).

Artikel 1

Voor het geheel van de federale ministeries, van de instellingen van openbaar nut die onder de federale Staat ressorteren en die onder de toepassing vallen van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut, alsmede voor het geheel van de federale wetenschappelijke inrichtingen, worden de volgende organen uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met een adviserende bevoegdheid :

- 1° de directieraden, de colleges van diensthoofden en de wetenschappelijke raden;
- 2° de overlegcomités die zijn ingesteld door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 3° de interdepartementale Stagecommissie;
- 4° de interparastatale Stagecommissie;
- 5° de Raad van beroep voor opperamptenaren;
- 6° de Raad van beroep voor leidende ambtenaren;
- 7° de Raad van beroep voor het leidend personeel van de wetenschappelijke inrichtingen van de Staat;
- 8° de beroepscommissies inzake beroepsongeschiktheid.

Artikel 2

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2000.

Artikel 3

Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector

(BS 5 januari 2001 err. BS 31 oktober 2001)

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Artikel 2

Bij deze wet wordt de richtlijn 93/104/EEG van de Raad van 23 november 1993 betreffende sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd omgezet.

Hoofdstuk II Definities en toepassingsgebied

Artikel 3

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° werknemers : de personen die, krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of van contractuele aard, met inbegrip van de stagiairs en de tijdelijken, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

Artikel 4

Deze wet is van toepassing op de werknemers die in de overheidssector tewerkgesteld zijn en op hun werkgevers, met uitzondering van :

1° de instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen en de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

2° de contractuele werknemers in dienst genomen voor behoeften in het buitenland.

De hoofdstukken III en IV van deze wet zijn niet van toepassing op de personeelsleden onderworpen aan de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus en op het militair personeel, noch op het burgerlijk personeel waarvan de aanwezigheid vereist is bij de militairen die prestaties verrichten in de deelstand " intensieve dienst ", " hulpverlening " en " operationele inzet ". De Koning stelt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, minimumvoorschriften op het vlak van veiligheid en gezondheid inzake organisatie van de arbeidstijd en bijzondere bepalingen inzake nachtarbeid vast die aangepast zijn aan de specifieke opdrachten die deze werknemers moeten vervullen en waarborgt hun daarbij niettemin een beschermingsniveau dat gelijkwaardig is aan dat van de andere werknemers die door deze wet beoogd worden.

Hoofdstuk IV Bijzondere bepalingen betreffende nachtarbeid

Afdeling 1
Het verbod op nachtarbeid

Artikel 10

De werknemers mogen geen nachtarbeid verrichten.

Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen twintig en zes uur.

Afdeling 2
Afwijkingen op het verbod op nachtarbeid

Artikel 11

In afwijking van artikel 10 mag nachtarbeid worden verricht voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt :

1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;

2° voor de uitvoering van werkzaamheden naar aanleiding van late vergaderingen;

3° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;

4° in de politie- en veiligheidsdiensten;

5° in de magistratuur, de griffie- en parketdiensten;

6° voor de uitvoering van controle- en inspectieopdrachten;

7° voor de uitvoering van wetenschappelijke observatieopdrachten;

8° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

9° voor personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

10° in opvoedings- en opvangtehuizen;

11° in strafinrichtingen, gesloten of halfgesloten inrichtingen;

12° in instellingen van culturele en/of toeristische aard en voor het organiseren van culturele en/of toeristische manifestaties;

13° in ondernemingen voor radio- en televisie-uitzendingen;

14° wanneer het gaat om scheeps- of luchtvaartpersoneel;

15° voor de uitvoering van onderhoudswerken;

16° voor werken die, gezien de aard ervan, niet mogen onderbroken of uitgesteld worden of slechts op bepaalde uren kunnen plaatsvinden;

17° voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden voor zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn;

18° voor dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;

19° voor arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;

20° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;

21° voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;

22° voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht;

23° wanneer de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.

In afwijking van ditzelfde artikel 10 kan de Koning onder de door Hem te stellen voorwaarden nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.

Afdeling 3 **Begeleidingsmaatregelen voor nachtarbeiders**

Artikel 12

§ 1. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen twintig en zes uur, met uitsluiting van :

1° de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen zes en tweeëntwintig uur;

2° de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf vijf uur.

Eveneens uitgesloten van het toepassingsgebied ervan zijn het zeevaartpersoneel en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :

1° leden van het vast en tijdelijk personeel : de vastbenoemde ambtenaren en de tijdelijk aangewezen personeelsleden, evenals de stagiairs;

2° leden van het contractueel personeel : de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst;

3° werknemers : de leden van het vast en tijdelijk personeel en de leden van het contractueel personeel.

Artikel 13

§ 1. Het dagelijkse werkrooster van de in artikel 12 bedoelde werknemers moet evenveel werkuren bevatten als een volledig dagelijks werkrooster, met een minimum van zes uur. Het mag echter niet meer dan acht uur per periode van vierentwintig uren bedragen.

§ 2. De toepassing van paragraaf 1 is beperkt tot de dagen waarop de werknemer de in artikel 12 bedoelde werkzaamheden verricht.

§ 3. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :

1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;

2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;

3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;

4° in opvoedings- en opvangtehuizen;

5° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;

6° in geval van dringende werken aan machines of materieel;

7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;

8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;

9° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

10° voor de diensten die bijdragen tot (de burgerlijke, openbare en militaire) veiligheid.

De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat de in § 1 vastgestelde grenzen overschreden worden in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.

§ 4. Behalve in het geval vermeld in § 3, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.

Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.

Artikel 14

§ 1. De in deze afdeling bedoelde werknemers kunnen bij de aanwerving alleen op vrijwillige basis (in arbeidsregelingen bedoeld in) artikel 12 worden ingeschakeld.

§ 2. Het in paragraaf 1 opgenomen vrijwilligheidsbeginsel is niet van toepassing op de werknemers die door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties met zich meebrengt.

De Koning stelt de lijst van deze opleidingen vast.

Artikel 15

Indien een werkgever niet al zijn werknemers tewerkstelt op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 12, kunnen werknemers alleen vrijwillig in het kader van die arbeidsregelingen in dienst worden genomen, onverminderd het principe van de continuïteit van de openbare dienst.

Artikel 16

§ 1. De werknemer, bedoeld in artikel 12, die ten minste vijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld om ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend.

Onder ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend, moet worden verstaan, de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 12 bedoeld werk blijft verrichten.

§ 2. De werknemer, bedoeld in artikel 12, die ten minste vijfenvijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar (in één of meer van die arbeidsregelingen) kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

Artikel 17

§ 1. De werknemer die aan de in § 1 of § 2 van artikel 16 gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 12 bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.

§ 2. De werkgever beschikt over een termijn van zes maanden om de werknemer schriftelijk een niet in artikel 12 bedoeld werk aan te bieden.

§ 3. Indien er geen werk beschikbaar is, kan het lid van het vast en tijdelijk personeel bedoeld in artikel 16, § 2, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin het is tewerkgesteld of ter beschikking worden gesteld van de overheid die het in dienst heeft.

De aan het lid van het vast en tijdelijk personeel geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet (voor het in artikel 16, § 1, bedoelde lid) van het vast en tijdelijk personeel omwille van de ernstige medische redenen.

§ 4. Indien er geen werk beschikbaar is kan het in artikel 16, § 2, vermelde lid van het contractueel personeel, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin het is tewerkgesteld of een einde stellen aan zijn arbeidsovereenkomst.

De aan het lid van het contractueel geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 16, § 1, bedoelde lid van het contractueel personeel in geval van ernstige medische redenen.

Artikel 18

Wanneer een werkneemster bedoeld in artikel 12 zwanger is, kan zij een werk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling krijgen, voor zover zij een schriftelijk verzoek indient :

a) vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;

b) of wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is :

gedurende nog andere perioden tijdens de zwangerschap;

gedurende een periode van maximum één jaar na de bevalling.

Niettemin, wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

Artikel 19

De werknemer bedoeld in artikel 12 heeft het recht om op grond van dwingende redenen te vragen tijdelijk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

De werkgever zal bij voorkeur dat verzoek trachten in te willigen voor zover dit gelet op de beschikbare betrekkingen en de kwalificatie van de werknemer mogelijk is.

Artikel 20

§ 1. Wanneer de arbeidsgeneesheer na afloop van een medisch onderzoek, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de in artikel 12 vermelde werknemer, vaststelt dat deze laatste gezondheidsproblemen heeft die verband houden met het feit dat hij een in dat artikel bedoeld werk verricht, voert hij, vooraleer de mutatie of verwijdering voor te stellen, de passende aanvullende onderzoeken uit. (Hij moet inlichtingen inwinnen) over de sociale toestand van de werknemer en ter plaatse de maatregelen en de aanpassingen nagaan die geschikt kunnen zijn om de werknemer ondanks zijn eventuele zwakke punten op zijn post te behouden. De werknemer kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze.

De geneesheer maakt aan de werkgever en aan de werknemer de maatregelen kenbaar die moeten getroffen worden om zo snel mogelijk de te grote risico's en eisen die hij heeft vastgesteld te verhelpen. Het orgaan dat, met toepassing van het vakbondsstatuut, de plaats inneemt van het Comité voor preventie en bescherming op het werk wordt erover ingelicht.

§ 2. Indien de arbeidsgeneesheer na deze onderzoeken een maatregel tot verwijdering voorstelt, wordt de werknemer hiervan op de hoogte gebracht.

Indien mogelijk stelt de werkgever de werknemer tewerk in een andere dan een in artikel 12 bedoelde arbeidsregeling, rekening houdend met de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer.

Artikel 21

Werknemers die op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 12 tewerkgesteld, zijn, hebben dezelfde rechten als werknemers die niet op basis van zulke regelingen in dienst zijn, op het stuk van :

1° vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven;

2° algemene en beroepsopleiding;

3° hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;

4° sociale infrastructuur.

Hoofdstuk V Opheffingsbepaling

Artikel 22

Artikel 12, § 2, van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt opgeheven.

Hoofdstuk VI Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 23

De bepalingen van deze wet doen geen afbreuk aan wettelijke, reglementaire of administratieve bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van de werknemers.

Artikel 24

Bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wijst de Koning de ambtenaren aan die moeten toezien op de naleving van de bepalingen van deze wet en schrijft Hij voor hoe dat toezicht geschiedt.

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de wijze waarop de representatieve vakorganisaties betrokken worden bij de controle op de naleving van deze wet.

Artikel 25

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de zesde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven

(BS 15 september 2001)

HOOFDSTUK IV

Het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Artikel 14

Artikel 99, eerste lid, van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985, houdende sociale bepalingen, vervangen bij het koninklijk besluit nr.424 van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wet van 13 februari 1998, wordt vervangen door de volgende bepaling :

" Artikel 99. - De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de werknemers en de werkgevers."

Artikel 15

In artikel 102*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 21 december 1994 en gewijzigd bij de wet van 22 december 1995, worden de woorden "met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2" vervangen door de woorden "met 1/5 of 1/2".

Artikel 16

In Hoofdstuk IV, afdeling 5, van dezelfde wet wordt een onderafdeling 3*bis* ingevoegd luidende :

" Onderafdeling 3*bis*. - Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 103*bis*. - Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 103*ter*. - De artikelen 100 en 102 zijn niet van toepassing op de in artikel 103*bis* bedoelde werknemers, in de mate dat die bepalingen eenzelfde voorwerp hebben als de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 103*quater*. - Aan de in artikel 103*bis* bedoelde werknemers wordt een uitkering toegekend wanneer zij de toepassing vragen van het recht zoals bepaald en of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering. "

Artikel 17

In artikel 104 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr.424 van 8 augustus 1986, worden de woorden "de toepassing van de artikelen 100 en 102" vervangen door de woorden "de toepassing van de artikelen 100, 102 en van onderafdeling 3*bis*".

Artikel 18

In artikel 104*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 22 december 1995 en gewijzigd bij de wetten van 22 februari 1998 en 25 januari 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 3 wordt vervangen als volgt :

" § 3. Voor de toepassing van dit artikel zijn uitgesloten de werkgevers die de verplichtingen voorgeschreven door hoofdstuk VIII van de wet van 24 december 1999 tot bevordering van de werkgelegenheid niet nakomen. ";

2° er wordt een § 7 toegevoegd, luidende :

" § 7. De voordelen van dit artikel zijn niet van toepassing wat de vervangers van de in onderafdeling 3*bis* bedoelde werknemers betreft en wat de vervangingen bedoeld in artikel 105, § 3, betreft. ".

Artikel 19

In artikel 105 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1, gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999, wordt aangevuld met het volgende lid :

" Het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in het eerste lid, kan enkel ten belope van 1/5 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking. ";

2° § 2 wordt vervangen als volgt :

" § 2. De Koning neemt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale-zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld in deze afdeling. ";

3° § 3, opgeheven bij het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986, wordt hersteld in de volgende lezing :

" § 3. De werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ressorteren, worden ontslagen van de plicht tot vervanging in de gevallen waar een recht wordt toegekend krachtens § 1. ".

Artikel 20

Artikel 7, § 1, derde lid, (l), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij de wet van 22 januari 1985, wordt vervangen als volgt : " (l) de uitbetaling verzekeren van de vergoedingen bedoeld bij afdeling 5 van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. ".

Artikel 21

De bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten die met verwijzing naar de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen werden gesloten en die een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of een vermindering van de arbeidsprestaties regelen, houden op uitwerking te hebben op 1 januari 2002.

Artikel 22

§ 1. De in artikel 103*bis* van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen bedoelde werknemers, die voor de datum van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* van deze wet een aanvraag hebben ingediend bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig artikel 19 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, kunnen hun loopbaanonderbreking

verderzetten tot het verstrijken van de duur die overeenkomstig de regelgeving op de loopbaanonderbreking in de aanvraag werd vermeld.

§ 2. Voor de in artikel 103*bis* van voornoemde wet van 22 januari 1985 bedoelde werknemers, die sinds de datum van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* van deze wet een aanvraag hebben ingediend bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig artikel 19 van hetzelfde besluit van 2 januari 1991, moet de loopbaanonderbreking een aanvang nemen tijdens het jaar 2001 en mag de duur één jaar niet overschrijden.

§ 3. De in paragrafen 1 en 2 bedoelde werknemers blijven ook na 1 januari 2002 onderworpen aan het stelsel gebaseerd op de artikelen 100 en 102 van voornoemde wet van 22 januari 1985.

§ 4. De op artikel 105 van voornoemde wet van 22 januari 1985 gebaseerde loopbaanonderbrekingen, die voor de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk een aanvang hebben genomen, zijn niet onderworpen aan de bepalingen van artikel 19, 1^o, van deze wet.

Artikel 23

Bij toepassing van artikel 22 neemt de vervangingsplicht bedoeld bij de artikelen 100 en 102 van voornoemde wet van 22 januari 1985 een einde op 1 januari 2002.

Artikel 24

§ 1. De werkgever, bedoeld bij artikel 103*bis* van voornoemde wet van 22 januari 1985, die vóór 1 januari 2002 is overgegaan tot de vervanging van een werknemer in loopbaanonderbreking door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze die beantwoordt aan de voorwaarden van artikel 104*bis* van dezelfde wet en waarvan de naam voorkomt op het getuigschrift bedoeld bij het koninklijk besluit van 22 december 1995 tot uitvoering van artikel 104*bis*, § 4, tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, blijven voor deze werknemer de vrijstelling genieten van de socialezekerheidsbijdragen bedoeld bij artikel 104*bis* van dezelfde wet.

§ 2. Artikel 106*bis* van voornoemde wet van 22 januari 1985, ingevoegd bij het koninklijk besluit nr. 424 van 4 augustus 1986, wordt aangevuld met het volgende lid :

" De forfaitaire schadevergoeding bedoeld in dit artikel is niet meer verschuldigd door de werkgevers bedoeld in onderafdeling 3*bis* vanaf de datum van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven. "

Artikel 25

Het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking wordt opgeheven.

Artikel 26

Elk jaar, en voor de eerste keer in december 2002, maakt de Nationale Arbeidsraad een globale evaluatie van de toepassing van dit hoofdstuk.

Deze evaluatie slaat onder meer op :

- het gebruik van het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking naargelang de grootte van de ondernemingen;
- het gebruik van de mogelijkheid om het recht op tijdskrediet bij collectieve arbeidsovereenkomst te verlengen tot maximaal 5 jaar;

- het gebruik van de mogelijkheid om de drempel van 5 %, zoals bedoeld in artikel 15, § 1, van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001, te wijzigen;
- het gebruik van de mogelijkheid tot uitstel en intrekking van het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Deze evaluatie wordt meegedeeld aan de minister die de Werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft, die daarover de Ministerraad inlicht. De evaluatie wordt overgezonden aan de federale Wetgevende Kamers.

HOOFDSTUK V

Vaderschaps- en adoptieverlof

Afdeling 1

Vaderschapsverlof

Artikel 27

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, waarvan de bestaande tekst § 1 zal vormen, wordt aangevuld met een § 2, luidende :

" § 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. "

Artikel 28

Artikel 25quinquies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 maart 1971, waarvan de bestaande tekst § 1 zal vormen, wordt aangevuld met een § 2, luidende :

" § 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. "

Afdeling 2

Adoptieverlof

Artikel 29

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt aangevuld met een § 3, luidende :

" § 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. "

Artikel 30

Artikel 25quinquies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 maart 1971, wordt aangevuld met een § 3, luidende :

" § 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, gesloten in de Nationale Arbeidsraad

(BS 12 februari 2002)

Algemeen verbindend verklaard door KB 21 januari 2002, (BS 12 februari 2002).

Hoofdstuk I Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1

In de lijn van verdrag nr. 183 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de herziening van het verdrag (herzien) betreffende de bescherming van het moederschap, 1952 en het Europees sociaal handvest, voorziet deze collectieve arbeidsovereenkomst in een recht op borstvoedingspauzes onder de verderop bepaalde voorwaarden en regels.

Borstvoedingspauzes hebben tot doel de moeder in staat te stellen borstvoeding te geven en/of melk af te kolven.

Hoofdstuk II Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Hoofdstuk III Recht op borstvoedingspauzes

Artikel 3

De werknemers heeft, volgens de regels bepaald in de hoofdstukken IV en V van deze overeenkomst, het recht haar arbeidsprestaties te schorsen om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven.

Commentaar

Het recht op borstvoedingspauzes waarin dit artikel voorziet, bestaat in een schorsing van de arbeidsovereenkomst. Deze schorsing wordt als zodanig niet door de werkgever bezoldigd.

De werknemers heeft evenwel recht op haar loon in de vorm van een uitkering ten laste van de sector ziekte- en invaliditeitsverzekering, waarvan de financiering wordt gesolidariseerd.

Artikel 4

§ 1. Om borstvoeding te geven en/of melk af te kolven maakt de werknemers in beginsel gebruik van de onopvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats die de werkgever, ingevolge artikel 88, 5de alinea van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, ter beschikking stelt van zwangere vrouwen en zogende moeders, waar zij de mogelijkheid hebben in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten.

§ 2. Met verwijzing naar artikel 100 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming kan een plaats van de woning van de werkgever dienst doen als plaats waar de werkneemster borstvoeding geeft en/of melk afkolft, voorzover ze als dusdanig bruikbaar is en op voorwaarde :

- a) dat het aantal werkneemsters dat de inrichting moet kunnen gebruiken, niet groter is dan 10;
- b) dat deze woning gelegen is op de werkplaats zelf of eraan paalt ofwel dat ze op korte afstand ervan gelegen is, zodat de werkneemsters die zich ernaar moeten begeven, geen aanzienlijk tijdverlies veroorzaakt wordt;
- c) dat de vereiste inrichtingen in deze woning werkelijk ter beschikking van de werkneemsters gesteld worden;
- d) dat het gebruik van deze inrichtingen gebeurt onder alle voorwaarden van gewenste welvoegelijkheid;
- e) dat de werkgever de geneesheren-arbeidsinspecteurs alsmede de bezoek(st)ers arbeidshygiëne toestaat tijdens de werkuren de inrichtingen van zijn woning te inspecteren die ter beschikking worden gesteld van werkneemsters die borstvoeding geven en/of melk afkolven.

§ 3. Met verwijzing naar artikel 101, § 3 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming mag de plaats die ter beschikking wordt gesteld van werkneemsters die borstvoeding geven en/of melk afkolven, voor meerdere werkgevers gemeenschappelijk zijn in winkelgalerijen.

§ 4. In afwijking van de paragrafen 1, 2 en 3 kunnen de werkneemster en haar werkgever een andere plaats overeenkomen waar de werkneemster borstvoeding geeft en/of melk afkolft.

Commentaar

Dit artikel geeft met betrekking tot het recht op borstvoedingspauzes de bepalingen aan die in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming opgenomen zijn in verband met de verpozingslokalen.

De andere plaats die de werkneemster en haar werkgever ingevolge § 4 van dit artikel overeenkomen kan bijvoorbeeld zijn, een andere plaats in de onderneming dan de plaats bedoeld in de paragrafen 1, 2 en 3, met name de bedrijfscrèche, of een crèche buiten de onderneming of de woonplaats van de werkneemster.

Hoofdstuk IV Nadere regels voor de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes

Artikel 5

§ 1. De borstvoedingspauze duurt een half uur.

§ 2. De werkneemster die tijdens een werkdag 4 uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze.

De werkneemster die tijdens een werkdag ten minste 7 en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes.

§ 3. Als de werkneemster recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij de pauze in één keer of in twee keer opnemen.

§ 4. De duur van de in § 2 van dit artikel bedoelde pauze(s) is bij de duur van de prestaties van de werkdag inbegrepen.

Commentaar

Volgens dit artikel heeft de werkneemster die borstvoeding geeft en/of melk afkolft, naar gelang de duur van haar prestaties tijdens een werkdag recht op één of twee pauzes.

De arbeidsuren die in aanmerking worden genomen om te bepalen hoeveel pauzes de werknemers per arbeidsdag mag nemen, zijn de uren die op de bedoelde dag effectief worden gepresteerd.

Voorbeeld :

Een werknemers werkt 18 uur per week : een dag 3 uur, een dag 7 uur en een dag 8 uur.

Voor de dag waarop zij 3 uur werkt, heeft zij geen recht op een pauze omdat haar arbeidsprestaties lager liggen dan de duur die in § 2, 1e alinea van dit artikel is bepaald.

Zij heeft recht op één pauze tijdens de dag waarop zij 7 uur werkt. Concreet neemt zij die dag een pauze en werkt zij effectief 6 en een half uur overeenkomstig § 2, 1e alinea en § 4 van dit artikel.

Zij heeft recht op twee pauzes tijdens de dag waarop zij 8 uur werkt. Concreet neemt zij die dag twee pauzes en werkt zij effectief 7 uur overeenkomstig § 2, 2e alinea, § 3 en § 4 van dit artikel.

Artikel 6

De werknemers heeft recht op borstvoedingspauzes tot 7 maanden na de geboorte van het kind.

Artikel 7

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voorzover een en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke de werknemers recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

Commentaar

Volgens dit artikel wordt met name de premature geboorte van het kind als een uitzonderlijke omstandigheid beschouwd.

Artikel 8

§ 1. De werknemers dient met haar werkgever overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze (s) kan nemen.

§ 2. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

Commentaar

De tussen de werknemers en haar werkgever overeengekomen pauze(s) kan (kunnen) op elk moment van de arbeidsdag worden genomen.

Bovendien is het vanzelfsprekend dat de werknemers en de werkgever steeds de mogelijkheid hebben om het tijdstip (de tijdstippen) van de borstvoedingspauzes als overeengekomen ingevolge § 1 van dit artikel, in onderlinge overeenstemming te herzien in het licht van de evolutie van de borstvoeding.

Hoofdstuk V

Nadere regels inzake bewijs en kennisgeving van de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes

Artikel 9

§ 1. De werknemers die deze overeenkomst wenst te genieten, brengt 2 maanden op voorhand haar werkgever hiervan op de hoogte.

De termijn van 2 maanden kan in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

§ 2. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

Artikel 10

§ 1. Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van de borstvoeding wordt geleverd.

§ 2. Het bewijs van de borstvoeding wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes, naar keuze van de werknemer, geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin of ONE) of door een medisch getuigschrift.

§ 3. Nadien moet de werknemer de werkgever elke maand een attest of een medisch getuigschrift bezorgen, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

Hoofdstuk VI Bescherming tegen ontslag

Artikel 11

§ 1. De werkgever van een werknemer die borstvoeding geeft en/of melk afcolft, mag geen daad stellen om de dienstbetrekking eenzijdig te beëindigen, vanaf het ogenblik dat hij op de hoogte werd gebracht van de uitoefening van het recht als bedoeld in hoofdstuk III van deze overeenkomst tot het verstrijken van een termijn van een maand die ingaat op de dag volgend op het verstrijken van de geldigheid van het laatste attest of het laatste medisch getuigschrift als bedoeld in artikel 10 van deze overeenkomst, behalve om redenen die geen verband houden met de fysieke toestand als gevolg van de borstvoeding en/of het afkolven van melk.

§ 2. De werkgever dient deze redenen te bewijzen. Op verzoek van de werknemer brengt de werkgever haar hiervan schriftelijk op de hoogte.

§ 3. Als de aangevoerde reden tot staving van het ontslag niet voldoet aan de bepalingen van § 1 van dit artikel, of wanneer er geen reden is, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor 6 maanden, onverminderd de aan de werknemer verschuldigde vergoedingen in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De vergoeding die overeenkomstig § 3 van dit artikel aan de werknemer wordt betaald, kan niet worden gecumuleerd met de vergoeding waarin artikel 40, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet.

§ 5. De cumulatieregels betreffende de vergoeding waarin artikel 40, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet, gelden ook voor de vergoeding als bedoeld in § 3 van dit artikel.

Hoofdstuk VII Slotbepalingen

Artikel 12

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2002.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

(BS 18 december 2001)

Gewijzigd door KB 15 juni 2005 (BS 29 juni 2005), KB 7 juni 2007 (BS 26 juni 2007), KB 8 juni 2007 (BS 15 juni 2007).

**Hoofdstuk I
Inleidende bepalingen**

Artikel 1

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° herstelwet : de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

2° collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 : de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 2002;

3° werknemer tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling : een werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie;

4° voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie : de werknemer die voltijds werkzaam is en die :

a) dezelfde soort arbeidsovereenkomst heeft en hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent;

b) en in dezelfde vestiging werkzaam is of, bij afwezigheid in deze vestiging van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde onderneming of, bij afwezigheid in deze onderneming van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde bedrijfstak als de deeltijdse werknemer;

5° directeur : de directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening of de ambtenaren die door de administrateur-generaal van de Rijksdienst zijn aangeduid;

6° specifieke vormen : volledige en gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van palliatieve zorgen, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid en ouderschapsverlof, krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstelwet.

**Hoofdstuk II
Toepassingsgebied**

Artikel 2

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers bedoeld in artikel 103bis van de herstelwet.

Artikel 3

Dit besluit is niet van toepassing op de werknemers die hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen of hun arbeidsprestaties verminderen in toepassing van :

1° de artikelen 100*bis* en 102*bis* van de herstelwet, voor het verlenen van palliatieve zorgen;

2° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

3° het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Hoofdstuk III Bedrag van de uitkeringen

Artikel 4

§ 1. In uitvoering van artikel 103quater van de herstelwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de werknemers die hun voltijdse arbeidsprestaties volledig schorsen in toepassing van artikel 3, § 1, 1° van de CAO nr. 77 :

a) 364,55 € per maand wanneer de voltijdse werknemer niet gedurende minstens vijf jaar verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever;

b) 486,07 € per maand wanneer de voltijdse werknemer wel gedurende minstens vijf jaar verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever;

Aan de werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling schorsen, wordt een gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend dat proportioneel is aan de arbeidsduur in die deeltijdse arbeidsregeling.

§ 2. In uitvoering van artikel 103quater van de herstelwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de werknemers die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in toepassing van artikel 3, § 1, 2° van de CAO nr. 77 :

a) 182,27 euro per maand wanneer de voltijdse werknemer niet gedurende minstens vijf jaar verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever;

b) 243,03 € per maand wanneer de voltijdse werknemer wel gedurende minstens vijf jaar verbonden is geweest met een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever.

Aan de werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling die tenminste 3/4 bedraagt van een voltijdse betrekking en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, wordt per maand een gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

§ 3. Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor de in § 1 van dit artikel bedoelde werknemers wordt beperkt tot maximum 12 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan.

Dit recht kan uitgeoefend worden voor zover de maximale onderbrekingstermijn van 60 maanden nog niet is uitgeput, zonder een overschrijding van dit maximum van 60 maanden ten gevolge te kunnen hebben.

Voor het berekenen van de duur van 12 maanden wordt rekening gehouden met de periodes van volledige loopbaanonderbreking met uitkeringen die zijn aangevangen vanaf 1 juni 2007 krachtens om het even welke wettelijke of reglementaire bepaling genomen in uitvoering van de herstelwet, met uitzondering van de specifieke vormen, evenwel zonder dat de totale duur van de volledige schorsing gedurende de volledige beroepsloopbaan 60 maanden overschrijdt.

Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor de in § 2 van dit artikel bedoelde werknemers is beperkt tot maximum 60 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan.

De periodes van onderbreking van de werknemers bedoeld in § 1 en § 2 kunnen over de ganse loopbaan de 60 maanden niet overschrijden.

Voor het berekenen van de duur van 60 maanden wordt rekening gehouden met de periodes van volledige en halfzijdse loopbaanonderbreking die de werknemer reeds heeft genoten krachtens om het even welke wettelijke of reglementaire bepaling genomen in uitvoering van de herstellwet, met uitzondering van de specifieke vormen.

In afwijking van het eerste lid wordt het recht op onderbrekingsuitkeringen beperkt tot maximum 60 maanden voor :

a) de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar; ingeval van adoptie kan de schorsing van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn woonplaats heeft.

De periode waarvoor de schorsing van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode van verlenging moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind acht jaar wordt;

b) de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 2 van de herstellwet.

De behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft, bevestigt op het bij artikel 14 voorziene aanvraagformulier dat de werknemer zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld;

c) de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De behandelende geneesheer van de persoon die medische bijstand behoeft, bevestigt op het bij artikel 14 voorziene aanvraagformulier dat de werknemer zich bereid heeft verklaard aan de zwaar zieke persoon bijstand of verzorging te verlenen;

d) onverminderd hetgeen bepaald in punt a), de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen om zorg te dragen voor een inwonend en thuis verzorgd gehandicapt kind.

De behandelende geneesheer van het gehandicapt kind bevestigt op het bij artikel 14 voorziene aanvraagformulier dat de werknemer zich bereid heeft verklaard de zorg voor het kind op zich te nemen.

e) de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen :

- om een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen die minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden telt;
- om onderwijs te volgen verstrekt in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs, waarbij de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden.

De Gemeenschap of de opleidingsinstelling bevestigt op het aanvraagformulier dat de werknemer geldig is ingeschreven voor een opleiding met deze tijdsduur of omvang.

De werknemer moet bij de RVA binnen de 20 kalenderdagen na elk kwartaal een attest indienen dat het bewijs levert van de regelmatige aanwezigheid bij de opleiding in dat kwartaal. De dagen schoolvakantie in de loop van

of aansluitend op een periode van opleiding worden gelijkgesteld met dagen van regelmatige aanwezigheid bij een opleiding.

Regelmatige aanwezigheid in de zin van deze bepaling betekent dat de werknemer niet meer dan één tiende van de duur van de opleiding in dat kwartaal ongewettigd afwezig mag zijn.

De RVA kent in het kwartaal waarin de volledige schorsing van de arbeidsprestaties aanvangt de uitkering toe op basis van het aanvraagformulier. Voor de daaropvolgende kwartalen kent de RVA de uitkering toe voor zover het attest bedoeld in het vorige lid tijdig werd ingediend en de regelmatige aanwezigheid bevestigt

f) de werknemers die reeds voor 1 januari 2007 aan de RVA een schorsing van hun arbeidsprestaties hebben gevraagd in het kader van een voor die datum afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst die tot doel heeft de schorsing toe te passen in afwachting van het brugpensioen of het pensioen, voor zover deze schorsing al aanving voor 1 juli 2007.

Voor zover voldaan is aan de voorwaarden van het bovenstaande lid, kent de RVA uitkeringen toe, bij één of meer verlengingen van de volledige schorsing van de arbeidsprestaties.

§ 4. De Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, bepaalt de regels betreffende de terugvordering van onrechtmatig genoten uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van de terugvordering in geval van niet-naleving van de in artikel 3, § 1 van de CAO nr. 77 bepaalde minimumduur van drie maanden.

Artikel 5

§ 1. In uitvoering van artikel 103quater van de herstellwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de voltijdse werknemers die hun loopbaan verminderen in de zin van artikel 6, § 1 van de CAO nr. 77 ten belope van een dag of twee halve dagen per week, (120,03 euro) per maand.

Voor de alleenwonende werknemer wordt het bedrag van 120,03 € bedoeld in het vorige lid vervangen door het bedrag van 154,90 euro.

Onder alleenwonende werknemer wordt voor toepassing van het vorige lid verstaan de werknemer die alleen woont en de werknemer die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft.

§ 2. Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor de in dit artikel bedoelde werknemers wordt beperkt tot maximum 60 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan.

Voor de berekening van de duur van 60 maanden wordt rekening gehouden met de periodes van vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde, een vierde en een derde, waarvan de werknemer reeds heeft genoten krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstellwet, met uitzondering van de specifieke vormen.

§ 3. De Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, bepaalt de regels betreffende de terugvordering van onrechtmatig genoten uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van de terugvordering in geval van niet-naleving van de in artikel 6, § 1 van de CAO nr. 77 bepaalde minimumduur van zes maanden.

Artikel 6

§ 1. In uitvoering van artikel 103quater van de herstellwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de voltijdse werknemers van 50 jaar en ouder die hun loopbaan verminderen in de zin van artikel 9, § 1, 1° van de CAO 77, (168,64 euro) per maand.

§ 2. In uitvoering van artikel 103quater van de herstellwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de werknemers van 50 jaar en ouder, die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in toepassing van artikel 9, § 1, 2° van de CAO 77, (363,06 euro) per maand.

Aan de werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling die tenminste 3/4 bedraagt van een voltijdse betrekking en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, wordt per maand een

gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.

§ 3. Voor de alleenwonende werknemer wordt het bedrag van 168,64 € bedoeld in § 1 vervangen door het bedrag van 203,51 euro.

Onder alleenwonende werknemer wordt voor toepassing van het vorige lid verstaan de werknemer die alleen woont en de werknemer die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft.

Hoofdstuk IV Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 7

§ 1. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemers die in toepassing van CAO nr. 77 tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking nemen, voor zover tijdens die periode de regeling zoals uitgewerkt door voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt nageleefd evenals de bij dit besluit gestelde voorwaarden voor het toekennen van onderbrekingsuitkeringen.

§ 2. De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden :

1° met een politiek mandaat, tenzij het een mandaat van gemeenteraadslid, provincieraadslid, districtsraadslid of van raadslid van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn betreft;

2° met een bijkomende activiteit als loontrekkende behalve indien die reeds, te samen met de activiteit waarvan de uitoefening geschorst wordt of waarvan de prestaties verminderd worden, uitgeoefend werd gedurende ten minste twaalf maanden die het begin van de volledige schorsing van de arbeidsprestaties of de vermindering van de arbeidsprestaties bedoeld in dit besluit voorafgaan;

3° met de uitoefening van een bijkomende zelfstandige activiteit, behalve in het geval van volledige schorsing van de arbeidsprestaties in zoverre deze zelfstandige activiteit reeds, te samen met de activiteit waarvan de uitoefening geschorst wordt, uitgeoefend werd gedurende ten minste de twaalf maanden die het begin van de volledige schorsing van de arbeidsprestaties voorafgaan, in welk geval de cumulatie toegelaten wordt gedurende een periode van maximum twaalf maanden.

Voor de toepassing van het eerste lid, 3°, wordt beschouwd als bijkomende zelfstandige activiteit deze activiteit waardoor volgens de ter zake geldende reglementering, de betrokken persoon verplicht is zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor Sociale Verzekering der Zelfstandigen.

4° met een pensioen;

Worden voor de toepassing van deze bepaling als een pensioen aangemerkt de ouderdoms-, rust-, anciënniteit- of overlevingspensioenen, en andere als dusdanig geldende voordelen, toegekend :

a) door of krachtens een Belgische of buitenlandse wet;

b) door een Belgische of een buitenlandse instelling van sociale zekerheid, een openbaar bestuur, een openbare instelling of een instelling van openbaar nut;

5° met een bezoldigde activiteit in het buitenland in het kader van een erkend project inzake ontwikkelingssamenwerking via een erkende niet-gouvernementele organisatie voor ontwikkelingssamenwerking.

De werknemer die een politiek mandaat uitoefent, die een bijkomende activiteit als loontrekkende of als zelfstandige uitoefent, die een bezoldigde activiteit in het buitenland in het kader van een erkend project inzake ontwikkelingssamenwerking uitoefent of die een pensioen geniet, moet hiervan aangifte doen op het ogenblik van zijn aanvraag om uitkeringen. Bij gebrek aan aangifte of in geval van laattijdige aangifte worden de reeds betaalde onderbrekingsuitkeringen teruggevorderd vanaf de aanvangsdatum van het tijdskrediet, van de

loopbaanvermindering of van de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, tot op de dag van de eventuele laattijdige aangifte.

§ 3. De Minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, bepaalt de regels betreffende de terugvordering van onrechtmatig genoten uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van de terugvordering.

Artikel 8

§ 1. Het recht op onderbrekingsuitkering gaat verloren vanaf de dag dat de werknemer die een onderbrekingsuitkering geniet om het even welke bezoldigde of zelfstandige activiteit aanvangt, een bestaande bijkomende bezoldigde activiteit uitbreidt of meer dan een jaar zelfstandige activiteit telt.

De werknemer die toch een in het eerste lid bedoelde activiteit uitoefent, dient vooraf de directeur hiervan op de hoogte te stellen, bij gebreke waarvan de reeds betaalde onderbrekingsuitkeringen teruggevorderd worden vanaf de dag van de uitoefening of de uitbreiding van deze activiteit.

§ 2. Nochtans worden voor de toepassing van dit besluit de arbeidsprestaties die beperkt worden tot de vorming, de begeleiding of het mentorschap van nieuwe werknemers niet als bezoldigde activiteit beschouwd indien de werknemer geniet van de uitkering bedoeld in artikel 6, § 2.

Onder nieuwe werknemer wordt verstaan een werknemer aangeworven met een arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedurende de twaalf maanden berekend van datum tot datum die volgen op de dag van de indiensttreding.

De activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap bedoeld in het eerste lid mogen enkel door een werknemer worden uitgeoefend indien :

1° de vorming, de begeleiding of het mentorschap uitgeoefend wordt bij de eigen werkgever, bij een andere werkgever behorende tot dezelfde bedrijfstak of in een opleidingscentrum van dezelfde bedrijfstak;

2° de vergoeding die ontvangen wordt voor de vorming, de begeleiding of het mentorschap verhoogd met de onderbrekingsuitkeringen, per maand het loon niet overschrijdt dat hij ontvangt voor zijn met de helft verminderde arbeidsprestaties.

Vooraleer voor het eerst activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap uit te oefenen dient de werknemer, minstens 15 dagen voor het begin van de activiteit, het werkloosheidsbureau hiervan schriftelijk te verwittigen.

De bestanddelen van de aan de werknemer betaalde of verschuldigde sommen voor de activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap moeten afzonderlijk vermeld worden op de individuele rekening. Deze afzonderlijke vermelding betreft de gegevens voorzien in artikel 16, § 1, 1° tot 6°, § 2, 1° tot 3° en § 3, 1° van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende de sociale documenten.

Wanneer de voorwaarden bedoeld in deze paragraaf niet gerespecteerd werden kan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening de terugbetaling eisen van de volledige of een gedeelte van de onderbrekingsuitkering die de werknemer genoten heeft tijdens de periode voor dewelke de tekortkomingen werden vastgesteld.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kan de werkgever of het opleidingscentrum, die in strijd met de bepalingen van deze paragraaf een werknemer activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap laat uitoefenen, het recht op toepassing van deze paragraaf ontzeggen.

§ 3. De Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft bepaalt de regels betreffende de terugvordering van onrechtmatig genoten uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van de terugvordering.

Artikel 9

Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt geschorst gedurende de periode tijdens dewelke de werknemers gevangen gezet zijn.

Artikel 10

Om te kunnen genieten van onderbrekingsuitkeringen dient de betrokken werknemer over een woonplaats te beschikken in een land behorende tot de Europese Economische Ruimte of in Zwitserland.

De onderbrekingsuitkeringen worden echter slechts in België uitbetaald. De artikelen 161 en 162 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering zijn naar analogie van toepassing.

Artikel 11

§ 1. De bedragen van de uitkeringen vermeld in onderhavig besluit, zijn gekoppeld aan de spilindex 103,14 geldend op 1 juni 1999 (basis 1996 = 100). Deze bedragen worden verhoogd of verminderd overeenkomstig artikel 4 van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. De verhoging of de vermindering wordt toegepast vanaf de dag, bepaald in artikel 6, 3°, van voornoemde wet.

Het nieuwe bedrag wordt bekomen door het basisbedrag te vermenigvuldigen met een multiplicator gelijk aan 1,0200n, waarbij n overeenstemt met de rang van de bereikte spilindex, zonder dat een intermediaire afronding geschiedt. De spilindex volgend op deze vermeld in het eerste lid wordt als rang 1 beschouwd. De multiplicator wordt uitgedrukt in eenheden, gevolgd door 4 cijfers. Het vijfde cijfer na de komma wordt weggelaten en leidt tot een verhoging met één eenheid van het vorige cijfer indien het minstens 5 bereikt.

§ 2. Wanneer het overeenkomstig § 1 berekende bedrag van de uitkering, een gedeelte van een cent bevat, wordt het tot de hogere of lagere cent afgerond naargelang het gedeelte al dan niet 0,5 bereikt.

Hoofdstuk V Aanvraag van de uitkering en procedure

Artikel 12

In toepassing van artikel 12, § 3, eerste lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77, levert het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening een attest af op verzoek van de werknemer die bij zijn werkgever een schriftelijke kennisgeving wil indienen, waarin wordt vermeld, op basis van de geïnformateerde gegevens waarover de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening beschikt, tijdens welke periode of periodes de werknemer :

1° een tijdskrediet of een loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 4 en 5 heeft genoten;

2° een schorsing of een vermindering van de arbeidsprestaties heeft genoten krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstellwet, met uitzondering van de specifieke vormen.

Artikel 13

De werknemers die een onderbrekingsuitkering willen genieten, dienen daartoe een aanvraag in bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening in het ambtsgebied waarvan zij verblijven.

Indien de werknemer geen verblijfplaats heeft in België dient de aanvraag ingediend te worden bij het werkloosheidsbureau van het ambtsgebied bevoegd voor de technische bedrijfseenheid waar de werknemer tewerkgesteld is.

De aanvraag dient bij een ter post aangetekende brief verzonden te worden en wordt geacht ontvangen te zijn op het bureau de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

De werknemers die een tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking hebben verkregen van hun werkgever, dienen dit te melden bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening in het ambtsgebied waarvan zij verblijven, volgens de modaliteiten bepaald in artikel 14 en binnen de termijn bepaald in artikel 16.

Artikel 14

De aanvraag dient te gebeuren bij middel van de formulieren waarvan het model en de inhoud vastgesteld wordt door de Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

De Minister kan tevens bepalen welke bewijsstukken de werknemer bij zijn aanvraag dient te voegen.

De aanvraagformulieren kunnen worden bekomen op het werkloosheidsbureau.

Artikel 15

Wanneer de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van de vermindering van de arbeidsprestaties verlengd wordt, dient een nieuwe aanvraag ingediend te worden binnen de termijn bepaald in artikel 16.

Artikel 16

Het recht op uitkeringen gaat in de dag aangeduid op de aanvraag om uitkeringen, wanneer alle nodige documenten behoorlijk en volledig ingevuld op het werkloosheidsbureau toekomen binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na de dag aangeduid in de aanvraag, en berekend van datum tot datum. Wanneer de documenten behoorlijk en volledig ingevuld ontvangen worden na die termijn, gaat het recht op uitkeringen slechts in de dag van de ontvangst ervan.

Artikel 17

De bevoegde directeur neemt elke beslissing inzake toekenning of uitsluiting van het recht op onderbrekingsuitkeringen na de nodige onderzoeken en navorsingen te hebben verricht of laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een onderbrekingskaart waarvan het model en de inhoud wordt vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze onderbrekingsuitkeringskaart bij een ter post aangetekende brief aan de werknemer. Deze brief wordt geacht toegekomen te zijn op de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Artikel 18

Alvorens een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van de uitkeringen te nemen, roept de directeur de werknemer op om hem te horen. De werknemer moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in zijn verweermiddelen :

1° wanneer de beslissing tot uitsluiting het gevolg is van een werkhervatting, een pensionering of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of van het feit dat de loopbaanonderbreker de uitoefening van een zelfstandige activiteit voortzet, terwijl hij reeds gedurende één jaar de uitoefening van deze activiteit heeft gecumuleerd met het genot van onderbrekingsuitkeringen;

2° in geval van terugvordering ten gevolge van de toekenning van een uitkeringsbedrag dat niet overeenstemt met de bepalingen van de artikelen 4, 5 en 6;

3° wanneer de werknemer schriftelijk heeft meegedeeld dat hij niet wenst te worden verhoord.

Indien de werknemer de dag van de oproeping belet is, mag hij vragen het verhoor te verdagen tot een latere datum die niet later mag vallen dan vijftien dagen na die welke voor het eerste verhoor was vastgesteld.

Behoudens gevallen van overmacht wordt het uitstel maar éénmaal verleend.

De aanvraag tot uitstel moet, behoudens in de gevallen van overmacht, op het werkloosheidsbureau toekomen uiterlijk de dag voor de dag waarop de werknemer werd geroepen.

De werknemer kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve werknemersorganisatie.

De beslissing van de directeur, waarbij onrechtmatig ontvangen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd, wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer ter kennis gebracht en vermeldt zowel de periode voor dewelke teruggevorderd wordt als het terug te vorderen bedrag.

De directeur kan afzien van de terugvordering wanneer :

- ofwel de onderbrekingsuitkeringen ten onrechte zijn uitbetaald ten gevolge van een juridische of materiële vergissing van het werkloosheidsbureau;
- ofwel de werknemer die een vereiste aangifte niet heeft gedaan of deze laattijdig heeft gedaan, bewijst dat hij te goeder trouw heeft gehandeld en dat hij recht zou gehad hebben op uitkeringen indien hij tijdig zijn aangifte zou hebben gedaan.

De werknemer kan tegen de beslissingen van de directeur tot uitsluiting van het recht of tot terugvordering van de uitkeringen, op straffe van verval, binnen 3 maanden na de kennisgeving bij de bevoegde arbeidsrechtbank in beroep gaan.

Artikel 19

De regels die gelden inzake het toezicht op de toepassing van de werkloosheidsreglementering zijn eveneens van toepassing inzake het toezicht op de toepassing van de bepalingen bedoeld in dit besluit. De voor dit toezicht bevoegde ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor het toezicht op de toepassing van de bepalingen van dit besluit.

Artikel 20

De sociale inspecteurs en de sociale controleurs van de Administratie van de Arbeidsbetrekkingen en -reglementering worden eveneens aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de Herstelwet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

Hoofdstuk VI Slotbepalingen

Artikel 21

De Minister die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, kan, in geval van volledige werkloosheid, de gelijkstelling bepalen van de werknemers bedoeld in dit besluit met de werknemers die volledig werkloos worden in de voltijdse dienstbetrekking, alsmede met welk loon rekening gehouden wordt voor de berekening van hun uitkeringen.

Artikel 22

Hoofdstuk VIII van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en dit besluit treden in werking op 1 januari 2002.

In afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen genieten de werknemers die vóór 1 januari 2002 hun arbeidsprestaties verminderd hebben met een vijfde en de werknemers van vijftig jaar of ouder die vóór 1 januari 2002 overgegaan zijn naar een halftijdse betrekking, vanaf 1 januari 2002 respectievelijk van het bedrag van de onderbrekingsuitkeringen

voorzien bij artikel 5 of bij artikel 6, wanneer deze bedragen hoger liggen dan deze toegekend krachtens het voornoemd koninklijk besluit van 2 januari 1991.

Artikel 23

Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Collectieve arbeidsovereenkomst 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Gewijzigd door N.A.R., C.A.O. nr. 77bis, algemeen verbindend verklaard door KB 25 januari 2002 (*BS* 16 februari 2002, *err. BS* 5 maart 2002), gewijzigd door N.A.R., C.A.O. nr. 77ter, 10 juli 2002, algemeen verbindend verklaard door KB 20 september 2002 (*BS* 5 oktober 2002), C.A.O. nr. 77QUAT, 30 maart 2007 (*BS* 5 juli 2007), C.A.O. 4 mei 2006 (*BS* 8 januari 2007).

Hoofdstuk I Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de uitvoering van punt A van punt 4 “Werking van de arbeidsmarkt”, betreffende een betere individuele combinatie van arbeid en gezin alsook van de bijlage 1 van het centraal akkoord van 22 december 2000:

- door de instelling van een recht op tijdskrediet voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met een minimumanciënniteit van een jaar in de onderneming die hen tewerkstelt;
- door de instelling van een veralgemeend systeem van 1/5de-loopbaanvermindering ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen voor de voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt;
- door de instelling van een recht op vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan voor de voltijdse werknemers boven de 50 jaar met een anciënniteit van 20 jaar als werknemer en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming die hen tewerkstelt alsook bijzondere regels voor deze werknemers wat betreft de toepassing van het veralgemeende systeem van 1/5de-loopbaanvermindering.

Hoofdstuk II Toepassingsgebied

Artikel 2

§ 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld:

1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;

2° met werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 3. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van de paragrafen 1 en 2 en sommige personeelscategorieën van het toepassingsgebied uitsluiten.

§ 4. Paragraaf 3 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Commentaar

Zo kan krachtens een ingevolge § 3 van deze bepaling in het paritair comité of de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten, het personeel dat niet onderworpen is aan alle bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Hoofdstuk III Beginselen en voorwaarden

Afdeling 1 Recht op een tijdskrediet

Artikel 3

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een tijdskrediet voor een maximumperiode van een jaar over de gehele loopbaan, op te nemen per minimumperiode van 3 maanden :

1° hetzij door hun arbeidsprestaties volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

2° hetzij door hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking voorzover zij ten minste ten belope van 3/4e van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

§ 2. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van § 1 en de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengen zonder dat het over de gehele loopbaan meer dan 5 jaar mag bedragen.

§ 3. Paragraaf 2 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Commentaar

Ingevolge het Generatiepact is de uitkering voor voltijds tijdskrediet beperkt tot 1 jaar over de ganse loopbaan. Een voltijds tijdskrediet voor opvoeding van kinderen beneden de 8 jaar, zorg voor familieleden en bijscholing kan aanleiding geven tot een langere uitkeringsperiode. Werknemers kunnen hun voltijds tijdskrediet, op grond van een sector- of ondernemings-CAO, maximaal tot 5 jaar verlengen. In geval van voltijds tijdskrediet buiten de drie vermelde motieven blijft de uitkering echter beperkt tot 1 jaar.

Artikel 4

§ 1. Op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel, worden in mindering gebracht, de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel, worden niet in mindering gebracht de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de ingevolge:

– het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

§ 2. De totale duur van de loopbaanonderbreking ingevolge de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitoefening van het recht op tijdskrediet ingevolge artikel 3 van deze overeenkomst, mag over de gehele loopbaan niet meer dan 60 maanden bedragen.

Artikel 5

Om recht te hebben op het tijdskrediet als bedoeld in artikel 3, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Afdeling 2 **Recht op een 1/5de-loopbaanvermindering**

Artikel 6

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, hebben recht op een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, voor een maximumperiode van 5 jaar over de gehele loopbaan.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer, bepaalt het paritair comité of de onderneming bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

§ 3. Voor de werknemers zoals bedoeld in § 1 en § 2 kan voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld :

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;
- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever.

Commentaar

Zowel voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen als voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, kan ingevolge paragraaf 3 van deze bepaling bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau een andere uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering over een periode van maximum 12 maanden worden vastgelegd dan die ten belope van een dag of twee halve dagen per week. Indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is kan die afwijkende regeling worden ingevoerd bij arbeidsreglement, doch zij vereist dan tevens een wederzijds schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever binnen het kader en de voorwaarden die in die afwijkende regeling zijn opgenomen.

Van deze flexibele mogelijkheid kan gebruik worden gemaakt om de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming en de noden van de werknemers inzake combinatie van arbeid en gezin op een evenwichtige manier beter op elkaar af te stemmen.

Voor ploegenarbeiders doet die mogelijkheid geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn afgesloten.

Wat de onderbrekingsvergoeding betreft wordt, om te voorkomen dat het verschil tussen inkomen door arbeid en vervangingsinkomen te klein wordt of dat het 4/5de inkomen het voltijdse inkomen overschrijdt, de bedrijfsvoorheffing verhoogd die verschuldigd is op de RVA-uitkering die de werknemers ontvangen. De bedrijfsvoorheffing bedraagt 35 % voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 juni 2007, behoudens voor alleenstaanden met kinderen ten laste, voor wie het huidige percentage van 17,15 % behouden blijft. Door een hoger percentage aan bedrijfsvoorheffing te hanteren dat is afgestemd op de uiteindelijke belasting die over het belastbaar tijdperk verschuldigd zal zijn, wordt tevens voorkomen dat deze werknemers nadien niet teveel belastingen moeten bijbetalen. Deze maatregel werd genomen in uitvoering van het Generatiepact.

Artikel 7

Om recht te hebben op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 6, moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

1° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12. (In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot 3 jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven);

2° in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Commentaar

Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32ter van 2 december 1986 en nr. 32quater van 19 december 1989.

De werkgever zal hier dus, naar gelang het geval, worden beschouwd met verwijzing naar de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden.

De tweede alinea van 1° van deze bepaling geeft uitvoering aan punt 2 van maatregel 47 van het Generatiepact. Vanuit de optiek een grotere professionele mobiliteit te bewerkstelligen wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor loopbaanvermindering op 3 jaar gebracht voor werknemers van 50 jaar of ouder. Die termijn kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor de werknemers die na hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55ste worden aangeworven.

Artikel 8

Op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6 worden in mindering gebracht, de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de, 1/4de en 1/3de ingevolge de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6 worden niet in mindering gebracht, de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met minder dan 1/2de ingevolge:

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Afdeling 3

Recht van de werknemers van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties

Artikel 9

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben zonder maximumduur recht op :

1° een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voorzover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

2° een vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 3 maanden.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde voltijdse werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, bepaalt het paritair comité bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

Commentaar

Zowel voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen als voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, kan ingevolge paragraaf 3 van deze bepaling bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau een andere uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering over een periode van maximum 12 maanden worden vastgelegd dan die ten belope van een dag of twee halve dagen per week. Indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is kan die afwijkende regeling worden ingevoerd bij arbeidsreglement, doch zij vereist dan tevens een wederzijds schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever binnen het kader en de voorwaarden die in die afwijkende regeling zijn opgenomen.

Van deze flexibele mogelijkheid kan gebruik worden gemaakt om de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming en de noden van de werknemers inzake combinatie van arbeid en gezin op een evenwichtige manier beter op elkaar af te stemmen.

Voor ploegenarbeiders doet die mogelijkheid geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn afgesloten.

Wat de onderbrekingsvergoeding betreft wordt, om te voorkomen dat het verschil tussen inkomen door arbeid en vervangingsinkomen te klein wordt of dat het 4/5de inkomen het voltijdse inkomen overschrijdt, de bedrijfsvoorheffing verhoogd die verschuldigd is op de RVA-uitkering die de werknemers ontvangen. De bedrijfsvoorheffing bedraagt 35 % voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 juni 2007, behoudens voor alleenstaanden met kinderen ten laste, voor wie het huidige percentage van 17,15 % behouden blijft. Door een hoger percentage aan bedrijfsvoorheffing te hanteren dat is afgestemd op de uiteindelijke belasting die over het belastbaar tijdperk

verschuldigd zal zijn, wordt tevens voorkomen dat deze werknemers nadien niet teveel belastingen moeten bijbetalen. Deze maatregel werd genomen in uitvoering van het Generatiepact.

Artikel 10

§ 1. Om recht te hebben:

1° op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, moet de werknemer ofwel voltijds ofwel ten belope van 4/5de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 6 of van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12. De werknemer die in het kader van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 tewerkgesteld is, moet zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;

2° op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, moet de werknemer:

- ofwel ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
- ofwel ten belope van 1/2de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 en 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de aanvraag of de laatste verlenging van die loopbaanonderbreking.

Die werknemer moet bovendien zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.]

§ 2. Om recht te hebben op een loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, moet de werknemer de in § 1 genoemde voorwaarden en bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

1° ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;

2° In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot 3 jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven.

3° een anciënniteit van 20 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

§ 3. Om de anciënniteit van 20 jaar als werknemer te berekenen, worden de arbeidsdagen in aanmerking genomen.

Met arbeidsdagen, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties als bedoeld in artikel 3, § 1, 1° van deze overeenkomst en artikel 100 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden gelijkgesteld:

1° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;

2° de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden; 3° de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden; 4° de

dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;5° de inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;6° de dagen van staking of lock-out;7° de carenzdagen bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;8° de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;9° de dagen waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;10° andere niet bezoldigde afwezigheidsdagen ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar;11° de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden.]

Commentaar

Paragraaf 1 van deze bepaling regelt naast het recht op ook de overgang naar het stelsel van vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers ouder dan 50 jaar voorzien in artikel 9, mits de voorwaarden voorzien in de paragrafen 2 en 3 vervuld zijn, voor:

- de werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering op basis van artikel 6;
- de werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;
- de werknemers van 50 jaar en ouder die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;
- de werknemers van 50 jaar en ouder die zich in het oude stelsel van 1/2de loopbaanvermindering bevinden, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.

Met werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 1 van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Met werknemers van 50 jaar en ouder die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de en 1/2de loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 2 van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Behoudens de overstap van het stelsel van artikel 6 naar het stelsel van artikel 9 zijn de andere overgangen van toepassing vanaf 1 juli 2002. Om de continuïteit tussen de stelsels te waarborgen, kunnen werknemers van wie de loopbaanvermindering in het oude stelsel eindigt op 30 juni 2002 overstappen naar het nieuwe stelsel van loopbaanvermindering voor werknemers ouder dan 50 jaar.]

Commentaar

Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32ter van 2 december 1986 en nr. 32quater van 19 december 1989.

De werkgever zal hier dus, naar gelang het geval, worden beschouwd met verwijzing naar de juridische entiteit of de technische eenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden.

Paragraaf 2 van deze bepaling regelt de voorwaarden waaraan werknemers van 50 jaar of ouder, zoals bedoeld in artikel 9, moeten voldoen om recht te hebben op het stelsel. In uitvoering van maatregel 47 van het Generatiepact en vanuit de optiek een grotere professionele mobiliteit te bewerkstelligen wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor

loopbaanvermindering op 3 jaar gebracht voor werknemers van 50 jaar of ouder. Die termijn kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor de werknemers die na hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55ste worden aangeworven.

Afdeling 4 Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 11

§ 1. Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden met een tewerkstelling gelijkgesteld:

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 30bis, 31, 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden;
- de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.]

§ 2. Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge:

– het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1 worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en lock-out.

Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1 niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode van 5 maanden wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.]

§ 3. In geval van schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, § 2 moeten de in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, bepaalde voorwaarden vervuld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht overeenkomstig artikel 12, § 1.

§ 4. Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 is de instemming van de werkgever vereist wanneer deze ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

§ 5. De instemming of niet-instemming van de werkgever ingevolge § 4 zal aan de werknemer meegedeeld worden uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

Commentaar

Paragraaf 1 van deze bepaling regelt voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden, als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst die worden gelijkgesteld met een tewerkstelling en dus in deze berekening worden meegeteld.

Paragraaf 2 van deze bepaling regelt eveneens voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden, als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst die geneutraliseerd worden en die dus in deze berekening niet worden meegeteld. Met andere woorden, deze perioden van schorsing verlengen voor dezelfde duur de periode die in aanmerking wordt genomen om te bepalen of de werknemer recht heeft op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

Deze perioden zijn:

- de perioden tijdens welke de werknemer gebruik heeft gemaakt van:
 - het recht op palliatief verlof;
 - het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - het recht op ouderschapsverlof;
- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomsten die het gevolg zijn van verlof zonder wedde en staking en lock-out;
- de perioden die overeenstemmen met de perioden van schorsing als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval), maar ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon. Die periode wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid tengevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.]

Paragraaf 3 van deze bepaling heeft betrekking op de verzoeken om verlenging van de uitoefening van één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst alsook op de vraag wanneer de werknemer moet voldoen aan de gestelde voorwaarde van tewerkstelling.

Zo is bepaald dat, wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefent en deze uitoefening wenst te verlengen, het ogenblik waarop wordt nagegaan of de werknemer de gestelde voorwaarden vervult, het ogenblik is van de eerste schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Hoofdstuk IV Uitvoering

Afdeling 1 Wijze van kennisgeving en attestatie

Artikel 12

§ 1. De werknemer die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte:

1° 3 maanden vooraf wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;

2° 6 maanden vooraf wanneer de werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

De termijn van 3 en 6 maanden is een vaste termijn. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel schriftelijk andere regelingen overeenkomen.

§ 2. De schriftelijke kennisgeving en de termijnen bepaald in § 1 zijn van toepassing op de werknemer die de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wenst te verlengen.

De uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt verlengd volgens de nadere regels als bepaald in de artikelen 3, 6 en 9 en de werknemer die de uitoefening van die rechten verlengt wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel als bedoeld in § 1 van artikel 15, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van diezelfde bepaling.

§ 3. De in § 1 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden wordt evenwel verminderd tot 2 weken wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking wenst uit te oefenen nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

§ 4. Het aantal werknemers dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.

§ 5. Wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3 en 6 wenst uit te oefenen, wordt bij het geschrift een attest van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gevoegd waarin is vermeld tijdens welke periode of perioden de werknemer:

1° een tijdskrediet of een loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3 en 6 heeft genoten;

2° een schorsing of een vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen heeft genoten.

§ 6. Bij het geschrift worden eveneens attesten gevoegd wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefent nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van:

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Deze attesten zijn de attesten die vereist zijn voor de toepassing van de voornoemde koninklijke besluiten en collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 7. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9:

1° het overeenkomstig § 3 van artikel 13 door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;

2° de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht; 3° de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen.

§ 8. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het geschrift als bedoeld in § 1, waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Afdeling 2 **Wijze van uitoefening**

Artikel 13

§ 1. Bij uitoefening van het recht op tijdskrediet als bedoeld in artikel 3:

1° worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst gedurende ten hoogste een jaar;

2° worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 2. Bij uitoefening van het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978.

De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 3. De wijze van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 12 aan de werkgever doet toekomen.

Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

§ 4. De dagen waarop het recht op loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 6 en 9, § 1, 1° wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst, als bedoeld in § 2 van artikel 15, wordt gewaarborgd.

Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

Commentaar

Voor de toepassing van de paragrafen 1 en 2 van deze bepaling, dient te worden opgemerkt dat de in de onderneming toegepaste arbeidsregeling of arbeidsregelingen in het arbeidsreglement moeten voorkomen, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

De artikelen 4 en 14 van de genoemde wet van 8 april 1965 bepalen echter in welke individuele gevallen van het arbeidsreglement mag worden afgeweken; deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

Verder wordt er ook aan herinnerd dat de werkgever verantwoordelijk is voor de arbeidsorganisatie.

Voor de toepassing van § 3 van deze bepaling dient onder procedure voor het behandelen van klachten met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.

Afdeling 3 **Wijze van uitstel en intrekking**

Artikel 14

§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, kan de werkgever de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitstellen om ernstige interne of externe redenen.

De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

§ 2. Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

§ 3. Het uitstel als bedoeld in § 1 is begrepen in de termijn die voortvloeit uit de toepassing van het voorkeurenplanningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18.

§ 4. De werkgever kan de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door:

1° de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;

2° het arbeidsreglement bij ontstentenis van de in 1° genoemde organen.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

Commentaar

Voor de toepassing van § 1 van deze bepaling worden als ernstige interne of externe redenen beschouwd, de organisatorische behoeften, de continuïteit en de reële vervangingsmogelijkheden.

Voor de toepassing van § 4 van deze bepaling en teneinde welbepaalde organisatieproblemen op pragmatische wijze te ondervangen, kunnen tijdelijk als gevallen voor intrekking of wijziging van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, worden beschouwd, de ziekte van een collega, de buitengewone vermeerdering van werk of andere ernstige redenen.

Voorts dient onder procedure voor het behandelen van klachten, als bedoeld in de paragrafen 1 en 4, met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.

Afdeling 4 **Organisatieregels**

Artikel 15

§ 1. Wanneer het totale aantal van de werknemers die in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen of zullen uitoefenen, alsook van de werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, meer bedraagt dan 5 % van het totale aantal van de in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers, wordt voor de afwezigheden een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

Worden voor de toepassing van het eerste lid niet geacht werknemers te zijn die het recht op loopbaanvermindering uitoefenen of zullen uitoefenen, de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.

Worden niet geacht werknemers te zijn die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de werknemers die de bepalingen genieten van :

het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;

het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 van dit artikel :

1° is de onderneming de technische bedrijfseenheid als bedoeld in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven;

2° wordt de dienst gedefinieerd naar gelang de kenmerken van de onderneming en de organisatie ervan.

§ 3. Het totale aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1, in aanmerking wordt genomen, is het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of de dienst, als bedoeld in § 2, tewerkgesteld is op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

Voor de vaststelling van het totale aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in het 1ste lid vastgestelde methode, worden niet meegerekend de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.

§ 4. De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen en de werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9 of als bedoeld in artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 en voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode.

Voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode worden niet in aanmerking genomen gedurende de eerste 6 maanden van de uitoefening van het recht, de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking uitoefenen nadat zij het recht hebben opgebruikt in het kader van :

het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

§ 5. De drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming.

De eenheid of eenheden waarmee de drempel wordt verhoogd, worden bij de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme, als geregeld in artikel 18, bij voorrang toegekend aan de werknemers van 50 jaar en ouder die het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, uitoefenen.

Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de bijkomende eenheden waarmee de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd, werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.

§ 6. Paragraaf 1 wordt na afloop van iedere maand toegepast.

§ 7. De drempel als bedoeld in § 1 kan, in ieder geval rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen, alleen worden gewijzigd :

op het niveau van het paritair comité, door een collectieve arbeidsovereenkomst;

op ondernemingsniveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement, behalve indien het paritair comité § 8 in toepassing heeft gebracht.

Onder kleine en middelgrote ondernemingen moet worden verstaan, de ondernemingen met minder dan 50 werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

§ 8. Paragraaf 7 is niet van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen wijzigingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Commentaar

Ingevolge het Generatiepact worden werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, volledig geneutraliseerd voor de berekening van de 5 % drempel als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3, 4 en 5 van deze bepaling.

Dit houdt in dat die werknemers niet worden meegeteld voor :

de berekening van de 5 % drempel zoals vervat in § 1 en die de grens uitmaakt waarboven de werkgever een voorkeur- en planningsmechanisme moet toepassen;

de vaststelling van het personeelsbestand waarop de 5 % drempel wordt toegepast, zoals bedoeld in § 3;

de bijzondere telprocedure van werknemers van 50 jaar of ouder zoals bedoeld in § 4;

de bijkomende eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming waarmee de 5 % drempel wordt verhoogd, zoals bedoeld in § 5.

Deze bepaling impliceert drie fasen :

Een eerste fase : de berekening van het totale aantal werknemers als bedoeld in § 1 van deze bepaling, d.w.z. eensdeels degenen die het stelsel van onderbreking van de beroepsloopbaan genieten en anderdeels degenen die één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst uitoefenen of wensen uit te oefenen.

De werknemers die het recht op palliatief verlof, op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of op ouderschapsverlof uitoefenen, worden niet in aanmerking genomen.

Een tweede fase : de berekening van de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7, en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3 en 5 van deze bepaling.

Opgemerkt dient te worden, dat de wijziging van de drempel met toepassing van § 7 van deze bepaling, zowel een verhoging als een verlaging kan inhouden.

Deze wijziging kan alleen gebeuren door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van het paritair comité en door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement op ondernemingsniveau behalve, wat dit laatste niveau betreft, indien het paritair comité de mogelijkheid ervan heeft uitgesloten bij collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van § 8 van deze bepaling.

Voor de gevallen waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten zonder onderbreking uitoefent na één van de zogenaamde thematische verloven te hebben opgebruikt, dient nog het volgende te worden opgemerkt :

* Voor het eerste geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon zijn recht op palliatief verlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden niet in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

De in artikel 12 bepaalde termijnen van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving worden bovendien verminderd overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

* Voor het tweede geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden evenmin in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

* Voor het derde geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor hetzelfde kind het recht op ouderschapsverlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

Voor een alomvattend en synthetisch overzicht van de toepasselijke regels, dient bovendien te worden opgemerkt dat in het eerste van de drie voornoemde gevallen, de in artikel 12 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving wordt verminderd tot 2 weken overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

In het tweede en het derde geval zijn deze termijnen van 3 of 6 maanden van toepassing volgens de in artikel 12 bepaalde regels.

Een derde fase : de toetsing, na afloop van iedere maand, d.w.z. de laatste dag van de beschouwde maand, van de resultaten van de twee voorgaande fasen, om te bepalen of de drempel al dan niet overschreden is.

Indien de drempel overschreden is, wordt de effectieve uitoefening van het recht van sommige van de werknemers die één van de in deze overeenkomst bedoelde rechten wensen uit te oefenen, uitgesteld.

Maand na maand wordt, met toepassing van het in § 1 bedoelde voorkeur- en planningsmechanisme, bepaald voor welke werknemer of werknemers de effectieve uitoefening van het recht wordt uitgesteld.

Deze drie fasen en de ermee gepaard gaande handelingen worden maand na maand en telkens op de laatste dag van de beschouwde maand herhaald.

Artikel 16

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1 van artikel 15, wordt bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Artikel 17

Bij ontstentenis van een voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald overeenkomstig artikel 16, zijn de volgende regels van toepassing.

Er wordt voorzien in:

1° een eerste voorrang voor de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen om palliatieve verzorging te verlenen, om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen, wanneer zij het recht hebben opgebruikt in het kader van de koninklijke besluiten:

- van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

2° een tweede voorrang voor de werknemers waarvan het gezin is samengesteld uit twee werkende personen alsook voor de werknemers van eenoudergezinnen, met één of meer kinderen onder de 12 jaar of een kind op komst.

In geval van verzoeken voor een gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt achtereenvolgens voorrang gegeven naar gelang:

- het aantal kinderen onder de 12 jaar;
- de duur van de uitoefening van het recht.

Deze voorrang wordt omgekeerd evenredig met de duur vastgesteld.^{3°} een derde voorrang voor de werknemers van 50 jaar en ouder, en achtereenvolgens:

- degenen die het recht op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1° uitoefenen;
- degenen die het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, uitoefenen;

4° een vierde voorrang voor de werknemers die een beroepsopleiding volgen.

Commentaar

Voor de toepassing van paragraaf 2 van deze bepaling dient onder "gezin" te worden verstaan "het onder hetzelfde dak samenleven van twee of meer personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen", zoals gedefinieerd in de regelgeving betreffende de werkloosheid.

Artikel 18

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17, wordt na afloop van iedere maand toegepast op de verzoeken waarvoor op de 15de van die maand een schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 werd verricht en die betrekking

hebben op de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

Artikel 19

§ 1. De werkgever brengt de werknemers aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn als bedoeld in artikel 13, § 3, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, kunnen uitoefenen, overeenkomstig de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17.

§ 2. Zodra deze datum is meegedeeld, kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat een andere werknemer later indient, ook al kan dit nieuwe verzoek in theorie voorrang genieten krachtens de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1.

Hoofdstuk V Waarborgen voor de uitoefening van het recht

Artikel 20

§ 1. Na afloop van de periode van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst.

§ 2. De werkgever mag geen handeling verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

§ 3. Dit verbod om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Tenzij de werkgever en de werknemer andere regelingen overeenkomen ingevolge artikel 12, gaat het verbod op zijn vroegst in 3 maanden vóór de gewenste begindatum van de periode van schorsing of onderbreking van de arbeidsprestaties wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt en 6 maanden wanneer hij ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

Dit verbod eindigt 3 maanden na de einddatum van diezelfde periode of 3 maanden na de datum van kennisgeving van de niet-instemming van de werkgever ter uitvoering van artikel 11.

Het verbod geldt bovendien gedurende de eventuele periode van uitstel als bedoeld in afdeling 3.

§ 4. De werkgever die, ondanks de bepalingen van § 2 van dit artikel, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer betaald moeten worden.

Deze vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald in artikel 63, derde alinea van de voornoemde wet van 3 juli 1978, in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede

voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

Hoofdstuk VI Opheffingsbepalingen

Artikel 21

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt opgeheven en vervangen door deze overeenkomst.

Artikel 22

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 van 13 juli 1993 tot instelling van een beperkt recht op onderbreking van de beroepsloopbaan wordt opgeheven op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst.

Hoofdstuk VII Inwerkingtreding

Artikel 23

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Wet van 17 juni 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement

(BS 28 augustus 2002)

Gewijzigd door Wet van 11 maart 2003 (BS 17 april 2003).

Hoofdstuk I Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Hoofdstuk II Wijziging van de wet van 23 maart 1989 betreffende de verkiezing van het Europees Parlement

Artikel 2

Artikel 21bis van de wet van 23 maart 1989 betreffende de verkiezing van het Europees Parlement, ingevoegd door de wet van 24 mei 1994 en gewijzigd bij de wet van 26 juni 2000, wordt vervangen als volgt :

" Art. 21bis. Op elk van de lijsten mag het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht niet groter zijn dan één.

De eerste twee kandidaten van elk van de lijsten moeten van een verschillend geslacht zijn. "

Hoofdstuk III Overgangsbepaling

Artikel 3

Bij de eerste verkiezing van het Europees Parlement na de inwerkingtreding van deze wet, mogen noch de eerste drie kandidaat-titularissen, noch de eerste drie kandidaat-opvolgers van hetzelfde geslacht zijn.

Bovendien mag op elk van de lijsten noch het verschil tussen het aantal kandidaat-titularissen van elk geslacht, noch het verschil tussen het aantal kandidaat-opvolgers van elk geslacht groter zijn dan één.

Hoofdstuk IV Slotbepaling

Artikel 4

De Kamer van volksvertegenwoordigers gaat binnen zes maanden na de verkiezing van het Europees Parlement over tot een evaluatie van de invloed van deze wet op het aantal vrouwelijke verkozenen in dat parlement.

Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

(BS 31 december 2002)

Gewijzigd door Wet 27 februari 2003 (BS 24 maart 2003), Wet 10 mei 2007 (BS 30 mei 2007).

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Artikel 2

Bij de minister die belast is met het beleid van gelijkheid van vrouwen en mannen wordt een " Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen " opgericht, hierna het Instituut genoemd.

Het Instituut heeft rechtspersoonlijkheid.

De wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, is van toepassing op het Instituut behoudens afwijkingen die door deze wet worden gesteld.

In artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, wordt onder categorie B en in alfabetische volgorde, het " Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen " ingevoegd.

Artikel 3

Het Instituut heeft als taak toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen; elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht te bestrijden; en de instrumenten en strategieën die gestoeld zijn op een geïntegreerde aanpak van de genderdimensie uit te werken.

Het Instituut oefent zijn taak uit in een geest van dialoog en medewerking met de verenigingen, instellingen, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, een opdracht vervullen, of die onmiddellijk betrokken zijn bij de vervulling van deze opdracht.

Artikel 4

Het Instituut is bevoegd om :

1° de studies en onderzoeken betreffende gender en gelijkheid van vrouwen en mannen te verrichten, ontwikkelen, ondersteunen en coördineren, en de impact van de concrete beleidslijnen, programma's en maatregelen vanuit genderperspectief te evalueren;

2° aanbevelingen te richten tot de overheid ter verbetering van de wetten en reglementeringen, met toepassing van artikel 3;

3° aanbevelingen te richten tot de overheid, privé-personen of instellingen naar aanleiding van de resultaten van de onder 1° vermelde studies en onderzoeken;

4° ondersteuning en bijstand te organiseren aan de verenigingen die actief zijn op het vlak van gelijkheid van vrouwen en mannen, of voor projecten tot bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen;

5° binnen de perken van zijn doel, hulp te verlenen aan iedereen die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en verplichtingen. Die hulp laat toe aan de betrokkene om inlichtingen en raadgevingen over de middelen die hij/zij kan aanwenden om zijn/haar rechten te doen gelden, te verkrijgen;

6° in recht op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven;

7° in het kader van zijn opdracht, alle nodige informatie, documentatie en archieven aan te leggen en te verstrekken;

8° de statistische gegevens en de rechterlijke beslissingen die nuttig zijn voor de evaluatie van de wetten en reglementeringen betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen te verzamelen en te publiceren, zonder mogelijkheid tot identificering van de betrokken partijen;

9° wanneer het Instituut feiten inroept die aanleiding geven tot een vermoeden van een discriminerende behandeling zoals bedoeld in de wetten en reglementering betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen, aan de bevoegde overheid te vragen om op de hoogte te worden gebracht en gehouden van de resultaten van de analyse van de bewuste feiten.

De overheid brengt het Instituut op een met redenen omklede wijze op de hoogte van het gevolg dat eraan wordt verleend;

10° een netwerkstructuur uit te werken met de verschillende actoren op het vlak van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

De minister bevoegd voor het beleid van gelijkheid tussen vrouwen en mannen geeft aan het Instituut, in het kader van de opdrachten bedoeld in het vorig lid, geen andere uitdrukkelijke bevelen dan positieve.

Artikel 5

Het Instituut is belast met de voorbereiding en uitvoering van de regeringsbeslissingen en met de opvolging van het internationale en Europese beleid inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het voert deze opdrachten uit onder het gezag van de minister die belast is met het beleid van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Artikel 6

De bevoegde ministers en staatssecretarissen stellen, op verzoek van het Instituut, de informatie ter beschikking die vereist is voor de volbrenging van zijn opdracht. Het Instituut kan het advies inwinnen van de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en de lokale overheden en van elke andere openbare instelling als dit nuttig is voor de uitvoering van zijn opdracht.

Artikel 7

Het Instituut bestaat uit een raad van bestuur en een directie, waarvan de bevoegdheden worden bepaald door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De leden van de raad van bestuur worden aangeduid door de Koning, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De directie van het Instituut wordt door de Koning benoemd.

Artikel 8

§ 1. De Raad van bestuur beschikt over alle machten die nodig zijn voor de werking van het Instituut en voor de uitvoering van zijn opdrachten. Het heeft onder meer als taak, het algemeen beleid van het Instituut te bepalen.

§ 2. De directie is belast met de uitvoering van de beslissingen van de raad van bestuur alsmede van de beslissingen bedoeld in de artikelen 4 en 5.

Zij verzekert het dagelijkse bestuur van het Instituut.

Zij stelt jaarlijks een verslag op over de uitvoering van het algemene beleid van het Instituut.

In dringende gevallen kan zij elke beslissing treffen die noodzakelijk blijkt binnen het kader van de opdrachten en de werking van het Instituut. Deze beslissing moet aan de voorzit(s)ter van de raad van bestuur schriftelijk worden meegedeeld en wordt ambtshalve ingeschreven op de dagorde van de volgende raad van bestuur.

Artikel 9

De Koning bepaalt het organiek statuut van het Instituut bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Dit statuut bepaalt onder andere :

1° de structuur van het Instituut, zodat de verschillende taken, zoals bedoeld in de artikelen 4 en 5, optimaal georganiseerd kunnen worden en de medewerking van de Gemeenschappen en Gewesten mogelijk is;

2° de samenstelling van de organen zoals bedoeld in artikel 7;

3° het personeelsstatuut.

Artikel 10

Het Instituut wordt gefinancierd via :

1° een subsidie ten laste van de algemene uitgavenbegroting;

2° subsidies vanwege andere overheden, instellingen of openbare instellingen;

3° giften en legaten;

4° occasionele inkomsten;

5° andere inkomsten voortvloeiend uit de uitvoering van haar statutaire opdracht.

Artikel 11

De ontwerpbegroting wordt opgemaakt door de raad van bestuur.

Binnen dit kader voorziet het Instituut in zijn begroting in een post om projecten te steunen die de bevordering beogen van de gelijkheid van vrouwen en mannen, en een post voor overeenkomsten die de waarborging beogen van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Artikel 12

Het Instituut brengt jaarlijks aan de minister belast met de gelijkheid van vrouwen en mannen uitvoerig verslag uit over de uitvoering van zijn opdracht. De minister zendt het verslag aan de federale wetgevende kamers.

Artikel 13

Artikel 26, tweede lid, van de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten, wordt aangevuld als volgt :

8° " het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, wanneer de feiten een discriminerende behandeling laten vermoeden of indruisen tegen de wetten en reglementeringen betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen. ".

Artikel 14

In artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, vervangen bij de programmawet (I) van 24 december 2002, wordt 3° aangevuld als volgt :

" - het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ".

Artikel 15

Voor de uitvoering van zijn opdrachten neemt het Instituut het personeel over van de Directie Gelijkheid van Kansen van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De Koning bepaalt, na overleg met de representatieve personeelsorganisaties, de datum en de werkwijze voor de overdracht van de personeelsleden, bedoeld in het voorgaande id. Deze leden worden overgedragen met hun graad of met een overeenkomstige graad en in hun hoedanigheid. Zij behouden tenminste de retributie en de anciënniteit die zij hadden of zouden verkregen hebben indien zij in hun oorspronkelijke dienst de functie zouden hebben blijven uitoefenen waarvan zij titularis waren op het ogenblik van hun overdracht. Het juridisch statuut van deze leden blijft geregeld door de terzake in voege zijnde bepalingen, zolang de Koning van deze bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt.

Artikel 16

De Regie der Gebouwen stelt de nodige lokalen ter beschikking van het Instituut opdat het zijn opdrachten kan volbrengen.

Artikel 17

Deze wet treedt in werking op de door de Koning te bepalen datum.

Koninklijk besluit van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

(BS 31 maart 2003)

Hoofdstuk I Over de zetel van het Instituut

Artikel 1

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, hierna " het Instituut " genoemd, heeft zijn zetel in het administratieve arrondissement Brussel-Hoofdstad.

Hoofdstuk II Over de structuur van het Instituut

Artikel 2

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is samengesteld uit :

- een raad van bestuur;
- een directie.

Hoofdstuk III Over de bestuursorganen van het Instituut

Sectie 1 Over de raad van bestuur

Artikel 3

§ 1. Het Instituut beschikt over een raad van bestuur belast met het bepalen van het algemeen beleid van het Instituut op voorstel van de directie.

§ 2. De raad van bestuur is meer in het bijzonder bevoegd om :

1° zich uit te spreken over vragen in verband met het beheer van het Instituut;

2° advies te geven over elke vraag in verband met de statutaire opdrachten van het Instituut, hetzij op eigen initiatief, hetzij op vraag van de bevoegde Minister, hetzij op vraag van de directie;

3° de grote strategische beleidsoriëntaties van het Instituut te definiëren;

4° de personeelsbehoeften van het Instituut te bepalen binnen de beperkingen van de beschikbare kredieten en het personeelsplanproject voor te leggen aan de bevoegde Minister;

5° elke beslissing te nemen met betrekking tot de benoemingen, bevorderingen en aanwervingen van het personeel, met uitzondering van de directie;

6° Elk jaar aan de bevoegde Minister een omstandig verslag over de uitvoering van de opdrachten van het Instituut te overhandigen.

§ 3. De raad van bestuur kan bepaalde bevoegdheden delegeren aan de directie. Deze delegaties kunnen op elk moment door de raad van bestuur ingetrokken worden.

§ 4. In dringende gevallen kan de directie elke maatregel nemen die noodzakelijk blijkt te zijn binnen het kader van de opdrachten en van de werking van het Instituut en dit volgens de modaliteiten vastgesteld door de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Artikel 4

De raad van bestuur legt binnen de drie maanden na zijn aanstelling een huishoudelijk reglement voor aan de Minister. Dit reglement wordt door Ons goedgekeurd.

Artikel 5

De beraadslagingen en de uitgebrachte stemmen van de raad van bestuur zijn alleen geldig indien de meerderheid van de leden aanwezig is.

De beslissingen worden genomen bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door de aanwezige of vertegenwoordigde leden.

De onthoudingen en de blanco stemmen worden niet beschouwd als zijnde uitgebrachte stemmen.

Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter(voorzitster) of van de vice-voorzitter(voorzitster) die hem of haar vervangt doorslaggevend.

Indien de raad van bestuur het quorum niet bereikt zal een nieuwe vergadering, bijeen te roepen binnen de maand, geldig kunnen beraadslagen en stemmen over hetzelfde onderwerp en dit ongeacht het aantal aanwezige leden.

Artikel 6

§ 1. De raad van bestuur is samengesteld uit 14 stemgerechtigde leden en 3 leden met raadgevende stem.

§ 2. Onder de stemgerechtigde leden wordt de raad van bestuur samengesteld uit :

- 7 Franstalige leden
- 7 Nederlandstalige leden

§ 3. Onder de leden met raadgevende stem telt men :

- de voorzitter(ster) van het directiecomité van de FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg of zijn(haar) vertegenwoordiger(ster)
- de directeur(trice) van het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding of zijn(haar) vertegenwoordiger(ster)
- de voorzitter(ster) van de Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen of zijn(haar) vertegenwoordiger(ster).

§ 4. De leden met raadgevende stem zijn van ambtswege ontlast van hun mandaat binnen de raad van bestuur van het Instituut, wanneer zij de kwaliteit op basis waarvan zij gekozen werden verliezen.

Artikel 7

De leden van de raad van bestuur worden gekozen op basis van hun ervaring, hun competentie, hun onafhankelijkheid en hun morele autoriteit.

Artikel 8

De leden van de raad van bestuur worden door Ons benoemd, via een besluit genomen na overleg in de Ministerraad, op voorstel van de bevoegde Minister.

Deze waakt erover dat de aanwezigheid verzekerd is van mannen en vrouwen in de raad van bestuur, met de wil om te streven naar een evenwicht van de geslachten.

Artikel 9

De voorzitter(ster) en de vice-voorzitter(ster) van de raad van bestuur, die tot een verschillende taalrol behoren, worden door Ons benoemd binnen de raad van bestuur, via een besluit genomen na overleg in de Ministerraad.

Artikel 10

De voorzitter(ster), de vice-voorzitter(ster) en de leden van de raad van bestuur worden benoemd voor zes jaar. Hun mandaat is éénmaal hernieuwbaar.

Artikel 11

§ 1. Elk effectief lid heeft een vervanger(ster) die hem(haar) bij afwezigheid vervangt.

§ 2. De plaatsvervangende leden worden door Ons benoemd, via een besluit genomen na overleg in de Ministerraad, op voorstel van de bevoegde Minister.

Hij/zij waakt erover dat de aanwezigheid verzekerd is van mannen en vrouwen in de raad van bestuur, met de wil om te streven naar een evenwicht van de geslachten.

§ 3. Wanneer een effectief lid om eender welke reden zijn of haar mandaat niet kan afwerken, wordt het lid die hem(haar) vervangt effectief lid en wordt er een nieuw plaatsvervangend lid benoemd voor de resterende duur van het mandaat.

§ 4. Bij de eerste benoeming van de plaatsvervangende leden worden deze benoemd voor de resterende duur van het mandaat van de effectieve leden.

Artikel 12

Het mandaat van de effectieve stemgerechtigde of plaatsvervangende leden van de raad van bestuur, evenals dat van de directie, is niet verenigbaar met :

- het mandaat als lid van een van de Federale Kamers of van de Raad van een Gemeenschap of een Gewest;
- het mandaat als lid van de Federale Regering, van een Regering van een Gemeenschap of een Gewest en, voor wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, met het mandaat van gewestelijk staatssecretaris;
- het mandaat als lid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Artikel 13

Het bedrag van het presentiegeld en van de onkosten voor de voorzitter(ster), vice-voorzitter(ster) en van de effectieve en plaatsvervangende leden van de raad van bestuur worden vastgelegd door Ons, op voorstel van de bevoegde Minister.

**Sectie 2
Over de directie**

Artikel 14

Binnen het Instituut wordt een directie opgericht bestaande uit :

- Een directeur/directrice;
- Een adjunct-directeur/directrice.

Artikel 15

De modaliteiten voor toewijzing, uitoefening, evaluatie, einde en hernieuwing van de directiefuncties door Ons vastgelegd worden.

Artikel 16

De directiefuncties evenals de hoedanigheid als lid van het personeel is onverenigbaar met :

- het mandaat van effectief of plaatsvervangend lid van de raad van bestuur;
- het mandaat als lid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Artikel 17

§ 1. De directie is belast met het uitvoeren van de beslissingen van de raad van bestuur. Waarvan zij het secretariaat verzekert.

§ 2. Zij brengt minimaal tweemaal per jaar verslag uit aan de raad van bestuur over de toepassing van het algemene beleid van het Instituut en over de behandeling die voorbehouden werd bij aanwijzingen van discriminaties op basis van het geslacht.

§ 3. Zij verzekert het dagelijks bestuur van het Instituut. Zij leidt het personeel en organiseert de activiteit van de diensten. Zij kan alle contracten afsluiten, alle uitgaven en ontvangsten doen, de maatregelen nemen die nuttig zijn voor het uitvoeren van de taken van het Instituut en binnen het kader van de begroting alle noodzakelijke administratieve uitgaven verrichten binnen de grenzen en volgens de nadere regels vastgelegd door de raad van bestuur.

Artikel 18

De directie neemt met raadgevende stem deel aan de beraadslagingen van de raad van bestuur. Zij vervult de functies van verslaggever bij de vergaderingen van de raad van bestuur.

**Hoofdstuk IV
Over het personeel van het Instituut**

Artikel 19

De bepalingen van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut en van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 houdende het geldelijk statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut van toepassing op het personeel van het Instituut.

Artikel 20

Bij artikel 1, 2° van het koninklijk besluit van 18 oktober 2001 betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten worden de volgende woorden toegevoegd : " Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ".

Artikel 21

Bij artikel 1, 2° van het koninklijk besluit van 19 oktober 1999 dat een toelage toestaat aan de leden van het personeel belast met het ontwikkelen van projecten binnen sommige instellingen van openbaar nut worden de volgende woorden toegevoegd : " Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ".

Hoofdstuk V
Over de boekhouding en de financiën van het Instituut

Artikel 22

De jaarlijkse subsidie toegestaan aan het Instituut is ingeschreven op de algemene uitgavenbegroting - sectie 23 - van de Federale Overheidsdienst Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg.

Hoofdstuk VI
Slotbepalingen

Artikel 23

De wet van 16 december 2002 houdende de oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen treedt in werking de dag waarop dit besluit in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Artikel 24

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Artikel 25

Onze Vice-Eerste Minister, Minister van Werkgelegenheid en van Gelijke Kansenbeleid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Koninklijk besluit van 4 april 2003 houdende de reorganisatie van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen

(BS 5 juni 2003)

Hoofdstuk I Oprichting van de Raad

Artikel 1

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

De Raad : de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Het Instituut : het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De Minister van de gelijkheid : de Minister belast met het Gelijke-Kansenbeleid.

Artikel 2

Bij de Minister van gelijkheid wordt er een Raad opgericht " Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen " genoemd.

Artikel 3

§ 1. De Raad heeft als opdracht om advies uit te brengen over alle materies die een invloed kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen.

§ 2. Zijn opdracht bestaat eveneens uit het opstellen van verslagen voor de Nationale Arbeidsraad, indien deze daarom vraagt.

§ 3. De Raad is belast met het jaarlijks indienen van een advies over het beleid van gelijke kansen van vrouwen en mannen dat door de federale regering gevoerd wordt. Voor het opmaken van dit advies houdt hij onder meer rekening met het jaarverslag van het Instituut.

§ 4. Met zijn adviezen wil de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen doeltreffend bijdragen tot het wegwerken van elke rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie ten aanzien van mannen en vrouwen en tot de realisatie van de feitelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Artikel 4

§ 1. De Raad verstrekt adviezen op eigen initiatief of op verzoek van het Instituut, van de Minister van gelijkheid, van elke andere Minister van de federale regering of van een federaal parlementslid.

§ 2. Wanneer een Minister van de federale regering advies aan de Raad vraagt, verschaft deze dat advies binnen de twee maanden. Middels gemotiveerde aanvraag kan de Minister van Gelijkheid deze termijn inkorten tot een maand. In buitengewone gevallen kan de Minister van Gelijkheid aan het Bureau vragen om een dringend advies te verschaffen.

Artikel 5

De Raad kan de uitgebrachte adviezen en verslagen verspreiden en openbaar maken, welke ook de bestemmingen ervan zijn.

Hoofdstuk II Samenstelling van de Raad

Artikel 6

De Raad is samengesteld uit 48 effectieve leden en 48 plaatsvervangende leden.

Artikel 7

Onder haar leden is de Raad samengesteld uit 16 effectieve leden en 16 plaatsvervangende leden die de werkgevers en de werknemers vertegenwoordigen, waaronder :

- a) vijf effectieve leden en vijf plaatsvervangende leden aangewezen onder de kandidaturen die door de representatieve werknemersorganisaties in dubbelstal worden voorgedragen;
- b) vijf effectieve leden en vijf plaatsvervangende leden aangewezen onder de kandidaturen die door de representatieve werkgeversorganisaties in dubbelstal worden voorgedragen;
- c) drie effectieve leden en drie plaatsvervangende leden die respectievelijk aangewezen worden onder de kandidaturen in dubbelstal voorgedragen door de Minister die Ambtenarenzaken onder zijn bevoegdheid heeft, door de Minister van Werkgelegenheid en Arbeid en door de Minister van Gelijkheid;
- d) drie effectieve leden en drie plaatsvervangende leden aangewezen onder de kandidaturen die door de als representatief erkende vakbonden in het kader van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, in dubbelstal worden voorgedragen.

Artikel 8

De 32 andere effectieve leden en de 32 andere plaatsvervangende leden van de Raad worden gekozen om hun deskundigheid, hun ervaring en hun kennis inzake gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze leden die zullen aangewezen worden, worden in dubbelstal als volgt voorgedragen :

- a) vijftien effectieve leden en vijftien plaatsvervangende leden voorgedragen door de vrouwenorganisaties die het geheel van de problemen met betrekking tot het gelijke-kansenbeleid van vrouwen en mannen behandelen;
- b) vijf effectieve leden en vijf plaatsvervangende leden voorgedragen door de adviesorganen bevoegd inzake cultuur- en jeugdbeleid;
- c) twee effectieve leden en twee plaatsvervangende leden voorgedragen door de gezinsorganisaties;
- d) tien effectieve leden en tien plaatsvervangende leden waarvan vijf voorgedragen door de vijf Franstalige politieke partijen en vijf door de Nederlandstalige politieke partijen die een georganiseerde vrouwen- of gelijkheidswerking tussen mannen en vrouwen hebben en die, in hun huidige programma, in de geest van de gelijke kansen werken.

Artikel 9

Indien het nodig is om te voorzien in de vervanging van een effectief of van een plaatsvervangend lid van de Raad, zal de Minister van Gelijkheid de bij de vernieuwing betrokken organisatie verzoeken om hem binnen de maand een lijst in dubbelstal van kandidaten te bezorgen.

De personen die ter vervanging aangewezen worden beëindigen het mandaat van hun voorganger.

Artikel 10

De Raad wordt voorgezeten door een voorzitter/ster, aangewezen op voordracht van de Minister van Gelijkheid, op basis van zijn/haar ervaring, deskundigheid en morele autoriteit.

Artikel 11

De voorzitter/ster wordt bijgestaan door twee ondervoorzitter/ster/s, van een andere taalrol, gekozen onder de leden van de Raad, op basis van hun ervaring, deskundigheid en morele autoriteit.

Artikel 12

Onverminderd de bepalingen van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid, streeft men ernaar om bij de aanwijzing van de leden van de Raad, het taalkundig, ideologisch, filosofisch en sociaal evenwicht tussen de verschillende leden te verzekeren.

Artikel 13

De mandaten als lid van de Raad zijn onverenigbaar met de mandaten als :

- Lid met stemrecht van de raad van bestuur van het Instituut;
- Lid van het federaal Parlement of van een Gemeenschaps- of Gewestraad;
- Lid van een federale Regering of van een Gewest- of Gemeenschapsregering.

Hoofdstuk III
Werking van de Raad

Artikel 14

De werkzaamheden van de Raad worden geleid door de voorzitter/ster.

Deze wordt bijgestaan door een Bureau dat, naast de voorzitter/ster en de ondervoorzitter/sters tien leden van de Raad die in zijn midden verkozen worden omvat, vier onder de leden voorgedragen door deze vermeld in artikel 7 en zes onder de leden voorgedragen in artikel 8.

De samenstelling van het Bureau streeft ernaar om de diverse ideologische, sociale en filosofische strekkingen weer te geven en om het taalkundig evenwicht te respecteren.

Het Bureau stelt de agenda van de Raad vast, gaat in discussie over de vragen die aan de Raad moeten worden voorgelegd, stelt de onderzoeksprocedures van de adviezen vast en waakt over het uitvoeren van de beslissingen.

De directie van het Instituut wordt uitgenodigd om deel te nemen aan de vergaderingen van de Raad en van zijn Bureau.

Een ondervoorzitter/ster vervangt de voorzitter/ster als deze afwezig of verhinderd is.

Artikel 15

Binnen de Raad kunnen, onder het voorzitterschap van een lid van de Raad, tijdelijke speciale commissies ingesteld worden, waarvan de Raad de opdracht en de samenstelling vaststelt.

Artikel 16

De Raad omvat daarenboven een vaste commissie bestaande uit :

- a) een afdeling voor de algemene vraagstukken van sociale aard die de werkgevers en de werknemers uit de private sector aanbelangen en samengesteld uit de leden vermeld onder artikel 7a en b ;
- b) een afdeling voor de algemene vraagstukken van sociale aard die de overheid en de werknemers tewerkgesteld in de overheidssector aanbelangen en samengesteld uit de leden vermeld onder artikel 7c en d.

Artikel 17

In het kader van zijn opdrachten kan de Raad alle nodige inlichtingen inwinnen, een beroep doen op deskundigen die niet tot de leden ervan behoren en overgaan tot het raadplegen van de diverse groepen die betrokken zijn bij de behandelde problematiek.

Artikel 18

§ 1. De effectieve leden en de plaatsvervangende leden die ter vervanging zetelen hebben stemrecht.

§ 2. Om geldig te stemmen moeten er in de Raad ten minste de helft van de effectieve of plaatsvervangende leden vermeld in artikel 7 en de helft van de effectieve of plaatsvervangende leden vermeld in artikel 8 aanwezig zijn.

Wanneer dit aanwezigheidsquorum niet wordt bereikt, wordt de Raad binnen de maand opnieuw bijeengeroepen met dezelfde agenda en beraadslaagt hij dan geldig, ongeacht het aantal aanwezige leden.

§ 3. De beslissingen van de Raad worden genomen met volstrekte meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Wanneer de algemene vraagstukken van artikel 16 worden bedoeld, maken de beslissingen uitdrukkelijk melding van het standpunt van de leden vermeld in artikel 7.

§ 4. Het resultaat van de stemming wordt bij het advies gevoegd en de mening van de minderheid wordt samen met het advies van de meerderheid meegedeeld.

Artikel 19

De Raad neemt de gehele adviesbevoegdheid over van de Commissie Vrouwenarbeid, zoals die haar door wetten en besluiten was toegekend.

In dat geval worden de adviezen voorbereid en uitgebracht door de vaste commissie, ingesteld door artikel 16.

De adviezen van de vaste commissie kunnen in de plenaire zitting van de Raad enkel nog worden aangevuld en dit mits akkoord van de leden van de vaste commissie.

Artikel 20

De voorzitter/ster, de ondervoorzitter/ster en de leden van de Raad worden door Ons benoemd. Zij worden benoemd voor een periode van vier jaar.

Artikel 21

Het secretariaat van de Raad wordt waargenomen door de personeelsleden van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen die daartoe aangewezen worden.

Het is belast met de voorbereiding van de werkzaamheden van de Raad en met de uitvoering van zijn beslissingen.

Artikel 22

De Raad heeft zijn administratieve zetel in het Instituut. Dit voorziet de nodige infrastructuur voor de vergaderingen van de Raad.

Artikel 23

Voor het uitvoeren van haar opdrachten beschikt de Raad over een budget dat jaarlijks vastgelegd wordt door het Instituut en dat afgenomen wordt van de dotatie van het Instituut.

Artikel 24

Een forfaitaire vergoeding kan toegekend worden aan de leden van het Bureau. Het bedrag en de nadere regels voor het toekennen van deze vergoeding worden door Ons vastgelegd.

Artikel 25

Indien de voorzitter/ster, de ondervoorzitter/sters en de leden van de Raad en van de commissies vergaderingen bijwonen die buiten hun standplaats wordt gehouden, hebben zij recht op de terugbetaling van hun reis- en verblijfkosten, overeenkomstig de bepalingen van respectievelijk het koninklijk besluit van 18 januari 1965, houdende algemene regeling inzake reiskosten en het koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfkosten toegekend aan de leden van het personeel der ministeries.

Wanneer de in het vorig lid bedoelde personen niet tot een ministerieel kabinet of een overheidsdienst behoren, worden zij voor de toepassing van het vorig lid gelijkgesteld met ambtenaren waarvan de graad tot rang 13 behoort.

Artikel 26

De Raad stelt haar reglement van inwendige orde op binnen de drie maanden na zijn installatie of zijn vernieuwing indien dat nodig is en stuurt het door naar het Instituut en naar de Minister van Gelijkheid.

Artikel 27

Het koninklijk besluit van 15 februari 1993, houdende oprichting van een Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen wordt opgeheven.

Artikel 28

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Artikel 29

De huidige Raad, opgericht krachtens het koninklijk besluit van 15 februari 1993, blijft zijn opdrachten uitvoeren volgens de bepalingen die van toepassing zijn voor de inwerkingtreding van dit besluit, tot wanneer de leden van de nieuwe Raad aangewezen zijn.

Artikel 30

Onze Minister van Werkgelegenheid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Bijzondere Wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering, de Waalse Regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en onder de Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

(BS 12 juni 2003)

Hoofdstuk I
Algemene bepaling

Artikel 1

Deze bijzondere wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Hoofdstuk II
De Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering en de Waalse Regering

Artikel 2

In artikel 60, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, wordt tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid ingevoegd :

" De lijst bedoeld in het eerste lid is samengesteld uit personen van verschillend geslacht. "

Artikel 3

Artikel 64 van dezelfde bijzondere wet, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, wordt vervangen door de volgende bepaling :

" § 1. Wanneer, bij de samenstelling van de Waalse Regering of na elke latere wijziging in de samenstelling ervan, na aanwijzing van het voorlaatste regeringslid overeenkomstig artikel 60, § 3, alle leden van hetzelfde geslacht zijn, wordt de stemming voor de aanwijzing van het laatste lid beperkt tot de kandidaten van het andere geslacht.

§ 2. Wanneer, bij de samenstelling van de Vlaamse Regering en van de Franse Gemeenschapsregering, of na elke latere wijziging in de samenstelling ervan, na aanwijzing van het op twee na laatste regeringslid overeenkomstig artikel 60, § 3, alle leden van hetzelfde geslacht zijn en geen enkel lid uit het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad afkomstig is, wordt de stemming voor de aanwijzing van de laatste twee leden beperkt tot de kandidaten van het andere geslacht en tot de kandidaten uit het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad.

Wanneer, bij de samenstelling van diezelfde regeringen of na elke latere wijziging in de samenstelling ervan, na aanwijzing van het voorlaatste regeringslid overeenkomstig artikel 60, § 3, hetzij alle leden van hetzelfde geslacht zijn, hetzij geen enkel lid afkomstig is uit het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad, wordt de stemming voor de aanwijzing van het laatste lid, naar gelang van het geval, beperkt tot de kandidaten van het andere geslacht of tot de kandidaten uit het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad. "

Hoofdstuk III
De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 4

Artikel 35, § 1, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, wordt aangevuld met het volgende lid :

" De lijst bedoeld in het eerste lid en het tweede lid is samengesteld uit personen van verschillend geslacht. "

Artikel 5

Artikel 35, § 2, van dezelfde bijzondere wet, gewijzigd bij de bijzondere wetten van 16 juli 1993 en 13 juli 2001, wordt aangevuld met het volgende lid :

" Vóór de voordracht van kandidaten zoals bedoeld in het eerste lid, 2°, en het tweede lid plegen de taalgroepen of, bij toepassing van de regel bedoeld in het tweede lid, de Franse taalgroep en de leden van de Vergadering van de Vlaamse Gemeenschapscommissie die is samengesteld overeenkomstig artikel 60, vijfde lid, eventueel overleg met het oog op de naleving van artikel 11bis, tweede lid, van de Grondwet. "

Hoofdstuk IV

De Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 6

§ 1. In artikel 41, § 1, eerste lid, van dezelfde bijzondere wet, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, wordt de volgende zin ingevoegd tussen de eerste en tweede zin :

" Wanneer de Regering geen personen van verschillend geslacht telt die tot dezelfde taalgroep behoren, draagt zij minstens één kandidaat van het andere geslacht voor die tot die taalgroep behoort. "

§ 2. In artikel 41, § 3, van dezelfde bijzondere wet, gewijzigd bij de bijzondere wetten van 16 juli 1993 en 13 juli 2001, wordt tussen het derde en het vierde lid het volgende lid ingevoegd :

" Wanneer de Regering geen personen van verschillend geslacht telt die tot dezelfde taalgroep behoren, dragen de leden van die groep of, bij toepassing van de regel zoals bedoeld bij het derde lid, de leden van de Vergadering van de Vlaamse Gemeenschapscommissie die samengesteld is overeenkomstig artikel 60, vijfde lid, minstens één kandidaat van het andere geslacht voor. "

Hoofdstuk V

Inwerkingtreding

Artikel 7

Deze bijzondere wet treedt in werking vanaf de eerstkomende gehele vernieuwing van de Vlaamse Raad, van de Franse Gemeenschapsraad, van de Waalse Gewestraad en van de Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, elk voor wat hem betreft.

Koninklijk besluit van 17 september 2005 tot vaststelling van de voorwaarden van de tegemoetkoming van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen in de tabaksontwenning bij zwangere vrouwen en hun partner

(BS 7 oktober 2005)

Artikel 1

§ 1. De tegemoetkoming van de verzekering in de tabaksontwenning bij zwangere vrouwen en hun partner is onderworpen aan het naleven van de voorwaarden die in dit besluit zijn vastgesteld.

Die tegemoetkoming dekt forfaitair de kosten van de begeleiding en de ondersteuning en, in voorkomend geval, de kosten van de medicamenteuze behandeling van de hulp bij de tabaksontwenning voor de partner.

§ 2. Onder "kosten van de begeleiding en de ondersteuning", wordt verstaan :

1° Het persoonlijk aandeel, bedoeld in artikel 37 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, in de kosten van de raadplegingen en psychotherapieën, beoogd in hoofdstuk II van de bijlage bij het koninklijk besluit van 14 september 1984 tot vaststelling van de nomenclatuur van de geneeskundige verstrekkingen inzake de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;

2° De kosten van de zittingen die hulp bieden bij het stoppen met roken geven geen aanleiding tot een andere tegemoetkoming van de verzekering voor geneeskundige verzorging.

§ 3. Onder "de kosten van de medicamenteuze behandeling van de hulp bij de tabaksontwenning" moet worden verstaan :

1° de kosten van de nicotinevervangende behandelingen van de partner van de zwangere vrouw;

2° de kosten van een behandeling met bupropion van de partner van de zwangere vrouw, behalve als die kosten al door de verplichte verzekering ten laste worden genomen in het raam van paragraaf 3040000 van hoofdstuk IV van de lijst die is gevoegd bij het koninklijk besluit van 21 december 2001 tot vaststelling van de procedures, termijnen en voorwaarden inzake de tegemoetkoming van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen in de kosten van farmaceutische specialiteiten.

Artikel 2

§ 1. De rokende zwangere vrouw die aan een tabaksontwenning wenst te beginnen en de verzekeringstegemoetkoming wil genieten, zoals ze in artikel 1 is vastgesteld, moet uiterlijk 3 maanden vóór de verwachte bevallingsdatum contact opnemen met een erkende tabacoloog om haar tabaksverslaving te laten vaststellen en haar follow-up-fiche te laten opmaken, waarvan het model is vastgesteld door het Verzekeringscomité van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering. De verwachte bevallingsdatum wordt bevestigd op basis van een geneeskundig attest.

Worden in de zin van dit besluit als tabacologen erkend, de beoefenaars van de gezondheidszorgberoepen, bedoeld in het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen en de licentiaten in de psychologie die de eindproeven hebben afgelegd van een opleiding die is ingericht door specifieke centra die zijn erkend door de Minister die de Volksgezondheid onder zijn bevoegdheid heeft, volgens de voorwaarden die hij vaststelt.

Tot het ministerieel besluit, waarin is voorzien in het voorgaande lid, is bekendgemaakt en tot uiterlijk 31 december 2007 worden bij wijze van overgangsregeling de vereniging zonder winstoogmerk " Fonds des Affections respiratoires " en de vereniging zonder winstoogmerk " Vlaamse Vereniging voor respiratoire Gezondheidszorg en tuberculosebestrijding " erkend.

Worden eveneens als tabacologen erkend, de in het tweede lid beoogde personen die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit beschikken over een ononderbroken beroepservaring inzake tabacologie van ten minste 5 jaar, zelfs als ze de opleiding van de erkende specifieke centra niet hebben gevolgd. De gelijkwaardigheid van die beroepservaring met de bovenbedoelde opleiding wordt erkend door het Wetenschappelijk Comité van een van de in het vorige lid bedoelde verenigingen zonder winstoogmerk.

De erkende specifieke centra delen de lijst van de tabacologen die aan de erkenningsvoorwaarden voldoen mee aan het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering dat op zijn beurt de lijst naar de verzekeringsinstellingen doorstuurt.

§ 2. De ondersteuning en de begeleiding van de zwangere vrouw door de erkende tabacoloog bestaat uit ten minste 8 zittingen, waarvan de eerste plaatsvindt uiterlijk 3 maanden vóór de verwachte bevallingsdatum en de laatste, ten vroegste 3 maanden en uiterlijk 6 maanden na de verwachte bevallingsdatum.

In elk van die 8 zittingen vult de erkende tabacoloog die de zwangere vrouw ondersteunt en begeleidt haar follow-up-fiche in. Door het indienen van die follow-up-fiche bij haar verzekeringsinstelling kan de zwangere vrouw een forfait bekomen van 120 euro, waardoor de kosten bedoeld in artikel 1, § 2, kunnen worden gedekt.

Artikel 3

§ 1. De partner van de rokende zwangere vrouw die eveneens een verzekeringstegemoetkoming wenst te genieten, moet kunnen aantonen dat hij gelijktijdig met de zwangere vrouw behandeld wordt. Onder gelijktijdige behandeling moet worden verstaan, een behandeling die plaatsvindt conform artikel 2, behoudens de in dit artikel vastgestelde bepalingen.

Wordt beschouwd als partner voor de toepassing van dit besluit, de persoon ongeacht het geslacht die onder hetzelfde dak als de rokende zwangere vrouw leeft en die zij als partner vermeldt op de follow-up-fiche, op basis, indien nodig, van een kopie van haar follow-up-fiche.

De verzekeringsinstelling die een verzoek tot tegemoetkoming van een partner van een zwangere vrouw ontvangt, gaat na of aan de samenwoningsvoorwaarde is voldaan en of de identiteit van de zwangere vrouw en de partner op de twee follow-up-fiches overeenstemmen. Als dat niet zo is, weigert de verzekeringsinstelling te betalen.

§ 2. Als de erkende tabacoloog die de partner begeleidt en ondersteunt meent dat die partner een medicamenteuze ondersteuning moet krijgen, vult hij het " medicamenteuze ondersteuning " gedeelte van de follow-up-fiche in, onder voorbehoud van de volksgezondheidsregels die van toepassing zijn op het voorschrijven van farmaceutische specialiteiten.

Bij elke aflevering van de medicamenteuze ondersteuning bij de tabaksontwenning, stempelt de apotheker die de aflevering doet de fiche voor medicamenteuze ondersteuning af.

Wanneer de medicamenteuze ondersteuning in totaal overeenstemt met ten minste 6 weken behandeling kan de partner door het indienen van de fiche voor medicamenteuze ondersteuning bij haar verzekeringsinstelling een forfait van 55 € krijgen, waarmee de in artikel 1, § 3, bedoelde kosten kunnen worden gedekt. Dat forfait mag uitbetaald worden alleen als aan de vereiste voorwaarden voor de uitbetaling van het in § 1 is voldaan.

Artikel 4

De forfaits, bedoeld in de artikelen 2 en 3, mogen hoe dan ook slechts eenmaal tijdens een zelfde zwangerschap aan eenzelfde persoon worden uitbetaald.

Artikel 5

De Minister die de Sociale Zaken onder zijn bevoegdheden heeft, sluit met de verenigingen bedoeld in artikel 2, § 1, derde lid, een overeenkomst met betrekking tot de organisatie door deze laatsten en de financiële tenlasteneming door het Rijksinstituut voor ziekte - en invaliditeitsverzekering, van een éénmalige informatiecampañne over de tabaksontwenning betreffende de verstrekking zoals bedoeld in artikel 34, eerste lid, 24° van voornoemde gecoördineerde wet.

Artikel 6

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 september 2005.

Artikel 7

Onze Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Koninklijk besluit van 18 november 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

(BS 1 december 2005)

Gewijzigd bij KB 21 april 2007 (BS 2 mei 2007).

Hoofdstuk I Managementfuncties en hun juridische aard

Artikel 1

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- 1° de Minister : de Minister die de controle uitoefent op het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- 2° het Instituut : het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- 3° de raad van bestuur : de raad van bestuur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Artikel 2

§ 1. De managementfuncties binnen het Instituut zijn in twee groepen geklasseerd, in de volgende hiërarchische volgorde :

- 1° de directie;
- 2° de adjunct-directie.

§ 2. De managementfuncties worden uitgeoefend in het kader van een mandaat, namelijk een tijdelijk hernieuwbare aanstelling overeenkomstig artikel 10.

Artikel 3

Het aantal managementfuncties binnen het Instituut is als volgt vastgelegd :

- 1° één directiefunctie;
- 2° één adjunct-directiefunctie.

Hoofdstuk II De selectie, de werving en de aanstelling van de houders van managementfuncties

Afdeling 1 Algemene bepaling

Artikel 4

Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk, zijn de regels die van toepassing zijn op de selectie en de werving van het Rijkspersoneel van toepassing op de selectie en de werving van houders van een managementfunctie binnen het Instituut.

Afdeling 2 **De selectie**

Artikel 5

§ 1. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor de managementfuncties, moeten de kandidaten titularis zijn van een functie van niveau A of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau A.

§ 2. De kandidaten voor een managementfunctie dienen over een managementervaring van minstens zes jaar te beschikken of minstens tien jaar nuttige beroepservaring te hebben. Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector. Onder nuttige professionele ervaring wordt verstaan de beroepservaring die gerelateerd wordt aan de functiebeschrijving, het competentieprofiel en de daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheden.

§ 3. De jaren gepresteerd als titularis van minstens een graad van rang 13 en/of in de vakklasse A3 van het federaal administratief openbaar ambt of van een gelijkwaardige graad van rang of klasse binnen de diensten van de regeringen van de Gewesten en de Gemeenschappen of van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of van de Vlaamse Gemeenschapscommissie of van de Franse Gemeenschapscommissie of van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen worden in aanmerking genomen voor de berekening van de zes jaar managementervaring. De gelijkwaardigheid wordt vastgesteld door Ons, op voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken.

Artikel 6

De kandidaten voor een managementfunctie moeten beschikken over de competenties, relationele vaardigheden, alsook de vaardigheden op het vlak van organisatie en beheer en voldoen aan de functiespecifieke ervarings- en kennisvoorwaarden bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de in te vullen managementfunctie.)

De functiebeschrijving en het competentieprofiel van de in te vullen managementfuncties binnen het Instituut worden door de Minister bepaald, na advies van de Raad van Bestuur.

Artikel 7

§ 1. De kandidaturen worden ingediend bij SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - die de ontvankelijkheid ervan onderzoekt, rekening houdend met de algemene en specifieke toelatingsvoorwaarden.

De kandidaturen die ontvankelijk worden verklaard door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - worden aan de selectiecommissie overgemaakt.

§ 2. De kandidaten van wie de kandidatuur ontvankelijk werd verklaard, leggen voor de selectiecommissie een mondelinge proef af, uitgaande van een praktijkgeval dat verband houdt met de in te vullen managementfunctie. Deze proef heeft tot doel zowel de competenties die eigen zijn aan de te in te vullen functie als de vereiste vaardigheden voor de uitoefening van een managementfunctie te evalueren.

De mondelinge proef wordt voorafgegaan door geïnformatiseerde testen, die door SELOR en per taalrol worden georganiseerd en die tot doel hebben de management- en organisatorische vaardigheden van de kandidaten alsook hun persoonlijkheid te testen. De inhoud van de testen is dezelfde in het Frans en het Nederlands. De resultaten van de testen worden meegedeeld aan de selectiecommissie die als enige de resultaten ervan beoordeelt en evalueert.

§ 3. Na de testen en de proef bedoeld in § 2 en na de vergelijking van de diploma's en verdiensten van de kandidaten, worden de kandidaten ingedeeld hetzij in groep A " zeer geschikt ", hetzij in groep B " geschikt ", hetzij in groep C " minder geschikt ", hetzij in groep D " niet geschikt ". Deze indeling wordt gemotiveerd.

In de groep A en de groep B worden de kandidaten gerangschikt.

Artikel 8

§ 1. De selectiecommissie wordt samengesteld uit :

1° de afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - of zijn afgevaardigde, voorzitter;

2° een externe expert inzake management;

3° een externe expert inzake human resources management;

4° twee externe experts met ervaring of een bijzondere kennis van de materie die eigen is aan de in te vullen functie;

5° twee ambtenaren uit een andere federale overheidsdienst of federale programmatorische overheidsdienst, uit een federaal ministerie, uit een openbare instelling van sociale zekerheid, uit een federale wetenschappelijke instelling, uit een federale instelling van openbaar nut of uit diensten van de Gewest- of Gemeenschapsregeringen of uit de Colleges van de Gemeenschapscommissies, die functies uitoefenen die minstens gelijkwaardig zijn aan de in te vullen managementfunctie;

6° een plaatsvervanger voor elk van de leden vermeld onder 2° tot 5°. Dezen worden tezelfdertijd aangesteld als de effectieve leden.

De taalpariteit wordt verzekerd binnen elk van de categorieën van effectieve en plaatsvervangende leden van de selectiecommissie bedoeld in het eerste lid, 4° en 5°. De leden bedoeld in het eerste lid, 2° en 3°, evenals hun plaatsvervangers, behoren tot een verschillende taalaanhorigheid. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het eerste lid, 2°, 3° en 4° en hun plaatsvervangers, wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het eerste lid, 5°, en hun plaatsvervangers, wordt bepaald door de taalrol van de ambtenaar of door toepassing van de artikelen 35 tot 41 van de gewone wet van 9 augustus 1980 over de institutionele hervormingen.

De profielen van de effectieve leden van de selectiecommissie bedoeld in het eerste lid, 2°, 4°, 5°, alsook deze van hun vervangers, worden bepaald in samenspraak met de Minister en na advies van de raad van bestuur.

Wanneer een managementfunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, dient de voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij te worden bijgestaan door een ambtenaar die deze kennis bewezen heeft.

Indien een managementfunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de kandidaturen door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger per categorie van leden bedoeld in het eerste lid, 2°, 3°, 4° en 5°. Ze behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat. De voorzitter van de selectiecommissie, als hij tot die taalrol of tot deze taalaanhorigheid behoort, dient niet te worden bijgestaan door een ambtenaar bedoeld in het vierde lid.

§ 2. De afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - deelt de samenstelling van de selectiecommissie, met inbegrip van de plaatsvervangers, mee aan de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken. Deze brengt dadelijk de regeringsleden op de hoogte, die over een termijn van zeven werkdagen beschikken om hem hun bezwaren kenbaar te maken. In dit geval legt de minister die bevoegd is voor

ambtenarenzaken, een volledig dossier ter beslissing voor aan de Ministerraad, nadat hiervan een kopie werd overgemaakt aan het betrokken regeeringslid.

Als de Ministerraad op basis van het dossier dat voorgelegd werd door de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken, een lid van de selectiecommissie wraakt, benoemt SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - een ander lid; in dit geval is het eerste lid van toepassing.

§ 3. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot de deliberatie voor zover de meerderheid van de leden aanwezig is, minstens twee van de leden tot de taalrol van de kandidaat behoren en elke categorie van leden bedoeld in § 1, eerste lid, 2° tot 5°, vertegenwoordigd is.

Alleen de commissieleden die hebben deelgenomen aan het horen van al de kandidaten, kunnen deelnemen aan de deliberatie met het oog op de indeling van de kandidaten in de groepen A, B, C of D en op hun rangschikking in de groepen A en B. Geen enkel lid kan zich onthouden.

Bij staking van stemmen beslist de voorzitter.

§ 4. De kandidaten worden ingelicht over hun indeling in groep A, B, C of D en hun rangschikking in de groepen A en B.

Afdeling 3 De werving

Artikel 9

§ 1. Voor wat betreft de binnen het Instituut in te vullen managementfuncties, deelt SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - het resultaat van de procedure bedoeld in artikel 7 aan de minister mee. De minister geeft het resultaat van de procedure door aan de raad van bestuur en belast het een advies te leveren. Indien dit advies niet binnen de twintig werkdagen wordt geleverd, wordt het advies niet meer vereist. De minister leidt een aanvullend gesprek met de kandidaten van groep A om ze te vergelijken wat betreft hun specifieke competenties, hun relationele en managementvaardigheden zoals bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de in te vullen managementfunctie.

Een verslag van elk onderhoud wordt opgemaakt en bij het aanstellingsdossier gevoegd.

§ 2. Bij uitputting van groep A, wordt de procedure bedoeld in § 1 herhaald voor de kandidaten van groep B.

Afdeling 4 De aanstelling

Artikel 10

De kandidaten gekozen overeenkomstig artikel 9, worden voor de directiefunctie en de adjunct-directiefunctie voor een periode van zes jaar door de Koning aangesteld op voorstel van de minister.

In afwijking van de artikelen 28 tot 33quinquies van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, moeten de houders van een managementfunctie geen stage doormaken.

Hoofdstuk III Nadere regels betreffende de uitoefening van de managementfuncties

Afdeling 1 Het managementplan van de houder van een managementfunctie

Artikel 11

§ 1. Binnen een termijn van zes maanden na de aanstelling wordt door de houder van de managementfunctie een ontwerp van managementplan en operationeel plan aan de raad van bestuur bezorgd.

§ 2. Voor de overdracht van de ontwerpen van plannen bedoeld in § 1, overleggen de directie en de adjunct-directie.

§ 3. Het ontwerp van managementplan en het ontwerp van operationeel plan bevatten :

1° de elementen uit de regeringsverklaring;

2° de elementen die voortvloeien uit de opdrachten die zijn toevertrouwd aan het Instituut krachtens artikel 5 van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

3° de grote beleidsrichtlijnen, bepaald door de raad van bestuur in het kader van haar algemeen beleid van het Instituut.

De elementen die voortvloeien uit de opdrachten die werden toevertrouwd krachtens artikel 5 van voornoemde wet, kunnen in een nota of beleidsplan verduidelijkt worden, of tijdens een overleg met de minister besproken worden.

§ 4. De vorm en de minimuminhoud van het managementplan en operationeel plan worden door Ons bepaald, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, op voordracht van de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken.

§ 5. De raad van bestuur heeft twee maanden de tijd vooraleer de ontwerpen van plannen bedoeld in § 1, eventueel met haar advies, over te maken aan de minister.

§ 6. Binnen twee maanden na behoorlijk vastgestelde ontvangst van de ontwerpen keurt de minister het managementplan en het operationeel plan goed.

§ 7. Het managementplan en het operationeel plan worden minstens éénmaal per jaar, in onderling overleg, aangepast op basis van ontwerpen tot aanpassing die door de houder van de managementfunctie worden opgesteld en binnen de maand worden overgemaakt door de raad van bestuur.

De aanpassingen worden goedgekeurd door de minister binnen de maand na behoorlijk vastgestelde ontvangst van de ontwerpen.

§ 8. Als de houder van een managementfunctie binnen de voorgeschreven termijn noch een ontwerp van managementplan, noch een ontwerp van operationeel plan heeft opgesteld en/of binnen de voorgeschreven termijn geen ontwerp tot aanpassing voor de bovenvermelde plannen heeft opgesteld, zal zijn evaluatie betrekking hebben op dit element en op elk ander element dat relevant zal blijken.

§ 9. Indien de minister de hiervoor vermelde plannen of aanpassingen niet binnen de voorgeschreven termijn heeft goedgekeurd, worden die geacht te zijn goedgekeurd.

§ 10. De plannen en hun aanpassingen, zoals goedgekeurd door de minister, worden meegedeeld aan de raad van bestuur.

Afdeling 2 **Nadere regels betreffende de uitvoering van de managementfuncties**

Artikel 12

Tijdens de duur van hun mandaat is, behoudens de afwijkende bepalingen in dit besluit, het statuut van het Rijkspersoneel van toepassing op de houders van een managementfunctie.

Voor de toepassing van het statuut van het Rijkspersoneel, maken de houders van een managementfunctie deel uit van niveau A. Ze staan hiërarchisch boven de klas A5.

Artikel 13

In afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de Rijksbesturen, is de houder van een managementfunctie die op het ogenblik van zijn aanstelling vast benoemd is binnen de overheidsdiensten zoals beoogd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, in ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang geplaatst voor de duur van het mandaat. Zijn betrekking kan vacant verklaard worden na twee jaar en intussen kan er enkel in voorzien worden door middel van contractuele tewerkstelling of hogere functies.

Artikel 14

De houder van een managementfunctie oefent zijn taak voltijds uit. Tijdens zijn mandaat kan hij :

1° geen verlof voor loopbaanonderbreking krijgen, uitgezonderd deze die het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte betreffen;

2° geen verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden of van de provincieraden of om een ambt uit te oefenen in een cel beleidsvoorbereiding of het kabinet van een minister of een Staatssecretaris of in het kabinet van de voorzitter of van een lid van de Regering van een Gemeenschap, van een Gewest, van het verenigd College van de gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of van het College van de Franse Gemeenschapscommissie;

3° geen verlof krijgen voor een stage of een proefperiode in een andere betrekking binnen een overheidsdienst;

4° geen verlof krijgen voor onthaal en opleiding;

5° geen verlof krijgen om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps burgerlijke veiligheid wanneer hij als vrijwilliger in dienst is getreden bij dit korps;

6° geen verlof krijgen om personen met een handicap en zieken te vergezellen en bij te staan;

7° geen verlof krijgen voor een opdracht van algemeen nut;

8° geen toelating verkrijgen om zijn functies uit te oefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden

9° geen afwezigheid van lange duur voor persoonlijke aangelegenheden verkrijgen;

10° geen verlof krijgen zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de Rijksdiensten en in het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de gemeenschappen of de gewesten.

Artikel 15

§ 1. De uitoefening van een managementfunctie is onverenigbaar met :

1° elke activiteit, tewerkstelling of mandaat die, zelfs gratis, wordt uitgeoefend door de houder van een managementfunctie zelf, door een tussenpersoon of door een bemiddelaar, in elke instelling, onderneming, bedrijf of vereniging en die aanleiding kan geven tot een belangenconflict met de activiteiten van het Instituut of schade kan berokkenen aan de neutraliteit van de mandataris;

2° elke activiteit die indruist tegen de waardigheid van de functie of die de vervulling van taken voor de functie zou kunnen schaden;

3° de uitoefening van elk openbaar mandaat van politieke aard.

§ 2. Voor zijn indiensttreding verklaart de houder van een managementfunctie welke belangen hij, of leden van zijn familie die onder hetzelfde dak wonen, heeft (hebben) of welke activiteiten hij (zij) uitoefent (uitoefenen) in elke instelling, bedrijf of vereniging waarvan de activiteiten kunnen vallen onder de bevoegdheden van het Instituut.

De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de managementfunctie binnen het Instituut wordt door de minister onderzocht.

Artikel 16

§ 1. De Minister legt de weging vast van de directiefunctie en van de adjunct-directiefunctie op voordracht van de minister van ambtenarenzaken en na advies van de raad van bestuur.

§ 2. De weging van de directiefunctie en de adjunct-directiefunctie is gelijk aan het aantal bekomen punten met toepassing van de criteria en punten die vermeld zijn in de bijlagen 1 en 2 van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde. Op basis van de weging die aldus wordt bekomen, worden de directiefunctie en de adjunct-directiefunctie ondergebracht in één van de zeven klassen die zijn vermeld in de tabel van artikel 3 van bovengenoemd koninklijk besluit van 11 juli 2001 en de lonen die horen bij deze functies worden bepaald conform dezelfde tabel. De lonen zijn onderworpen aan het mobiliteitsstelsel dat van toepassing is op de lonen van het personeel van de federale overheidsdiensten en zijn gekoppeld aan de spilindex 105,20.

Het resultaat van de wegingen wordt vermeld in de benoemingsbesluiten.

§ 3. De jaarlijkse totale bruto bezoldiging van de houders van een managementfunctie omvat :

1° een maandelijks brutoloon;

2° de deelname aan een aanvullend pensioenstelsel, dat gefinancierd wordt door persoonlijke bijdragen en werkgeversbijdragen.

§ 4. Bovenop de in § 3 vermelde bezoldigingen, kan het beloningspakket in een forfaitaire terugbetaling voorzien voor kosten en de terbeschikkingstelling van een functievoertuig dat voor privé-doeleinden mag worden gebruikt.

Hoofdstuk IV Evaluatie van een managementfunctie

Afdeling 1 Duur van de evaluatiecyclus

Artikel 17

Elke houder van een managementfunctie wordt tijdens zijn mandaat driemaal geëvalueerd. De twee eerste cycli hebben een duur van twee jaar en worden, ieder, met een tussentijdse evaluatie afgesloten. De derde cyclus eindigt zes maanden vóór het verstrijken van het mandaat en wordt met een eindevaluatie afgesloten.

Afdeling 2 Onderwerp van de evaluatie

Artikel 18

De tussentijdse evaluaties en de eindevaluatie van de houder van de managementfunctie hebben betrekking op :

1° de verwezenlijking van de doelstellingen die werden vastgelegd in het in artikel 11 bedoelde managementplan en operationeel plan;

2° de wijze waarop die doelstellingen al dan niet behaald werden;

3° de persoonlijke bijdrage van de houder van de managementfunctie aan de verwezenlijking van deze doelstellingen;

4° de geleverde inspanningen om zijn competenties te ontwikkelen.

Afdeling 3

Actoren van de evaluatie

Artikel 19

De evaluatie van de houders van managementfuncties wordt uitgevoerd door de minister, evaluator genoemd.

Om de evaluatie te realiseren, wordt de evaluator bijgestaan door de raad van bestuur die belast is met de overhandiging van een advies.

Voor een externe ondersteuning inzake evaluatietechnieken kan de evaluator een beroep doen op de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie.

Afdeling 4

Verloop van de evaluatiecyclus

Onderafdeling 1

De functioneringsgesprekken

Artikel 20

Tijdens elke evaluatiecyclus vinden er op initiatief van de houder van de managementfunctie of de evaluator, telkens wanneer dat noodzakelijk blijkt, functioneringsgesprekken plaats.

De functioneringsgesprekken hebben betrekking op alles wat met het functioneren van de houder van de managementfunctie te maken heeft, alsook op de in het managementplan en het operationeel plan bepaalde doelstellingen, de eventuele aanpassingen die daaraan moeten worden aangebracht en de verwezenlijking ervan.

Onderafdeling 2

Het evaluatiegesprek

Artikel 21

Op het einde van elke evaluatiecyclus nodigt de evaluator de houder van de managementfunctie uit voor een evaluatiegesprek. Een secretaris die aangewezen werd door de evaluator kan aan dit gesprek deelnemen.

Als voorbereiding op het evaluatiegesprek maakt de houder van de managementfunctie een zelfevaluatie op. Die wordt ten laatste twintig werkdagen voor de vastgestelde datum van het gesprek aan de evaluator en aan de leden van de raad van bestuur bezorgd.

De evaluator bereidt het evaluatiegesprek voor door de zelfevaluatie van de houder van de managementfunctie te toetsen op consistentie en onderbouwing. Hij vergelijkt ze met de elementen waarover hij beschikt, die resulteren uit feiten en geobserveerd gedrag tijdens de dagelijkse opvolging van het functioneren van de geëvalueerde. Bovendien verzamelt hij alle bijkomende informatie die kan bijdragen tot een billijke en objectieve evaluatie.

De minister wint het advies van de raad van bestuur in over de zelfevaluatie. Indien dit advies niet binnen een periode van tien werkdagen wordt uitgebracht, wordt dit advies niet meer vereist.

Voor de evaluatie van de directie en de adjunct-directie wordt de minister bijgestaan door een extern bureau dat hem steunt om de zelfevaluatie van de houder van de managementfunctie te beoordelen. Daartoe verzamelt dit bureau alle bijkomende of tegenstrijdige informatie inzake de evaluatie-elementen, vermeld in artikel 18. Het bureau bereidt het evaluatiegesprek voor, structureert het voor de minister en staat in voor de opvolging.

Afdeling 5 **Het evaluatieverslag en de toegekende vermelding**

Artikel 22

§ 1. Na afloop van het evaluatiegesprek stelt de evaluator het beschrijvend evaluatieverslag op en kent, indien nodig, een vermelding toe.

§ 2. Het evaluatieverslag wordt, met bewijs van ontvangst, overgemaakt aan de geëvalueerde binnen een periode van twintig werkdagen na het evaluatiegesprek.

§ 3. Tijdens de tussentijdse evaluatie bevat het beschrijvend evaluatieverslag geen eindvermelding, behalve in het geval de evaluator van mening is dat de houder van de managementfunctie de vermelding "onvoldoende" verdient.

De eindevaluatie wordt afgesloten met de vermelding "onvoldoende", "voldoende" of "zeer goed".

§ 4. De tussentijdse evaluaties en de eindevaluatie van de houder van de managementfunctie worden besloten met de vermelding "onvoldoende" als uit de evaluatie blijkt dat het functioneren van de houder van de managementfunctie onder het verwachte niveau ligt en/of de doelstellingen, zoals bepaald in de in artikel 11 bedoelde plannen, niet werden verwezenlijkt en/of de wijze voor het behalen van die doelstellingen niet optimaal was en/of de geëvalueerde slechts een kleine persoonlijke bijdrage levert aan het behalen van de doelstellingen.

§ 5. De eindevaluatie van de houder van de managementfunctie wordt besloten met de vermelding "zeer goed" als uit de evaluatie blijkt dat de vooropgestelde doelstellingen op de juiste manier werden verwezenlijkt en dat de persoonlijke bijdrage van de houder van de managementfunctie bewezen is.

§ 6. De eindevaluatie van de houder van de managementfunctie wordt besloten met de vermelding "voldoende" wanneer uit de evaluatie blijkt dat de vooropgestelde doelstellingen gedeeltelijk op de juiste manier werden verwezenlijkt, maar dat er nog wezenlijke verbeteringen moeten worden aangebracht om de toevertrouwde managementopdracht optimaal en volledig uit te oefenen en/of de persoonlijke bijdrage van de houder van de managementfunctie beperkt is.

§ 7. De eindevaluatie van de houder van de managementfunctie wordt gestaafd met de beschrijvende evaluatieverslagen betreffende de verstreken periodes voor de tussentijdse evaluaties en de totale periode van het mandaat voor de eindevaluatie.

§ 8. De beschrijvende evaluatieverslagen worden aan de raad van bestuur bezorgd.

Afdeling 6 **Het evaluatiedossier**

Artikel 23

§ 1. Het evaluatiedossier van de houder van de managementfunctie bestaat uit :

1° een identificatiefiche met de persoonlijke gegevens en het aanstellingsbesluit;

2° een gevalideerde functiebeschrijving;

3° het managementplan en het operationeel plan alsook de opeenvolgende aanpassingen die daaraan werden aangebracht;

4° in voorkomend geval, de verslagen over de functioneringsgesprekken en/of ieder ander document dat inzicht verschaft in de aanpassingen, de afspraken en de schikkingen die tussen de geëvalueerde houder van de managementfunctie en zijn evaluator werden getroffen;

5° de zelfevaluatie van de houder van de managementfunctie;

6° in voorkomend geval, de adviezen van de raad van bestuur;

7° de beschrijvende evaluatieverslagen;

8° het eventuele dossier van het ingestelde beroep.

De geëvalueerde kan documenten laten opnemen in zijn evaluatiedossier.

De evaluatiedossiers worden bewaard bij de verantwoordelijke van de dienst belast met de human resources bij het Instituut.

§ 2. Het evaluatiedossier is toegankelijk voor de geëvalueerde houder van de managementfunctie, de voorzitter en de vice-voorzitter van de raad van bestuur alsook de evaluator.

§ 3. Na afloop van elk evaluatiegesprek wordt een kopie van het aangepaste evaluatiedossier overgemaakt aan de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst Personeel & Organisatie die belast is met de kwaliteitscontrole van de evaluatieprocedure van de houders van een managementfunctie.

Afdeling 7 **Beroepsmogelijkheden**

Artikel 24

§ 1. De houder van een managementfunctie wiens tussentijdse evaluatie resulteert in de vermelding " onvoldoende " of wiens eindevaluatie niet resulteert in de vermelding " zeer goed " kan, per aangetekende brief, en binnen een periode van vijftien kalenderdagen na de bekendmaking van het evaluatieverslag, beroep aantekenen bij een beperkt ministerieel comité, dat is samengesteld uit drie leden van de regering, van wie twee behoren tot eenzelfde taalaanhorigheid als de geëvalueerde en die hiertoe werden aangeduid door de Ministerraad.

De minister die de taak van evaluator van de houder van de managementfunctie op zich heeft genomen, mag niet aanwezig zijn bij, noch deelnemen aan de beraadslaging van het beperkt ministerieel comité. Hij kan echter wel worden gehoord.

Het beroep wordt ingesteld bij het secretariaat van de Ministerraad en is opschortend.

§ 2. De houder van de managementfunctie wordt opgeroepen zijn verweermiddelen uiteen te zetten, uiterlijk acht werkdagen voor de zitting. Hij dient persoonlijk te verschijnen. Hij mag zich laten bijstaan door een persoon naar keuze. De verdediger mag op geen enkel ogenblik en in welke hoedanigheid ook deelgenomen hebben aan de evaluatieprocedure van de houder van de managementfunctie.

Indien de houder van de managementfunctie of zijn verdediger, ofschoon behoorlijk opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, doet het beroepsorgaan uitspraak op grond van de stukken van het dossier. Hetzelfde geldt zodra de zaak voor de tweede maal ter zitting komt, zelfs indien de houder van de managementfunctie of zijn verdediger een geldige reden kan aanvoeren.

De afwezigheid van de verdediger is, behoudens overmacht, geen reden tot uitstel.

Het beroepsorgaan kan iedereen horen en verzamelt alle nodige gegevens opdat het zich met volle kennis kan uitspreken.

§ 3. Het beroepsorgaan kan slechts op een rechtsgeldige manier de houder van de managementfunctie horen en beraadslagen voorzover de meerderheid van de leden aanwezig is. De stemming is geheim. Bij staking van stemmen valt de beslissing in het voordeel van de verzoeker. Indien het beroep ingesteld is tegen een eindevaluatie " onvoldoende ", dan zal de beslissing in het voordeel van de verzoeker de vermelding " voldoende " of " zeer goed " inhouden. Indien het beroep ingesteld is tegen een eindevaluatie " voldoende ", dan zal de beslissing in het voordeel van de verzoeker de vermelding " zeer goed " inhouden.

§ 4. Het beroepsorgaan beslist in de maand na de instelling van het beroep en deelt zijn beslissing zonder verwijl mee aan de houder van de managementfunctie.

§ 5. Het beroepsorgaan kan zich laten bijstaan door een specialist in de evaluatiemethoden van de federale overheid.

Hoofdstuk V

Einde van het mandaat en niet-hernieuwing ervan

Afdeling 1

Einde van het mandaat

Onderafdeling 1

Einde van rechtswege

Artikel 25

Het mandaat eindigt van rechtswege op het einde van de periodes bedoeld in artikel 10.

Het mandaat van de houder van de managementfunctie kan verlengd worden met maximum zes maanden tot de aanvang van het mandaat van zijn opvolger.

Onderafdeling 2

Vroegtijdige beëindiging

Artikel 26

Indien de evaluatie bedoeld in het artikel 17 leidt tot een vermelding " onvoldoende ", wordt het mandaat van de houder van de managementfunctie beëindigd.

De houder van een managementfunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 13, van wie het mandaat vroegtijdig wordt beëindigd omwille van een vermelding " onvoldoende ", krijgt een beëindigingsvergoeding volgens de door Ons vastgestelde nadere regels.

De houder van een managementfunctie, bedoeld in artikel 13, wiens mandaat vroegtijdig wordt beëindigd ten gevolge van een " onvoldoende ", wordt gereffecteerd in een passende functie die hem voorgesteld wordt door zijn dienst van oorsprong. Indien de houder van de managementfunctie niet akkoord gaat met de aangeboden passende functie, kan hij een beroep doen op de bemiddeling van de federale Overheidsdienst " Personeel en Organisatie ".

Artikel 27

Indien de houder van een managementfunctie vraagt om zijn mandaat te beëindigen, is een opzegging van zes maanden vereist, voor zover de minister zijn akkoord geeft, na het advies van de raad van bestuur te hebben ingewonnen. Indien het advies niet binnen de tien werkdagen wordt geleverd, wordt het advies niet meer vereist.

De opzegtermijn kan in onderling akkoord verkort worden. De bepalingen inzake reffectatie, voorzien in artikel 26, derde lid, zijn in dit geval eveneens van toepassing.

Afdeling 2 Niet-hernieuwing

Artikel 28

§ 1. De houder van een managementfunctie, met uitsluiting van deze bedoeld in artikel 13, die geen eindevaluatie " onvoldoende " heeft gekregen en na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat krijgt, geniet een herintegratievergoeding, volgens de door Ons vastgestelde nadere regels.

§ 2. De houder van een managementfunctie bedoeld in artikel 13, die geen eindevaluatie " onvoldoende " heeft gekregen en na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat krijgt, heeft de keuze tussen, enerzijds, het vrijwillig ontslag uit zijn statutaire betrekking en de uitbetaling van de in § 1 bedoelde herintegratievergoeding, en anderzijds, de reffectatie in een passende functie die hem wordt voorgesteld door zijn dienst van oorsprong.

Indien de houder van een managementfunctie niet akkoord gaat met de hem door zijn dienst van oorsprong aangeboden passende functie, kan hij een beroep doen op de bemiddeling van de federale Overheidsdienst " Personeel en Organisatie ".

Hoofdstuk VI Hernieuwing van het mandaat

Artikel 29

Indien een managementfunctie door de minister vacant wordt verklaard en indien zijn houder waarvan het mandaat beëindigd werd, zijn kandidatuur stelt, wordt hem een nieuw mandaat gegeven voor zover hij de eindvermelding " zeer goed " heeft verkregen.

In afwijking van de bepalingen van de afdelingen 2 en 3 van het hoofdstuk II, wordt hij, in dit geval, geacht te hebben voldaan aan de vergelijkende selectie, bedoeld in artikel 7 zonder dat er een nieuwe selectieprocedure dient te worden georganiseerd.

Hoofdstuk VII Overgangsbepalingen

Artikel 30

Bij een eerste aanstelling van de directie, worden de jaren gepresteerd als titularis van een graad van rang 13 en/of van de klasse A3 in aanmerking genomen voor de berekening van zes jaar managementervaring.

Artikel 31

De evaluatie van de houders van de managementfuncties die worden aangesteld na de datum van inwerkingtreding van dit besluit, wordt uitgevoerd op basis van de bepalingen van dit besluit; voor zolang echter het koninklijk besluit bedoeld in artikel 11, § 4 van dit besluit niet in werking is getreden, worden de managementplannen en de operationele plannen als volgt opgesteld :

1° het managementplan omvat ten minste de beschrijving van de volgende elementen :

- a) de precieze omschrijving van de algemene beheersopdrachten van de houder van de managementfunctie en zijn verplichtingen terzake;
- b) de door hem te behalen beleidsdoelstellingen en de verplichtingen hieromtrent;

- c) de door hem te behalen operationele doelstellingen en zijn verplichtingen hieromtrent;
- d) de toegekende budgettaire middelen;

2° het operationeel plan omvat ten minste de beschrijving van de volgende elementen :

- a) de uitvoering, in het kader van een jaarlijks operationeel plan dat een voorspelling voor drie jaar omvat, concrete prestaties die voortvloeien uit de uitvoering van beheeropdrachten en beleidsdoelstellingen en operationele doelstellingen die vermeld zijn in het managementplan, rekening houdend met de budgettaire middelen;
- b) het budget, op jaarbasis, dat nodig is voor de uitvoering van de prestaties bedoeld in a).

Hoofdstuk VIII Opheffingsbepalingen en eindbepalingen

Artikel 32

Het koninklijk besluit van 19 maart 2003 met betrekking tot de aanduiding en de uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 25 oktober 2004, wordt opgeheven.

Artikel 33

Artikel 11, § 4, treedt in werking op een door Ons bepaalde datum.

Artikel 34

Onze Minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen is belast met de uitvoering van dit besluit.

Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen

(BS 13 februari 2007)

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Ze zet meer bepaald artikel 1 om van de Richtlijn 2002/73 van het Europees Parlement en de Raad van 23 december 2002 tot wijziging van de richtlijn 76/207 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.

Artikel 2

§ 1. De regering waakt over de tenuitvoerlegging van de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 te Peking heeft plaatsgehad, en meer in het bijzonder over de integratie van de genderdimensie in het geheel van haar beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen of acties en dit met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Daartoe definieert zij, in het begin van de legislatuur, ter gelegenheid van de regeringsverklaring, voor het geheel van de beleidsvlakken, de strategische doelstellingen die zij in de loop ervan wil verwezenlijken in overeenstemming met de doelstellingen van de Vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking werd gehouden en, in de mate van het mogelijke, met de conclusies die werden geformuleerd door het Forum van de niet-gouvernementele organisaties dat tegelijkertijd met de Wereldvrouwenconferentie in China heeft plaatsgevonden.

§ 2. De kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, worden per departement, staatsdienst met afzonderlijk beheer, overheidsbedrijf en instelling van openbaar nut, uiteengezet in een gendernota die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

§ 3. Elke minister stelt jaarlijks, ter gelegenheid van de bespreking van de algemene beleidsnota's, de acties, maatregelen en projecten voor die bijdragen tot de verwezenlijking van de strategische doelstellingen bedoeld in § 1 alsook tot de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Artikel 3

Elke minister integreert de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn of haar bevoegdheden vallen. Daartoe :

1° waakt hij over de tenuitvoerlegging van de strategische doelstellingen vastgesteld in artikel 2, paragraaf 1, en van de integratie van de genderdimensie in de managementplannen, in de beheerscontracten en in elk ander instrument voor strategische planning van de federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging, de programmatorische overheidsdiensten, de overheidsinstellingen voor sociale zekerheid, de federale wetenschappelijke instellingen en instellingen van openbaar nut die onder zijn bevoegdheid vallen.

Daartoe keurt hij de relevante genderindicatoren goed die het mogelijk maken om het proces van de integratie van de genderdimensie en de realisatie van de strategische doelstellingen te meten;

2° stelt hij voor elk wetgevend en reglementair project een evaluatieverslag op van de impact ervan op de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen;

De Koning regelt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het model-evaluatieverslag van de impact, gendertest " genaamd, en legt de inwerkingtreding ervan vast.

3° waakt hij, in het kader van de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies, over het in aanmerking nemen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie.

Artikel 4

Naast de maatregelen vervat in artikel 3 van deze wet, ziet elke minister er, in de domeinen die onder zijn bevoegdheden vallen, op toe dat de statistieken die de federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging, de programmatorische overheidsdiensten, de overheidsinstellingen voor sociale zekerheid, de federale wetenschappelijke instellingen en de instellingen van openbaar nut in hun actiedomein produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is.

Artikel 5

§ 1. De regering legt aan de federale kamers een tussentijds verslag en een verslag op het eind van de legislatuur voor over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Deze verslagen integreren het ontwikkelingssamenwerkingsbeleid en het specifiek beleid inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen.

§ 2. Het tussentijds verslag gaat over de opvolging van de vorderingen die werden verwezenlijkt met het oog op het bereiken van de in artikel 2 vastgelegde doelstellingen, waarbij de eventuele ondervonden moeilijkheden worden beschreven en de voorstellen die men voorziet om deze hinderpalen te verhelpen.

Het wordt aan de federale kamers overgemaakt binnen een termijn van 60 dagen volgend op de indiening bij de kamer van volksvertegenwoordigers van het tweede ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

§ 3. Het verslag op het einde van de legislatuur is een diagnostische nota waarin de situatie aan het begin van de legislatuur wordt vergeleken met die op het einde van de legislatuur.

Het wordt aan de federale kamers overgemaakt binnen een termijn van 60 dagen volgend op de indiening bij de kamer van volksvertegenwoordigers van het vierde ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

Artikel 6

Om de tenuitvoerlegging van deze wet te waarborgen wordt, op federaal niveau, een interdepartementale coördinatiegroep opgericht van personen die aangewezen werden binnen de beleidscel van elke minister en binnen alle federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging en de programmatorische overheidsdiensten alsook vertegenwoordigers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De ministers kunnen er een vertegenwoordiger uitnodigen per overheidsinstelling voor sociale zekerheid, federale wetenschappelijke instelling of instelling van openbaar nut die onder hun bevoegdheden valt.

Artikel 7

Overeenkomstig zijn opdracht, die werd omschreven in de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen belast met de begeleiding en de ondersteuning van het proces van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen en acties van de overheid.

Artikel 8

De Koning bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van deze wet bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, in het bijzonder om sommige vormelijke en inhoudelijke regels te verduidelijken die moeten

worden nageleefd bij de opstelling van de verslagen bedoeld in artikel 5, om een zeker niveau van minimale kwalificaties te waarborgen bij de aanwijzing van de personen in de beleidscellen en de overheidsadministraties die de in artikel 6 bedoelde interdepartementale coördinatiegroep vormen en om de regels te verduidelijken die verband houden met de oprichting en de werking van deze laatste.

Artikel 9

De Koning is gemachtigd om de bepalingen van deze wet te coördineren met de bepalingen van de wetten over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Met het oog hierop kan de Koning :

1° de volgorde van de)ing van de titels, hoofdstukken, afdelingen, artikelen, paragrafen en leden van de te coördineren teksten wijzigen, ze op een andere manier hergroeperen, sommige bepalingen groeperen in de nieuwe titels, hoofdstukken of afdelingen en deze voorzien van een opschrift;

2° de verwijzingen in de te coördineren teksten wijzigen om ze in overeenstemming te brengen met de nieuwe)ing;

3° de redactie van de te coördineren bepalingen wijzigen om ze onderling te doen overeenstemmen en eenheid in de terminologie te brengen.

Overgangsbepalingen

Artikel 10

Deze wet treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de artikelen 2, 3 en 5, die in werking treden vanaf de eerste dag van de nieuwe legislatuur die volgt op de legislatuur die loopt op het moment van de inwerkingtreding van deze wet.

Tot het einde van de legislatuur zal de opstelling van de verslagen blijven gebeuren conform de voorschriften van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Bij wijze van afwijking zullen deze verslagen bepaald in de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, ook de vooruitgang beschrijven en evalueren die werd geboekt in de uitvoering van artikel 4 van deze wet.

Artikel 11

De wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, wordt opgeheven vanaf de eerste dag van het begin van de legislatuur die volgt op de legislatuur die loopt op het moment van de inwerkingtreding van deze wet.

Wet van 27 april 2007 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

(BS 8 juni 2007)

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Artikel 2

Instemming wordt betuigd met het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, ondertekend te Brussel op 23 januari 2007, gevoegd bij deze wet.

Artikel 3

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

(BS 30 mei 2007)

Gewijzigd door Wet van 21 december 2007 (BS 31 december 2007).

Titel I Hoofdstuk I Inleidende bepalingen

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Artikel 2

Bij deze wet worden omgezet :

- Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;
- Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 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, gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002;
- Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, gewijzigd door Richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996;
- Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht;
- 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;
- Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap;
- Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid.

Artikel 3

Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de in artikel 6 bedoelde aangelegenheden, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht.

Artikel 4

§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

Hoofdstuk II
Definities

Artikel 5

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit :

- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen, en van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenverenigingen : de in artikel 35 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

3° bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

4° Instituut : het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;

5° direct onderscheid : 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 het geslacht;

6° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van het geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van deze wet;

7° indirect onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van het geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

9° intimidatie : ongewenst gedrag dat met het geslacht 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;

10° seksuele intimidatie : wanneer 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 wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

11° positieve actie : specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met het geslacht te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van geslacht;

13° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste : een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig artikel 13;

14° sociale zekerheid : de wettelijke regelingen inzake werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de jaarlijkse vakantie voor arbeid in loondienst, arbeid als zelfstandige en als ambtenaar;

15° sociale voordelen : de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap;

16° aanvullende regelingen voor sociale zekerheid : regelingen die tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of een één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

Hoofdstuk III Toepassingsgebied

Artikel 6

§ 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstellingen, op alle personen van toepassing met betrekking tot :

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op :

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
- de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming;
- de bepaling en de toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;
- de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen;

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de collectieve regelingen voor zelfstandigen, de arbeidsreglementen, alsook de eenzijdige werkgeversbeslissingen en de eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;
- de toekenning en bepaling van het loon, het ereloon of de bezoldiging;
- de toekenning en bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer of door de opdrachtgever aan de zelfstandige uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regelingen inzake feestdagen en zondagsrust;
- de regelingen inzake nachtarbeid;
- de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;
- de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeids- en de loonsverbetering van de werknemers;
- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;
- de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid;

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de ontslagbeslissing;
- de bepaling en de toepassing van de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag;

- de bepaling en de toepassing van criteria bij de ontslagselectie;
- de toekenning en de bepaling van vergoedingen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie;
- de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

§ 3. Wat de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend van toepassing bij :

- de bepaling van het toepassingsgebied van deze regelingen, alsmede de voorwaarden inzake toelating tot die regeling;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties;
- de bepaling van de personen die aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
- de bepaling of verplicht dan wel vrijwillig aan dergelijke regeling wordt deelgenomen;
- de bepaling van de regels voor de toetreding tot de regelingen of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor prestaties;
- de bepaling van de regels ten aanzien van de terugbetaling van premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op prestaties op lange termijn waarborgen;
- de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de prestaties;
- de bepaling van het behoud of de verwerving van rechten tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst;
- de bepaling van de rechten op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

Artikel 7

De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1^o, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet.

Titel II Rechtvaardiging van onderscheid

Hoofdstuk I Rechtvaardiging van direct onderscheid

Afdeling I Inzake goederen en diensten

Artikel 8

In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld de artikelen 9, 10, 16, 17 en 18.

Artikel 9

§ 1. In afwijking van artikel 8, kan een direct onderscheid gemaakt worden op grond van geslacht als de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht, objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na raadpleging van het Instituut, op limitatieve wijze de goederen en diensten die beschouwd kunnen worden als exclusief of essentieel bestemd voor de leden van één geslacht.

Wanneer het Instituut zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

§ 3. Bij gebreke van de in de vorige paragraaf bedoelde koninklijke besluiten, en uiterlijk tot 21 december 2007, komt het de rechter toe geval per geval na te gaan of de in § 1 bedoelde onderscheiden objectief met een gewettigd doel kunnen worden verantwoord, alsmede of de middelen om dat doel te verwezenlijken geschikt en noodzakelijk zijn.

Artikel 10

§ 1. In afwijking van artikel 8 kan een proportioneel direct onderscheid gemaakt worden op grond van het geslacht voor de bepaling van verzekeringspremies en -prestaties, als het geslacht een bepalende factor is bij de beoordeling van het risico op basis van relevante en nauwkeurige actuariële en statistische gegevens.

Deze afwijking geldt enkel voor de levensverzekeringsovereenkomsten in de zin van artikel 97 van de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst.

§ 2. Kosten die verband houden met zwangerschap en moederschap mogen vanaf 21 december 2007 in geen geval nog tot verschillen in verzekeringspremies en -prestaties leiden.

§ 3. De Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen verzamelt de in § 1 bedoelde actuariële en statistische gegevens, maakt ze uiterlijk op 20 juni 2008 en de geactualiseerde gegevens daarna om de twee jaar bekend en publiceert ze op haar internetpagina. Die gegevens worden om de twee jaar geactualiseerd.

De Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen is gemachtigd de daartoe benodigde gegevens bij de betrokken instellingen, ondernemingen of personen op te vragen. Zij bepaalt welke gegevens moeten worden overgezonden, alsook de wijze waarop en de vorm waarin dit moet gebeuren.

§ 4. De Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen verstrekt de Europese Commissie uiterlijk op 21 december 2009 de gegevens waarover zij krachtens dit artikel beschikt. Zij bezorgt deze gegevens aan de Europese Commissie, telkens als ze worden geactualiseerd.

§ 5. De Wetgevende Kamers evalueren vóór 1 maart 2011 de toepassing van dit artikel op basis van de in §§ 3 en 4 bedoelde gegevens, het in artikel 16 van de richtlijn 2004/113/EG bedoelde verslag van de Europese Commissie alsook de toestand in de andere lidstaten van de Europese Unie.

Deze evaluatie vindt plaats op basis van een verslag, dat door een Evaluatiecommissie binnen de 2 jaar aan de Wetgevende Kamers wordt voorgelegd.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels inzake de samenstelling en de aanstelling van de Evaluatiecommissie, de vorm en de inhoud van het verslag.

De Commissie rapporteert onder andere over de gevolgen van dit artikel op de markttoestand en onderzoekt ook andere segmentatiecriteria dan die welke verband houden met het geslacht.

§ 6. Deze bepaling is niet van toepassing op verzekeringsovereenkomsten die worden gesloten in het kader van een aanvullende regeling voor sociale zekerheid. Voor die overeenkomsten geldt uitsluitend artikel 12.

Afdeling II

Inzake Sociale zekerheid, sociale voordelen, en lidmaatschap van professionele organisaties.

Artikel 11

In de in de artikelen 6, § 1, 2°, 6, § 1, 3° en 6, § 1, 7°, bedoelde materies vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de in de artikelen 16,17 en 18 bedoelde gevallen.

Afdeling III

Inzake Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Artikel 12

§ 1. In de in artikel 6, § 1, 4°, bedoelde materies en onverminderd paragraaf 2 van dit artikel en de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie. § 2. Wat de dienstjaren gepresteerd na 17 mei 1990 betreft, mag de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging geen direct onderscheid op grond van geslacht inhouden.

In afwijking van het eerste lid zijn alleen verschillen gegrond op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen toegelaten.

In afwijking van het tweede lid mogen pensioentoezeggingen geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de persoonlijke bijdragen.

In afwijking van het tweede lid mogen de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de bijdragen.

In overeenstemming met het eerste lid, levert het direct onderscheid op grond van geslacht in de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging, met betrekking tot dienstjaren gepresteerd tot en met 17 mei 1990, geen ongeoorloofd onderscheid op in strijd met artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Afdeling IV

Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen

Artikel 13

§ 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, en onder voorbehoud van artikelen 16, 17 en 18, kan een direct onderscheid op grond van geslacht enkel worden gerechtvaardigd op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer :

- een bepaald kenmerk dat verband houdt met het geslacht vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

§ 3. De Koning bepaalt, bij een in besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt overeenkomstig de in § 2 bepaalde voorwaarden.

§ 4. De koninklijke besluiten bedoeld in de vorige paragraaf worden getroffen :

- wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoeld bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;
- wat de privésector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Afdeling V

Inzake de vermelding in een officieel stuk en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

Artikel 14

In de in de artikelen 6, § 1, 6°, en 6, § 1, 8°, bedoelde aangelegenheden en onder voorbehoud van de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

Hoofdstuk II Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Artikel 15

Elk indirect onderscheid op grond van geslacht vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Hoofdstuk III Algemene rechtvaardigingsgronden

Artikel 16

§ 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- 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 die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Artikel 17

De bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Artikel 18

§ 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

§ 3. De Koning neemt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad, de nodige maatregelen om de wetgeving betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de gezinstoeslagen, de pensioenen, de werkloosheidsverzekering en de jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Deze maatregelen zullen met name het volgende behandelen :

1° de begrippen " gezinshoofd " en " personen ten laste ";

2° de verschillen in de toekenningsvoorwaarden betreffende bepaalde prestaties;

3° de verschillen betreffende de bewijslast;

4° de verschillen in de berekeningswijze en in het bedrag van bepaalde vergoedingen.

§ 4. De koninklijke besluiten houdende uitvoering van artikel 18, § 3, worden voor advies voorgelegd aan de bevoegde parlementaire commissies.

Titel III
Hoofdstuk I
Discriminatieverbod

Artikel 19

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie op grond van de beschermde criteria verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- seksuele intimidatie.

Hoofdstuk II
Rechtsbescherming

Artikel 20

De bepalingen die strijdig zijn met deze wet alsook de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze wet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Artikel 21

§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op een ander terrein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mogen zij tegen wie de klacht is ingediend geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van de betrokkene, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van § 1, wordt onder klacht begrepen :

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de organisatie of instelling tegen wie de klacht is ingediend, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door het Instituut of door een belangenvereniging;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het Instituut of door een belangenvereniging.

De in het eerste lid, eerste en tweede gedachtestreepje, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 3. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet hij die de maatregel genomen heeft, aan de betrokkene een schadevergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 2 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 6. Op vraag van de verweerder, kan de rechter bij wie de in § 2 bedoelde klacht aanhangig is gemaakt, beslissen om de in § 3 bepaalde termijn in te korten.

Artikel 22

§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen : de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen :

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend door de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ten voordele van de betrokkene, tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Instituut bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het Instituut of een belangenvereniging.

De in het eerste lid, eerste tot derde gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene, in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. Wanneer de betrokkene na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade; in laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de onderneming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen heeft geacht;

2° wanneer de betrokkene de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de betrokkene een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om dringende redenen, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van § 1 heeft geacht.

§ 8. Wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met § 1, dient de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte;

§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

§ 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde gevallen 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 laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald :

1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro; dat bedrag wordt verhoogd tot 1300 € indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning 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 bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 20, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°.

Artikel 24

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut of van een van de belangenverenigingen, of van het openbaar ministerie of het arbeidsauditoraat wanneer hij de vordering aanhangig heeft gemaakt met toepassing van artikel 16 van de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385*bis* tot 1385*novies* van het Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 25

§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut, van een van de belangenverenigingen, van het openbaar ministerie, of, naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang 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 deze wet 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 overtreding.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding 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, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, de voornamen, 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 voorwerp en de korte samenvatting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste 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.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld meegedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

Titel IV Strafrechtelijke bepalingen

Artikel 26

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie elke vorm van opzettelijke directe discriminatie opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie of seksuele intimidatie, op grond van geslacht.

Artikel 27

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 een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen.

Artikel 28

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 jegens een persoon discrimineert wegens zijn geslacht.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht.

Indien 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.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur 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.

Indien een van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Artikel 29

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 zij die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 25 werd gewezen.

Artikel 30

In geval van een inbreuk op de artikelen 27, 28 of 29, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Artikel 31

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de in deze wet bedoelde misdrijven.

Titel V Bewijslast

Artikel 32

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;

- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- seksuele intimidatie.

Artikel 33

§ 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Instituut of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. § 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van het geslacht 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 van hetzelfde geslacht; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Instituut of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van het geslacht 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; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt. "

Titel VI
Bevoegde instanties

Artikel 34

Het Instituut kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven.

Artikel 35

Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld :

1° elke instelling van openbaar nut en vereniging, die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezit, en zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités;

3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten of instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Artikel 36

Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van het Instituut en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

Titel VII
Varia

Artikel 37

§ 1. De Koning, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, kan maatregelen nemen om te waarborgen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen zoals voorzien door deze wet.

§ 2. De in § 1 bedoelde koninklijke besluiten worden getroffen :

- wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien of van het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;
- wat de privésector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad;

De geraadpleegde organen geven hun advies binnen twee maanden vanaf de aanvraag.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Artikel 38

§ 1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

§ 2. Voor wat de aanvullende pensioenen betreft, met inbegrip van de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde eventuele solidariteitsuitkeringen, onverminderd de bepalingen van § 1, is de in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten bedoelde Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de in artikel 54 van voornoemde wet van 28 april 2003 bedoelde strafbepalingen van toepassing onverminderd titel IV.

§ 3. Voor wat de aanvullende pensioenen voor zelfstandigen betreft, met inbegrip van de in de titel II, Hoofdstuk I, Afdeling 4, van de programmawet (I) van 24 december 2002 bedoelde eventuele solidariteitsuitkeringen, onverminderd de bepalingen van § 1, is de in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten bedoelde Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit

toezicht zijn de in artikel 62 van de programmawet bedoelde strafbepalingen van toepassing onverminderd titel IV.

Artikel 39

Artikel 4, 6°, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen, wordt vervangen door de volgende bepaling :

" 6° in recht op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven;

"

Artikel 40

De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, wordt opgeheven.

Artikel 41

Artikel 29 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, wordt opgeheven.

Artikel 42

In artikel 1, 32°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, worden littera n, o, p opgeheven.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

(BS 30 mei 2007)

Gewijzigd door Wet van 8 juni 2008 (BS 16 juni 2008).

Titel I Hoofdstuk I Inleidende bepalingen

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet

Artikel 2

Bij deze wet wordt Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep omgezet.

Artikel 3

Deze wet heeft tot doel met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

Hoofdstuk II Definities

Artikel 4

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die ondermeer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit :

- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen en met uitzondering van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenvereniging : de in artikel 30 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

3° bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

4° beschermde criteria : leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst;

5° Centrum : het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding opgericht bij de wet van 15 februari 1993;

6° direct onderscheid : 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 één van de beschermde criteria;

7° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

8° indirect onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

9° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

10° intimidatie : ongewenst gedrag dat met een van de 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° positieve actie : specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° redelijke aanpassingen : 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, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;

13° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een van de beschermde criteria;

14° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste : een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig de artikelen 8 of 13;

15° sociale zekerheid : de wettelijke regelingen inzake werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de jaarlijkse vakantie voor arbeid in loondienst, arbeid als zelfstandige en als ambtenaar;

16° sociale voordelen : de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap;

17° aanvullende regelingen voor sociale zekerheid : regelingen die tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

Hoofdstuk III Toepassingsgebied

Artikel 5

§. 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen of van de Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot :

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op :

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
- de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming;
- de bepaling en de toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;
- de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen.

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de collectieve regelingen voor zelfstandigen, de arbeidsreglementen alsook de eenzijdige werkgeversbeslissingen en de eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;
- de toekenning en de bepaling van het loon, het ereloon of de bezoldiging;
- de toekenning en de bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer of door de opdrachtgever aan de

zelfstandige uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;

- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regelingen inzake feestdagen en zondagsrust;
- de regelingen inzake nachtarbeid;
- de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;
- de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeids- en de loonsverbetering van de werknemers;
- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;
- de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid.

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de ontslagbeslissing;
- de bepaling en de toepassing van de voorwaarden en de modaliteiten van het ontslag;
- de bepaling en de toepassing van de criteria bij de ontslagselectie;
- de toekenning en de bepaling van vergoedingen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie;
- de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

§ 3. Wat de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid betreft, is deze wet ondermeer, doch niet uitsluitend van toepassing bij :

- de bepaling van het toepassingsgebied van deze regelingen, alsmede de voorwaarden inzake toelating tot die regeling;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties;
- de bepaling van de personen die aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
- de bepaling of verplicht dan wel vrijwillig aan dergelijke regeling wordt deelgenomen;

- de bepaling van de regels voor de toetreding tot de regelingen of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor prestaties;
- de bepaling van de regels ten aanzien van de terugbetaling van premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op prestaties op lange termijn waarborgen;
- de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de prestaties;
- de bepaling van het behoud of de verwerving van rechten tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst;
- de bepaling van de rechten op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

Artikel 6

De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet.

Titel II Rechtvaardiging van onderscheid

Hoofdstuk I Rechtvaardiging van direct onderscheid

Artikel 7

Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn

Artikel 8

§ 1. In afwijking van artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van deze titel, kan een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in artikel 5, § 1, 4°, 5° en 7°, bedoelde aangelegenheden uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer :

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

§ 3. De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de in artikel 10, § 4, bedoelde organen, een exemplatieve lijst van situaties bepalen waarin een bepaald kenmerk overeenkomstig § 2 een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Hoofdstuk II **Rechtvaardiging van indirect onderscheid**

Artikel 9

Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie,

- tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of,
- tenzij, in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

Hoofdstuk III **Algemene rechtvaardigingsgronden**

Artikel 10

§ 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- 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 die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of van het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Artikel 11

§ 1. Direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

Hoofdstuk IV Specifieke rechtvaardingsgronden

Artikel 12

§ 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, en in afwijking van artikel 8 en onverminderd de andere bepalingen van titel II, vormt een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie wanneer het 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 elke ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. (In afwijking van § 1 zijn alleen verschillen gegrond op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen toegelaten.

In afwijking van het eerste lid maken pensioentoezeggingen geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de persoonlijke bijdragen.

In afwijking van het eerste lid maken de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de bijdragen.

Verschillen die voortvloeien uit het eerste lid, zijn toegelaten in hoofde van zowel de inrichter van de aanvullende regeling voor sociale zekerheid als de pensioen- of verzekeringsinstelling die deze regeling uitvoert.

Wat de dienstjaren gepresteerd na 17 mei 1990 betreft, mag de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging geen enkel ander direct onderscheid op grond van geslacht inhouden dan die welke toegelaten zijn krachtens het eerste lid.

In overeenstemming met het vorige lid, levert het directe onderscheid op grond van geslacht in de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging, met betrekking tot dienstjaren gepresteerd tot en met 17 mei 1990, geen ongeoorloofd onderscheid op in strijd met artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.) W 2008-06-08/31, art. 57, 002; Inwerkingtreding : 26 juni 2008

§ 3. Voor de pensioentoezeggingen die reeds van kracht waren op 14 november 2003 is het verbod op leeftijdsdiscriminatie slechts van toepassing vanaf 2 december 2006.

Artikel 13

Voor publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, vormt een direct onderscheid op grond van geloof of levensbeschouwing voor wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisatie geen discriminatie indien het geloof of de levensbeschouwing vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie.

Op grond van deze bepaling kan geen ander direct onderscheid op grond van een ander beschermd criterium gerechtvaardigd worden, tenzij dit gebeurt in toepassing van een andere bepaling van deze titel.

Mits de bepalingen van deze wet voor het overige worden geëerbiedigd, laat deze wet 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.

Titel III
Hoofdstuk I
Discriminatieverbod

Artikel 14

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Hoofdstuk II
Rechtsbescherming

Artikel 15

De bepalingen die strijdig zijn met deze wet alsook de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze wet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Artikel 16

§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op een ander terrein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mogen zij tegen wie de klacht is ingediend geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van de betrokkene, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 wordt onder klacht begrepen :

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de organisatie of instelling tegen wie de klacht is ingediend, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum.

De in het eerste lid, eerste en tweede gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht, bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 3. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet hij die de maatregel genomen heeft, aan de betrokkene een schadevergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan de in artikel 18, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 2 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 6. Op vraag van de verweerder, kan de rechter bij wie de in § 2 bedoelde klacht, aanhangig is gemaakt, beslissen om de in § 3 bedoelde termijn in te korten.

Artikel 17

§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen : de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen :

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend door de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ten voordele van de betrokkene, tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum.

De in het eerste lid, eerste tot derde gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. Wanneer de betrokkene na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade, in laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de onderneming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen heeft geacht;

2° wanneer de betrokkene de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de betrokkene een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of vóór het verstrijken ervan te verbreken;

3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om dringende redenen, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van § 1 heeft geacht.

§ 8. Wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met § 1, dient de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

§ 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde gevallen 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 laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald :

1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro; dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 € indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning 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 bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 15, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°.

Artikel 19

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Centrum, van een van de belangenverenigingen, of van het openbaar ministerie of het arbeidsauditoraat wanneer hij de vordering aanhangig heeft gemaakt met toepassing van artikel 17 van de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385*bis* tot 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 20

§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Centrum, van een van de belangenverenigingen, van het openbaar ministerie, of, naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang 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 deze wet 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 overtreding.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 18, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding 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, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, de voornamen, 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 voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste 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.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld megedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

Titel IV Strafrechtelijke bepalingen

Artikel 21

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie, elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie op grond van de beschermde criteria alsook de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Artikel 22

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 een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen.

Artikel 23

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 van de beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria.

Indien 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.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur 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.

Indien een van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Artikel 24

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 zij die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 20 werd gewezen.

Artikel 25

In geval van een inbreuk op de artikelen 22, 23 of 24, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Artikel 26

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de in deze wet bedoelde misdrijven.

Titel V Bewijslast

Artikel 27

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;

- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- alsook de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Artikel 28

§ 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium 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 welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium 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; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Titel VI
Bevoegde instanties

Artikel 29

§ 1. Het Centrum kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven, met uitzondering van geschillen die betrekking hebben op discriminatie op grond van taal.

§ 2. De Koning wijst het orgaan aan dat bevoegd is voor discriminatie op grond van taal.

Artikel 30

Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld :

1° elke instelling van openbaar nut en elke vereniging die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezitten, en zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités;

3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten of instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Artikel 31

Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van het Centrum en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

Titel VII Varia

Artikel 32

§ 1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

§ 2. Voor wat de aanvullende pensioenen betreft, met inbegrip van de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde eventuele solidariteitsuitkeringen, onverminderd de bepalingen van § 1, is de in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten bedoelde Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de in artikel 54 van voornoemde wet van 28 april 2003 bedoelde strafbepalingen van toepassing onverminderd titel IV.

§ 3. Voor wat de aanvullende pensioenen voor zelfstandigen betreft, met inbegrip van de in de titel II, hoofdstuk I, afdeling 4, van de programmawet (I) van 24 december 2002, bedoelde eventuele solidariteitsuitkeringen, onverminderd de bepalingen van § 1, is de in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten bedoelde Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de in artikel 62 van de programmawet bedoelde strafbepalingen van toepassing onverminderd titel IV.

Titel VIII Wijzigingsbepalingen

Hoofdstuk I Wijzigingen van het Strafwetboek

Artikel 33

Artikel 377bis van het Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" Artikel 377bis. In de gevallen bepaald in dit hoofdstuk kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van gevangenisstraf en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige

gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst. "

Artikel 34

Artikel 405quater van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" Artikel 405quater. In de gevallen bepaald in de artikelen 393 tot 405*bis* kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst. "

Artikel 35

Artikel 422quater van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" Artikel 422quater. In de gevallen bepaald in de artikelen 422*bis* en 422ter kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde correctionele straffen worden verdubbeld, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst. "

Artikel 36

Artikel 438*bis* van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" Artikel 438*bis*. In de gevallen bepaald in dit hoofdstuk kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst. "

Artikel 37

Artikel 442ter van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" Artikel 442ter. In de gevallen bepaald in artikel 442*bis* kan het minimum van de bij dit artikel bepaalde correctionele straffen worden verdubbeld, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst. "

Artikel 38

Artikel 453*bis* van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" Artikel 453bis. In de gevallen bepaald in dit hoofdstuk kan het minimum van de correctionele straffen worden verdubbeld, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst. "

Artikel 39

Artikel 514bis van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" Artikel 514bis. In de gevallen bepaald in de artikelen 510 tot 514 kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst. "

Artikel 40

Artikel 525bis van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" Artikel 525bis. In de gevallen bepaald in de artikelen 521 tot 525, kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst. "

Artikel 41

Artikel 532bis van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 25 februari 2003, wordt vervangen als volgt :

" Artikel 532bis. In de gevallen bepaald in de artikelen 528 tot 532 kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van de misdaad of het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst. "

Artikel 42

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 534quater ingevoegd, luidende :

" Artikel 534quater. In de gevallen bepaald in de artikelen 534bis en 534ter kan het minimum van de bij die artikelen bepaalde straffen worden verdubbeld in geval van correctionele straffen en met twee jaar verhoogd in geval van opsluiting, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige

gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst. "

(...)

Wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit

(BS 11 juli 2007)

Hoofdstuk I Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Hoofdstuk II Wijzigingen van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 2

In boek I, titel II, hoofdstuk II, van het Burgerlijk Wetboek wordt een artikel *62bis* ingevoegd, luidende:

" Artikel 62bis. § 1. Elke Belg of elke in de bevolkingsregisters ingeschreven vreemdeling, die de voortdurende en onomkeerbare innerlijke overtuiging heeft tot het andere geslacht te behoren dan datgene dat is vermeld in de akte van geboorte, en die lichamelijk zodanig aan dat andere geslacht is aangepast als uit medisch oogpunt mogelijk en verantwoord is, kan van die overtuiging aangifte doen bij de ambtenaar van de burgerlijke stand.

De niet-ontvoogde minderjarige transseksueel die aangifte doet van zijn overtuiging wordt bijgestaan door zijn moeder, zijn vader of zijn wettelijke vertegenwoordiger.

De aangifte wordt gedaan bij de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeente waar hij is ingeschreven in de bevolkingsregisters.

De Belg die niet is ingeschreven in de bevolkingsregisters doet aangifte bij de ambtenaar van de burgerlijke stand van zijn geboorteplaats. Indien hij niet in België is geboren, doet hij aangifte bij de ambtenaar van de burgerlijke stand te Brussel.

Bij de aangifte geeft de Belg die niet is ingeschreven in de bevolkingsregisters de ambtenaar van de burgerlijke stand het adres mee waarop een weigering om de akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht op te maken, kan worden meegedeeld.

§ 2. Bij de aangifte overhandigt de betrokkene aan de ambtenaar van de burgerlijke stand een verklaring van de psychiater en de chirurg, in de hoedanigheid van behandelende artsen, waaruit blijkt :

1° dat de betrokkene de voortdurende en onomkeerbare innerlijke overtuiging heeft tot het andere geslacht te behoren dan datgene dat is vermeld in de akte van geboorte;

2° dat de betrokkene een geslachtsaanpassing heeft ondergaan die hem zodanig in overeenstemming heeft gebracht met dat andere geslacht, waartoe betrokkene overtuigd is te behoren, als dit uit medisch oogpunt mogelijk en verantwoord is;

3° dat de betrokkene niet meer in staat is om overeenkomstig het vroegere geslacht kinderen te verwekken.

§ 3. In voorkomend geval kan de ambtenaar van de burgerlijke stand om een voor eensluidend verklaarde vertaling van de verklaring van de behandelende artsen verzoeken.

§ 4. Na deze aangifte maakt de ambtenaar een akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht op.

De akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht heeft uitwerking vanaf haar inschrijving in het register van de akten van geboorten.

Deze inschrijving gebeurt wanneer de ambtenaar van de burgerlijke stand vaststelt dat geen verhaal tegen de akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht werd aangetekend en ten vroegste 30 dagen na het verstrijken van de verhaaltermijn.

De ambtenaar van de burgerlijke stand die de akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht opmaakt, is gehouden hiervan binnen drie dagen kennis te geven aan de procureur des Konings bij de rechtbank van eerste aanleg.

§ 5. De ambtenaar van de burgerlijke stand vermeldt op de kant van de geboorteakte die betrekking heeft op de betrokkene het nieuwe geslacht of geeft kennis van de akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht aan de bevoegde ambtenaar van de burgerlijke stand.

§ 6. De ambtenaar van de burgerlijke stand die weigert een akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht op te maken, brengt zijn met redenen omklede beslissing onverwijld ter kennis van de belanghebbende partij. Terzelfder tijd wordt een afschrift hiervan, samen met een afschrift van alle nuttige documenten, overgezonden aan de procureur des Konings van het gerechtelijke arrondissement waarin de weigering plaatsvond.

§ 7. Tegen de weigering van de ambtenaar van de burgerlijke stand kan beroep ingesteld worden.

De verhaalprocedure heeft als gevolg dat de ambtenaar van de burgerlijke stand, in afwachting van de rechterlijke uitspraak, de akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht niet inschrijft in de registers.

§ 8. De akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht laat de bestaande afstamming en de daaruit voortvloeiende rechten, bevoegdheden en verplichtingen onverlet. Alle vorderingen met betrekking tot deze afstamming en de daaruit voortvloeiende rechten, bevoegdheden en verplichtingen kunnen nog worden ingesteld na de opmaak van de akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht.

De bepalingen van boek I, titel VII, hoofdstuk II, van het Burgerlijk Wetboek zijn niet van toepassing op de persoon van het mannelijk geslacht die aangifte deed volgens artikel 62*bis* en waarvoor een akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht is opgesteld. "

Artikel 3

In boek I, titel II, hoofdstuk II, van hetzelfde Wetboek wordt een artikel 62ter ingevoegd, luidende :

" Artikel 62ter. De akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht vermeldt :

1° de naam, de voornamen, de plaats en datum van geboorte en het nieuwe geslacht;

2° de nieuwe afstammingsband met de moeder en de vader, zo de afstamming langs vaderszijde vaststaat. "

Hoofdstuk III Wijzigingen van het Gerechtelijk Wetboek

Artikel 4

In deel IV, boek IV van het Gerechtelijk Wetboek wordt een hoofdstuk XXV ingevoegd, dat de artikelen 1385duodecies tot 1385quaterdecies omvat, luidende :

"HoofdstukXXV

Verhalen betreffende de wijziging van het geslacht van een persoon. "

Artikel 5

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 1385duodecies ingevoegd, luidende :

" Artikel 1385duodecies § 1. Elke belanghebbende en de procureur des Konings kunnen, bij een aan de rechtbank van eerste aanleg gericht verzoekschrift, een verhaal instellen tegen de met toepassing van artikel 62bis van het Burgerlijk Wetboek genomen beslissing van de ambtenaar van de burgerlijke stand.

Het verhaal wordt ingesteld binnen zestig dagen te rekenen van de dag waarop de akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht werd opgemaakt of de dag van de kennisgeving door de ambtenaar van de burgerlijke stand van de weigering tot opmaak van deze akte.

De griffier brengt de ambtenaar van de burgerlijke stand onverwijld in kennis van een verhaalprocedure.

§ 2. Het verzoekschrift wordt ondertekend door de verzoeker of zijn advocaat. "

Artikel 6

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 1385terdecies ingevoegd, luidende :

" Artikel 1385terdecies. De voorzitter van de kamer waaraan de zaak is toebedeeld, beveelt de overlegging van het verzoekschrift aan het openbaar ministerie en wijst een rechter aan om op een bepaalde dag verslag uit te brengen.

De verzoeker wordt door de griffier, bij gerechtsbrief, opgeroepen om op deze zitting te verschijnen teneinde opheldering te geven. "

Artikel 7

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 1385quaterdecies ingevoegd, luidende :

" Artikel 1385quaterdecies. § 1. Elk exploit van betekening van een vonnis of arrest betreffende de wijziging van het geslacht van een persoon, wordt onmiddellijk in afschrift meegedeeld aan de griffier.

§ 2. Na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of van de voorziening in cassatie of, in voorkomend geval, na de uitspraak van het arrest waarbij de voorziening wordt afgewezen, stuurt de griffier binnen een maand, bij gerechtsbrief, een uittreksel bevattende het beschikkende gedeelte van het vonnis of arrest aan de ambtenaar van de burgerlijke stand van de plaats van aangifte.

De griffier brengt de partijen hiervan in kennis.

§ 3. Indien het beschikkende gedeelte van het vonnis of arrest het nieuwe geslacht vaststelt, schrijft de ambtenaar van de burgerlijke stand onverwijld de bestaande akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht in en schrijft hij het beschikkende gedeelte van het vonnis of het arrest over in zijn registers. Van het beschikkende gedeelte wordt melding gemaakt op de kant van de akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht.

Indien nog geen akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht werd opgesteld schrijft de ambtenaar van de burgerlijke stand het beschikkend gedeelte van het vonnis of arrest over in zijn registers.

Na de overschrijving geeft de ambtenaar van de burgerlijke stand onverwijld daarvan kennis aan de procureur des Konings bij de rechtbank die op de vordering heeft beslist.

§ 5. Het vonnis of arrest betreffende de wijziging van het geslacht van een persoon heeft zijn gevolgen vanaf de dag van de overschrijving.

§ 6. De ambtenaar van de burgerlijke stand vermeldt op de kant van de geboorteakte die betrekking heeft op de betrokkene het nieuwe geslacht of geeft kennis van het nieuwe geslacht aan de bevoegde ambtenaar van de

burgerlijke stand via de akte houdende vermelding van het nieuwe geslacht of via de akte van overschrijving houdende het nieuwe geslacht. ".

Hoofdstuk IV **Wijziging van het Wetboek der registratie-, hypotheek- en griffierechten**

Artikel 8

In artikel 249 van het Wetboek der registratie-, hypotheek- en griffierechten, gewijzigd bij de wet van 5 juli 1998 en bij de wet van 7 december 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1) in § 1 wordt tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid ingevoegd :

" Het recht wordt bepaald op 49 € voor de vergunningen tot verandering van voornaam verleend aan de personen bedoeld in artikel 2, derde lid, van de wet van 15 mei 1987 betreffende de namen en voornamen. ";

2) in § 1, tweede lid, 2°, wordt het woord " of " geschrapt;

3) in § 1, tweede lid, 3°, wordt aangevuld met het woord " of ".

Hoofdstuk V **Wijzigingen van de wet van 15 mei 1987 betreffende de namen en de voornamen**

Artikel 9

Artikel 2 van de wet van 15 mei 1987 betreffende de namen en de voornamen wordt aangevuld met het volgende lid :

" De personen die de voortdurende en onomkeerbare innerlijke overtuiging hebben tot het andere geslacht te behoren dan datgene dat is vermeld in de akte van geboorte en de daarmee overeenstemmende geslachtsrol hebben aangenomen, voegen bij hun verzoek een verklaring van de psychiater en de endocrinoloog, waaruit blijkt :

1° dat betrokkene de voortdurende en onomkeerbare innerlijke overtuiging heeft tot het andere geslacht te behoren dan datgene dat is vermeld in de akte van geboorte;

2° dat betrokkene een hormonale substitutietherapie ondergaat of heeft ondergaan, teneinde de lichamelijke geslachtskenmerken van het geslacht waartoe de betrokkene overtuigd is te behoren te induceren;

3° dat de voornaamsverandering een essentieel gegeven is bij de rolomkering. ".

Artikel 10

In artikel 3 van dezelfde wet wordt, tussen het eerste en het tweede lid, het volgende lid ingevoegd :

" De minister van Justitie staat de voornaamsverandering toe aan de in artikel 2, tweede lid, bedoelde personen tenzij de gevraagde voornamen van die aard zijn dat zij aanleiding geven tot verwarring of de verzoeker of derden zouden kunnen schaden. ".

Hoofdstuk VI **Wijzigingen van de wet van 16 juli 2004 houdende het Wetboek van internationaal privaatrecht**

Artikel 11

In hoofdstuk II van de wet van 16 juli 2004 houdende het Wetboek van internationaal privaatrecht wordt een afdeling *1bis* ingevoegd, die de artikelen *35bis* en *35ter* omvat, luidende :

" Afdeling 1bis. Geslachtsaanpassing. ".

Artikel 12

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 35bis ingevoegd, luidende :

" Artikel 35bis. Internationale bevoegdheid inzake geslachtsaanpassing.

Een aangifte van geslachtsaanpassing kan gedaan worden in België als de aangever Belg is of als hij volgens de bevolkingsregisters of de vreemdelingenregisters zijn hoofdverblijf in België heeft. ".

Artikel 13

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 35ter ingevoegd, luidende :

" Artikel 35ter. Recht toepasselijk inzake geslachtsaanpassing.

De geslachtsaanpassing wordt beheerst door het recht bedoeld in artikel 34, § 1, eerste lid.

Bepalingen van het krachtens het eerste lid toepasselijk recht die de geslachtsaanpassing verbieden worden niet toegepast. ".

Hoofdstuk VII
Overgangsmaatregel

Artikel 14

Elke Belg of elke in de bevolkingsregisters ingeschreven vreemdeling die voor de inwerkingtreding van deze wet een geslachtsaanpassing heeft ondergaan, kan overeenkomstig artikel 62bis van het Burgerlijk Wetboek, hiervan aangifte doen bij de ambtenaar van de burgerlijke stand, ook al heeft hij reeds een vordering tot wijziging van het geslacht of een vordering tot verbetering van de akten van de burgerlijke stand ingesteld bij de bevoegde rechtbank.

Hoofdstuk VII
Inwerkingtreding

Artikel 15

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand na die waarin zij is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

(BS 6 juni 2007)

Afdeling I Toepassingsgebied en definities

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers alsmede op de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Artikel 2

Voor de toepassing van de bepalingen van dit besluit wordt verstaan onder :

1° de wet : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° het comité : het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging de werknemers zelf overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van de wet;

3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk : elke belasting van psychosociale aard die haar oorsprong vindt in de uitvoering van het werk of die voorkomt naar aanleiding van de uitvoering van het werk, die schadelijke gevolgen heeft voor de lichamelijke of psychische gezondheid van de persoon;

4° de bevoegde preventieadviseur : de natuurlijke persoon die verbonden is hetzij aan een interne dienst hetzij aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en die beantwoordt aan de voorwaarden bedoeld in afdeling III;

5° de vertrouwenspersoon : de persoon bedoeld in en aangewezen overeenkomstig artikel 32sexies, § 2 van de wet;

6° andere personen op de arbeidsplaatsen : iedere andere persoon dan deze bedoeld bij artikel 2, § 1 van de wet die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid klanten, leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten en personen die uitkeringen genieten.

Afdeling II Algemene beginselen betreffende de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk

Artikel 3

Binnen het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem identificeert de werkgever de situaties die aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van psychosociale belasting en bepaalt hij en evalueert hij de risico's.

Bij de uitvoering van deze risicoanalyse houdt de werkgever inzonderheid rekening met de situaties waarin er stress, conflicten, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanwezig zijn.

Deze risicoanalyse wordt opgesteld in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur en houdt rekening met de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen en stelt de werkgever in staat om passende preventiemaatregelen te treffen met het oog op het voorkomen van de psychosociale belasting.

Artikel 4

In toepassing van artikel 3, verricht de werkgever, wiens werknemers bij de uitvoering van hun werk in contact komen met andere personen op de arbeidsplaats, in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur, een risicoanalyse van de vormen van psychosociale belasting veroorzaakt door deze andere personen.

De werkgever bepaalt op grond van de risicoanalyse bedoeld in het eerste lid welke preventiemaatregelen moeten getroffen worden.

Artikel 5

De werkgever voert bovendien, in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur, een analyse uit van de incidenten op het vlak van psychosociale belasting, die zich bij herhaling voordoen of waarover de preventieadviseur een advies heeft gegeven.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 21 tot 31 bepaalt de werkgever, op grond van deze risicoanalyse, welke preventiemaatregelen zullen getroffen worden om de psychosociale belasting te voorkomen of te beheersen.

Artikel 6

De werkgever deelt aan het comité de resultaten mee van de risicoanalyse bedoeld in artikel 3 en 4 en vraagt het advies van het comité over de preventiemaatregelen.

De werkgever deelt aan het comité uitsluitend anonieme en collectieve gegevens mee betreffende de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in artikel 5 en vraagt het advies van het comité over de preventiemaatregelen.

Artikel 7

De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen bedoeld in artikel 6 worden opgenomen in een specifiek luik van het globaal preventieplan en, in voorkomend geval, in het jaarlijks actieplan bedoeld in de artikelen 10 en 11 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Artikel 8

Met het oog op het opstellen van het jaarverslag bedoeld in artikel 7, § 1er, 2°, b, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, delen de bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de preventieadviseur van de interne dienst de pertinente gegevens mede die hem moeten toelaten het jaarverslag aan te vullen.

Afdeling III

Specifieke voorwaarden inzake de toegang tot de functie van preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk

Artikel 9

De preventieadviseurs van de interne en de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die belast zijn met opdrachten en taken inzake psychosociale belasting veroorzaakt door het werk moeten beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 22, eerste lid, 5° van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Artikel 10

De personen die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit in de interne dienst werden aangeduid in toepassing van de artikelen 16, tweede lid en 17 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mogen de functie van bevoegde preventieadviseur blijven uitoefenen, onder de voorwaarden vastgesteld in die artikelen.

Afdeling IV
Specifieke bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Onderafdeling I
Specifieke bepalingen betreffende de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Artikel 11

Bij de toepassing van de bepalingen van deze afdeling doet de werkgever een beroep op de bevoegde preventieadviseur die werd aangewezen overeenkomstig artikel 32sexies van de wet.

De bepalingen van deze onderafdeling doen geen afbreuk aan de verplichting voor de werkgever om de bepalingen van afdeling II toe te passen.

Artikel 12

Met het oog op de risicoanalyse bedoeld in artikel 4 neemt de werkgever waarvan de werknemers in contact komen met andere personen op de arbeidsplaats kennis van de verklaringen van de werknemers die opgenomen zijn in een register.

Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur of door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk indien de bevoegde preventieadviseur deel uitmaakt van een externe dienst en er geen enkele vertrouwenspersoon werd aangewezen.

Deze verklaringen omvatten een beschrijving van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die werden veroorzaakt door andere personen op de arbeidsplaats en waarvan de werknemer meent het voorwerp te zijn geweest, evenals de data van die feiten. Ze vermeldt de identiteit van de werknemer niet.

Alleen de werkgever, de bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon hebben toegang tot dit register.

Het wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De werkgever bewaart de verklaringen inzake de feiten die in het register zijn opgenomen, gedurende vijf jaren, te rekenen vanaf de dag dat de werknemer deze verklaringen heeft laten optekenen.

Artikel 13

Met toepassing van artikel 5 voert de werkgever een risicoanalyse uit van alle feiten die het voorwerp zijn geweest van een met redenen omklede klacht.

Artikel 14

De werkgever bepaalt overeenkomstig artikel 32quater van de wet welke preventiemaatregelen dienen getroffen te worden, duidt overeenkomstig artikel 32sexies, § 1 van de wet een bevoegde preventieadviseur aan en duidt eventueel één of meerdere vertrouwenspersonen aan en verwijdert hen uit hun functie overeenkomstig artikel 32sexies, § 2 van de wet.

Wanneer er binnen het comité geen akkoord wordt bereikt in het kader van de procedure bedoeld in artikel 32quater, § 1 van de wet of wanneer het akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, zoals bedoeld in artikel 32sexies, § 1 en § 2 van de wet niet bereikt wordt, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt, al naargelang het geval, het comité of de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden in het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving.

Artikel 15

Onverminderd de toepassing van de bepalingen van de artikelen 17 tot 21 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, neemt de werkgever de nodige maatregelen opdat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité over alle nuttige informatie beschikken betreffende :

1° de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in de artikelen 3 en 4 en de collectieve en anonieme gegevens bedoeld in artikel 6;

2° de toepasselijke preventiemaatregelen;

3° de procedures die van toepassing zijn wanneer een werknemer meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° het recht voor de werknemer om een verklaring te doen acteren in het register bedoeld in artikel 12;

5° de diensten of instellingen waarop een beroep wordt gedaan in toepassing van artikel 32quinquies van de wet;

6° de verplichting om zich te onthouden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 2. Bovendien zorgt de werkgever er voor dat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité de nodige opleiding ontvangen opdat zij de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en plichten waarover zij informatie ontvangen in toepassing van § 1, 2°, 3°, 4° en 6° adequaat kunnen toepassen.

Onderafdeling II Statuut van de vertrouwenspersoon

Artikel 16

De werkgever zorgt er voor dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen.

Hiertoe :

1° hangt de vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever, wanneer hij handelt in het kader van zijn functie als vertrouwenspersoon, functioneel af van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en heeft hij rechtstreeks toegang tot de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming of instelling;

2° beschikt hij over de nodige tijd voor de uitoefening van zijn opdrachten;

3° beschikt hij over een passend lokaal om zijn opdrachten op volledig vertrouwelijke wijze te kunnen uitoefenen;

4° heeft hij het recht en de plicht met de bevoegde preventieadviseur alle contacten te onderhouden die nuttig zijn voor het vervullen van zijn opdracht;

5° beschikt hij over de bekwaamheid op het vlak van de vaardigheden en de kennis die nodig zijn voor het vervullen van zijn opdrachten zoals bedoeld in bijlage I bij dit besluit en beschikt hij dus over de mogelijkheid om vormingen te volgen om ze te verwerven en te verbeteren.

De kosten verbonden aan de opleidingen bedoeld in het tweede lid, 5° evenals de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever. De aan deze opleidingen bestede tijd wordt als arbeidstijd bezoldigd.

Bovendien treft de werkgever de nodige maatregelen opdat geen enkele persoon op welke wijze ook rechtstreeks of onrechtstreeks druk uitoefent op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie en inzonderheid wat betreft de druk met het oog op het bekomen van informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van deze functie.

Artikel 17

De personen, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit in toepassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werden aangewezen als vertrouwenspersoon en die reeds een opleiding hebben gevolgd mogen de functie van vertrouwenspersoon verder blijven uitoefenen zelfs indien deze opleiding niet beantwoordt aan alle voorwaarden vermeld in bijlage II.

Onderafdeling III Specifieke verplichtingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Artikel 18

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vaststelt dat de gezondheidstoestand van een werknemer is aangetast en die vermoedt dat dit het gevolg kan zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk :

1° informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot de bevoegde preventieadviseur of vertrouwenspersoon;

2° kan de bevoegde preventieadviseur zelf informeren, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich zelf tot deze adviseur te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer.

Onderafdeling IV Taken van de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon

Artikel 19

§ 1. De bevoegde preventieadviseur en, in voorkomend geval, de vertrouwenspersoon staan, binnen de hierna bepaalde grenzen, de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de maatregelen bedoeld door de wet en dit besluit.

De bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersonen plegen regelmatig overleg.

§ 2. De bevoegde preventieadviseur is belast met de volgende taken :

1° hij werkt mee aan de risicoanalyse bedoeld in de artikelen 3 tot 5 en 12 en 13;

2° hij geeft raad en biedt opvang aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en, in voorkomend geval, neemt hij op informele wijze deel aan het zoeken van een oplossing;

3° hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, hij ontvangt de getuigenverklaringen en brengt de werkgever op de hoogte van het feit dat deze personen, waarvan hij de identiteit meedeelt, de bescherming genieten bedoeld in artikel 32tredecies van de wet;

4° hij onderzoekt de met redenen omklede klachten en stelt aan de werkgever passende maatregelen voor;

5° indien nodig, onderneemt hij de nuttige stappen bedoeld in artikel 32septies van de wet;

6° hij brengt een advies uit over de keuze van de diensten of instellingen bedoeld in artikel 32quinquies van de wet;

7° wanneer een met redenen omklede klacht werd ingediend, stelt hij het individueel klachtendossier bedoeld in artikel 20 samen en houdt het bij;

8° hij verstrekt aan de preventieadviseur van de interne dienst de gegevens die pertinent zijn voor het opstellen van het jaarverslag bedoeld in artikel 8.

§ 3. De vertrouwenspersoon is belast met de volgende taken :

1° in het kader van de risicoanalyse :

a) neemt hij deel aan de uitwerking van de procedures die moeten gevolgd worden door de werknemer die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

b) deelt hij aan de bevoegde preventieadviseur de gegevens mede van de door hem behandelde incidenten die zich bij herhaling voordoen en die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de analyse bedoeld in artikel 5;

2° hij geeft raad en biedt opvang aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en, in voorkomend geval, neemt hij op informele wijze deel aan het zoeken van een oplossing;

3° hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zendt ze door naar de bevoegde preventieadviseur;

4° hij verstrekt aan de preventieadviseur van de interne dienst de gegevens die pertinent zijn voor het opstellen van het jaarverslag bedoeld in artikel 8.

Artikel 20

Het individueel klachtendossier omvat :

1° het document dat de met redenen omklede klacht omvat;

2° het document waarbij de werkgever wordt op de hoogte gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend;

3° in voorkomend geval, het document dat het resultaat van de verzoeningspoging bevat;

4° in voorkomend geval, het document betreffende de verlenging van de termijn om een advies te verstrekken aan de werkgever bedoeld in artikel 28, zesde lid;

5° het voor de werkgever bestemde advies van de bevoegde preventieadviseur zoals bedoeld in artikel 28, vierde lid;

6° in voorkomend geval, de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar;

7° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur.

De specifieke gegevens van persoonlijke aard die de bevoegde preventieadviseur heeft vastgesteld bij de door hem ondernomen stappen en die uitsluitend aan hem zijn voorbehouden mogen niet voorkomen in het individueel klachtendossier.

Het individueel klachtendossier wordt bijgehouden door de bevoegde preventieadviseur en valt uitsluitend onder zijn verantwoordelijkheid.

Het individueel klachtendossier dat de gegevens bedoeld in het eerste lid, 1° tot 6° bevat wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Onderafdeling V Interne procedure

Artikel 21

Wanneer een werknemer meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan hij een beroep doen op een procedure die intern is aan de onderneming of instelling, volgens de hierna nader bepaalde regels.

Artikel 22

Wanneer er een vertrouwenspersoon werd aangewezen, wendt de werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot deze persoon, tenzij hij verkiest zich rechtstreeks te wenden tot de bevoegde preventieadviseur.

Artikel 23

De vertrouwenspersoon hoort de werknemer die zich tot hem wendt binnen een termijn van acht kalenderdagen na het eerste contact en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze een oplossing te bekomen via een interventie bij een lid van de hiërarchische lijn of via een verzoening met de aangeklaagde.

De vertrouwenspersoon handelt enkel met het akkoord van de werknemer.

Het verzoeningsproces vereist het akkoord van de partijen.

Indien de werknemer niet wenst dat er op informele wijze gezocht wordt naar een oplossing, indien de werknemer aan deze procedure een einde wil stellen, indien de verzoening of interventie niet leidt tot een oplossing of indien de feiten hierna blijven bestaan, kan de werknemer die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een met redenen omklede klacht indienen bij de vertrouwenspersoon, overeenkomstig artikel 25.

Artikel 24

Indien er geen vertrouwenspersoon werd aangewezen, wendt de werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot de bevoegde preventieadviseur die handelt overeenkomstig artikel 23.

Artikel 25

De werknemer kan enkel een met redenen omklede klacht indienen bij de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur, indien hij voorafgaand aan de indiening van de met redenen omklede klacht een persoonlijk onderhoud heeft gehad met ten minste een van deze personen.

De vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur bij wie de met redenen omklede klacht zal ingediend worden evenals de werknemer die de met redenen omklede klacht wil indienen zorgen er voor dat het persoonlijk onderhoud plaats vindt binnen een termijn van acht kalenderdagen vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn wil uitdrukt om een met redenen omklede klacht in te dienen.

Al naargelang het geval, ondertekent de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur een kopie van de met redenen omklede klacht en overhandigt haar aan de werknemer. Deze kopie, die geldt als ontvangstbewijs, vermeldt dat het persoonlijk onderhoud heeft plaats gevonden.

Wanneer de vertrouwenspersoon de met redenen omklede klacht in ontvangst neemt, stuurt hij haar onmiddellijk door naar de bevoegde preventieadviseur.

Van zodra de preventieadviseur een met redenen omklede klacht heeft ontvangen, brengt hij de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend de bescherming geniet bedoeld in artikel 32tredecies van de wet en deelt hij aan de werkgever diens identiteit mee.

Artikel 26

De werknemers moeten de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur kunnen raadplegen tijdens de werkuren.

Indien de gewone arbeidstijdregeling die van toepassing is bij de werkgever het onmogelijk maakt dat de werknemer de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur kan raadplegen tijdens de werkuren, mag deze raadpleging ook buiten deze werkuren gebeuren, indien hierover een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten.

In beide gevallen wordt de tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur beschouwd als arbeidstijd en zijn de verplaatsingskosten ten laste van de werkgever.

Artikel 27

De met redenen omklede klacht is een door de werknemer ondertekend en gedateerd document dat, naast het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen om een einde te stellen aan de feiten, de volgende gegevens bevat :

1° de nauwkeurige omschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan;

3° de identiteit van de aangeklaagde;

Artikel 28

De bevoegde preventieadviseur deelt zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem worden ten laste gelegd, hoort de personen, getuigen en anderen, die hij nuttig oordeelt en onderzoekt de met redenen omklede klacht op volledig onpartijdige wijze.

De aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun verklaring.

De preventieadviseur brengt onmiddellijk de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die een getuigenverklaring heeft afgelegd in de zin van artikel 32tredecies, § 1, 5° van de wet de bescherming geniet bedoeld in dat artikel en deelt aan de werkgever diens identiteit mee.

Hij overhandigt een geschreven advies aan de werkgever dat de volgende elementen bevat :

1° de samenvatting van de feiten;

2° in voorkomend geval, het resultaat van de verzoeningspoging;

3° voor zover de vastgestelde gegevens van de zaak het toelaten, een gemotiveerd advies over de vraag of deze feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of als feiten van een andere aard die een psychosociale belasting ingevolge het werk veroorzaken;

4° de analyse van de primaire, secundaire en tertiaire oorzaken van de feiten;

5° de maatregelen die moeten worden getroffen om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten;

6° de andere toe te passen preventiemaatregelen.

Dit advies wordt aan de werkgever verstrekt binnen een termijn van drie maanden vanaf de indiening van de met redenen omklede klacht.

Deze termijn kan meermaals worden verlengd met een termijn van drie maanden, voor zover de preventieadviseur dit telkens kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever en aan de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend.

In elk geval wordt het advies ten laatste twaalf maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht verstrekt.

Artikel 29

De werkgever informeert de klager en de aangeklaagde over de individuele maatregelen die hij overweegt te nemen.

Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen, deelt de werkgever een afschrift van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 28 met uitzondering van de voorstellen betreffende de collectieve preventiemaatregelen mee aan de werknemer en hoort hij deze werknemer die zich kan laten bijstaan tijdens dit onderhoud.

Artikel 30

De werkgever deelt aan de werknemer die overweegt een rechtsvordering in te stellen een afschrift mee van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 28 met uitzondering van de voorstellen betreffende de collectieve preventiemaatregelen.

Artikel 31

De werknemer van een onderneming van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer van de werkgever in wiens inrichting hij permanent werkzaamheden uitvoert kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Wanneer er individuele preventiemaatregelen moeten getroffen worden ten aanzien van een werknemer van een onderneming van buitenaf, legt de werkgever in wiens inrichting permanent werkzaamheden worden uitgevoerd de nuttige contacten met de werkgever van de onderneming van buitenaf, opdat deze maatregelen daadwerkelijk zouden kunnen getroffen worden.

Afdeling V Slotbepalingen

Artikel 32

De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt aangeduid om de beslissingen van de rechtsmachten inzake geweld, pesterijen en

ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals voorzien in artikel 32octies decies van de wet, in ontvangst te nemen.

Artikel 33

De bepalingen van de artikelen 1 tot 32 van dit besluit en zijn bijlage I vormen titel I, hoofdstuk V van de Codex over het welzijn op het werk met de volgende opschriften :

1° " Titel I

Algemene beginselen "

2° " Hoofdstuk V

Maatregelen in verband met psychosociale belasting veroorzaakt door het werk "

Artikel 34

Het koninklijk besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt opgeheven.

Artikel 35

In artikel 4, eerste lid van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 juli 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt :

" 3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk; "

b) de bepaling onder 8° wordt opgeheven.

Artikel 36

In artikel 9, derde lid van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 juli 2002 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de bepaling onder 9° wordt vervangen als volgt :

" 9° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk; "

b) de bepaling onder 13° wordt opgeheven.

Artikel 37

In bijlage III Jaarverslag van de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk bedoeld in artikel 7, § 1, 2°, b, bij het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, vervangen bij het koninklijk besluit van 29 januari 2007, wordt een punt VIIbis ingevoegd, waarvan de tekst is opgenomen in bijlage II bij dit besluit.

Artikel 38

Het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt opgeheven.

De bepalingen van het voornoemde koninklijk besluit van 11 juli 2002 blijven evenwel van toepassing op alle klachten die werden ingediend voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit en waarover de preventieadviseur nog geen advies heeft meegedeeld aan de werkgever of waarvoor de werkgever nog geen individuele maatregelen heeft getroffen.

Artikel 39

Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

BIJLAGEN

Artikel N1

Bijlage I

Bekwaamheden en kennis van de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 16

De bekwaamheid op het vlak van de vaardigheden bedoeld in artikel 16, tweede lid, 5° heeft inzonderheid betrekking op :

- 1) de basisvaardigheden inzake de methodologie voor psychosociale interventies en het oplossen van problemen in organisaties;
- 2) de analyse van conflictuele toestanden en de beheersing ervan volgens de interindividuele, de groeps- en de organisatorische dimensies;
- 3) de technieken voor hulpverlenende gesprekken en adviesverlening en inzonderheid de beheersing van emoties, actief luisteren en doeltreffende communicatie.

De kennis bedoeld in artikel 16, tweede lid, 5° heeft inzonderheid betrekking op :

- 1) het welzijnsbeleid, inzonderheid de personen die hierbij betrokken zijn en hun opdrachten, het dynamisch risicobeheersingssysteem;
- 2) de opdrachten van deze personen in het specifieke kader van de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 3) de interne en externe maatregelen die werden vastgesteld ten voordele van de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 4) de definitie van de fenomenen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 5) elementen van de sociale psychologie van organisaties en instellingen en inzonderheid de structuren, de processen en de veranderingen;
- 6) elementen van psychosociale deontologie;
- 7) rapporteringstechnieken.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Artikel N2

Bijlage II
Invoeging van een punt VIIbis in bijlage III

Jaarverslag van de interne Dienst voor Preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 7, § 1, 2°, b) bij het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk

VIIbis. Inlichtingen betreffende de preventie van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

1. Collectieve preventiemaatregelen die werden genomen om de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk te voorkomen :

A. Algemeen.

B. Specifiek betreffende de bescherming van de werknemers ten opzichte van andere personen op de arbeidsplaats.

2. Incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan :

2.1. Aantal.

2.2 Aard.

2.3. Statuut van de betrokken personen;

2. Incidenten van psychosociale aard die rechtstreeks werden gemeld aan de preventieadviseur of vertrouwenspersoon :

3.1. informele interventies :

a. aantal interventies door de vertrouwenspersoon;

b. aantal interventies door de preventieadviseur;

c. betrokken partijen;

c.1. aantal volgens persoon die de interventie vraagt;

c.1.1. werkgever;

c.1.2. werknemer;

c.1.3. lid van de hiërarchische lijn;

c.2. aantal volgens aangeklaagde;

c.2.1. Werkgever;

c.2.2. werknemer;

c.2.3. lid van de hiërarchische lijn;

c.2.4. andere personen op de arbeidsplaats;

d. Aantal volgens de aard van de interventie;

d.1. onthaal, advies;

d.2. interventie;

- d.2. bemiddeling;
- d.4. andere;
- 3.2. formele interventies;
 - a. totaal aantal met redenen omklede klachten;
 - b. totaal aantal met redenen omklede klachten ingediend na een informele interventie;
 - c. betrokken partijen;
 - c.1. aantal volgens klager;
 - c.1.1. werkgever;
 - c.1.2. werknemer;
 - c.1.3. lid van de hiërarchische lijn;
 - c.2. aantal volgens aangeklaagde;
 - c.2.1. werkgever;
 - c.2.2. werknemer
 - c.2.3. lid van de hiërarchische lijn
 - c.2.4. andere personen op de arbeidsplaats
 - d. aantal feiten volgens hun aard
 - d.1. geweld;
 - d.2. pesterijen;
 - d.2. ongewenst seksueel gedrag;
 - d.4. andere.
 - e. Aantal maatregelen
 - e.1. individuele maatregelen;
 - e.2. collectieve maatregelen;
 - e.3. geen maatregelen;
 - e.4. interventie door de algemene directie toezicht welzijn op het werk.
- 4. Register van feiten bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
 - a. Aantal geregistreerde feiten;
 - b. Aantal volgens de aard van de feiten;

- b.1. lichamelijk geweld;
- b.2. psychisch geweld;
- b.2. pesterijen;
- b.4. ongewenst seksueel gedrag;
- b.5. andere.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie

Zitting van 10 oktober 2008

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het voor de periode 2007-2008 gesloten interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, met name ankerpunt 4 betreffende diversiteit en non-discriminatie;

Gelet op richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep;

Gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, die de genoemde richtlijnen omzetten;

Gelet op de aanhoudende ongelijkheid van kansen op de arbeidsmarkt

en de gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van 27 maart 2006;

Overwegende dat de sociale partners zich in het genoemde interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 ertoe hebben verbonden het beginsel van gelijke behandeling, op interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsniveau, door diverse acties te bevorderen, met name wat alle fasen van de arbeidsrelatie betreft;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de
- organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 10 oktober 2008 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Hoofdstuk I draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de naleving van het beginsel van gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie te bevorderen en de verbintenissen van de ondertekenende partijen met betrekking tot de naleving van dat beginsel vast te stellen.

Hoofdstuk II **Beginsel van gelijke behandeling**

Artikel 2

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep verstaan, de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd, geslacht of seksuele geaardheid, burgerlijke staat, ziekteverleden, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging, handicap, lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie.

Artikel 3

Het in artikel 2 bedoelde beginsel van gelijke behandeling moet worden nageleefd gedurende de hele arbeidsrelatie, d.i. de relatie die de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregelingen omvat.

Gedurende de arbeidsrelatie mag de werkgever geen onderscheid maken op grond van in artikel 2 bedoelde elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of de aard van de onderneming, behalve indien zulks wettelijk wordt vereist of toegelaten.

Hoofdstuk III **Duur, herziening en opzegging**

Artikel 4

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op tien oktober tweeduizend en acht.

2. Regionaal

1. Vlaanderen

Besluit Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie

(BS 13 april 2005)

Hoofdstuk I Inleidende bepalingen

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de volgende diensten :

- 1° de departementen;
- 2° de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid;
- 3° de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid;
- 4° de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen;
- 5° de strategische adviesraden;
- 6° het Universitair Ziekenhuis Gent;
- 7° de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening;
- 8° het Gemeenschapsonderwijs.

Artikel 2

§ 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- 1° gelijkheidsbeleid : beleid met als doel gelijke kansen te bieden aan alle personen uit verschillende kansengroepen waarbij alle vormen van discriminatie worden weggewerkt;
- 2° diversiteitsbeleid : beleid dat gericht is op het erkennen en waarderen van verschillen tussen personen en dat die erkenning en waardering op een actieve manier ondersteunt en stimuleert;
- 3° persoon van allochtone afkomst : persoon met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie;
- 4° persoon met een arbeidshandicap : persoon met een aantasting van zijn/haar mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is. Het gaat om personen uit een van de volgende categorieën :
 - a) Personen ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;

- b) personen die hun hoogste getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon secundair onderwijs;
- c) personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding erkend zijn als personen met een handicap;
- d) personen die in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- e) personen die in het bezit zijn van een attest van minstens 66 % arbeidsongeschiktheid van federale bestuursdirectie van de uitkeringen aan personen met een handicap;
- f) personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing, of van een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen, van de Administratieve Gezondheidsdienst of van het Fonds voor Beroepsziekten waaruit een arbeidsongeschiktheid blijkt van minstens 66 %;

5° kortgeschoolden : personen zonder diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs;

6° ervaren werknemers : werknemers boven de leeftijd van 45 jaar;

7° het decreet : het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;

8° begeleidingsteam : de groep van opvoeders of nachtwakers die in de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand respectievelijk belast zijn met de begeleiding van een leefgroep of met het toezicht op al de geplaatste jongeren;

9° streefcijfers : de cijfers die de organisatie wil bereiken inzake de evenredige vertegenwoordiging van de verschillende kansengroepen;

10° aansturingsinstrumenten : afspraken tussen de functioneel bevoegde minister en de houders van een managementfunctie van N-niveau, opgenomen in een planningsdocument, beheersovereenkomst, managementcontract, samenwerkingsovereenkomst en voor gelijke doeleinden gebruikte instrumenten.

§ 2. Onder bepalingen en arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 4 van het decreet worden de personeelsstatuten, de arbeidsreglementen en de individuele arbeidsovereenkomsten verstaan.

Artikel 3

De kansengroepen, bedoeld in artikel 2, 1°, van het decreet, zijn voor de toepassing van dit besluit personen van een bepaald geslacht die in verhouding tot het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een specifiek arbeidssegment, personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden en ervaren werknemers.

Hoofdstuk II Algemene beginselen

Artikel 4

Om de evenredige participatie en gelijke kansen binnen het personeelsbestand te realiseren, wordt gewerkt met streefcijfers. Die streefcijfers worden bepaald door de functioneel bevoegde minister voor zijn/haar beleidsdomein en vastgelegd in de aansturingsinstrumenten. Vervolgens worden ze door de Vlaamse Regering bekrachtigd.

Elk beleidsdomein gebruikt een operationeel systeem dat vrijwillige registratie van de kansengroepen mogelijk maakt op basis van de definities, omschreven in artikel 2, § 1, 3° en 4°. Die registratie verloopt conform met de

wet van 8 december 1992 tot bescherming van de levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens van kansengroepen.

Artikel 5

Om de evenredige participatie en gelijke kansen te realiseren, moeten specifieke maatregelen worden getroffen en acties worden ondernomen om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en hun voortijdige uitstroom tegen te gaan.

Artikel 6

In de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand wordt ernaar gestreefd een evenredige vertegenwoordiging tussen mannen en vrouwen te realiseren bij het opvoedingspersoneel en het toezichtpersoneel. Conform artikel 6 van het decreet en met behoud van de toepassing van de bepalingen in het tweede lid zal evenwel minimaal 50 % tot maximaal 80 % van de betrekkingen in elk begeleidingsteam voorbehouden worden aan personen van hetzelfde geslacht als de hun toe te vertrouwen jongeren.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bijstand aan personen, wijst om redenen van organisatie of veiligheid de begeleidingsteams aan waarvoor het maximumpercentage van 80 % overschreden mag worden.

Hoofdstuk III Rapportering en ondersteuning

Artikel 7

§ 1. Met toepassing van artikel 7, § 1, 1° en 2°, van het decreet maakt de beleidsraad van elk beleidsdomein een voortgangsrapport en een actieplan en bezorgt die uiterlijk op 1 juni aan de opdrachthouder voor emancipatiezaken. Die maakt één voortgangsrapport en actieplan voor de Vlaamse administratie op en legt die uiterlijk op 15 oktober voor aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling. Die bezorgt dit rapport binnen veertien dagen aan de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, die binnen een maand advies uitbrengt. De Vlaamse Regering beslist voor 31 december over het voortgangsrapport en actieplan en legt ze daarna ter informatie voor aan het Vlaams Parlement.

Het actieplan kan passen in een meerjarenplan.

§ 2. Het voortgangsrapport en het actieplan maken deel uit van de algemene rapportering over personeelsbeleid en bevatten minstens :

1° de streefcijfers die men zich binnen het beleidsdomein als doel heeft gesteld en de termijnen waartegen men die wil bereiken;

2° een kwantitatieve analyse van de vorderingen inzake de evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand;

3° een kwalitatieve evaluatie van de inspanningen die zijn geleverd ter bevordering van een evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand met weergave van de knelpunten;

4° de acties die men het volgende jaar wil ondernemen ter bevordering van evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit.

Artikel 8

§ 1. Voor de Vlaamse administratie wordt een opdrachthouder voor emancipatiezaken aangesteld ter bevordering en ondersteuning van het beleid betreffende de evenredige participatie, diversiteit en gelijke kansen. De opdrachthouder zorgt onder meer voor :

1° de opmaak van een jaarlijks voortgangsrapport en actieplan als bedoeld in artikel 7, § 1, met inbegrip van :

- a) het coördineren van de geleverde inspanningen en resultaten voor de Vlaamse administratie op basis van de voortgangsrapporten en actieplannen van de beleidsdomeinen;
- b) het opstellen van een kritische analyse van de vorderingen en knelpunten met betrekking tot het beleid inzake evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit;

2° het begeleiden en ondersteunen van de diensten, vermeld in artikel 1, bij de opmaak van hun jaarlijkse voortgangsrapport en actieplan;

3° het opstellen van beleidsaanbevelingen;

4° het ontwikkelen van expertise inzake gelijke kansen en diversiteit;

5° het organiseren van een beleidsoverkoepelend netwerk binnen de diensten, vermeld in artikel 1, met betrekking tot het beleid inzake gelijke kansen en diversiteit;

6° het ondersteunen en adviseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevendenden inzake gelijkekansen- en diversiteitsbeleid;

7° het sensibiliseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevendenden inzake gelijke kansen en diversiteit;

8° het ondersteunen en uitvoeren van het beleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 2. De opdrachthouder voor emancipatiezaken wordt aangesteld door de Vlaamse Regering op voordracht van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling voor een termijn van vijf jaar. Dit mandaat is hernieuwbaar. De opdrachthouder heeft een onafhankelijke positie en ressorteert rechtstreeks onder de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling die de opdrachthouder ook evalueert. De functie wordt voltijds ingevuld, tenzij anders is overeengekomen.

§ 3. Om tot dit ambt te worden toegelaten, moet de betrokkene aan een van de volgende voorwaarden voldoen :

1° behoren tot de personeelsleden van niveau A in de Vlaamse administratie;

2° in het bezit zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De kandidaat moet bovendien bewijzend dat hij/zij deskundig is op het gebied van gelijke kansen en diversiteit.

§ 4. De beleidsraad stelt onder de personeelsleden minstens één verantwoordelijke aan ter ondersteuning van de raad in zijn beleid met betrekking tot evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit. Om deze ondersteuning te garanderen, wordt of worden de aangestelde verantwoordelijke of verantwoordelijken inzonderheid belast met :

1° het coördineren van de voortgangsrapporten en actieplannen van de verschillende entiteiten binnen het beleidsdomein, bedoeld in artikel 7, § 1, 1° en 2°, van het decreet;

2° het ondersteunen van de houders van een managementfunctie van N-niveau bij het opmaken van de kwantitatieve analyse;

3° het uitbouwen en onderhouden van een intern netwerk binnen het beleidsdomein;

4° het deelnemen aan, rapporteren over en evalueren van de gevoerde acties op het interne netwerk over de beleidsdomeinen heen;

5° het ondersteunen van de houders van een managementfunctie van N-niveau bij het uitvoeren van het beleid met betrekking tot evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit;

6° het sensibiliseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevendenden inzake gelijke kansen en diversiteit.

§ 5. Een beleidsdomeinoverkoepelend netwerk met de verantwoordelijken uit elk beleidsdomein, aangevuld met experts binnen de Vlaamse overheid op het vlak van gelijkekansen- en diversiteitsbeleid, wordt opgericht onder voorzitterschap van de opdrachthouder voor emancipatiezaken. Dit netwerk ondersteunt de realisatie van een evenredige vertegenwoordiging in het personeelsbestand en het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse administratie door de uitwisseling van goede praktijken en het verhogen van de expertise inzake gelijke kansen en diversiteit.

Hoofdstuk IV Slotbepalingen

Artikel 9

De volgende besluiten worden opgeheven :

1° het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse Regering en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 februari 1992;

2° het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht;

3° het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 1999 tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht.

Artikel 10

§ 1. Tot aan de inwerkingtreding van de bepalingen waarin de Vlaamse Regering de beleidsdomeinen vaststelt, bedoeld in artikel 2 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, zijn de volgende regelingen van toepassing :

1° dit besluit is van toepassing op de diensten van de Vlaamse Regering en de Vlaamse openbare instellingen;

2° onder de in artikel 7, § 1, 8, § 1, § 3 en § 5, vermelde Vlaamse administratie worden verstaan : de diensten van de Vlaamse Regering en de Vlaamse openbare instellingen;

3° onder het beleidsdomein, vermeld in artikel 4, 7, § 1, en § 2, en 8, § 1, § 4 en § 5, wordt verstaan : het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse openbare instellingen;

4° onder de beleidsraad, vermeld in artikel 7, § 1, en 8, § 4, wordt verstaan de directieraden en in voorkomend geval de raden van bestuur van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse openbare instellingen;

5° onder de houder van een managementfunctie van N-niveau, vermeld in artikel 2, § 1, 10°, en 8, § 4, wordt verstaan de secretarissen-generaal van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de leidend ambtenaren en de administrateurs-generaal van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen of Vlaamse openbare instellingen.

§ 2. In afwijking van artikel 8, § 4, worden in de Vlaamse openbare instellingen emancipatieambtenaren aangesteld overeenkomstig artikel 7 van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1990 houdende

maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse Regering en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest.

§ 3. In afwijking van artikel 8, § 5, wordt een interne begeleidingscommissie voor emancipatiezaken opgericht overeenkomstig artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse Regering en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest.

§ 4. In afwijking van artikel 9, 1°, blijven artikel 7 tot en met artikel 10 van het besluit bedoeld in artikel 9, 1°, van kracht.

Artikel 11

Dit besluit treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van artikel 7 dat in werking treedt op 15 januari 2005.

Artikel 12

De leden van de Vlaamse Regering zijn, ieder wat hem of haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Decreet Vlaamse Raad van 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid

(BS 6 augustus 2007)

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

§ 1. Dit decreet is van toepassing op alle advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid.

§ 2. In dit decreet wordt onder adviesorganen van de Vlaamse overheid verstaan alle strategische adviesraden, raden, commissies, comités, en andere organen, ongeacht de benaming ervan, die voldoen aan elk van de volgende voorwaarden :

1° opgericht zijn :

- hetzij bij wet, wetskrachtig besluit, koninklijk besluit of ministerieel besluit om te adviseren in aangelegenheden die thans tot de bevoegdheid van de gewesten of gemeenschappen behoren;
- hetzij bij decreet, bij besluit van de Vlaamse Regering, bij besluit van een Vlaamse minister;

2° hun opdracht bestaat er hoofdzakelijk in advies te verlenen, ongeacht de benaming ervan, uit eigen beweging of op verzoek;

3° ze verlenen advies aan onder meer het Vlaams Parlement, de Vlaamse Regering, een Vlaamse minister of de Vlaamse administratie.

Structurele onderverdelingen van een adviesorgaan, vermeld in het eerste lid, worden ook als adviesorgaan beschouwd als ze zelf bevoegd zijn om advies te verlenen aan de instanties, vermeld in 3°.

§ 3. In dit decreet wordt onder bestuursorganen van de Vlaamse overheid verstaan : de raden van bestuur of raden van beheer, ongeacht de benaming ervan, van een van de volgende instellingen :

1° een publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap van de Vlaamse administratie;

2° een privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap van de Vlaamse administratie;

3° een instelling, vereniging of onderneming die opgericht werd door de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, vermeld in 1°, of een instelling, vereniging of onderneming waarin die agentschappen deelnemen, als ten minste de helft van het aantal bestuurders door of op voordracht van het desbetreffende agentschap wordt aangewezen;

4° een andere instelling, vereniging of onderneming dan die welke vermeld in 1° tot en met 3°, die opgericht werd door de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, of waarin de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest deelneemt, als ten minste de helft van het aantal bestuurders door of op voordracht van de Vlaamse Regering wordt aangewezen.

Artikel 3

Om een meer evenwichtige participatie van mannen en vrouwen te bevorderen mag ten hoogste twee derde van de stemgerechtigde leden van een advies- of bestuursorgaan van de Vlaamse overheid van hetzelfde geslacht zijn.

Dit quotum is, in voorkomend geval, afzonderlijk van toepassing op de effectieve leden en op de plaatsvervangende leden.

Artikel 4

Als bij de aanwijzing van leden in een advies- of bestuursorgaan van de Vlaamse overheid een voordrachtprocedure gevolgd moet worden, en de voorgedragen kandidaturen het niet mogelijk maken om te voldoen aan de verplichting vermeld in artikel 3, dan moet de voordrachtprocedure hernomen worden. In voorkomend geval moeten de voordragende instanties die geen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht hadden voorgedragen, een extra kandidaat voordragen die van het ondervertegenwoordigde geslacht is.

Zolang een voordragende instantie niet voldoet aan die voorwaarde, blijft het mandaat open.

Als zes maanden na het vacant worden van het mandaat nog niet aan de verplichting, vermeld in artikel 4, voldaan is, kan de Vlaamse Regering, op voordracht van de minister onder wiens bevoegdheid het advies- of bestuursorgaan ressorteert, het vacante mandaat invullen zonder de voordrachtprocedure te volgen.

Artikel 5

Onverminderd artikel 4, kan de Vlaamse Regering, als onmogelijk kan worden voldaan aan de voorwaarde vermeld in artikel 3, op gemotiveerd verzoek van de minister onder wiens bevoegdheid het advies- of bestuursorgaan ressorteert, afwijkingen toestaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaraan dit verzoek moet voldoen en stelt de procedure vast.

Als geen afwijking werd toegestaan, beschikt de minister onder wiens bevoegdheid het advies- of bestuursorgaan ressorteert over een termijn van drie maanden om te voldoen aan de voorwaarde gesteld in artikel 3.

Artikel 6

Behalve als conform artikel 5 een uitzondering werd toegestaan, kan een advies- of bestuursorgaan van de Vlaamse overheid alleen geldig beraadslagen en beslissen als het conform artikel 3 samengesteld is.

Artikel 7

Om de twee jaar en voor het eerst uiterlijk een jaar na de inwerkingtreding van dit decreet bevat het verslag dat uitgebracht wordt aan het Vlaams Parlement ter uitvoering van artikel 2 van het decreet van 13 mei 1997 houdende de opvolging van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, een toelichting over de uitvoering van dit decreet.

Artikel 8

In artikel 7 van het decreet van 18 juli 2003 tot regeling van de strategische adviesraden, wordt het tweede lid vervangen door wat volgt :

" Telkens wanneer in een strategische adviesraad één of meer mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn en de voorgedragen kandidaturen het niet mogelijk maken om te voldoen aan de verplichting vermeld in artikel 7, eerste lid, moet de voordrachtprocedure hernomen worden. In voorkomend geval moeten de voordragende instanties die geen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht hadden voorgedragen, een extra kandidaat voordragen die van het ondervertegenwoordigde geslacht is. "

Artikel 9

In artikel 5, § 7, van het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, wordt het tweede lid vervangen door wat volgt :

" Telkens wanneer in de Raad één of meer mandaten te begeven zijn en de voorgedragen kandidaturen het niet mogelijk maken om te voldoen aan de verplichting vermeld in artikel 5, § 7, eerste lid, moet de voordrachtprocedure hernomen worden. In voorkomend geval moeten de voordragende instanties die geen kandidaat van het ondervetegenwoordigde geslacht hadden voorgedragen, een extra kandidaat voordragen die van het ondervetegenwoordigde geslacht is. "

Artikel 10

De volgende regelingen worden opgeheven :

1° het decreet van 15 juli 1997 houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen, gewijzigd bij het decreet van 8 december 2000;

2° het decreet van 18 mei 1999 houdende een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de beheers- en bestuursorganen van de instellingen, ondernemingen, vennootschappen of verenigingen van de Vlaamse overheid, gewijzigd bij het decreet van 8 december 2000.

Artikel 11

De samenstelling van de advies- of bestuursorganen die voor de inwerkingtreding van dit decreet werden opgericht, wordt aangepast aan de bepaling, vermeld in artikel 3, bij de eerstvolgende volledige hernieuwing van de mandaten. Bij een hernieuwing van een of meer mandaten in afwachting van een volledige hernieuwing, wordt, zolang het quotum, vermeld in artikel 3, niet gerealiseerd is, een kandidaat van het ondervetegenwoordigde geslacht aangewezen. Uiterlijk op 1 januari 2009 dient de samenstelling van alle advies- of bestuursorganen die voor de inwerkingtreding van dit decreet werden opgericht, aangepast te zijn aan de bepaling, vermeld in artikel 3.

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

2. Brussel

Ordonnantie Brusselse Hoofdstedelijk Gewest van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen

(BS 23 juni 1995)

Gewijzigd door Ordonnantie 5 juli 2001 (BS 9 april 2002).

Artikel 1

Onder adviesorganen wordt verstaan alle raden, commissies, comités, werkgroepen of andere organen, ongeacht de benaming ervan, die bij ordonnantie of bij besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering of van hun departementen of diensten worden opgericht, met uitzondering van die welke op basis van statutaire bepalingen worden opgericht.

Artikel 2

§ 1. Telkens in een adviesorgaan één of meerdere mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn, dient per mandaat, door elke voordragende instantie, de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

§ 2. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden gesteld onder § 1, stuurt de minister onder wiens bevoegdheid het betreffende adviesorganen ressorteert de kandidaturen terug naar de voordragende instantie. Zolang niet aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan, blijft het te begeven mandaat vacant.

Artikel 3

§ 1. Ten hoogste twee derden van de leden van een adviesorgaan is van hetzelfde geslacht.

§ 2. Wanneer niet werd voldaan aan de in paragraaf 1 gestelde voorwaarde, kan het betrokken adviesorgaan niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen behalve wanneer de minister onder wiens bevoegdheid het betrokken adviesorgaan ressorteert, een voldoende gemotiveerde aanvraag met betrekking tot de onmogelijkheid om te voldoen aan de in § 1 gestelde voorwaarde voorlegt aan de Ministerraad. Het betrokken adviesorgaan kan slechts opnieuw op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen nadat de bedoelde motivering als afdoende beschouwd wordt. Deze motivering wordt als afdoende beschouwd, behoudens andersluidend advies in de Regering binnen de twee maanden volgend op de voorlegging.

Artikel 4

De Regering legt jaarlijks verslag voor aan de Raad over de uitvoering van onderhavige ordonnantie.

Artikel 5

Voor de adviesorganen die voor de inwerkingtreding van deze wijziging werden opgericht, passen de ministers onder wiens bevoegdheden de betreffende adviesorganen ressorteren hun samenstelling aan overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 bij de eerstvolgende hernieuwing van de mandaten en uiterlijk tegen 30 juni 2002.

**Besluit 2002/838bis van 27 mei 2004 van het College van de Franse
Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de
bescherming van het onderwijzend en gelijkgesteld personeel en het personeel van de
psycho-medisch-sociale centra tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op
het werk**

(BS 25 juni 2004)

Artikel 1

Dit besluit regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 128 van de Grondwet, krachtens de artikelen 138 en 178 van de Grondwet.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° Het College : het College van de Franse Gemeenschapscommissie;

2° Het Lid van het College : het Lid van het College bevoegd voor Onderwijs.

Artikel 3

Dit besluit is van toepassing op de leden van het onderwijzend en gelijkgesteld personeel van de onderwijsinstellingen van de Franse Gemeenschapscommissie en op de personeelsleden van de psycho-medisch-sociale centra georganiseerd door de Franse Gemeenschapscommissie.

Artikel 4

Na een oproep tot kandidaatstelling duidt het College uit het in artikel 3 bedoelde vastbenoemde personeel en uiterlijk zes maanden na de inwerkingtreding van dit besluit, drie vertrouwenspersonen aan, waarbij beide geslachten vertegenwoordigd zijn. Deze personen worden aangeduid voor een hernieuwbare periode van vier jaar.

Het College kan een einde maken aan de taken van een vertrouwenspersoon die de verplichtingen die inherent zijn aan zijn of haar functie niet nakomt, en een andere vertrouwenspersoon aanwijzen om het lopende mandaat te voleindigen.

In geval van het ontslag van een vertrouwenspersoon, wijst het College een nieuwe vertrouwenspersoon aan om het lopende mandaat te voleindigen.

Artikel 5

Wanneer een met redenen omklede klacht volgens de interne procedure wordt ingediend, wordt de klacht met diens bijlagen door de bevoegde preventieadviseur bezorgd aan het Lid van het College.

Artikel 6

Het Lid van het College bevoegd voor Onderwijs wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Ordonnantie Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 20 april 2006 betreffende het opstellen, door de Regering, van een jaarlijks evaluatieverslag over haar beleid inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen

(BS 9 mei 2006)

Artikel 1

Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Artikel 2

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering brengt elk jaar bij het Brussels Hoofdstedelijk Parlement verslag uit over het beleid dat ze heeft gevoerd, conform de doelstellingen van de Vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 te Peking plaats had. Dat verslag bevat een voortgangsnota en een evaluatie van de genomen maatregelen.

Elk lid van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering is ertoe verplicht informatie te verstrekken over de strategische doelstellingen van zijn departement op het vlak van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, de daartoe uitgetrokken financiële middelen, de realisatie en de evaluatie van die doelstellingen, de gerezen problemen en de mogelijke oplossingen, alsook de naam van een contactpersoon die in zijn kabinet of in zijn departement belast is met die aangelegenheden.

Artikel 3

Het jaarlijks evaluatieverslag zal uiterlijk op 30 september aan het Parlement voorgelegd worden. Het Parlement onderzoekt dat verslag vóór het einde van het lopende jaar en formuleert eventueel aanbevelingen ten behoeve van de Regering.

In afwijking van het eerste lid, dient de Regering in het jaar waarin het Parlement wordt vernieuwd, het in artikel 2 bedoelde verslag niet in binnen de gestelde termijn. Op 30 september van het jaar dat volgt op het jaar waarin het Parlement vernieuwd wordt, dient ze een verslag in over de periode in kwestie. Ondertussen dient ze, op 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin het Parlement vernieuwd wordt, een beleidskeuzenota in, met de volgende informatie : de strategische prioriteiten en doelstellingen inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen die elk lid van de Regering met zijn departement wil verwezenlijken, alsook de naam van een contactpersoon die in zijn kabinet of in zijn departement belast is met die aangelegenheden.

Kondigen deze ordonnantie af, bevelen dat ze in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Besluit Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 april 2006 ter bescherming van de personeelsleden van het ministerie en van sommige openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

(BS 12 oktober 2006)

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de personeelsleden :

- van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- van het Centrum voor Informatica van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- van het Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de gemeentelijke thesaurieën;
- van het Brussels Instituut voor Milieubeheer;
- van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;
- van het Gewestelijk Agentschap voor Netheid;
- van het Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel,
- van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij;
- van de Brusselse Dienst voor Arbeidsbemiddeling;
- van de Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel;
- van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit besluit, dient te worden verstaan onder leidende ambtenaar : de ambtena(a)r(en) belast met de hoge leiding van het ministerie of de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bedoeld in artikel 1 van dit besluit.

Artikel 3

Een of meerdere vertrouwenspersonen van elke taalrol kunnen aangesteld worden binnen het ministerie en elke openbare instelling bedoeld in artikel 1.

Een tweetalig ambtenaar kan evenwel worden aangewezen als vertrouwenspersoon. Hij moet voldoende kennis van de taal van de andere taalrol als de zijne bezitten ofwel omdat hij een ambtenaar van het tweetalig kader is, die krachtens artikel 43, § 3, derde lid van de gecoördineerde wetten van 18. juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken het bewijs heeft geleverd de tweede taal voldoende te beheersen, ofwel omdat hij in het bezit is van een getuigschrift waaruit de voldoende kennis van de andere taal blijkt dat uitgereikt is op grond van de artikelen 7, 11 en 12 van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53. van dezelfde wetten.

Artikel 4

De vertrouwenspersonen worden aangesteld door de leidende ambtenaar, naar aanleiding van een oproep tot de kandidaten en volgens de modaliteiten bepaald bij artikel 32sexies van voormelde wet van 4 augustus 1996.

Artikel 5

Het mandaat van de vertrouwenspersonen duurt drie jaar en is hernieuwbaar.

Het mandaat wordt hernieuwd door de leidende ambtenaar, met akkoord van de vertrouwenspersoon en van het basisoverlegcomité.

Artikel 6

De vertrouwenspersonen worden verplicht een vorming te volgen die aangepast is aan hun opdrachten.

Voor de uitoefening van hun opdrachten hangen de vertrouwenspersonen rechtstreeks van de leidende ambtenaar af.

De leidende ambtenaar ziet erop toe dat de vertrouwenspersonen over de nodige tijd en middelen beschikken voor de uitoefening van hun opdracht.

Artikel 7

De vertrouwenspersonen zijn tot geheimhouding verplicht bij de uitoefening van hun opdrachten.

Artikel 8

De vertrouwenspersonen kunnen op elke moment een einde stellen aan hun mandaat.

Indien een einde wordt gemaakt aan het mandaat van een vertrouwenspersoon, wordt een nieuwe vertrouwenspersoon aangesteld overeenkomstig artikel 4 van dit besluit. Deze laatste maakt het lopende mandaat af.

Artikel 9

Het mandaat van vertrouwenspersoon mag geen nadeel inhouden noch enig voordeel opleveren voor de houder.

Artikel 10

De bescherming van de aanklager, en de getuigen bedoeld in artikel 32tredecies van voormelde wet van 4 augustus 1996, wordt hen verzekerd vanaf het neerleggen van de gemotiveerde klacht.

Artikel 11

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 25 februari 1999 ter bescherming van de personeelsleden tegen seksuele intimidatie op het werk bij het ministerie, evenals in sommige instellingen van openbaar nut wordt opgeheven.

Niettemin blijven de krachtens voormeld besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 25 februari 1999 aangestelde vertrouwenspersonen in functie tot aan de aanstelling van de vertrouwenspersonen bepaald in dit besluit. In dat geval worden hun bevoegdheden, middels de aangepaste vorming bedoeld in artikel 6, eerste lid van dit besluit, uitgebreid tot de specifieke bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, overeenkomstig hoofdstuk *Vbis* met de artikelen 32ter tot 32tredecies van voormelde wet van 4 augustus 1996.

Artikel 12

De Minister bevoegd voor Ambtenarenzaken wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Decreet Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding (vertaling)

(BS 24 januari 2008)

Hoofdstuk I Algemene bepalingen Artikel 1

Onderhavig decreet regelt, in toepassing van artikel 138 van de Grondwet, een materie bedoeld in artikel 127 ervan.

Artikel 2

Onderhavig besluit draagt bij tot de omzetting van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, van Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, van Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en 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.

Hoofdstuk II Het beginsel van de gelijke behandeling Artikel 3

§ 1. Het beginsel van de gelijke behandeling in de zin van onderhavig decreet impliceert de afwezigheid van elke rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie.

§ 2. Er is sprake van rechtstreekse discriminatie wanneer een persoon omwille van zijn geslacht, zijn vermeend ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische oorsprong, zijn seksuele voorkeur, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn bezit, zijn leeftijd, zijn religieuze of filosofische overtuigingen, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of omwille van elke andere reden van discriminatie op een minder gunstige wijze wordt behandeld dan een ander wordt, werd of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie.

§ 3. Er is sprake van onrechtstreekse discriminatie wanneer een van de bepalingen, criteria of praktijken, die blijkbaar neutraal zijn, een persoon kunnen benadelen ten opzichte van een ander omwille van zijn geslacht, zijn vermeend ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische oorsprong, zijn seksuele voorkeur, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn bezit, zijn leeftijd, zijn religieuze of filosofische overtuigingen, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of omwille van elke andere reden van discriminatie, tenzij deze bepalingen, criteria of praktijken objectief worden gerechtvaardigd door een gewettigde doelstelling en de middelen om deze doelstelling te verwezenlijken gepast en noodzakelijk zijn.

Artikel 4

Het bevel om een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie te begaan wordt gelijkgesteld met een rechtstreekse discriminatie.

Artikel 5

Pesterijen te weten, elk hinderlijk gedrag in verband met het geslacht, een vermeend ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of met elke andere reden van discriminatie, en dat ten doel of tot resultaat heeft om schade toe te brengen aan de waardigheid van een persoon en om een intimiderende, vijandige, verlagende, vernederende of beledigende omgeving te creëren - wordt gelijkgesteld met rechtstreekse discriminatie.

Artikel 6

§ 1. Het beginsel van de gelijke behandeling impliceert de afwezigheid van elke discriminatie op grond van het geslacht, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, met name door te verwijzen naar de huwelijks- of gezinssituatie, de zwangerschap, de bevalling of het moederschap.

§ 2. Zijn evenwel niet discriminatoir, de bijzondere bepalingen met betrekking tot de bescherming van de zwangerschap, de bevalling of het moederschap.

Artikel 7

Om de toepassing van het beginsel van de gelijke behandeling ten aanzien van gehandicapte personen te waarborgen, dienen redelijke aanpassingen te worden verricht. Dit betekent dat de in artikel 10 bedoelde personen in een concrete situatie de gepaste maatregelen treffen om de toegang mogelijk te maken tot de beroepsoriëntatie, de informatie over beroepen, opleidings-, vervolmaking- en omschakelingsmaatregelen, tenzij deze maatregelen een buitenmaatse last opleggen. Deze last mag niet worden beschouwd als buitenmaats indien deze in toereikende mate wordt gecompenseerd door geldende maatregelen.

Artikel 8

Ongelijkheden van behandeling gebaseerd op de leeftijd vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien zij objectief en redelijk zijn, en worden gerechtvaardigd door een gewettigde doelstelling en indien de middelen om deze doelstelling te verwezenlijken gepast en noodzakelijk zijn.

Artikel 9

Zonder afbreuk te doen aan het beginsel van de gelijke behandeling, mogen specifieke maatregelen worden genomen of behouden :

- wanneer het zich handelt om te verhelpen aan feitelijke ongelijkheden die de volledige gelijkheid tussen personen op het vlak van de beroepsopleiding ongunstig beïnvloeden;
- wanneer deze in het kader van een precieze doelstelling noodzakelijk en gepast zijn om een gelijkheid van kansen te herstellen.

Hoofdstuk III

Toepassingsveld Artikel 10

Onderhavig decreet is van toepassing op elk persoon die zich op om het even welk niveau inlaat met professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling, evenals op al diegenen die op deze gebieden informatie of reclame verspreiden binnen de volgende instellingen :

- het " Instituut brucellose francophone por la Oratio professionele " opgericht door het decreet van 17 maart 1994 van de Franse Gemeenschapscommissie houdende oprichting van het " Instituut brucellose francophone por la Oratio professionele ";
- de centra voor beroepsopleiding erkend door het " Instituut brucellose francophone por la Oratio professionele " en bepaald in de artikelen 6 tot 10 van het besluit van 12 mei 1987 van de Executieve van de Franse Gemeenschap met betrekking tot de beroepsopleiding;

- de instellingen van socio-professionele inschakeling erkend overeenkomstig het decreet van 27 april 1995 van de Franse Gemeenschapscommissie met betrekking tot de erkenning van sommige instellingen van socio-professionele inschakeling en de betoelaging van hun activiteiten inzake beroepsopleiding om de kansen van niet-werkende en laaggeschoolde werkzoekenden op werk te verhogen in het kader van gecoördineerde voorzieningen van socio-professionele inschakeling;

- de centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen erkend in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, overeenkomstig het besluit van 28 oktober 1991 van de Executieve van de Franse Gemeenschap tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen.

Hoofdstuk IV Toepassing

Artikel 11

De gelijkheid van behandeling dient gewaarborgd aan elke persoon in de bepalingen en praktijken met betrekking tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling.

De gelijkheid van behandeling dient eveneens gewaarborgd wat betreft de toegang tot examens en de voorwaarden tot verkrijging en aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels van welke aard ook.

Het is met name verboden :

1° te verwijzen naar het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of naar elke andere reden van discriminatie in de voorwaarden of criteria met betrekking tot de professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling, of om in deze voorwaarden of criteria elementen te gebruiken die, zelfs zonder uitdrukkelijk te verwijzen naar deze kenmerken, aanleiding geven tot discriminatie;

2° in de informatie of reclame, de professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling voor te stellen als meer in het bijzonder passend voor personen in functie van het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of van elke andere reden van discriminatie;

3° de toegang te weigeren of te hinderen tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling omwille van expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks zijn gebaseerd op het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of omwille van elke andere reden van discriminatie;

4° al naargelang het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of naargelang van elke andere reden van discriminatie verschillende voorwaarden creëren voor het verkrijgen of de aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels van welke aard ook.

Hoofdstuk V Bevordering van de gelijkheid van behandeling

Artikel 12

Het College van de Franse Gemeenschapscommissie duidt een of meerdere organisaties aan waarvan de opdracht erin bestaat, de gelijkheid van behandeling te bevorderen.

Deze organisatie(s) is/zijn bevoegd voor :

1° de hulp aan slachtoffers van discriminatie door hen te begeleiden in de beroepsprocedures;

2° de opstelling van verslagen, studies en aanbevelingen met betrekking tot alle aspecten in verband met discriminatie;

3° op het gepaste niveau, de uitwisseling van de beschikbare informatie met de equivalente Europese organisaties, zoals een Europees instituut voor de gelijkheid van de geslachten.

Hoofdstuk VI Verdediging van de rechten en bewijslast

Artikel 13

Elke persoon, die een belang aantoont, mag bij de bevoegde jurisdictie een eis indienen met het oog op de toepassing van de bepalingen van onderhavig decreet.

Indien deze persoon voor deze jurisdictie feiten aantoont die toelaten om uit te gaan van het bestaan van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, dan valt de bewijslast dat er geen inbreuk is geweest op het beginsel van de gelijke behandeling te beurt aan de tegenpartij.

Het vorig lid is niet van toepassing op de strafprocedures en de wettelijke bepalingen die gunstiger zijn inzake bewijslast.

Artikel 14

§ 1. Kunnen in rechte optreden in alle geschillen waartoe de toepassing van onderhavig decreet aanleiding zou geven, indien schade wordt berokkend aan de statutaire doeleinden die ze zich hebben gesteld :

1. de instellingen van openbaar nut en de verenigingen die rechtspersoonlijkheid genieten sedert ten minste vijf jaar en die in hun statuten de verdediging van de mensenrechten en de strijd tegen discriminatie als voorwerp hebben ingeschreven;

2. de organisaties die de werknemers en werkgevers vertegenwoordigen zoals deze zijn bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

2. de representatieve beroepsorganisaties 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 zelfstandigen.

§ 2. De macht van de in het eerste lid vermelde organisaties doet geen afbreuk aan de rechten van hun leden om persoonlijk te handelen of tussen te komen in het geding.

§ 3. Indien het slachtoffer van de inbreuk of de discriminatie een natuurlijk of rechtspersoon is, dan zal de eis van de in § 1 bedoelde verenigingen en organisaties slechts ontvankelijk zijn indien zij aantonen dat zij handelen in akkoord met het slachtoffer.

Artikel 15

De jurisdictie, waarbij een geding aanhangig wordt gemaakt met betrekking tot de toepassing van onderhavig decreet, kan ambtshalve gebieden, binnen de termijn die zij bepaalt, om een einde te stellen aan de discriminatoire situatie die als discriminatoir is erkend op basis van de bepalingen van onderhavig decreet.

Hoofdstuk VII Sancties

Artikel 16

§ 1. Elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie op de werkvloer die wordt begaan door een personeelslid in een van de in artikel 10 bedoelde instellingen kan aanleiding geven tot een strafprocedure, overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van deze instellingen.

§ 2. Het College of de instelling, die overgaat tot erkenning, mag de erkenning van de in artikel 10 bedoelde instellingen opschorten of intrekken indien er op basis van een gerechtelijke beslissing is vastgesteld dat de instelling discriminatie heeft gepleegd in de zin van onderhavig decreet.

Deze opschorting of intrekking geschiedt overeenkomstig de decretale of reglementaire bepalingen met betrekking tot de erkenning van deze instellingen.

Hoofdstuk VIII
Eind- en intrekkingbepalingen

Artikel 17

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt ingetrokken wat betreft de bevoegdheid van de beroepsopleiding die ressorteert onder de Franse Gemeenschapscommissie.

Artikel 18

Onderhavig decreet treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

3. Wallonië

Besluit Executieve Franse Gemeenschap van 29 oktober 1982 tot bepaling van de beroepsoriëntering en vorming voor de toepassing van artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische wederoriëntering

(BS 18 december 1982)

Artikel 1

Voor de toepassing van artikel 125 van de wet van 4 augustus 1978 van economische wederoriëntering in de materies die tot de bevoegdheid van de Franse Gemeenschap behoren, hoeft er door beroepsoriëntering en vorming te worden verstaan elke cursus, theoretisch of praktisch, van algemene vorming of van bijzondere vorming, georganiseerd met het oog op het aanleren van een ambacht of van een beroep met het oog op de economische, sociale, culturele of sportieve bevordering van de werklieden.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op de dag dat het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Artikel 3

De leden van de Executieve worden belast, elk voor wat hen betreft, met de uitvoering van dit besluit.

Besluit Regering van de Franse Gemeenschap van 26 juli 2000 ter bescherming van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut tegen ongewenst seksueel of psychologisch gedrag op het werk

(BS 30 augustus 2000)

Gewijzigd door Besluit Franse Gemeenschap 19 december 2002 (BS 31 december 2002), Besluit Franse Gemeenschap 13 juli 2001 (BS 17 augustus 2001) en Besluit Franse Gemeenschap 21 april 2004 (BS 8 juli 2004).

Artikel 1

Dit besluit is toepasselijk op de personeelsleden :

1° werd vervangen, maar de nieuwe vorm werd niet gepubliceerd in de Nederlandse taal.

2° van de instellingen van openbaar nut die ressorteren onder Sectorcomité XVII, opgericht krachtens artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

3° van de Hoge Raad voor de Audiovisuele sector.

Artikel 3

De personeelsleden mogen geen ongewenst seksueel (of psychologisch) gedrag op het werk hebben in de betrekkingen zowel met de hiërarchische meerderen, collega's of ondergeschikten als met dienstgebruikers en derden met wie zij op het werk of naar aanleiding van prestaties betrekkingen hebben.

Artikel 4

§ 1. Met toepassing van artikel 32 sexies, § 1, 2° van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, stelt elke instelling bedoeld in artikel 1 ten minste twee vertrouwenspersonen aan.

§2. De rol van de vertrouwenspersonen bedoeld in het eerste lid wordt vervuld door ambtenaren van niveau 1 of 2+, onder wie een vrouwelijk personeelslid en een mannelijk personeelslid, die een dienstanciënniteit van ten minste 5 jaar tellen. Voor de aanwijzing van de ambtenaren waaruit de vertrouwensdienst van een instelling van openbaar nut is samengesteld, is die anciënniteitsvoorwaarde echter pas na een termijn van vijf jaar na de oprichting van die instelling vereist.

§ 3. De vertrouwenspersonen worden aangesteld met hun toestemming, voor een hernieuwbare periode van 3 jaar, door de secretaris-generaal van het ministerie, door de ambtenaar die de leiding heeft van het Ondersteuningsorgaan van de ministeriële kabinetten, door de Voorzitter (ster) van de Hoge Raad voor de Audiovisuele sector of door de bevoegde leidend ambtenaar inzake het personeel van de instelling.

Artikel 7

Voor de uitoefening van zijn/haar ambt ressorteert de vertrouwenspersoon rechtstreeks onder de secretaris-generaal van het ministerie, de ambtenaar die de leiding heeft van het Ondersteuningsorgaan van de ministeriële kabinetten, de Voorzitter (ster) van de Hoge Raad voor de Audiovisuele sector of onder de bevoegde leidend

ambtenaar inzake het personeel van de instelling, ieder wat betreft de vertrouwenspersonen aangesteld binnen de diensten die hij/zij leidt.

Artikel 8

De in artikel 3 bedoelde beginselverklaring betreffende het ongewenst gedrag, alsook de identiteit van de vertrouwenspersonen bedoeld in artikel 4, § 2, worden medegedeeld aan de personeelsleden.

Artikel 9

Iedere persoon die het slachtoffer is van ongewenst seksueel (of psychologisch) gedrag op het werk, kan die feiten ter kennis brengen van de hiërarchische meerdere van de vermoedelijk dader.

Artikel 10

Elk feit in verband met ongewenst seksueel (of psychologisch) gedrag op het werk dat werd gepleegd door een statutair personeelslid, kan aanleiding geven tot een tuchtprocedure en tot het bepalen van tuchtstraffen overeenkomstig de bepalingen die op het statutair personeel van toepassing zijn.

Elk feit in verband met ongewenst seksueel (of psychologisch) gedrag op het werk dat werd gepleegd door een contractueel personeelslid, kan aanleiding geven tot een sanctie overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De in de vorige leden bedoelde procedures zijn onafhankelijk van de in artikel 5, § 2, bedoelde procedure.

Op initiatief of met de instemming van het personeelslid dat door ongewenst seksueel (of psychologisch) gedrag wordt getroffen, kan de overheid die bevoegd is om de tuchtvordering of de procedure voor het ontslag in te stellen, echter overleg plegen met de vertrouwenspersoon, inzonderheid met het oog op het aanvullen en invullen van hun respectieve dossiers.

Artikel 11

De secretaris-generaal van het ministerie, de ambtenaar die de leiding heeft van het Ondersteuningsorgaan van de ministeriële kabinetten (, de Voorzitter(ster) van de Hoge Raad voor de Audiovisuele sector) of de leidend ambtenaar die bevoegd is voor het personeel van de instelling deelt een jaarlijks activiteitenverslag van de vertrouwensdienst aan de leden van de Regering mede.

Artikel 12

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Artikel 13

De Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Besluit Regering van de Franse Gemeenschap van 18 april 2002 tot instelling van een Coördinatie voor Gelijke Kansen, gemeenschappelijk aan het Ministerie van de Franse Gemeenschap en aan de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschap (vertaling)

(BS 7 mei 2002)

Besluit Franse Gemeenschap 4 mei 2005 (BS 20 juli 2005), Besluit Franse Gemeenschap 3 december 2003 (BS 2 januari 2004).

Artikel 1

Er wordt een Coördinatie voor Gelijke Kansen ingesteld, gemeenschappelijk aan het Ministerie van de Franse Gemeenschap en de instellingen van openbaar nut die ressorteren onder het sectorcomité XVII, opgericht met toepassing van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 september 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, hierna " de Coördinatie " genoemd.

Artikel 2

§ 1. De Coördinatie heeft tot doel adviezen uit te brengen over alle kwesties betreffende de gelijke kansen, op eigen initiatief of op aanvraag van elk lid van de Regering van de Franse Gemeenschap.

§ 2. De Coördinatie heeft ook tot doel een promotieplan voor gelijke kansen, hierna " promotieplan " genoemd, op te maken.

Het promotieplan is niet bindend.

Het bestaat uit twee delen : een DEEL I geeft een beschrijving van de toestand voor elke bevoegdheid toegewezen aan de Franse Gemeenschap bij of krachtens de Grondwet, met uitzondering van de bevoegdheden waarvan de uitoefening werd overdragen aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie op basis van artikel 138 van de Grondwet; het tweede deel bevat een lijst van voorstellen van acties bestemd voor de bevordering van gelijke kansen in het kader van elk van de voornoemde bevoegdheden.

Het promotieplan kan prioriteiten voor de voorgestelde maatregelen stellen.

Het promotieplan wordt overgezonden aan de Minister tot wier/wiens bevoegdheid de gelijke kansen behoren, uiterlijk een jaar na de oprichting van de Coördinatie.

De Minister tot wiens/wier bevoegdheid de gelijke kansen behoren, zal het plan aan de Regering doorgeven, uiterlijk in de maand na de ontvangst van dit plan.

Het promotieplan mag met regelmatige tussenpozen geactualiseerd worden door de Coördinatie.

(De actievoorstellen bedoeld om de gelijke kansen te promoten, die gedaan zijn door de Coördinatie zullen geïntegreerd mogen worden in de dynamiek en de werklijnen van het Regeringsactieprogramma voor de promotie van gelijkheid vrouwen-mannen van interculturaliteit en de sociale inclusie.)

Artikel 3

Wijziging Nederlandse versie niet gepubliceerd; voor de tekst, zie Franse versie.

Artikel 4

De Coördinatie komt ten minste één keer per maand bijeen.

De Coördinatie wordt geïnstalleerd en heeft haar eerste bijeenkomst uiterlijk een maand na de aanstelling van de laatste ambtenaar volgens de in artikel 3, §§ 1 en 4 vermelde procedure.

Het secretariaat van de Coördinatie wordt waargenomen door de Directie voor gelijke kansen van het Ministerie van de Franse Gemeenschap.

De Coördinatie zal, teneinde het Promotieplan breed te kunnen verdelen, namelijk bij het Parlement en inzonderheid bij het adviescomité belast met het onderzoeken van de vragen met betrekking tot de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen, bij de betrokken besturen en organisaties van openbaar nut en bij elke officiële of erkende instantie die geïnteresseerd zou kunnen zijn door zijn inhoud, met voorafgaand akkoord van de Regering en naargelang het geval, het Promotieplan en zijn actualisering alsmede de adviezen van de Coördinatie op papier of elektronisch formaat kunnen uitgeven en verdelen.

Artikel 5

De Minister tot wiens/wier bevoegdheid de gelijke kansen behoren en de Minister tot wiens/wier bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, zijn, ieder wat hem/haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Artikel 6

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Decreet Franse Gemeenschap van 17 juli 2002 tot bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de adviesorganen

(BS 13 september 2002)

Artikel 1

In dit decreet verstaan we onder "adviesorganen", hierna "organen" genoemd, de raden, commissies, comités en andere instanties, ongeacht hun benaming, die bij wet, decreet of besluit zijn ingesteld en als voornaamste taak hebben, op eigen initiatief of op verzoek, adviezen uit te brengen bij de Raad van de Franse Gemeenschap, bij een of meerdere van zijn leden of zijn diensten.

De Regering kan een orgaan om functionele redenen of omwille van zijn aard uitsluiten uit het toepassingsgebied van dit decreet.

Artikel 2

Telkens er in een orgaan een of meerdere mandaten van werkend of plaatsvervangend lid voorzien zijn naar aanleiding van een voordrachtsprocedure, moet iedere instantie die de kandidaten moet voordragen, minstens de kandidatuur van een man en een vrouw voordragen.

Wanneer de in het eerste lid bedoelde verplichting niet werd nagekomen, stuurt de benoemingsinstantie de kandidaturen terug naar de instantie die deze moet voordragen en blijft het te begeven mandaat vacant. Het feit dat één of meerdere mandaten vacant zijn, belet de instantie die een niet naar behoren opgemaakt advies heeft ontvangen niet geldig te beslissen over het (de) ter advies voorgelegd(e) kwestie(s).

Wanneer het onmogelijk is de in het eerste lid bedoelde verplichting na te komen, kan hiervan worden afgeweken mits een geschreven motivatie op te nemen in het document van de voordracht en gevisieerd in de benoemingsakte.

Artikel 3

§ 1. Ieder orgaan bestaat minstens voor vijfendertig procent uit leden van ieder geslacht.

Wanneer de in het eerste lid bedoelde verplichting niet in acht is genomen, zijn de adviezen van het betrokken orgaan niet geldig, behalve :

als de minister(s) waaronder laatstgenoemd orgaan ressorteert of als het (de) benoemingsorga(n)en aan de Regering een mededeling richt waarin de motieven vermeld staan waarom het onmogelijk is de in het eerste lid bedoelde regel te volgen;

en als de motivatie door de Regering gepast wordt bevonden.

De motivatie wordt gepast bevonden behoudens andersluidende beslissing van de Regering binnen de twee maand na de mededeling.

Het feit dat het door het orgaan uitgebracht orgaan ongeldig is belet de instantie die dit advies ontvangt niet geldig te beslissen over het (de) ter advies voorgelegd(e) kwestie(s).

§ 2. De in § 1 bedoelde mededeling geschiedt vóór de benoeming van de leden van het betrokken orgaan.

§ 3. De Regering legt de procedure vast inzake de mededeling bedoeld in § 1.

§ 4. De adviezen uitgebracht door een orgaan die een afwijking werd toegestaan op de regel bedoeld in § 1, eerste lid, maken melding van deze afwijking.

Artikel 4

De Regering legt om de twee jaar een evaluatieverslag over dit decreet voor aan de Raad van de Franse Gemeenschap.

Artikel 5

De benoemingsinstantie past de samenstelling van de organen die zijn ingesteld vóór de inwerkingtreding van dit decreet aan overeenkomstig artikel 3, § 1, eerste lid, bij de volgende vernieuwing van de mandaten.

De adviezen van de in het eerste lid bedoelde organen blijven geldig tot de volgende vernieuwing van de mandaten, zelfs als de drempel bedoeld in artikel 3, § 1, eerste lid, niet wordt nageleefd.

Decreet Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen

(BS 20 mei 2003)

Artikel 1

In de zin van dit decreet wordt onder "adviesorganen" verstaan de raden, commissies, comités en andere organen die onder welke benaming ook :

1° opgericht zijn :

a. hetzij bij wet, besluit dat kracht van wet heeft, koninklijk of ministerieel besluit;

b. hetzij bij decreet van de Waalse Gewestraad, besluit van de Waalse Regering of besluit van één of meer ministers;

2° en die, op eigen initiatief of op verzoek, voornamelijk advies verlenen aan de Waalse Gewestraad, aan de Regering, aan één of meer ministers.

Artikel 2

Telkens als binnen een adviesorgaan één of meer gewone of plaatsvervangende mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn, dient per mandaat door elke voordragende instantie de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

Als niet kan worden voldaan aan de verplichting die in het eerste lid opgelegd wordt, stuurt de benoemende overheid de kandidaturen terug naar de voordragende instantie. Zolang de opgelegde verplichting niet nagekomen wordt, blijft het te begeven mandaat vacant.

Als onmogelijk kan worden voldaan aan de verplichting bedoeld in het eerste lid, kan ervan afgeweken worden mits bijzondere motivering opgenomen in het voordrachtdocument en vermeld in de benoemingsakte.

Artikel 3

Hoogstens twee derde van de leden van een adviesorgaan zijn van hetzelfde geslacht.

Als de in het eerste lid opgelegde verplichting niet nagekomen wordt, zijn de adviezen van het adviesorgaan niet geldig, behalve als de minister(s) onder wiens bevoegdheid het adviesorgaan ressorteert of de benoemende overheid (overheden) de Regering kennis geeft van de gemotiveerde onmogelijkheid om die verplichting na te komen.

De Regering beschouwt de motivering als zijnde afdoende, behoudens andersluidende beslissing van de Regering binnen twee maanden na de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Als een adviesorgaan opgericht of ingesteld moet worden, vindt de kennisgeving bedoeld in het tweede lid plaats vóór de benoeming van de leden van het adviesorgaan.

De Regering bepaalt de procedure voor de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Als een adviesorgaan bovenbedoelde procedure heeft toegepast, wordt daarvan melding gemaakt in de adviezen van dat orgaan.

Artikel 4

De Regering legt om de twee jaar een evaluatierapport voor aan de Waalse Gewestraad i.v.m. de toepassing van dit decreet.

Artikel 5

De samenstelling van de adviesorganen die vóór de inwerkingtreding van dit decreet zijn opgericht, wordt bij de volgende vernieuwing van de mandaten overeenkomstig artikel 3 aangepast door de benoemende overheid.

Decreet Waalse Gewest van 15 mei 2003 tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen voor de aangelegenheden waarin het Gewest de bevoegdheden van de Franse Gemeenschap uitoefent

(BS 21 mei 2003)

Artikel 1

Dit besluit regelt, overeenkomstig artikel 138 van de Grondwet, een aangelegenheid bedoeld in de artikelen 127 en 128 van de Grondwet.

Artikel 2

In de zin van dit decreet wordt onder "adviesorganen" verstaan de raden, commissies, comités en andere organen die onder welke benaming ook :

1° opgericht zijn :

a . hetzij bij wet, besluit dat kracht van wet heeft, koninklijk of ministerieel besluit;

b . hetzij bij decreet van de Raad van de Franse Gemeenschap, bij besluit van de Franse Gemeenschapsregering of bij besluit van één of meer ministers;

c . hetzij bij decreet van de Waalse Gewestraad, besluit van de Waalse Regering of besluit van één of meer ministers;

2°. en die, op eigen initiatief of op verzoek, voornamelijk advies verlenen aan de Waalse Gewestraad, aan de Regering, aan één of meer ministers.

Artikel 3

Telkens als binnen een adviesorgaan één of meer gewone of plaatsvervangende mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn, dient per mandaat door elke voordragende instantie de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

Als niet kan worden voldaan aan de verplichting die in het eerste lid opgelegd wordt, stuurt de benoemende overheid de kandidaturen terug naar de voordragende instantie. Zolang de opgelegde verplichting niet nagekomen wordt, blijft het te begeven mandaat vacant.

Als onmogelijk kan worden voldaan aan de verplichting bedoeld in het eerste lid, kan ervan afgeweken worden mits bijzondere motivering opgenomen in het voordrachtdocument en vermeld in de benoemingsakte.

Artikel 4

Hoogstens twee derde van de leden van een adviesorgaan zijn van hetzelfde geslacht.

Als de in het eerste lid opgelegde verplichting niet nagekomen wordt, zijn de adviezen van het adviesorgaan niet geldig, behalve als de minister(s) onder wiens bevoegdheid het adviesorgaan ressorteert of de benoemende

overheid (overheden) de Regering kennis geeft van de gemotiveerde onmogelijkheid om die verplichting na te komen.

De Regering beschouwt de motivering als zijnde afdoende, behoudens andersluidende beslissing van de Regering binnen twee maanden na de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Als een adviesorgaan opgericht of ingesteld moet worden, vindt de kennisgeving bedoeld in het tweede lid plaats vóór de benoeming van de leden van het adviesorgaan.

De Regering bepaalt de procedure voor de kennisgeving bedoeld in het tweede lid.

Als een adviesorgaan bovenbedoelde procedure heeft toegepast, wordt daarvan melding gemaakt in de adviezen van dat orgaan.

Artikel 5

De Regering legt om de twee jaar een evaluatierapport voor aan de Waalse Gewestraad i.v.m. de toepassing van dit decreet.

Artikel 6

De samenstelling van de adviesorganen die vóór de inwerkingtreding van dit decreet zijn opgericht, wordt bij de volgende vernieuwing van de mandaten overeenkomstig artikel 4 aangepast door de benoemende overheid.

Besluit Waalse Regering van 10 juli 2003 tot oprichting van een Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen

(BS 18 augustus 2003)

Gewijzigd door Besluit Waals Gewest 17 april 2008 (BS 24 april 2008).

Hoofdstuk I Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen

Artikel 1

Er wordt een Waalse raad voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen opgericht.

Artikel 2

De Raad draagt bij tot de bestrijding van elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie jegens mannen en vrouwen.

Artikel 3

De Raad vervult o.a. de volgende opdrachten :

- 1° hij geeft adviezen en aanbevelingen i.v.m. elk vraagstuk betreffende de gelijkheid tussen mannen en vrouwen;
- 2° hij stelt de middelen voor om die opdracht te vervullen;
- 3° hij brengt advies uit over de reglementaire maatregelen;
- 4° hij volgt de problematiek van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de andere bevoegdheidsniveaus.

De Raad bezorgt de Regering een jaarverslag over zijn activiteiten.

Artikel 4

De Raad handelt hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de Waalse Regering of van één van zijn leden, hetzij op verzoek van de Sociaal-economische raad van het Waalse Gewest.

Artikel 5

De Raad wint alle nodige informatie in en kan een beroep doen op deskundigen die geen lid zijn.

Artikel 6

De Raad bestaat uit 25 gewone en uit 25 plaatsvervangende leden :

12 gewone en 12 plaatsvervangende leden aangewezen door de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties;

maximum 13 gewone en 13 plaatsvervangende leden aangewezen door de Regering op de voordracht van verenigingen die actief zijn op het vlak van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Die leden worden afgevaardigd door de verenigingen die ze vertegenwoordigen.

Alleen de gewone leden hebben zitting binnen de Raad. Als een gewoon lid verhinderd is, wordt het door zijn plaatsvervanger vervangen.

De Raad wordt om de vier jaar hernieuwd.

Artikel 7

De Raad kiest een voorzit(s)ter en twee ondervoorzit(s)ters binnen zijn midden.

Artikel 8

De Raad richt een bureau op binnen zijn midden.

Het bureau bestaat uit minimum 5 en maximum 9 leden die onder de gewone leden gekozen worden.

De voorzit(s)ter en twee ondervoorzit(s)ters zijn van rechtswege lid van het bureau en nemen er het voorzitterschap en ondervoorzitterschap van waar.

Het bureau staat in voor de voorbereiding en de opvolging van de vergaderingen van de Raad en vervult de opdrachten die de Raad hem toevertrouwt.

Artikel 9

De "Conseil" maakt zijn adviezen en aanbevelingen aan de Waalse Regering over binnen een termijn van dertig dagen, te rekenen van de datum van het verzoek om adviesverlening.

Artikel 10

De Raad neemt een huishoudelijk reglement bij tweederde meerderheid aan. Dat reglement organiseert de werking van de Raad en van het bureau en bepaalt de modaliteiten voor de verlening van de adviezen en de voorwaarden voor de eventuele oprichting van werkgroepen.

Artikel 11

Eens per jaar wordt in plenaire vergadering van de Sociaal-economische raad van het Waalse Gewest gedebatteerd over de werkzaamheden uitgevoerd door de Raad en over de toekomstperspectieven.

Hoofdstuk II Slotbepalingen

Artikel 12

De werkingskosten zijn het voorwerp van een bijkomende dotatie die specifiek bestemd is voor de Sociaal-economische raad van het Waalse Gewest.

De Regering bepaalt het bedrag van de presentiegelden en van de reiskosten van de leden van de Raad en het bureau.

Decreet Franse Gemeenschap van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling

(BS 7 juni 2004)

Hoofdstuk I Voorafgaande bepalingen

Artikel 1

Dit decreet heeft tot doel de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, om te zetten.

Artikel 2

§ 1. Voor de toepassing van dit decreet dient te worden verstaan onder :

1° " beginsel van gelijke behandeling " : de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van gronden zoals zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid;

2° " directe discriminatie " : wanneer iemand op basis van één van de gronden bedoeld in 1° ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

3° " indirecte discriminatie " : wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen wegens één van de gronden bedoeld in 1° in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

4° " de Regering " : de Regering van de Franse Gemeenschap.

§ 2. Een opdracht tot het discrimineren van personen op basis van één van de gronden bedoeld in § 1, 1° wordt beschouwd als discriminatie.

Artikel 3

Dit decreet is van toepassing op de personeelsleden van :

1° de Diensten van de Regering, met name het Ministerie van de Franse Gemeenschap en het Ondersteuningsorgaan van de ministeriële kabinetten;

2° de instellingen van openbaar nut die ressorteren onder Sectorcomité XVII opgericht krachtens artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de onderwijsinrichtingen van de Franse Gemeenschap, alle types, alle niveaus, alle netten samen zoals bedoeld in artikel 24, § 4, van de Grondwet;

4° het " Centre hospitalier universitaire de Liège ".

§ 2. Dit decreet is van toepassing op de verenigingen gesubsidieerd, goedgekeurd of erkend door de Franse Gemeenschap in het kader van de aangelegenheden die onder haar bevoegdheid ressorteren.

§ 3. Dit decreet is van toepassing op de aangelegenheden bedoeld in artikel 127, § 1, eerste lid, 2° van de Grondwet en in de artikelen 4 en 5 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Hoofdstuk II Algemene beginsels

Artikel 4

Elke vorm van directe of indirecte discriminatie wordt verboden.

Artikel 5

Een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met één van de gronden bedoeld in artikel 2, § 1, 1° berust, vormt geen discriminatie, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend vereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

Artikel 6

Een verschil in behandeling dat op de leeftijd berust, vormt geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Artikel 7

Het beginsel van gelijke behandeling belet niet de handhaving of de aanneming van specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met één van de gronden bedoeld in artikel 2, § 1, 1° te voorkomen of te compenseren.

Artikel 8

Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen.

De verantwoordelijke persoon neemt, naargelang de behoeften, in een concrete situatie, passende maatregelen om een persoon met een handicap in staat te stellen een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de verantwoordelijke persoon een bovenmaatse belasting vormen.

Hoofdstuk III Straffen

Artikel 9

Elke vorm van directe of indirecte discriminatie op het werk gepleegd door een vast benoemd personeelslid kan aanleiding geven tot een tuchtprocedure overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op de vast benoemde personeelsleden.

Artikel 10

De Regering kan de subsidie, de goedkeuring of de erkenning van verenigingen schorsen of intrekken die gesubsidieerd, goedgekeurd of erkend worden door de Franse Gemeenschap wanneer ze vaststelt dat deze vereniging discriminatie gepleegd heeft in de zin van dit decreet of de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding

van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Deze schorsing of deze intrekking gebeurt overeenkomstig de decreets- en reglementsbepalingen betreffende de erkenning, de goedkeuring of de subsidiëring van deze verenigingen.

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

Decreet Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding

(BS 23 juni 2004)

Gewijzigd door het Decreet Waalse gewest van 22 november 2007 (BS 20 december 2007).

Hoofdstuk I Inleidende bepalingen

Afdeling 1 Algemeen

Artikel 1

Dit decreet regelt gedeeltelijk een aangelegenheid bedoeld in artikel 127, § 1, van de Grondwet overeenkomstig artikel 138 van de Grondwet.

Artikel 2

Dit decreet beoogt het omzetten van 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 en van Richtlijn 2000/78/CE tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Artikel 3

Dit decreet heeft tot doel het beginsel van gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding te waarborgen door elke discriminatie in de zin van dit decreet te verbieden.

Afdeling 2 Discriminatiecriteria

Artikel 4

In de zin van dit decreet wordt onder "gelijke behandeling" verstaan de afschaffing van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienstige of filosofische overtuigingen, een handicap of een fysisch kenmerk, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, de leeftijd, de burgerlijke stand, het geslacht, de seksuele geaardheid, de nationale of etnische afstamming, de herkomst of de familiale of socio-economische toestand wat de tewerkstelling en de beroepsopleiding betreft.

Er is sprake van "directe discriminatie" wanneer een persoon een ongunstigere behandeling krijgt dan die een andere persoon in gelijkaardige omstandigheden krijgt, gekregen heeft of gekregen zou hebben.

Er is sprake van "indirecte discriminatie" wanneer een ogenschijnlijk neutrale maatregel, maatstaf of handelwijze een persoon t.o.v. een andere in gelijkaardige omstandigheden bijzonder benadeelt, tenzij die maatregel, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door het nastreven van een legitieme doelstelling en de aangewende middelen voor het halen van die doelstelling evenredig zijn.

Artikel 5

Een verschil in behandeling dat berust op één van de kenmerken in verband met één van de redenen bedoeld in artikel 4 is geen discriminatie indien bedoeld kenmerk wegens de aard van een beroepsactiviteit of van de context waarin ze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en doorslaggevende beroepsvereiste vormt, voorzover de doelstelling legitiem en het vereiste evenredig is.

Wat meer bepaald de criteria in verband met de leeftijd of de socio-economische toestand betreft, is een verschil van behandeling geen discriminatie, inzonderheid wanneer zij de socio-professionele integratie bevordert of de personen beschermt die het voorwerp zijn van een positieve actie en wanneer de aangewende middelen voor het halen van die doelstelling evenredig zijn.

Artikel 6

Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in behoorlijke aanpassingen. Dit houdt in dat de operator, al naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap toegang te verlenen tot een opleiding of tot elke socio-professionele integratiehulp, tenzij die maatregelen een overmatige last vormen voor de operator.

De Waalse Regering is bevoegd om het begrip behoorlijke aanpassing te definiëren en om de toepassingsmodaliteiten van het in het vorige lid bedoelde beginsel nader te bepalen.

Artikel 7

Elke houding die aanzet tot discriminatie van personen op basis van één van de in artikel 4, eerste lid, genoemde gronden, wordt beschouwd als discriminatie in de zin van dit decreet.

Afdeling 3 Toepassingsveld

Artikel 8

Binnen de grenzen van de aan het Gewest verleende bevoegdheid inzake tewerkstelling is dit decreet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector van toepassing met betrekking tot de beroepskeuzevoorlichting, de socio-professionele integratie, de plaatsing van de werknemers en de hulpverlening voor de tewerkstellingsbevordering.

Artikel 9

Binnen de grenzen van de aan het Gewest verleende bevoegdheid inzake beroepsomscholing en bijscholing is dit decreet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector van toepassing met betrekking tot de socio-professionele integratie en de beroepsopleiding, met inbegrip van de validatie van de bevoegdheden.

Hoofdstuk II Positieve acties

Artikel 10

Om de volle gelijkheid van de werknemers met of zonder werk te waarborgen, handhaaft of treft de Waalse Regering, om het beginsel van gelijke behandeling te waarborgen, specifieke maatregelen om de nadelen i.v.m. een van de in artikel 4, eerste lid, genoemde gronden te voorkomen of te compenseren.

Hoofdstuk III Opvolging en evaluatie van de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding

Artikel 11

§ 1. De Waalse Regering werkt een tweejarig actieplan uit in overleg met de " Conseil économique et social de la Région wallonne " (Sociaal-economische raad van het Waalse Gewest).

§ 2. Het " Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique " (Waal's Instituut voor evaluatie, toekomstverwachting en statistiek), hierna IWEPS genoemd, heeft als opdracht :

1° het verzamelen, centraliseren en verspreiden van studies, analyses of informatie, anoniem gemaakt, betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding;

2° het jaarlijks overleggen aan de Waalse Regering van een activiteitenverslag en een evaluatie van het door haar gevoerde beleid om de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding te bevorderen;

3° desgevallend, de Waalse Regering vertegenwoordigen binnen de bevoegde nationale of supranationale instanties met betrekking tot de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding.

§ 3. De " Conseil économique et social de la Région wallonne " is belast met het overleggen van voorstellen of adviezen, op eigen initiatief of op verzoek van de Waalse Regering, in verband met de te ondernemen acties om de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding te verbeteren.

§ 4. De gewestelijke adviescommissie van het geïntegreerd stelsel inzake socio-professionele inschakeling, opgericht bij het decreet van 1 april 2004, is belast met de jaarlijkse organisatie, in samenwerking met het IWEPS, van een " ronde tafel " inzake gelijke behandeling.

Hoofdstuk IV Bemiddeling

Artikel 12

§ 1. Eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, mag beroep doen op een bemiddelingsdienst. De hoofdplicht van die dienst bestaat erin klachten in ontvangst te nemen en het standpunt van de verzoeker overeen te brengen met dat van de betrokken personen of diensten.

De bemiddelingsdienst formuleert aanbevelingen of voorstellen ten opzichte van de betrokken partijen om de moeilijkheden terzake op te lossen en geeft de verzoeker bij gebrek aan bemiddeling desgevallend advies over de te ondernemen administratieve of gerechtelijke stappen.

De bemiddelingsdienst maakt een jaarlijks activiteitenverslag over aan de Waalse Regering waarin de identiteit van de verzoekers en de betrokken personen niet vermeld mag worden.

Bovendien mag hij tussentijdse verslagen overmaken indien hij zulks nuttig acht. De verslagen kunnen voorstellen bevatten om de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding te verbeteren.

De bemiddelingsdienst mag weigeren een klacht te behandelen als deze duidelijk ongegrond is of buiten zijn bevoegdheden valt of als de feiten zich méér dan een jaar vóór het indienen van de klacht voorgedaan hebben of in het geval van een burgerlijke rechtsvordering of een strafrechtelijke procedure omtrent het voorwerp van de klacht.

§ 2. De Waalse Regering bepaalt aan welke van haar diensten zij de bemiddelingsopdracht toevertrouwt.

§ 3. De Waalse Regering is bevoegd om de uitvoeringsmodaliteiten van de bemiddelaarsopdracht te bepalen.

Hoofdstuk V Controle

Artikel 13

Het toezicht en de controle op de naleving van de bepalingen van dit decreet en de desbetreffende uitvoeringsbesluiten worden uitgeoefend overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid.

Artikel 13bis

Het toezicht en de controle op de naleving van de bepalingen van dit decreet en de desbetreffende uitvoeringsbesluiten worden, voor zover ze krachtens artikel 9 toepasselijk zijn, uitgeoefend overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende de omscholing en de bijscholing.

**Hoofdstuk VI
Strafbepalingen**

Artikel 14

Eenieder die zich vrijwillig of doelbewust schuldig maakt aan discriminerende daden in de zin van dit decreet wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 100 tot 1000 € of met slechts één van die straffen.

Bij herhaling kan de maximale straf bedoeld in het vorig lid verdubbeld worden.

Artikel 15

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk V uitgezonderd, zijn van toepassing op de overtredingen vastgesteld krachtens dit decreet.

**Hoofdstuk VII
Burgerrechtelijke bepalingen**

Artikel 16

Op verzoek van het slachtoffer van een discriminerende daad stelt de rechter het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor dit decreet wordt overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De rechter kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtredingen.

De procedure bedoeld in artikel 22 van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding is van toepassing op de vordering tot staking gegrond op dit artikel.

Artikel 17

Wanneer het slachtoffer van de discriminatie of diens vertegenwoordiger voor het bevoegde gerecht feiten, zoals statistische gegevens of praktijktests, aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.

Het bewijs van discriminatie kan worden geleverd met behulp van een praktijktest die kan worden uitgevoerd door een gerechtsdeurwaarder.

Artikel 18

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie degene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer geen einde is gemaakt aan de discriminatie.

De rechter doet een uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385*bis* tot 1385*novies* van het Gerechtelijk Wetboek.

Hoofdstuk VIII Slotbepalingen

Artikel 19

In artikel 1 van het decreet van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid, gewijzigd bij het decreet van 6 mei 1999, wordt een punt 9° toegevoegd, luidend als volgt :

" 9° het decreet betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding. "

Artikel 20

De Waalse Regering maakt volgens de modaliteiten die zij bepaalt, jaarlijks een verslag i.v.m. de uitvoering van dit decreet over aan de Waalse Gewestraad.

Artikel 21

De Waalse Regering bepaalt de datum van inwerkingtreding van dit decreet.

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

Samenwerkingsakkoord het Waals Gewest van 23 januari 2007 tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals kGewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

(BS 31 januari 2007)

Artikel 1
Voorwerp

Binnen hun respectieve bevoegdheden verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe hun lokaal beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen op de volgende manier voort te zetten en te coördineren :

1) via de ondersteuning in alle Franstalige provincies (Namen, Luik, Luxemburg, Waals Brabant, Henegouwen) van een provinciale coördinatie dat de volgende taken heeft :

- coördinatie van de actie van de lokale partners. Onder de term lokale partners moeten ondermeer de volgende actoren verstaan : de vrouwenverenigingen, de politiediensten, de gerechtelijke instanties, de bemiddelingsdiensten, de medische hulpdiensten, de organisaties die maatschappelijke hulp bieden, de gemeenten en de instellingen van openbaar nut die afhangen van deze gemeenten, de universitaire onderzoeksteams die werken rond het thema gelijkheid en de gemeentelijke raadgevende Commissies en/of de schepenen belast met gelijkheid, de onderwijsinstellingen, de lokale ondernemingen of de instellingen die actief zijn inzake opleiding en sociaal-professionele inschakeling;
- samenwerken met de lokale partners om :
- in het kader van de strijd tegen geweld tegenover vrouwen (luik 1) :
- de behoeften te identificeren met de bestaande lokale partners die in contact komen met vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld, namelijk politiediensten, gerechtelijke instanties, bemiddelingsdiensten, medische hulpdiensten en organisaties die maatschappelijke hulp bieden;
- de relevante informatie te centraliseren die zowel uitgaat van beslissingsinstanties op federaal, gewestelijk, gemeenschaps- en provinciaal vlak als van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de lokale partners;
- de synergie en de samenwerking te bevorderen tussen de verschillende lokale actoren, meer bepaald de verenigingen die de vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld, opvangen en onderdak bieden;
- zich in te werken in de bestaande coördinaties en sensibiliserings- en preventieacties in de hand te werken.
- in het kader van de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen, op sociaal-economisch vlak, in het sociale leven en voor de deelname aan de beslissingsprocessen (luik 2) :
- Projecten op touw zetten in het kader van het gelijke kansenbeleid, meer bepaald met de gemeenten en de instellingen van openbaar nut die afhangen van deze gemeenten, de lokale ondernemingen, het lokale verenigingsleven, de onderwijsinstellingen en de instellingen die actief zijn inzake opleiding en socio-professionele inschakeling en FOREm.

2) Via de jaarlijkse ondersteuning van een projectoproep, waarvan de doelstelling erin bestaat pilootprojecten te steunen op het vlak van het beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak in de vijf Franstalige provincies. Deze projecten, waarbij de lokale partners worden betrokken, worden ingediend

door de Provinciale Coördinatoren en zijn vernieuwend en relevant van aard in het kader van de ontwikkeling van een lokaal beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen in de vijf Franstalige provincies (Namen, Luik, Luxemburg, Waals Brabant, Henegouwen).

3) Door te zorgen voor een coherentie in de projecten die deel uitmaken van het sociaal-economische luik die worden gecoördineerd door de provinciale coördinatoren.

Article 2 **Budget**

Er wordt een Gemeenschappelijk Fonds voor het lokale beleid opgericht in het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Het wordt, binnen de grenzen van de beschikbare fondsen, gespijsd door de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest.

Er wordt jaarlijks een budget van € 215.325 ter beschikking gesteld :

1) Voor de provinciale coördinaties :

- € 62.400 door de Federale Staat, hetzij € 12.480 per provincie, met name € 6.240 per coördinator(trice), verdeeld over 2 voltijdse equivalenten;
- € 20.800 door de Franse Gemeenschap, hetzij € 4.160 per provincie, verdeeld over twee voltijdse equivalenten;
- € 41.600 door het Waals Gewest, waarvan :

* € 20.800 ten laste van de Minister van Gezondheid Sociale Actie en Gelijke Kansen, hetzij € 4.160 per provincie en per voltijds equivalent dat wordt toegewezen aan luik 1 (strijd tegen het geweld tegenover vrouwen).

* € 20.800 ten laste van de Minister van Economie, Werkgelegenheid en Buitenlandse Handel, hetzij € 4.160 per provincie en per voltijds equivalent dat wordt toegewezen aan luik 2 (bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op sociaal-economisch vlak, in het sociale leven en deelname aan de beslissingsprocessen).

Deze berekeningen gebeuren op basis van twee voltijdse equivalenten die elk rond één van de twee luiken werken. Worden er minder mensen tewerk gesteld, dan moeten de bedragen verhoudingsgewijs verminderd worden.

2) Voor de projectoproep :

- € 62.400 door de Federale Staat, hetzij € 12.480 per provincie;
- € 28.125 door de Franse Gemeenschap, hetzij € 5.625 per provincie.

Voor het hele Gemeenschappelijk Fonds worden de bijdragen van de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest gestort aan het Instituut tegen de maand maart van het jaar waarop de bijdragen betrekking hebben.

De verscheidene budgetten en de respectieve verdeling ervan kunnen worden aangepast mits akkoord van alle betrokken partijen die vertegenwoordigd zijn in het beheerscomité, dit na evaluatie en aan de hand van een aanhangsel bij dit samenwerkingsakkoord.

Om de oorspronkelijke verdeling van de financiële last te vrijwaren, wordt voorzien in een systeem voor de verhoudingsgewijze vermindering van alle bijdragen, in de veronderstelling dat één of meerdere ondertekenende partijen niet in staat zou zijn om een deel of hun gehele bijdrage te betalen ten gevolge van interne maatregelen inzake budgettaire inkrimping.

Artikel 3 **Administratief, financieel en budgettair beheer**

Het Instituut heeft de opdracht om (kosteloos) het administratieve, financiële en budgettaire beheer uit te oefenen:

- van de overeenkomsten die werden gesloten met de provincies om de financiering te waarborgen van de coördinatoren/coördinatrices, namelijk : beheer van de financiering, ontvangst en analyse van de bewijsstukken, analyse van het activiteitenverslag en goedkeuring van het werkplan in overleg met het beheerscomité, vermeld in artikel 4 van dit samenwerkingsakkoord;
- van de projecten die geselecteerd werden in het kader van de projectoproep, namelijk : follow-up van de projectoproep en van de geselecteerde projecten, ontvangst en controle van de bewijsstukken, betaling van de bedragen die worden toegekend aan de geselecteerde projecten. De selectie en de follow-up van de projecten moeten, in functie van de toewijzing van hun financieel aandeel bepaald in artikel 2, gebeuren in overleg met de partners die deel uitmaken van het beheerscomité dat vermeld is in artikel 4 van dit samenwerkingsakkoord.

In het licht van zijn financieel en budgettair beheer zal het Instituut eveneens een halfjaarlijks verslag overhandigen aan het hierna beschreven beheerscomité.

Artikel 4 **Beheerscomité**

§ 1. Er wordt een beheerscomité voor het lokale beleid opgericht dat zal bestaan uit minimum acht leden, onder wie ten minste :

- een vertegenwoordiger(ster) van de Minister van de Federale Regering belast met Gelijke Kansen;
- een vertegenwoordiger(ster) van de Minister van de Regering van de Franse Gemeenschap belast met Gelijke Kansen;
- een vertegenwoordiger(ster) van de Minister van de Waalse Regering belast met Gelijke Kansen;
- een vertegenwoordiger(ster) van de Minister van de Waalse Regering belast met Werkgelegenheid;
- een vertegenwoordiger(ster) van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen;
- een vertegenwoordiger(ster) van de Directie Gelijke Kansen van het Ministerie van de Franse Gemeenschap;
- een vertegenwoordiger(ster) van de Algemene Directie Sociale Actie en Gezondheid van het Ministerie van het Waals Gewest;
- een vertegenwoordiger(ster) van de Algemene Directie Economie en Werkgelegenheid van het Ministerie van het Waals Gewest.

§ 2. Op basis van de doelstellingen die zijn bepaald in artikel 1, zijn dit de taken van het beheerscomité :

Wat betreft de provinciale coördinaties :

- de prioritaire krachtlijnen bepalen van het actieplan van de provinciale coördinaties;
- deze jaarlijkse actieplannen (betreffende de twee luiken die werden bepaald in de preambule), alsook de jaarlijkse activiteitenverslagen (gedetailleerde samenvatting van de uitgevoerde acties en de behaalde resultaten in het kader van de taken die zijn bepaald in artikel 1) goedkeuren binnen een termijn van twee maanden, die van start gaat bij de indiening van het verslag en/of het plan;
- onder voorbehoud van de goedkeuring van de jaarlijkse actieplannen die worden ingediend door de provinciale coördinaties, de cofinanciering waarborgen van de jaarlijkse lonen van de provinciale coördinatoren/coördinatrices voor een voltijds equivalent voor elk van de twee luiken en per provincie.

Deze provinciale coördinatoren/coördinatrices zullen zich inzetten voor de uitvoering van de taken die zijn bepaald in dit samenwerkingsakkoord onder toezicht van de Provincie en de follow-up en de evaluatie van de provinciale begeleidingscomités.

Wat betreft de projectoproep :

- De krachtlijnen bepalen van de projectoproep en, op voorstel van het Instituut, de voorwaarden vastleggen voor de lancering en de uitvoering van de projectoproep (planning, enz.);
- de projecten selecteren die zijn ingediend in het kader van de projectoproep;
- de financiering van de geselecteerde projecten bepalen en toekennen.

§ 3. Het beheerscomité vergadert ten minste drie keer per jaar.

§ 4. Het secretariaat van het beheerscomité wordt waargenomen door het Instituut dat :

- een permanente en structurele samenwerking organiseert met de administraties van de betrokken Gemeenschappen en Gewesten;
- de haalbaarheid en de relevantie onderzoekt en analyseert van de actieplannen en projecten die worden ingediend door de provinciale coördinaties en deze met een voorstel van beslissing voorlegt aan het beheerscomité bij de goedkeuring van de actieplannen en van de selectie van de projecten die zijn ingediend in het kader van de projectoproep.
- de projecten begeleidt en evalueert die worden uitgevoerd door de provinciale coördinaties;
- de jaarlijkse activiteitenverslagen van de provinciale coördinaties onderzoekt en deze met een voorstel van beslissing voorlegt aan het beheerscomité bij de goedkeuring van de activiteitenverslagen;
- het beheerscomité op eigen initiatief of op aanvraag elk voorstel voorlegt dat van die aard is dat het de uitvoering en/of de doeltreffendheid verbetert van het beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen dat is bepaald in dit samenwerkingsakkoord.
- jaarlijks een verslag opstelt over de uitvoering van het samenwerkingsakkoord. Dit verslag moet worden goedgekeurd door het beheerscomité en wordt vervolgens voorgelegd aan de respectieve Regeringen.

Artikel 5 **Communicatie**

De Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest verbinden zich ertoe om in hun respectieve mededelingen over het lokale beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen de deelname te vermelden van de medeondertekenaars van dit samenwerkingsakkoord.

Artikel 6 **Mogelijkheid tot opzegging van het akkoord**

Dit akkoord kan verbroken worden door één van de Partijen met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden.

Brussel, op 23 januari 2007, in drie exemplaren.

Decreet Waalse Gewest van 22 maart 2007 houdende goedkeuring, wat betreft de materies waarvan de uitoefening aan de Franse Gemeenschap is overgedragen, van het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (vertaling)

(BS 23 april 2007)

Artikel 1

Dit decreet regelt overeenkomstig artikel 138 van de Grondwet een materie bedoeld in artikel 128, § 1, ervan.

Artikel 2

Het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, waarvan de tekst als bijlage bij dit decreet gaat, is goedgekeurd.

Artikel 3

Dit decreet treedt in werking zodra het in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt wordt.

Decreet Waalse Gewest van 22 maart 2007 houdende goedkeuring van het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (vertaling)

(BS 20 april 2007)

Artikel 1

Het Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest betreffende het administratieve en financiële beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, waarvan de tekst als bijlage bij dit decreet gaat, is goedgekeurd.

Artikel 2

Dit decreet treedt in werking zodra het in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt wordt.

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

Decreet Franse Gemeenschap van 30 maart 2007 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest betreffende het administratief en financieel beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen (vertaling)

(BS 8 augustus 2007)

Artikel 1

Instemming wordt betuigd met het samenwerkingsakkoord¹ tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest betreffende het administratief en financieel beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, waarvan de tekst als bijlage gaat.

Artikel 2

Dit decreet treedt in werking zodra het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

BIJLAGE.

Artikel N

Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest betreffende het administratief en financieel beheer van de provinciale coördinaties voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

¹ Zie Samenwerkingsakkoord 23 januari 2007

4. Duitstalige Gemeenschap

Wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten van de kandidaturen voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap

(BS 28 augustus 2002)

Gewijzigd door Wet 13 december 2002 (BS 10 januari 2003).

**Hoofdstuk I
Algemene bepaling**

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

**Hoofdstuk II
Wijzigingen van het Kieswetboek voor de verkiezing van de federale Wetgevende Kamers**

Artikel 2

Artikel 117bis van het Kieswetboek, ingevoegd door de wet van 24 mei 1994, wordt vervangen als volgt : " Art. 117bis. Op elk van de lijsten mag het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht niet groter zijn dan één.

De eerste twee kandidaten van elk van de lijsten moeten van een verschillend geslacht zijn. "

Artikel 3

In artikel 123, vierde lid, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd door de wet van 24 mei 1994, worden de woorden " Zij mag " vervangen door de woorden " Behalve in het geval voorzien in 6° van het voorgaande lid, mag ze ".

**Hoofdstuk III
Wijziging van de wet van 6 juli 1990 tot regeling van de wijze waarop de Raad van de Duitstalige Gemeenschap wordt verkozen**

Artikel 4

Artikel 22bis van de wet van 6 juli 1990 tot regeling van de wijze waarop de Raad van de Duitstalige Gemeenschap wordt verkozen, ingevoegd door de wet van 24 mei 1994, wordt vervangen als volgt :

" Art. 22bis. Op elk van de lijsten mag het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht niet groter zijn dan één.

De eerste twee kandidaten van elk van de lijsten moeten van een verschillend geslacht zijn. "

**Hoofdstuk IV
Overgangsbepaling**

Artikel 5

§1. Bij de eerste volledige vernieuwing van de federale wetgevende kamers na de inwerkingtreding van deze wet, mogen noch de eerste drie kandidaten-titularissen, noch de eerste drie plaatsvervangende kandidaten van elk van de lijsten van hetzelfde geslacht zijn.

Bovendien mag op elk van de lijsten noch het verschil tussen het aantal kandidaten-titularissen van elk geslacht, noch het verschil tussen het aantal plaatsvervangende kandidaten van elk geslacht, groter zijn dan één.

§ 2. Bij de eerste volledige vernieuwing van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap na de inwerkingtreding van deze wet, mogen de eerste drie kandidaten van elk van de lijsten niet van hetzelfde geslacht zijn.

Bovendien mag op elk van de lijsten het verschil tussen het aantal kandidaten van elk geslacht niet groter zijn dan één.

Hoofdstuk V
Slotbepaling

Artikel 6

Elke assemblee evalueert binnen zes maanden na haar samenstelling de uitwerking van deze wet op de aanwezigheid van het aantal vrouwelijke verkozenen in zijn midden.

Wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de regering van de Duitstalige Gemeenschap

(BS 12 juni 2003)

Hoofdstuk I Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Hoofdstuk II De Regering van de Duitstalige Gemeenschap

Artikel 2

Artikel 49 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, gewijzigd bij de wet van 7 januari 2002, wordt aangevuld met het volgende lid :

" Ingeval de leden van de regering afzonderlijk worden gekozen en na aanwijzing van het voorlaatste lid alle leden van hetzelfde geslacht zijn, wordt de stemming voor de aanwijzing van het laatste lid beperkt tot de kandidaten van het andere geslacht. "

Hoofdstuk III Inwerkingtreding

Artikel 3

Deze wet treedt in werking vanaf de eerstkomende gehele vernieuwing van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap.

Decreet Duitstalige Gemeenschap van 3 mei 2004 tot bevordering van de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen (vertaling)

(BS 20 september 2004)

Artikel 1 **Toepassingsgebied**

Voor de toepassing van dit decreet verstaat man onder " adviesorganen " de raden, commissies, comités en andere organen ongeacht hun benaming :

1° die bij een wet, koninklijk besluit, ministerieel besluit, decreet van de Duitstalige Gemeenschap, besluit van de Regering of besluit van een Minister van de Duitstalige Gemeenschap opgericht werden of worden;

2° en die vooral ermee belast zijn, de Regering, een Minister of de diensten van de Regering met raadplegende functie bij te staan.

Artikel 2 **Voordrachten**

Als bij een adviesorgaan één of meerdere effectieve mandaten op grond van een voordrachtprocedure te geven zijn, stelt de voordrachtgerechtigde instantie, voor elk mandaat, ten minste één man en één vrouw voor.

De onmogelijkheid om aan die voorwaarde te voldoen, moet uitdrukkelijk met redenen omkleed worden. Zo niet, en als de voor de benoeming bevoegde overheid de motivering niet als voldoende acht, stuurt ze de kandidaturen terug en het mandaat blijft onbezet, totdat aan de in lid 1 bedoelde voorwaarde wordt voldaan.

Artikel 3 **Samenstelling van de organen**

§ 1. Ten hoogste twee derden van de stemgerechtigde leden van een adviesorgaan zijn van hetzelfde geslacht.

De onmogelijkheid om aan die voorwaarde te voldoen, moet uitdrukkelijk met redenen omkleed en aan de Regering medegedeeld worden. Zo niet, en als de Regering de motivering niet als voldoende acht, kan het orgaan geen rechtsgeldig advies uitbrengen.

Als de Regering binnen twee maanden na de ontvangst van de in lid 2 bedoelde mededeling niets anders beslist, wordt de motivering als voldoende geacht.

§ 2. Bij organen die nog opgericht of samengesteld moeten worden, vindt de in § 1, lid 2, bedoelde mededeling vóór de benoeming van de leden plaats.

§ 3. Als een plaatsvervangend lid het mandaat van een uittredend lid beëindigt en aan de in § 1 vermelde voorwaarde daarom niet meer wordt voldaan, nodigt de voor de benoeming bevoegde overheid de betrokken voordrachtgerechtigde instantie uit, een kandidaat van het andere geslacht voor te stellen.

Desgevallend zal de voordrachtgerechtigde instantie de onmogelijkheid om aan die voorwaarde te voldoen met redenen omkleeden overeenkomstig artikel 2, lid 2.

Artikel 4 **Rechtsgeldigheid van de adviezen**

Het feit dat een adviesorgaan niet regelmatig samengesteld is of dat een mandaat onbezet is, verhindert de overheid die een advies bij dit orgaan moet inwinnen, niet daaraan, geldig over de betrokken vragen te besluiten.

Artikel 5

Bericht aan de Raad van de Duitstalige Gemeenschap

Om de twee jaar legt de Regering een bericht over de toepassing van dit decreet aan de Raad van de Duitstalige Gemeenschap voor.

Artikel 6

Overgangsbepaling

Bij de eerstvolgende gehele vernieuwing van de mandaten past de met de benoeming bevoegde overheid de samenstelling van de vóór de inwerkingtreding van dit decreet bestaande organen aan overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, § 1. Tot die termijn kunnen die organen rechtsgeldige adviezen uitbrengen.

Ten laatste vijf jaar na de inwerkingtreding van dit decreet moeten alle adviesorganen overeenkomstig artikel 3, § 1, samengesteld zijn.

Artikel 7

Opheffingsbepaling

Zijn opgeheven :

artikel 51, § 4, van het decreet over de media van 26 april 1999;

artikel 4, § 2, lid 1, tweede zin, en lid 2, van het decreet van 26 juni 2000 houdende oprichting van een Sociaal-Economische Raad van de Duitstalige Gemeenschap.

Artikel 8

Inwerkingtreding

Dit decreet treedt in werking de dag waarop het wordt aangenomen.

Door de Raad van de Duitstalige Gemeenschap aangenomen.

Wij kondigen dit decreet af en bevelen dat het door het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt wordt.

Decreet Duitstalige Gemeenschap van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt (vertaling)

(BS 13 augustus 2004)

Wijziging Decreet Duitstalige Gemeenschap 25 juni 2007, de consolidatie van deze tekst wordt tijdelijk opgeschort.

Hoofdstuk I Inleidende bepalingen

Artikel 1 **Omzetting van Europese richtlijnen**

Voorliggend decreet dient tot de omzetting, op het vlak van de Duitstalige Gemeenschap, van de 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, van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en van de 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.

Artikel 2 **Begripsbepalingen**

§ 1. Voor de toepassing van voorliggend decreet verstaat men onder :

1° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon;

2° werkgevers : de personen die de onder punt 1° bedoelde werknemers tewerkstellen;

3° intermediaire organisaties : alle publieke of private organisaties of personen die activiteiten aanbieden op het vlak van de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding, de arbeidsbemiddeling en de opleiding;

4° personeel van de diensten en van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap : het personeel van het Ministerie en van de regeringskabinetten van de Duitstalige Gemeenschap, van de openbare instellingen die ervan afhangen en het personeel van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap;

5° bepalingen : alle wettelijke en reglementaire bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten en de arbeidsreglementen die op het personeel van de diensten en van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap toepasselijk zijn;

6° directe discriminatie : er is sprake van directe discriminatie wanneer iemand op grond van geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, taal, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

7° indirecte discriminatie : er is sprake van indirecte discriminatie wanneer ogenschijnlijk neutrale bepalingen, maatstaven of handelwijzen personen van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, taal, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst in vergelijking met andere personen bijzonder kunnen benadelen, tenzij die bepalingen, maatstaven of handelwijzen objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn;

8° discriminatiekenmerk : als zodanig gelden het geslacht, het zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

9° gelijke behandeling : afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie;

10° diensten van de Duitstalige Gemeenschap : de respectievelijke werkgevers van het personeel van de diensten en van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap;

11° de Regering : de Regering van de Duitstalige Gemeenschap.

§ 2. De Regering kan preciseren wat voor de toepassing van dit decreet moet worden verstaan onder " beroepsoriëntering ", " beroepskeuzevoorlichting ", " beroepsopleiding en -vervolmaking ", " omscholing ", " loopbaanbegeleiding ", " arbeidsbemiddeling " en " toegang tot opleiding ".

Toepassingsgebied ratione personae

Artikel 3

Dit decreet is van toepassing op :

de diensten van de Duitstalige Gemeenschap alsmede het personeel van de diensten en van het onderwijs van de Duitstalige Gemeenschap;

de intermediaire organisaties, wat de door hen gepresteerde diensten betreft;

de werkgevers, wat de in artikel 13 bedoelde redelijke aanpassingen voor de personen met een handicap betreft.

Hoofdstuk II

Beginsel van gelijke behandeling

Afdeling 1

Algemeen beginsel

Toepassingsgebied ratione materiae

Artikel 4

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in de bepalingen en handelwijzen op het vlak van de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding, de arbeidsbemiddeling en de toegang tot opleiding.

Gelijkstellingen

Artikel 5

§ 1. De opdracht tot directe of indirecte discriminatie moet met een directe discriminatie gelijkgesteld worden.

§ 2. Intimidatie - t.w. elk ongewenst gedrag dat verband houdt met geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, taal, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de betrokken persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd - wordt met directe discriminatie gelijkgesteld.

Afdeling 2

Uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling

Onderafdeling 1

Gelijke behandeling op de gebieden " beroepsoriëntering ", " beroepskeuzevoorlichting ", " beroepsopleiding en -vervolmaking ", " omscholing ", " loopbaanbegeleiding " en " arbeidsbemiddeling ".

Voorwaarden en criteria

Artikel 6

Wat de gebieden " beroepsoriëntering ", " beroepskeuzevoorlichting ", " beroepsopleiding en -vervolmaking ", " omscholing ", " loopbaanbegeleiding " en " arbeidsbemiddeling " betreft, is het verboden in de voorwaarden of criteria naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, taal, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst te verwijzen of in die voorwaarden of criteria als criteria kenmerken op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, taal, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst tot discriminatie leiden.

Informatie of publiciteit

Artikel 7

In de informatie of de publiciteit is het verboden de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor een bepaalde groep personen op grond van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, taal, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst discriminatiekenmerk.

Artikel 8

Weigering of verzwaring van de toegang tot de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling

Het is verboden de toegang tot de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling wegens kenmerken te weigeren of te verzwaren direct of indirect verband houden met geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, taal, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst.

Technieken en tests

Artikel 9

In de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en -vervolmaking, de omscholing, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling is het verboden technieken of tests te gebruiken die tot een directe of indirecte discriminatie leiden.

Onderafdeling 2
Algemene bepalingen
Verbod van discriminatie bij de toegang tot opleiding

Artikel 10

Voor de toegang tot opleiding is het verboden uiteenlopende voorwaarden op te leggen die op geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, taal, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst steunen.

Verbod van discriminatie bij het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's

Artikel 11

Voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, brevetten, getuigschriften of titels is het verboden uiteenlopende voorwaarden op te leggen die op geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, taal, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst steunen.

Positieve maatregelen

Artikel 12

Niettegenstaande het beginsel van gelijke behandeling kunnen specifieke maatregelen worden getroffen of gehandhaafd die ertoe bijdragen de volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen door nadelen te voorkomen of te compenseren die verband houden met geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, taal, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, of sociale afkomst.

Redelijke aanpassingen voor personen met een handicap

Artikel 13

Om te garanderen dat het beginsel van gelijke behandeling wordt gewaarborgd, moeten redelijke aanpassingen worden getroffen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgevers de passende en in een concrete situatie noodzakelijke maatregelen nemen om de personen met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot de beroepsoriëntering, de beroepskeuzevoorlichting, de deelname aan opleidings-, vervolmakings- en omscholingsactiviteiten, tenzij deze maatregelen voor deze intermediaire organisaties of werkgevers een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door vigerende maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

Rechtvaardiging van ongelijke behandeling op grond van leeftijd

Artikel 14

Ongelijke behandeling op grond van leeftijd is geen directe of indirecte discriminatie, indien zij objectief en redelijk is, door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Zo'n ongelijke behandeling kan namelijk erin bestaan bijzondere voorwaarden voor de toegang tot een beroepsopleiding, een vervolmaking of tot een omscholing die ertoe strekken de inschakeling van de jongelui, oudere werknemers of bijstandsgerechtigden in het arbeidsproces te bevorderen en hun bescherming te garanderen.

Hoofdstuk III Bevordering van de gelijke behandeling

Organismen belast met de bevordering van de gelijke behandeling

Artikel 15

De Regering wijst één of meerdere organismen aan met als opdracht de gelijke behandeling van alle personen te bevorderen.

- Dit of deze organisme(n) is/zijn bevoegd om :

- bijstand te verlenen aan de slachtoffers van discriminatie, door hen bij de beroepsprocedures te begeleiden;

berichten op te stellen, onderzoeken uit te voeren en aanbevelingen te doen m.b.t. alle aspecten in verband met discriminatie.

Hoofdstuk IV Toezicht en sancties

Toezicht

Artikel 16

In artikel 1, lid 1, van het decreet van de Waalse Gewestraad van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid, gewijzigd bij artikel 20, § 1, van het decreet van 17 januari 2000 tot oprichting van een Dienst voor arbeidsbemiddeling in de Duitstalige Gemeenschap wordt een punt 12 ingevoegd waarin de titel van dit decreet wordt opgenomen.

Sancties

Artikel 17

In het kader van het toepassingsgebied van dit decreet wordt gestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 € tot 1.000 € elke persoon die :

in één der omstandigheden vermeld in artikel 444 van het Strafwetboek tot discriminatie aanzet;

in de omstandigheden vermeld in artikel 444 van het Strafwetboek haar opzet discriminatie te plegen, bekendmaakt.

Bewijskracht

Artikel 18

Al wie doet blijken van een belang kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van dit decreet te laten toepassen. Wanneer deze persoon vóór dat rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorafgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures of op voor de verweerder meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Verplichting om een einde te maken aan de discriminatie

Artikel 19

Het rechtscollege waarbij een geschil in verband met de toepassing van dit decreet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve al wie het beginsel van gelijke behandeling niet naleeft, binnen een door dat rechtscollege vastgelegde termijn ertoe verplichten een einde te maken aan het gedrag dat op grond van de bepalingen van dit decreet als discriminerend werd erkend.

Artikel 19bis

Beschermingsmaatregelen in het kader van de arbeidsbetrekkingen

§ 1. Wanneer, in het kader van de arbeidsverhoudingen, een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een overtreding van de bepalingen van dit decreet mag de werkgever geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder " nadelige maatregel " onder meer verstaan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of een nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

§ 3. In de zin van dit artikel wordt onder de uitdrukking " een klacht indienen " verstaan :

1° een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene op het vlak van de onderneming of de dienst die haar tewerkstelt;

2° een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door de in artikel 20, lid 1, van dit decreet vermelde organisaties of verenigingen bij de onderneming of de dienst die haar tewerkstelt;

3° een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene bij het bevoegde rechtscollege.

4° een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door de in artikel 20, lid 1, van dit decreet vermelde organisaties of verenigingen bij het bevoegde rechtscollege.

In de zin van het in het voorafgaande lid, onder de punten 1° en 2°, vermelde begrip " met redenen omklede klacht " wordt verstaan een gedateerde, ondertekende en bij post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de feiten van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. Wanneer de werkgever nadelige maatregelen treft ten aanzien van de persoon binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de verweerder.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene vóór het bevoegde rechtscollege werd ingesteld, wordt de in het vorige lid vermelde periode van twaalf maanden verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever overeenkomstig § 1 een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene, verzoekt die persoon of de organisatie of vereniging die haar vertegenwoordigt, haar opnieuw in de onderneming, de dienst of in de functie op te nemen onder dezelfde voorwaarden als voorheen.

Het verzoek wordt bij aangetekende brief binnen dertig dagen na de betekening van de het ontslag met of zonder opzeggingstermijn of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden ingediend. De werkgever moet zich binnen dertig dagen na de betekening van het verzoek erover uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming, de dienst of de functie opneemt onder dezelfde voorwaarden als voorheen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen en de desbetreffende werkgevers- en werknemersbijdragen storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing op de nadelige maatregel die na de beëindiging van de arbeidsbetrekking wordt getroffen.

§ 6. Wanneer de persoon niet opnieuw in de dienst wordt opgenomen overeenkomstig § 5, lid 1, en werd er geoordeeld dat de nadelige maatregel in overtreding is met de bepalingen van § 1, dan moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de betrokken persoon of de organisatie, vereniging of instelling die haar vertegenwoordigt het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen :

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van vermeende discriminatie, die het voorwerp van de klacht uitmaken, bewezen acht;

2° wanneer de betrokkene de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met § 1, wat volgens de betrokkene een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of vóór het verstrijken ervan te verbreken;

3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege deze beëindiging voor ongegrond houdt en in strijd met de bepalingen van § 1 heeft geacht.

§ 8. Wanneer de nadelige maatregel na de beëindiging van de arbeidsbetrekking wordt getroffen en in strijd is met § 1, moet de werkgever aan het slachtoffer ervan de in § 6 bedoelde schadevergoeding betalen.

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die in het kader van de overeenkomstig § 3 ingediende klachten als getuige optreden.

§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die om het even welke vorm gezag op de betrokkenen kunnen uitoefenen.

Artikel 19ter

Beschermingsmaatregelen buiten het kader van de arbeidsbetrekkingen

§ 1. Wanneer, buiten het kader van de arbeidsbetrekkingen, een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een overtreding van de bepalingen van dit decreet mag de aangeklaagde persoon geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van de verzoekende persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. In de zin van dit artikel wordt onder de uitdrukking " een klacht indienen " verstaan :

1° een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de intermediaire organisatie;

2° een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokken persoon door de in artikel 20, lid 1, van dit decreet vermelde organisaties of verenigingen bij de onderneming of de dienst die haar tewerkstelt;

3° een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene bij het bevoegde rechtscollege.

4° een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door de in artikel 20, lid 1, van dit decreet vermelde organisaties of verenigingen bij het bevoegde rechtscollege.

In de zin van het in het voorafgaande lid, onder de punten 1° en 2°, vermelde begrip " met redenen omklede klacht " wordt verstaan een gedateerde, ondertekende en bij post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de feiten van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 3. Wanneer een nadelige maatregel getroffen wordt ten aanzien van de betrokkene binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de verweerder.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het vorige lid bepaalde periode van twaalf maanden verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met de bepalingen van § 1, dan moet de dader van de discriminatie aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag van 650 € hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De in dit artikel bepaalde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die in het kader van de overeenkomstig § 2 ingediende klachten optreden als getuige.

§ 6. Op verzoek van de verweerder kan het rechtscollege waarbij de zaak overeenkomstig § 2 aanhangig is gemaakt, de in § 3 bepaalde termijnen verkorten.

Mogelijkheid toegestaan aan organisaties om in rechte op te treden

Artikel 20

Wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen de volgende verenigingen en organisaties eveneens in rechte optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding heeft gegeven :

1. 1° de instellingen van openbaar nut en verenigingen die rechtspersoonlijkheid genieten en die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden;
2. 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. 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.

Wanneer het slachtoffer van de overtreding of van de discriminatie een natuurlijke persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van de in het voorafgaande lid bedoelde verenigingen en organisaties slechts ontvankelijk, indien zij bewijzen dat zij met instemming van het slachtoffer handelen.

De vorderingen op basis van dit artikel zijn onderworpen aan volgende procedureregels :

1° de vorderingen worden ingediend bij verzoekschrift, betekend bij aangetekende brief of neergelegd bij de griffie van het bevoegde rechtscollege;

2° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de betrokken partijen;

3° de representatieve organisaties bedoeld in lid 1 mogen zich vóór het bevoegde rechtscollege laten vertegenwoordigen door een persoon houder van een geschreven volmacht. Deze afgevaardigde mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een

verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Hoofdstuk V **Wijzigings-, opheffings- en slotbepalingen**

Afdeling 1 **Onderwijspersoneel**

Artikel 21

In het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 houdende het statuut van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, worden de volgende bepalingen gewijzigd of opgeheven :

1° artikel 12, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. "

2° artikel 12, 5°, wordt opgeheven;

3° artikel 13 wordt opgeheven.

Artikel 22

In het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen, en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, worden de volgende bepalingen gewijzigd of opgeheven :

1° artikel 101, lid 1, 1°, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 mei 1981, wordt als volgt vervangen :
" die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

2° artikel 101, lid 1, 5°, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 mei 1981, wordt opgeheven;

3° artikel 102, lid 1, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

4° artikel 102, lid 1, 5°, wordt opgeheven;

5° artikel 106, lid 1, 3°, wordt opgeheven;

6° artikel 108, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

7° artikel 108, 5°, wordt opgeheven;

8° artikel 109, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

9° artikel 109, 5°, wordt opgeheven;

10° artikel 168, 2°, a), wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie ".

Artikel 23

In het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse en Israëlitische godsdienst der onderwijsinrichtingen van de Duitstalige Gemeenschap worden de volgende bepalingen opgeheven :

1° artikel 4, lid 1, 1° en 5°, gewijzigd bij het besluit van de Executieve van de Duitstalige Gemeenschap van 13 november 1991;

2° artikel 4, lid 2, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 3 juni 1976;

3° artikel 12, lid 1, 1° en 5°, gewijzigd bij het besluit van de Executieve van de Duitstalige Gemeenschap van 13 november 1991;

4° artikel 12, lid 2, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 3 juni 1976;

5° artikel 13;

6° artikel 31, lid 2, 3°.

Artikel 24

In het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de gespecialiseerde rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de rijksvormingscentra en van de inspectiediensten belast met het toezicht op de psycho-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra, worden de volgende bepalingen gewijzigd of opgeheven :

1° artikel 14, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

2° artikel 14, 5°, wordt opgeheven;

3° artikel 15 wordt opgeheven;

4° artikel 27, 1°, wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. ";

5° artikel 27, 5°, wordt opgeheven;

6° artikel 28 wordt opgeheven;

7° artikel 196, 1°, a), wordt als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie ".

Afdeling 2 Persoonsgebonden aangelegenheden

Artikel 25

In het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 juni 1990 houdende oprichting van een Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor de personen met een handicap, wordt artikel 7, lid 2, 1°, als volgt vervangen : " die burger zijn van de Europese Unie; de Regering kan een afwijking tot die voorwaarde toekennen. "

Afdeling 3 Opleiding

Artikel 26

Artikel 5, § 1, 1°, van het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 26 juni 1986 betreffende de toekenning van studietoelagen wordt als volgt vervangen :

" 1° kinderen zijn van een persoon die in België bezig is of is geweest en die ten minste gedurende een jaar bijdragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft gestort; ".

Artikel 27

Het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 6 juni 1988 betreffende de toekenning van toelagen en beurzen voor verder opleidende cursussen en studies alsmede voor wetenschappelijke onderzoeksprojecten wordt als volgt gewijzigd :

1° in artikel 2, § 1, 2°, worden de woorden " echter Belg zijn en " geschrapt;

2° artikel 3, § 1, 3°, wordt opgeheven;

3° artikel 4, § 1, 1°, wordt opgeheven;

4° artikel 5 wordt opgeheven.

Afdeling 4
Onderwijs

Artikel 28

In het koninklijk besluit van 6 november 1987 tot vaststelling van de begrippen " regelmatig ingeschreven student " en " student die in aanmerking komt voor de financiering " in het hoger onderwijs met volledig leerplan, met uitzondering van het universitair onderwijs, worden de §§ 2 en 3 opgeheven.

Inwerkingtreding

Artikel 29

Dit decreet treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

e-bronnen

Hierna volgt een overzicht van een aantal e-bronnen waar wetgeving en eventueel rechtspraak kan worden teruggevonden

1. Verenigde Naties

- <http://www2.ohchr.org>: teksten van de verdragen, aanbevelingen, klachtenprocedures, enz.
- <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf>: de “jurisprudentie” van de verschillende comités (bv. van het Comité on the Elimination of Discrimination against Women)
- <http://www.un.org/womenwatch>: WomenWatch
- <http://un.org/womenwatch/daw/csw>: Commission on the Status of Women
- <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>: website m.b.t. het Verdrag voor de Eliminatie van alle vormen van Discriminatie tegenover vrouwen

2. Internationale Arbeidsorganisatie

- <http://www.ilo.org>: algemene website
- http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang--fr/index.htm: thema “gelijkheid en discriminatie”
- http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/lang--fr/index.htm: statistieken en dbases
- <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>: deze dbase omvat niet alleen de teksten van de verdragen en de aanbevelingen, maar ook links naar rapporten over de naleving van de verdragen

3. Raad van Europa

- <http://www.coe.int>: algemene website
- http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l%27homme/Egalit%C3%A9: website gelijkheid M/V
- <http://www.echr.coe.int/ECHR>: Europees Hof voor de Rechten van de Mens
- <http://www.echr.coe.int/ECHR/FR/Header/Case-Law/Hudoc/Hudoc+database>: dbase (HUDOC) met rechtspraak van het EHRM
- http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/default_en.asp: Europees Sociaal Handvest
- http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/ECSRdefault_en.asp: website van het European Committee of Social Rights dat de naleving van het ESH bewaakt
- <http://hudoc.esc.coe.int/esc/search/default.asp?mode=esc&language=en&source=co>: de jurisprudentie m.b.t. de niet-naleving van het Charter
- http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestIndex_en.asp: overzicht in boekvorm van de case law van de European Committee of Social Rights

- http://www.coe.int/t/commissioner/Default_fr.asp: commissaris voor de mensenrechten

4. Europese Unie

Algemeen

- <http://europa.eu>: portaalsite EU

Europees Parlement

- <http://www.europarl.europa.eu/>: portaalsite
- <http://www.europarl.europa.eu/oeil/index.jsp?language=fr>: wetgevend observatorium
- <http://www.europarl.europa.eu/oeil/index.jsp?language=fr> PreLex : opvolging van alle officiële documenten

Europese Commissie

- <http://ec.europa.eu>: portaalsite
- http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_fr.html: gelijkheid M/V

Europees Hof van Justitie

- <http://eur-lex.europa.eu>: Europese wetgeving (o.a. het Publicatieblad)
- <http://curia.europa.eu>: Hof van Justitie (algemeen)
- <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=nl>: rechtspraak van het Hof van Justitie vanaf 17 juni 1997. Oudere rechtspraak kan worden geconsulteerd via EUR LEX.

Varia

- <http://www.europa-nu.nl/9353000/1/j9vvh6nf08temv0/vh7ykb9knayt>: commissie rechten van de vrouwen en gendergelijkheid

5. België

5.1. Kruispuntbank van de wetgeving (www.belgielex.be)

In een aantal gevallen beschikken sommige instanties over een eigen website (worden vermeld tussen haakjes). De portaalsite Belgielex groepeert volgende sites:

5.1.1. Wetgeving

- Belgisch Staatsblad vanaf 1 juni 1997 (<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/welcome.pl>)
- Belgische wetgeving (<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)
- Wetgevingsdossiers van het Brussels Hoofdstedelijk Parlement en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (<http://www.bruparl.irisnet.be>)
- Kamer van volksvertegenwoordigers : parlementaire voorbereiding, wetgevingsdossiers (<http://www.dekamer.be>)
- De Senaat: parlementaire voorbereiding, wetgevingsdossiers (<http://www.senate.be>)
- Parlement van de Franse Gemeenschap: wetgevingsbestand (<http://www.pcf.be>)

- Vlaamse codex: geconsolideerde versie van de Vlaamse regelgeving en van federale regelgeving in zover die gewijzigd werd door Vlaamse teksten (<http://www.codex.vlaanderen.be>)
- Vlaams parlement: wetgevingsbestand (<http://www.vlaamsparlement.be>)
- Ministerie van het Waals Gewest: Waalse wetgeving (<http://wallex.wallonie.be>)
- Waals parlement: wetgevingsbestand (<http://www.parlement-wallon.be>)

5.1.2. Rechtspraak

- Juridat: dbase met rechtspraak (o.a. van het Hof van Cassatie)
<http://jure.juridat.just.fgov.be/?lang=nl><http://jure.juridat.just.fgov.be/?lang=nl>
- Grondwettelijk Hof (vroeger Arbitragehof): <http://www.grondwettelijkhof.be>. Deze site omvat o.a. registers m.b.t. de rechtspraak
- Raad van State: Deze site omvat registers met rechtspraak, alsoof refLex een dbase met o.a. alle door België gesloten verdragen (<http://www.raadvanstate.be>)

5.1.3. Varia

- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: (<http://www.werk.belgie.be>). Deze site omvat o.a. een overzicht van rechtspraak m.b.t. pesten, geweld en OSGW.
- Nationale Arbeidsraad: omvat adviezen, rapporten en nationale collectieve arbeidsovereenkomsten (<http://www.nar-cnt.be>)
- De Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen: de site omvat o.a. de aanbevelingen van de Raad (<http://www.raadvandegelijkekansen.be>)
- Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding (<http://www.diversiteit.be>)

5.2. Deelstaten

5.2.1. Brussels Hoofdstedelijk Gewest: Cel Gelijke Kansen en Diversiteit

- http://www.brussel.irisnet.be/nl/region/region_de_bruelles-capitale/ministere_de_la_region_de_bruelles_capitale/competences_et_organisation/secretariat_general/gestion_des_ressources_humaines/direction_des_ressources_humaines/egalite_chances.shtml

5.2.2. Franse Gemeenschap

- Direction égalité des chances: <http://www.egalite.cfwb.be>

5.2.3. Vlaanderen

- Dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse overheid <http://emancipatiezaken.vlaanderen.be>
- Gelijke kansen in Vlaanderen: <http://www.gelijkekansen.be>

5.2.4. Wallonië

- Conseil Wallon de l'égalité entre hommes et femmes (CWEHF) http://www.cesrw.be/pages/73_1.html