



# Uitdagingen en mogelijke oplossingen in de strijd tegen micro-agressies op het werk

**STUDIEDAG 27 november HAND IN HAND**

# Micro agressies: moeilijk te bestrijden obv hate speech

**Haatboodschappen** volgens Antiracismewet van 1981(ARW) en Antidiscriminatiewet van 2007(ADW):

- Aanzetten tot discriminatie, haat, geweld of segregatie
- Tegen ander (groep of individu) met wettelijk beschermd discriminatiekenmerk
- Doelbewust: bijzonder opzet
- Openbaar karakter

**Intimidatie of pesterijen in ARW/ADW:**

- ongewenst gedrag verbonden aan een (of meer) van de beschermde criteria
- iemands waardigheid aantast door vijandige, beledigende en vernederende omgeving te creëren.

! Voor discriminerende intimidatie in arbeidsbetrekkingen verwijst ARW en ADW door naar de procedures van de Welzijnswet( WW) !

# Welzijnswet definitie art 32 ter

- 1° **geweld op het werk**: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop [deze afdeling (26)] van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk; (14)]
- [2° **pesterijen op het werk**: [een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen (26)], buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop [deze afdeling (26)] van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften [(43)]; (14)]
- [3° **ongewenst seksueel gedrag op het werk**:

# Welzijnswet : beperkingen

- **Definitie:** ‘pesten’ veronderstelt herhaling, de lat ligt erg hoog voor verbaal ‘geweld’ (>< EU + AD-wetten : ruimere definitie van ‘intimidatie’).
- **Uitgangspunt:** conflictmanagement maar niet vanuit perspectief grondrechten
- **Toepassingsgebied:** enkel ‘werknemers en gelijkgestelden’ (stagiairs) maar géén sollicitanten, ex-werknemers, freelancers, vrijwilligers ... (>< EU + AD-wetten : ruimere definitie van ‘arbeidsbetrekkingen’).
- **Interne (& externe) meldingsprocedures** bieden géén represaillebescherming bij ‘psychosociale belasting’:
  - 1-malige racistische, homofobe... uitspraken, microagressies...
  - enkel represaillebescherming (via de AD-wetten) bij kwalificatie als (discriminatoire) ‘pesterijen/geweld’
  - melders die zelf geen slachtoffer zijn (klokkenluiders) of personen die hulp of bijstand verlenen (collega’s, vakbond): niet beschermd via de WW

# Welzijnswet : beperkingen

- **Verplichte analyses psychosociale risico's & preventieplannen:**  
discriminatie zit niet in het verplichte basispakket (tarificatie)
- **Vertrouwenspersonen/preventiediensten :**  
geen specifieke opdracht/kennis/expertise inzake discriminatie (enkel pesten, veiligheid enz.)
- **Toeziethoudende inspectie:**
  - andere dienst (TWW) bevoegd voor welzijn en (discriminatoire) pesterijen/geweld dan voor andere vormen van arbeidsgerelateerde discriminatie (TSW)
  - loutere 'postbusfunctie' naar de PA-PSY van de werkgever (geen proces-verbaal)
  - géén ambtshalve onderzoek (enkel indien opdracht vanwege parket of auditoraat)

# Andere wet- en regelgevende kaders inzake preventie

## ▪ Klokkenluidersbeschermingswet (privé) (KLW)

- Verplicht voor alle WG'ers vanaf 50 WN's
- Verplichte interne en externe meldingskanalen en procedures
- Brede represaillebescherming: ook voor (bestuurs-)leden, aandeelhouders, familieleden, werknemers van de betrokkene...

*! Huidige stand: discriminatie valt niet onder toepassingsgebied sociale fraude !*

*! Publieke sector: discriminatie (federaal) uitgesloten, Vlaams niet !*

# Andere wet- en regelgevende kaders inzake preventie

- CAO nr. 38 (discriminatie bij werving en selectie): vrijblijvende en algemene gedragscode
- CAO nr. 95 (discriminatie in alle fasen van de arbeidsrelatie): geen preventie in andere fasen
- CAO 104 voor oudere werknemers
- Collectief reïntegratiebeleid voor langdurig zieken
- Loonkloofwet voor vrouwen
- Vrijblijvende maatregelen: diversiteitsplannen, positieve acties, sectorale acties

*! Niets voor alle criteria (i.b. raciale), nooit voor alle fasen van arbeidsrelatie of alle werkgevers!*

# Naar verplichte preventie discriminatie door alle werkgevers

Omwille van eerder besproken beperkingen in de repressieve aanpak &

Motto: **voorkomen is beter dan genezen**

Verplichting preventiebeleid **integreren in de 3 antidiscriminatiewetten** :

- Omwille van rechtenbenadering + alle criteria
- Bredere toepassingsgebied ( personeel en materieel)
- Voor alle werkgevers (privé, publiek en ongeacht aantal werknemers)
- Arbeidsinspectie moet kunnen controleren en sanctioneren

=> **Nieuw hoofdstuk in AD-wet nodig: 'preventie van discriminatie in arbeidsbetrekkingen'**,  
geïnspireerd op art 32quater van de Welzijnswet met 3 elementen:



# 1. verplichte periodieke risicoanalyses inzake discriminatie

- Ook discriminatierisico's in de aanwervingsfase en ontslagfase
- Ook sollicitanten, stagiairs, vrijwilligers, freelancers/zelfstandigen etc bevragen
- Verplichte rapportering aan het sociaal overleg (CBPW)

**=> UNIA werkt momenteel een instrument uit dat ondernemingen wil ondersteunen om diversiteit, discriminatierisico's en inclusiegevoelens in kaart te brengen.**

## 2. Verplicht preventieplan inzake discriminatie op het werk

### Minimale preventiemaatregelen:

- Interne & externe gedragsregels
- Non-discriminatieclausule in AR + koppeling disciplinaire sancties
- Interne meldingsplicht
- Verplichting van hiërarchische lijn om discriminatie te voorkomen
- Specifieke bescherming voor wie tijdens uitvoering van het werk in aanmerking komt met derden
- Opleiding van alle werknemers en gelijkgestelde personen
- Verplichte advies en rapportering aan het sociaal overleg (CBPW)

### 3. Verplichte interne (en externe) meldingskanalen inzake discriminatie

- Mondelinge en schriftelijke kanalen + mogelijkheid tot anonieme meldingen
- Verplichte ontvangstbevestiging, redelijke feedbacktermijn, zorgvuldige opvolging
- Onthaal en indien nodig (doorverwijzing naar) psychosociale bijstand
- Minstens represaillebescherming voor slachtoffers, getuigen, bijstanders en klokkenluiders
- Verplichte vermelding mogelijkheid tot rechtstreekse externe melding bij Inspectie, Unia, IGVM, politie, parket of andere (als relevant) + mogelijkheid tot ondersteuning van gelijkheidsorganen
- Verplichte opname in arbeidsreglement
- Akkoord sociaal overleg nodig over interne meldingskanalen en procedure

**ALGEMEEN: bestaande meldingsprocedures ( WW en KLW) + ondersteuningsinstanties moeten kunnen worden benut mits uitbreiding opdracht en opleiding naar discriminatie**



## Vragen & discussie

- Draagvlak creëren voor wetswijziging
- Terrein voeden met concrete tools:
- Meer weten?
- [Discriminatie voorkomen is beter dan genezen | Unia](#)
- [nele.spaas@unia.be](mailto:nele.spaas@unia.be)