

JUSTEL - Geconsolideerde wetgeving

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2007/05/10/2007002098/justel>

Dossiernummer : 2007-05-10/36

Titel

10 MEI 2007. - Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Situatie : De van kracht zijnde wijzigingen, gepubliceerd tot en met 18-04-2024, zijn verwerkt.

Bron : MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE, ARMOEDEBESTRIJDING EN SOCIALE ECONOMIE

Publicatie : Belgisch Staatsblad van 30-05-2007 bladzijde : 29031

Inwerkingtreding : 09-06-2007

Inhoudstafel

[TITEL I.](#) - HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen.

Art. 1-4

[HOOFDSTUK II.](#) - Definities.

Art. 5

[HOOFDSTUK III.](#) - Toepassingsgebied.

Art. 6-7

[TITEL II.](#) - Rechtvaardiging van onderscheid.

[HOOFDSTUK I.](#) - Rechtvaardiging van direct onderscheid.

[Afdeling I.](#) - Inzake goederen en diensten.

Art. 8-10

[Afdeling II.](#) - Inzake Sociale zekerheid, sociale voordelen, en lidmaatschap van professionele organisaties.

Art. 11

[Afdeling III.](#) - Inzake Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Art. 12

[Afdeling IV.](#) - Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen.

Art. 13, 13/1, 13/2, 13/3

[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.

Art. 14

[HOOFDSTUK II.](#) - Rechtvaardiging van indirect onderscheid.

Art. 15

[HOOFDSTUK II/1.](#) ^[1] - Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria.]¹

Art. 15/1

[HOOFDSTUK III.](#) - Algemene rechtvaardigingsgronden.

Art. 16-18

[TITEL III.](#) - HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod.

Art. 19, 19/1

[HOOFDSTUK II.](#) - Rechtsbescherming.

Art. 20-25

[TITEL IV.](#) - Strafrechtelijke bepalingen.

Art. 26-28, 28/1, 28/2, 29-31

[TITEL V.](#) - Bewijslast.

Art. 32-33

[TITEL VI.](#) - Bevoegde instanties.

Art. 34-36

[TITEL VII.](#) - Varia.

Art. 37-42

Tekst

[TITEL I.](#) - HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen.

Artikel [1](#). Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

[Art. 2.](#) ^[1] Bij deze wet worden gedeeltelijk omgezet:

1° - 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;

2° - 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;

3° - 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;

4° - Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen;

5° - Richtlijn 2019/1158/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.]¹

(1)<W 2022-11-15/03, art. 2, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

[Art. 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 ^[2] van de beschermde criteria]².

(1)<W 2022-11-15/03, art. 3, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 37, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 4.](#) ^[1] Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder ^[2] beschermde criteria]²: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en ^[2] medische of sociale

transitie]².]¹

[² Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.]²

(1)<W 2022-11-15/03, art. 4, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 38, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

HOOFDSTUK II. - Definities.

Art. 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 beroepshierarchie 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 [² een of meer beschermde criteria]²;

6° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van [² een of meer beschermde criteria]² 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 [² met een of meer beschermde criteria]², in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van [² een of meer beschermde criteria]² dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

[² 8° /1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

8° /2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden;]²

9° intimidatie : ongewenst gedrag dat met [² een of meer beschermde criteria]² 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 [² een of meer beschermde criteria]² 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 [² een of meer beschermde criteria]²;

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.

- (1)<W 2022-11-15/03, art. 5, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>
(2)<W 2023-06-28/07, art. 39, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

HOOFDSTUK III. - Toepassingsgebied.

Art. 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.

[Art. 7.](#)^[1] Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 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 of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 22 van toepassing is.]¹

(1)<W 2023-04-07/29, art. 2, 016; Inwerkingtreding : 01-06-2023>

[TITEL II.](#) - Rechtvaardiging van onderscheid.

[HOOFDSTUK I.](#) - Rechtvaardiging van direct onderscheid.

[Afdeling I.](#) - Inzake goederen en diensten.

[Art. 8.](#) In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, vormt een direct onderscheid op grond van [² een of meer beschermde criteria]² een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld de artikelen 9, 10, 16, 17 en 18.

(1)<W 2022-11-15/03, art. 6, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 42, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 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.

[Art. 10.](#)^[1] § 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, art. 3, 006; Inwerkingtreding : 21-12-2012>

[Afdeling II.](#) - Inzake Sociale zekerheid, sociale voordelen, en lidmaatschap van professionele organisaties.

[Art. 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.

[Art. 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, art. 57, 003; Inwerkingtreding : 26-06-2008>

[¹ § 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.¹

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

Afdeling IV. - Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen.

Art. 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.

Art. 13/1.¹ § 1. De werkgever van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers

tewerkstelt, maakt om de twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigungsstructuur binnen de onderneming, die het mogelijk maakt te bepalen of de onderneming een genderneutraal bezoldigungsbeleid 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. [³ 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, art. 7, 005; Inwerkingtreding : 07-09-2012>
(2)<W 2013-07-12/05, art. 8, 007; Inwerkingtreding : 01-07-2013>
(3)<W 2013-07-12/05, art. 9, 007; Inwerkingtreding : 01-07-2013>

Art. 13/2.[¹ § 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 [³ het toepassingsgebied van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG en van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens]³.

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 [⁴ na eensluidend advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit, overeenkomstig artikel 36, lid 4, van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG en de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens]⁴, 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, art. 11, 005; Inwerkingtreding : 07-09-2012>
(2)<W 2013-07-12/05, art. 10, 007; Inwerkingtreding : 01-07-2013>
(3)<W 2022-12-26/33, art. 4, 015; Inwerkingtreding : 25-02-2023>
(4)<W 2022-12-26/33, art. 11, 015; Inwerkingtreding : 25-02-2023>

[Art. 13/3.](#)^[1] 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, art. 11, 007; Inwerkingtreding : 01-07-2013>

[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.

[Art. 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 [² een of meer beschermde criteria]² 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.

(1)<W 2022-11-15/03, art. 7, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 42, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[HOOFDSTUK II.](#) - Rechtvaardiging van indirect onderscheid.

[Art. 15.](#) Elk indirect onderscheid op grond van [² een of meer beschermde criteria]² 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.

(1)<W 2022-11-15/03, art. 8, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 42, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[HOOFDSTUK II/1.](#)^[1] - Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2023-06-28/07, art. 40, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 15/1.](#) [¹ § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2023-06-28/07, art. 41, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[HOOFDSTUK III.](#) - Algemene rechtvaardigingsgronden.

[Art. 16.](#) § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van [² een of meer beschermde criteria]² 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.

(1)<W 2022-11-15/03, art. 9, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 42, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 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.

[Art. 18.](#) § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van [² een of meer beschermde criteria]² 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.

(1)<W 2022-11-15/03, art. 10, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 42, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[TITEL III.](#) - HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod.

[Art. 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;
- [¹ - cumulatieve discriminatie;
- intersectionele discriminatie.]¹

(1)<W 2023-06-28/07, art. 43, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 19/1.](#) [¹ § 1. Na afloop van moederschaprust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, [³ of na afwezigheid wegens een vruchtbaarheidsbehandeling of een programma voor medisch begeleide voortplanting,]³ heeft de werknemer het recht terug te keren naar dezelfde functie. Indien dat niet mogelijk is, voorziet de werkgever in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

§ 2. De werknemer heeft het recht om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop deze tijdens de afwezigheid omwille van moederschaprust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden [³ of van een vruchtbaarheidsbehandeling]³ aanspraak had kunnen maken.

§ 3. De werknemer heeft het recht om te profiteren van alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de

opname van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden [³ of tijdens afwezigheid wegens een vruchtbaarheidsbehandeling]³.

§ 4. Een slachtoffer van een inbreuk op de paragrafen 1 tot 3 kan een [² ...]² schadevergoeding vorderen overeenkomstig artikel 23 [² ...]² van deze wet.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2022-11-15/03, art. 11, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 45, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

(3)<W 2024-03-24/09, art. 3, 018; Inwerkingtreding : 28-04-2024>

HOOFDSTUK II. - Rechtsbescherming.

Art. 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.

Art. 21.¹ § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1° en 16°, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen :

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;
- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgeving aan de procureur des Konings;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam.

§ 3. Om de bescherming bedoeld in paragraaf 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding bedoeld in artikel 23, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op de personen bedoeld in het eerste lid.]¹

¹ § 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid, de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de

identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke.]¹

§ 6. Op vraag van de verweerder, kan de rechter bij wie de in § 2 bedoelde [¹ aanvraag]¹ aanhangig is gemaakt, beslissen om de in § 3 bepaalde termijn in te korten.

(1)<W 2023-04-07/29, art. 3, 016; Inwerkingtreding : 01-06-2023>

Art. 22.¹ § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1° en 16°, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 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 melding, klacht of rechtsvordering begrepen :

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;
- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgeving gedaan aan de arbeidsauditeur;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in paragraaf 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt in strijd met paragraaf 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, of, mits instemming van deze persoon, het Instituut of een belangenvereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan 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 instelling opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking 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. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen :

1° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in paragraaf 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1;

2° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in paragraaf 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1.

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon, op wie de inbreuk betrekking heeft gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij de werkelijk door die persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op de personen bedoeld in het eerste lid.

§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid, de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke.

§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.¹

(1)<W 2023-04-07/29, art. 4, 016; Inwerkingtreding : 01-06-2023>

Art. 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 [3 1.950]³ euro; dat bedrag wordt verhoogd tot [3 3.900]³ 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. [3 Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op een euro en naar boven afgerond.

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing]³;

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°;

[3 3° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van de criteria die kunnen leiden tot de bevinding dat van een dergelijke discriminatie sprake is, en oordeelt hij dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoedingen, om rekening te houden met het opgetelde aantal cumulatieve criteria, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium;

4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van forfaitaire schadevergoedingen bedoeld in 1° of 2° om rekening te houden met het aantal criteria die op onscheidbare wijze op elkaar inwerken, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder

mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.]³

[¹ § 3. De [² ...]² schadevergoeding bepaald bij artikel 23 [² ...]² kan worden gecombineerd met de beschermingsvergoedingen ingevolge de beëindiging van een arbeidsbetrekking, tenzij door of krachtens een wet anders bepaald wordt.]¹

(1)<W 2022-11-15/03, art. 12, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 45, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

(3)<W 2023-06-28/07, art. 46, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 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.

[Art. 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 [¹ ondernemingsrechtbank]¹, 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 De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.]²

§ 2. Op vraag van het slachtoffer [² kent de voorzitter van de rechtbank de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe]².

§ 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.

[² ...]²

§ 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.

(1)<W 2018-04-15/14, art.252, 012; Inwerkingtreding : 01-11-2018>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 47, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[TITEL IV.](#) - Strafrechtelijke bepalingen.

[Art. 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 [² een of meer beschermde criteria]².

(1)<W 2022-11-15/03, art. 13, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 48, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 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 [² een of meer beschermde criteria]², 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 [² een of meer beschermde criteria]², 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 [² een of meer beschermde criteria]², 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 [² een of meer beschermde criteria]², en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen.

(1)<W 2022-11-15/03, art. 14, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 49, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 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 [² een of meer beschermde criteria]².

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens [² een of meer beschermde criteria]².

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.

(1)<W 2022-11-15/03, art. 15, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 49, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 28/1.](#)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 [³ een of meer beschermde criteria]³ 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 [³ een of meer beschermde criteria]³.¹

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

(2)<W 2022-11-15/03, art. 16, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(3)<W 2023-06-28/07, art. 49, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 28/2.](#)¹ Hij die, op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, een persoon discrimineert in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens [³ een of meer beschermde criteria]³ 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 [³ een of meer beschermde criteria]³.¹

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

(2)<W 2022-11-15/03, art. 17, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(3)<W 2023-06-28/07, art. 49, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 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.

[Art. 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.

[Art. 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.

[Art. 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;
- [¹] - cumulatieve discriminatie;
- intersectorale discriminatie.]¹

(1)<W 2023-06-28/07, art. 50, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 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 [² een of meer beschermde criteria]² 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 [² een of meer beschermde criteria]² 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 [² die een of meer beschermde criteria delen]²; 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 [² een of meer beschermde criteria]² 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. "

(1)<W 2022-11-15/03, art. 18, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 51, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[TITEL VI.](#) - Bevoegde instanties.

[Art. 34.](#) Het Instituut kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven [¹ overeenkomstig artikel 4, 6°, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen]¹.

(1)<W 2022-11-15/03, art. 19, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

[Art. 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 [¹ rechtspersoon die]¹ zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden [¹ en die de voorwaarden voorzien in artikel 17, tweede lid, 1° tot 3°, van het Gerechtelijk Wetboek vervult]¹;

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.

(1)<W 2018-12-21/09, art. 150, 010; Inwerkingtreding : 10-01-2019>

[Art. 36.](#) [² § 1.]² Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van [¹ ...]¹ de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer [² of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechtsopvolgers]² hebben

gekregen.

[² § 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel voor de ontvankelijkheid van een vordering ingesteld door een belangenvereniging, wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren;

2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie.

Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.]²

(1)<W 2022-11-15/03, art. 20, 014; Inwerkingtreding : 19-01-2023>

(2)<W 2023-06-28/07, art. 52, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

TITEL VII. - Varia.

Art. 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.

Art. 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.

[¹ 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.

[² § 4. Wat de aanvullende pensioenen voor bedrijfsleiders betreft, onverminderd de bepalingen van § 1, is de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, bedoeld in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de strafbepalingen bedoeld in artikel 51 van de wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen, van toepassing onverminderd titel IV.

§ 5. Wat de aanvullende pensioenen voor de zelfstandigen actief als natuurlijk persoon, de meewerkende echtgenoten en de zelfstandige helpers betreft, onverminderd de bepalingen van § 1, is de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, bedoeld in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12. In het kader van dit toezicht zijn de strafbepalingen bedoeld in artikel 18 van de wet van 18 februari 2018 houdende diverse bepalingen inzake aanvullende pensioenen en tot instelling van een aanvullend pensioen voor de zelfstandigen actief als natuurlijk persoon, voor de meewerkende echtgenoten en voor de zelfstandige helpers, van toepassing onverminderd titel IV.]²

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

(2)<W 2019-05-02/25, art. 152, 011; Inwerkingtreding : 31-05-2019>

[Art. 39.](#)^[1] Onverminderd artikel 4, eerste lid, 4°, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, kan de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit de modaliteiten vastleggen waaronder het Instituut structurele subsidies kan toekennen aan organisaties die actief zijn op het vlak van gendergelijkheid.]^[1]

(1)<W 2023-06-28/07, art. 10, 017; Inwerkingtreding : 30-07-2023>

[Art. 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.

[Art. 41.](#) Artikel 29 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, wordt opgeheven.

[Art. 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.