

# Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

(BS 30-05-2007)

---

## TITEL 1

### HOOFDSTUK 1 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.

[§ 3. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van genderidentiteit of genderexpressie gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.]1

(1)<W 2014-05-22/41, Artikel 2, 009; Inwerkingtreding : 03-08-2014>

## HOOFDSTUK 2 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 3 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<sup>o</sup>, 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 2 Rechtvaardiging van onderscheid

### HOOFDSTUK 1 Rechtvaardiging van direct onderscheid

#### AFDELING 1 Inzake goederen en diensten

#### *Artikel 8*

In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 1<sup>o</sup>, 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 in de levensverzekeringsovereenkomsten in de zin van artikel 97 van de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst die uiterlijk op 20 december 2012 werden afgesloten, als het geslacht een bepalende factor is bij de beoordeling van de risico's op basis van relevante en nauwkeurige actuariële en statistische gegevens.

De in het eerste lid bedoelde afwijking geldt niet voor nieuwe levensverzekeringsovereenkomsten in de zin van artikel 97 van voornoemde wet van 25 juni 1992 afgesloten vanaf 21 december 2012.

Onder nieuwe overeenkomsten moet worden verstaan het sluiten of het wijzigen van een overeenkomst waarvoor het uitdrukkelijke akkoord van alle partijen vereist is, met dien verstande dat de laatste instemming die vereist is voor het sluiten of het wijzigen van voornoemde overeenkomst werd betuigd vanaf de datum bedoeld in het tweede lid.

Wordt met name beschouwd als een nieuwe overeenkomst : de verlenging van overeenkomsten, die vóór de datum bedoeld in het tweede lid werden gesloten en die anders afgelopen zouden zijn.

Wordt, onder andere, niet beschouwd als een nieuwe overeenkomst :

1° de automatische verlenging van een verzekeringsovereenkomst overeenkomstig de wettelijke bepalingen en de algemene voorwaarden indien geen van de partijen de overeenkomst heeft opgezegd;

2° de aanpassing van een bestaande overeenkomst op basis van tevoren vastgestelde parameters, als de instemming van de verzekeringnemer niet vereist is;

3° de uitbreiding van de verzekeringsdekking of het afsluiten van een aanvullende verzekering waarvan de voorwaarden reeds zijn overeengekomen in een voorakkoord vóór 21 december 2012, zodat deze aanpassing door de eenzijdige wil van de verzekeringnemer intreedt;

4° de gewone overdracht van een verzekeringsportefeuille van een verzekeraar naar een andere zonder dat de inhoud van de verzekeringsovereenkomsten van die portefeuille wordt gewijzigd.

§ 2. Vanaf 21 december 2007 mogen kosten die verband houden met zwangerschap en moederschap in geen geval nog tot verschillen in verzekeringspremies en -prestaties leiden.

§ 3. Dit artikel is niet van toepassing op verzekeringsovereenkomsten die in het kader van een aanvullende regeling voor sociale zekerheid worden gesloten. Voor die overeenkomsten geldt uitsluitend artikel 12.

§ 4. De Nationale Bank van België verzamelt de in § 1 bedoelde actuariële en statistische gegevens en maakt ze uiterlijk op 31 december 2013 bekend op haar website. Om de twee jaar verzamelt de Nationale Bank van België de informatie die noodzakelijk is om de voormelde gegevens te actualiseren. De geactualiseerde gegevens worden door de Nationale Bank van België bekendgemaakt op haar website.

De Nationale Bank van België 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 geschieden.

§ 5. De instelling belast met de observatie en analyse bedoeld onder artikel 108, i), van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen zal jaarlijks een evaluatie uitvoeren omtrent de

prijsevolutie van levensverzekeringsovereenkomsten in de zin van artikel 97 van de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst.]1

(1)<W 2012-12-19/15, Artikel 3, 006; Inwerkingtreding : 21-12-2012>

## AFDELING 2

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 3

Inzake Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

### Artikel 12

§ 1. In de in artikel 6, § 1, 4°, bedoelde materies en [1 onverminderd paragrafen 2 en 3]1 van dit artikel en de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie.

§ 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, Artikel 57, 003; Inwerkingtreding : 26-06-2008>

[§ 3. In afwijking van paragraaf 1 kan een proportioneel direct onderscheid gemaakt worden op grond van het geslacht voor de bepaling van premies 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 in volgende gevallen en op voorwaarde dat het gaat om een overeenkomst of regeling die uiterlijk op 20 december 2012 werd gesloten :

1° individuele overeenkomsten van zelfstandigen;



2° regelingen voor zelfstandigen die slechts één lid tellen;

3° in het geval van werknemers, verzekeringsovereenkomsten waarbij de werkgever geen partij is;

4° de facultatieve bepalingen van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun te waarborgen :

a) hetzij aanvullende prestaties,

b) hetzij de keuze van het tijdstip waarop de normale prestaties voor zelfstandigen zullen ingaan of de keuze tussen verscheidene prestaties;

5° aanvullende regelingen voor sociale zekerheid waarin de prestaties worden gefinancierd door middel van bijdragen die door de werknemers op vrijwillige basis worden betaald.

Onder overeenkomsten of regelingen bedoeld in het eerste lid wordt met name verstaan :

1° de overeenkomsten die worden gesloten in het kader van artikel 33 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;

2° de overeenkomsten die worden gesloten in het kader van artikel 32, § 1, 2°, van voornoemde wet van 28 april 2003;

3° de onthaalstructuren zoals bedoeld in artikel 32, § 2, tweede lid, van voornoemde wet van 28 april 2003;

4° de pensioenovereenkomsten alsook de solidariteitsstelsels die in artikel 42, 7° en 9° van de programmawet (I) van 24 december 2002 worden bedoeld;

5° de pensioenovereenkomsten die in artikel 54, § 1, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen worden bedoeld;

6° de individuele pensioentoezeggingen ten gunste van zelfstandige bedrijfsleiders bedoeld in artikel 32, eerste lid, van het Wetboek van inkomstenbelasting;

7° de facultatieve persoonlijke overeenkomsten die aan een groepsverzekering gebonden zijn, bedoeld door artikel 45, § 2, 6°, van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit.

De in deze paragraaf bepaalde afwijking is niet van toepassing op in deze paragraaf bedoelde nieuwe overeenkomsten of regelingen, die vanaf 21 december 2012 worden gesloten.

Onder nieuwe overeenkomst of regeling moet worden verstaan het sluiten of het wijzigen van een overeenkomst of regeling waarvoor het uitdrukkelijke akkoord van alle partijen vereist is met dien verstande dat de laatste instemming die vereist is voor het sluiten of het wijzigen van voornoemde overeenkomst of regeling vanaf 21 december 2012 betuigd werd.

De bepalingen in artikel 10, § 1, vierde en vijfde lid, zijn van toepassing op overeenkomsten en regelingen die door deze paragraaf worden geregeld. Wat de onthaalstructuren betreft, is de in deze paragraaf bepaalde afwijking niet van toepassing op individuele overdrachten naar een onthaalstructuur die vanaf 21 december 2012 plaatsvinden.

In overeenkomsten of regelingen, die door deze paragraaf worden bedoeld, mogen kosten die verband houden met zwangerschap en moederschap in geen geval nog tot verschillen in premies en prestaties leiden.

Overeenkomstig artikel 10, § 4, eerste en tweede lid, verzamelt de Nationale Bank van België de in het eerste lid bedoelde actuariële en statistische gegevens, maakt ze bekend en actualiseert ze, uitgezonderd de gegevens die betrekking hebben op de instellingen bedoeld in artikel 2, 1°, van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen.

Indien nodig stelt de Nationale Bank van België de in het vorige lid bedoelde actuariële en statistische gegevens ter beschikking van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten opdat deze haar controle krachtens artikel 38 kan uitoefenen.

De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten verzamelt de in het eerste lid bedoelde actuariële en statistische gegevens, die betrekking hebben op instellingen bedoeld in artikel 2, 1°, van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen en maakt ze uiterlijk op 31 december 2013 bekend op haar website. Om de twee jaar verzamelt de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten de informatie die noodzakelijk is om de voormelde gegevens te actualiseren. De geactualiseerde gegevens worden door de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten bekendgemaakt op haar website.

De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten is gemachtigd de daartoe benodigde gegevens op te vragen bij de instellingen bedoeld in artikel 2, 1°, van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen. Ze bepaalt welke gegevens moeten worden overgezonden, alsook de wijze waarop en de vorm waarin dit moet gebeuren.<sup>11</sup>

*(1)<W 2012-12-19/15, Artikel 4, 006; Inwerkingtreding : 21-12-2012>*

## AFDELING 4 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.

#### *Artikel 13/1*

[§ 1. De werkgever van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, maakt om de twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming, die het mogelijk maakt te bepalen of de onderneming een genderneutraal bezoldigingsbeleid voert en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

Deze analyse is het voorwerp van onderzoek en overleg binnen de organisatie overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

[2 De berekening die moet toelaten na te gaan of een onderneming gewoonlijk gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkstelt, gebeurt overeenkomstig artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.]2

§ 2. [De analyse bedoeld in § 1, maakt het voorwerp uit van een verslag overeenkomstig de bepalingen van artikel 15, m), 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Het verslag wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, aan de vakbondsafvaardiging ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan.]3 ]1

(1)<Ingevoegd bij W 2012-04-22/29, Artikel 7, 005; Inwerkingtreding : 07-09-2012>

(2)<W 2013-07-12/05, Artikel 8, 007; Inwerkingtreding : 01-07-2013>

(3)<W 2013-07-12/05, Artikel 9, 007; Inwerkingtreding : 01-07-2013>

#### *Artikel 13/2*

[§ 1. Op voorstel van de ondernemingsraad of bij ontstentenis, [2 van de vakbondsafvaardiging]2 kan de werkgever van elke onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in artikel 13/1 van deze wet, een personeelslid als bemiddelaar aanwijzen.

Hij ontslaat hem uit deze functie na voorafgaand akkoord van alle leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, [2 van de vakbondsafvaardiging]2, die de personeelsleden vertegenwoordigen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen bedoeld in artikel 13, § 1 van deze wet. Indien hij het advies van deze Commissie niet volgt, deelt hij de redenen hiervoor mee aan de ondernemingsraad of, in voorkomend geval, aan het Comité.

De bemiddelaar staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de maatregelen bedoeld in de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Meer in het bijzonder ondersteunt hij de opmaak van het actieplan en de voortgangsrapportage bedoeld in de artikelen 8 en 10.

De bemiddelaar hoort de werknemer die meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van zijn geslacht en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen via een interventie bij het ondernemingshoofd of bij een lid van de hiërarchische lijn. De bemiddelaar handelt enkel met het akkoord van het personeelslid dat beroep doet op zijn tussenkomst.

In geen enkel geval deelt de bemiddelaar in het kader van zijn interventies de identiteit mee van het personeelslid dat beroep deed op zijn tussenkomst. Hij waakt over het vertrouwelijk karakter van de gegevens die hij in het kader van zijn mandaat als bemiddelaar verkrijgt. Ook na afloop van zijn opdracht neemt hij het vertrouwelijk karakter in acht. De wijze waarop deze gegevens worden verwerkt, valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

De bemiddelaar oefent zijn functie volledig autonoom uit en mag geen nadeel ondervinden van zijn opdracht.

De werkgever zorgt ervoor dat de bemiddelaar zijn opdracht te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen. Hij zorgt er eveneens voor dat de bemiddelaar de bekwaamheden en vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn opdracht, inzonderheid inzake loonadministratie, kan verwerven of verbeteren via vormingen.

De bemiddelaar treft de nodige maatregelen om het vertrouwelijk karakter te respecteren van de sociale gegevens van persoonlijke aard waarvan hij kennis heeft gekregen in de uitoefening van zijn opdracht en om te verzekeren dat deze gegevens uitsluitend worden aangewend voor de uitoefening van zijn bemiddelingsopdracht.

De bewaring van alle verwerkte gegevens in een vorm die de identificatie van de betrokkenen mogelijk maakt, mag niet langer duren dan nodig is om de doelstellingen te verwezenlijken waarvoor die gegevens werden verkregen, waarbij die gegevens maximaal twee jaar mogen worden bijgehouden.

§ 2. De Koning bepaalt na eensluidend advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, de bevoegdheden van de bemiddelaar en de vereiste competenties om deze functie te kunnen uitoefenen. Hij bepaalt eveneens de deontologische regels die de bemiddelaar dient te respecteren. ]1

(1)<Ingevoegd bij W 2012-04-22/29, Artikel 11, 005; Inwerkingtreding : 07-09-2012>

(2)<W 2013-07-12/05, Artikel 10, 007; Inwerkingtreding : 01-07-2013>

### *Artikel 13/3*

[Met een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en met geldboete van 600 euro tot 6.000 euro of met een van die straffen alleen, wordt gestraft, eenieder die de bemiddelaar de toegang verhindert tot sociale gegevens, die hij nodig heeft om zijn opdracht te vervullen.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld. ]1

(1)<W 2013-07-12/05, Artikel 11, 007; Inwerkingtreding : 01-07-2013>

## **AFDELING 5**

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 2 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 3 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 3

### HOOFDSTUK 1 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 2 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.

### *Artikel 23*

§ 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 euro 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 1385bis tot 1385novies 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 4 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 bevelen, 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 28/1*

[Hij die, in de in artikel 6, § 1, 1°, bedoelde materie een persoon discrimineert, in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens zijn geslacht wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht.]1

*(1)<Ingevoegd bij W 2014-05-22/40, Artikel 4, 008; Inwerkingtreding : 03-08-2014>*

#### *Artikel 28/2*

[Hij die, op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, een persoon discrimineert in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens zijn geslacht wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht.]1

*(1)<Ingevoegd bij W 2014-05-22/40, Artikel 5, 008; Inwerkingtreding : 03-08-2014>*

#### *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 5 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 6 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 7 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 het Sociaal Strafwetboek.]1

§ 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.

(1)<W 2010-06-06/06, Artikel 107, 004; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

#### *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.