



Beleidslijn Antidiscriminatie

Argenta Bank- en Verzekeringsgroep

Antwerpen, oktober 2017

Gevoeligheid: Intern

I.	Inleiding.....	3
II.	Toepassing op Argenta-entiteiten.....	4
III.	Antidiscriminatiebeleid binnen Argenta	4
1.	Begrip discriminatie	4
2.	Definitie discriminatie.....	4
2.1.	Belgische definitie van discriminatie	4
2.2.	Nederlandse definitie van discriminatie.....	5
2.3.	Luxemburgse definitie van discriminatie	5
2.4.	Voorbeelden van vormen van discriminatie	6
3.	Argenta en antidiscriminatie.....	7
3.1.	Beleid tegen directe en indirecte discriminatie binnen Argenta	7
3.2.	Melding van discriminatie binnen Argenta	10
3.3.	Rollen en verantwoordelijkheden in het antidiscriminatiebeleid binnen Argenta.....	10
IV.	Rapportering van het antidiscriminatiebeleid binnen Argenta.....	11
V.	Bijlagen	12
1.	Intern kader	12
2.	Extern kader	12
2.1.	Internationale wet- en regelgeving.....	12
2.2.	Federaal Belgische wet- en regelgeving	13
2.3.	Vlaamse wet- en regelgeving	13
2.4.	Nederlandse wet- en regelgeving	14
2.5.	Luxemburgse wet- en regelgeving.....	16

I. Inleiding

Argenta volgt de Europese, Belgische en Nederlandse regelgevingen om haar verplichtingen inzake het mitigeren en voorkomen van antidiscriminatie na te leven.

De beleidslijn Antidiscriminatie is een verbijzondering van het integriteitsbeleid, het Ethisch Handvest en het Duurzaamheidscharter. De Beleidslijn Antidiscriminatie heeft tot doel Argenta-medewerkers en het kantorennet een houvast te geven voor de naleving van de interne en externe, wettelijke en reglementaire verplichtingen rond antidiscriminatie.

De Beleidslijn Antidiscriminatie kadert binnen de objectieven van Argenta met betrekking tot het uitdragen van de visie van Argenta rond duurzaamheid. Deze Beleidslijn is van toepassing op Argenta Bank- en Verzekeringsgroep, Argenta Assurancies, Argenta Spaarbank, hun bijkantoren en dochterondernemingen.

Deze beleidslijn is dus ook van toepassing op de kantoren, externen en leveranciers. Deze beleidslijn geeft aan wat Argenta van hen verwacht zonder afbreuk aan hun zelfstandigheid. In de rubriek 'Toepassing op Argenta-entiteiten' bespreken we in welke mate ze op de verschillende partijen van toepassing is.

Op het vlak van antidiscriminatie verdedigt Argenta als organisatie zowel de belangen van de klanten als van haar medewerkers en kantorennet. Argenta houdt daarbij rekening met de potentiële eigen aansprakelijkheid van medewerkers en kantoren, in geval van overtreding van de betrokken regelgeving bij de uitvoering van de strategie van Argenta.

De beleidslijn Antidiscriminatie geeft de ambities en doelstellingen van Argenta in het tegengaan van discriminatie weer, rekening houdend met een regelgevend kader, de maatschappelijke context en de culturele eigenheid van Argenta aan de hand van zijn waarden- en normenpakket.

De kernwaarden van Argenta zijn: eenvoudig, dichtbij, pragmatisch en ondernemend.

Voor advies in de toepassing of interpretatie van de Beleidslijn Antidiscriminatie kunt u altijd contact opnemen met Compliance.

II. Toepassing op Argenta-entiteiten

Deze beleidslijn is van toepassing op alle vennootschappen die deel uitmaken van de Argenta Bank- en Verzekeringsgroep (Argenta), inclusief zijn handelsagenten, namelijk:

- Argenta Bank- en Verzekeringsgroep nv (BVg),
- Argenta Spaarbank nv (Aspa),
- Argenta Assuranties nv (Aras),
- Bijkantoren en dochtervennootschappen,
- Argenta-kantoren uit net 1 en net 2,
- Partners en leveranciers.

III. Antidiscriminatiebeleid binnen Argenta

1. Begrip discriminatie

Argenta hanteert de Belgische en Nederlandse antidiscriminatiewetgeving als beginsel van zijn antidiscriminatiebeleid.

Deze antidiscriminatiewetten verbieden discriminatie op grond van de volgende afgeleide criteria:

leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, geslacht, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, en sociale, culturele of etnische afkomst, seksuele overtuiging.

2. Definitie discriminatie

2.1. Belgische definitie van discriminatie

De Belgische wetgeving erkent zowel directe als indirecte vormen van discriminatie.

(a) De wet definieert directe discriminatie als:

‘Er is sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd is op het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.’

(b) De wet definieert indirecte discriminatie als:

‘Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen op wie één van de in bovenstaande paragraaf genoemde discriminatiegronden van toepassing is, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.’

Het ontbreken van redelijke aanpassingen voor de persoon met een handicap vormt een discriminatie in de zin van deze wet. Als een redelijke aanpassing wordt beschouwd de aanpassing die geen onevenredige belasting betekent, of waarvan de belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen.'

2.2. Nederlandse definitie van discriminatie

De Nederlandse wetgeving erkent zowel grondwettelijke als strafrechtelijke vormen van discriminatie.

In artikel 1 van de grondwet wordt het de overheid verboden om te discrimineren. Voor burgers worden in het Wetboek van Strafrecht enkele specifieke vormen van discriminatie strafbaar gesteld. Daarnaast worden in andere specifieke wetboeken nog vormen van discriminatie beschreven die alleen burgerrechtelijke gevolgen hebben. Bij dat laatste moet onder andere gedacht worden aan het onverbindend verklaren van een contract of het ontstaan van een schadevergoedingsplicht.

(a) Grondwettelijk

Artikel 1 van de Nederlandse grondwet, luidt: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'

Daarbij moet vermeld worden dat dit artikel, net zoals alle grondwetsartikelen, de relatie tussen overheid en burgers betreft en dus niet die tussen de burgers onderling. Het verbiedt de overheid dus, om als zodanig burgers 'op welke grond dan ook' te discrimineren. Het gaat er dan met name om, of in gelijke gevallen een vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur bestaat.

(b) Strafrechtelijk

De strafrechtelijke definitie van discriminatie wordt gegeven in artikel 90quater van het Wetboek van Strafrecht: "*Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.*"

Daarnaast bestaat in het Wetboek van Strafrecht het artikel 429quater, dat de burgers verbiedt om elkaar in bepaalde situaties en op een aantal met name vermelde gronden te discrimineren. Deze gronden worden in artikel 429quarter genoemd en zijn: ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht (seksisme, misogynie of misandrie), en seksuele geaardheid.

2.3. Luxemburgse definitie van discriminatie

De algemene Luxemburgse definitie is vervat in het Luxemburgse strafwetboek. Deze bepalingen definiëren een exhaustieve lijst situaties waarin de discriminatieregels van toepassing zijn en enkele uitzonderingsgronden hierop. Dit zorgt voor een toepassingsgebied dat beperkter is dan in België en Nederland. Bijgevolg richt de beleidslijn zich vanuit reputationeel oogpunt op de Belgische en Nederlandse wetgeving. De algemene definitie luidt als volgt:

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur changement de sexe, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, du changement de sexe, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des mœurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.

2.4 Voorbeelden van vormen van discriminatie

Om verdere duiding te geven, halen we graag enkele praktijkvoorbeelden aan van verschillende vormen van mogelijke ongelijke behandeling.

(a) Geen discriminatie

In gelijke gevallen mag er nooit onderscheid worden gemaakt. In sommige gevallen wordt er echter een onderscheid gemaakt, maar is er geen sprake van discriminatie. Een voorbeeld daarvan is het gebruik van de methode *debt to income* die wordt gebruikt om de kredietwaardigheid van een kredietaanvrager te berekenen. In dit geval maakt men een onderscheid op wettelijke basis, aangezien de kredietinstelling verplicht is rekening te houden met de terugbetalingscapaciteit van de kredietaanvrager. In dit geval wordt er onderscheid gemaakt op basis van algemene en objectieve parameters.

(b) Gerechtvaardigd verschil in behandeling

Een voorbeeld van gerechtvaardigd verschil in behandeling is het toekennen van een levensverzekering. Dit type van verzekering houdt rekening met een divers aantal risico's. Leeftijd en levensstijl worden in bepaalde mate meegenomen in het bepalen van de premie en het toekennen van de levensverzekering. In dit geval is er geen sprake van discriminatie, maar wordt er wel een onderscheid gemaakt op basis van duidelijke en transparante risicoparameters.

(c) Directe discriminatie

Wanneer een kantoorhouder een (potentiële) klant bepaalde producten of dienstverlening weigert op basis van bijvoorbeeld seksuele geaardheid of huidskleur, is er sprake van directe discriminatie. Dit geval van bewust en ongeoorloofd onderscheid is in geen enkel geval aanvaardbaar.

(d) Indirecte discriminatie

Een persoon kan door een schijnbaar neutrale maatregel zoals reglementen indirect gediscrimineerd worden. Wanneer de betreffende maatregelen niet gerechtvaardigd kunnen worden, spreken we van indirecte discriminatie.

We geven hieronder enkele voorbeelden die van toepassing zouden kunnen zijn:

- Een kankerpatiënt die geen hoofddeksel mag dragen omdat in het arbeidsreglement geen hoofddeksels worden toegelaten op de werkvloer.
- Een slechthorende persoon die het bankkantoor niet kan betreden met zijn geleidehond, omdat dieren er niet toegelaten zijn.
- Een slechthorende persoon die geen gebarentolk mag meebrengen op een sollicitatiegesprek.

3. Argenta en antidiscriminatie

Argenta werkt altijd volgens de ethische normen, in lijn met zijn waarden- en bedrijfscultuur. Het antidiscriminatiebeleid van Argenta is dan ook een basisbeleidslijn die voortbouwt op de eigenheid van de organisatie. Argenta beschouwt een inbreuk op zijn antidiscriminatiebeleid, intern of extern, als een sterke inbreuk op het beleid, de waarden- en organisatiecultuur van Argenta.

3.1. Beleid tegen directe en indirecte discriminatie binnen Argenta

Het antidiscriminatiebeleid is van toepassing op de hele Argenta-Groep, het kantorennet, externe medewerkers en leveranciers. Hoewel het beleid op verschillende partijen van toepassing is, is er een verschil in afdwingbaarheid.

Voor medewerkers van de hoofdzetel en de kantoren in net 2 stelt Argenta dat we positief afdwingbare maatregelen kunnen treffen. Voor de kantoren in net 1, leveranciers en partners kan Argenta niet positief afdwingbaar optreden. Argenta verbiedt echter altijd negatieve discriminerende acties¹. Argenta legt deze maatregelen contractueel op aan medewerkers, leveranciers en partners.

3.1.1 Directe discriminatie op de hoofdzetel

(a) Vrijheid en gelijke kansen

Argenta wil dat iedereen zich vrij voelt om zichzelf te zijn op de werkvloer. Iedereen moet dezelfde kansen en mogelijkheden krijgen om zijn of haar werk te verrichten en om zich binnen de organisatie te ontplooiën.

(b) Wederzijds respect

Werknemers hebben het recht op een persoonlijke (levens)overtuiging, maar moeten te allen tijden respectvol en professioneel behandelen. Persoonlijke overtuigingen en daarmee gepaard gaand gedrag mogen het professioneel handelen niet in de weg staan.

¹ Onder interne medewerker verstaan we elke medewerker die voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst is bij BVG, Aspa, Aras, en dochterondernemingen. Onder externen verstaan we alle personen die niet via een arbeidsovereenkomst met Argenta zijn verbonden en die binnen een bepaald kader opdrachten uitvoeren. Onder kantorennet 1 verstaan we alle zelfstandige kantoorhouders en hun kantoormedewerkers. Onder kantorennet 2 verstaan we alle statutaire kantoormedewerkers. Onder leveranciers verstaan we elke derde partij waar Argenta diensten of producten van aankoopt of overweegt aan te kopen. Onder partners verstaan we een leverancier waarmee we een contractueel lange termijnrelatie aangegaan. Leveranciers en partners opereren zowel in de financiële als in de non-financiële sector.

(c) Luisteren en inclusie

Argenta luistert naar zijn medewerkers² en biedt de mogelijkheid aan om nieuwe initiatieven op te starten en ideeën aan te brengen.

(d) Reactie bij incidenten

Bij gevallen van discriminatie moeten de bevoegde diensten en personen binnen Argenta³ meteen optreden en gepaste maatregelen treffen.

3.1.2 Directe discriminatie in het kantorennet

(a) Doelgroep

Argenta heeft een missie te vervullen: 'Gezinnen en individuen eenvoudig, eerlijk en dichtbij ondersteunen om hun financiële gezondheid te verzekeren.' Argenta zorgt ervoor dat het commissiesysteem het kantorennet niet stimuleert om te discrimineren. Tenslotte is Argenta verantwoordelijk voor de klant.

(b) Individuele verantwoordelijkheid

Argenta werkt samen met zelfstandige kantoorhouders (BE) en adviseurs (NL). Argenta laat het ondernemerschap van de kantoren over aan hun individuele waardebeleving zolang deze de missie, visie en strategie van Argenta ondersteunen. Argenta-kantoren moeten zich altijd aan overkoepelende wettelijke en niet-wettelijke antidiscriminatie-richtlijnen houden en aandacht behouden voor de waarden van Argenta.

Argenta heeft in België de ambitie om eerste bankverzekeraar te zijn voor zijn klanten, de geprefereerde partner voor het aanreiken van oplossingen voor financiële en verzekeringsbehoeften. Het productaanbod is eenvoudig maar behoeftendekkend, de basisbankdienst is gratis. Het aangaan van een klantrelatie is steeds gericht op een langetermijnrelatie tussen Argenta en de klant waarbij Argenta streeft naar een uitstekende dienstverlening en de klant zich engageert op langere termijn volgens zijn behoeven en mogelijkheden. Indien de klant dit engagement niet wil aangaan kan Argenta, vertegenwoordigd door de kantoorhouder via de Handelsagentuurovereenkomst, besluiten om de klantrelatie te beëindigen.

Argenta wil in Nederland mensen laten genieten van een financieel gezond leven, door hen te helpen op een verstandige wijze voor nu en later hun financiële zaken te regelen. Argenta is al decennialang een veilige bank, waarbij veiligheid en de zekerheid van eerlijke financiële producten de basis vormen.

Argenta vindt dat heel Nederland het verdient om te bankieren bij een gezonde bank op een transparante en menselijke manier.

Argenta wil financiële rust bieden, die gaat uit van het principe: Wees een bank die denkt zoals een klant.

(c) Grensoverschrijdend gedrag

² O.a. via MOO (Medewerkers Opinie Onderzoek).

³ Onder 3.2. *Melding van discriminatie binnen Argenta* kan u terugvinden welke diensten of personen u kan contacteren wanneer u discriminatie ervaart of opmerkt bij uzelf of bij een ander.

Argenta gaat in alle gevallen in tegen grensoverschrijdend gedrag, eventueel met discriminerende motieven, van zijn agenten. Net als bij medewerkers op de hoofdzetel stelt Argenta voor het kantorennet grenzen op voor wat zeker niet kan, al dan niet op basis van persoonlijke overwegingen. De wettelijk verplichtingen zoals de antidiscriminatiewet van 2007 geven de minimale grenzen aan.

3.1.3 Indirecte discriminatie op de hoofdzetel en in het kantorennet

(a) Kwetsbare groepen in het klantenbestand

Argenta zal klanten met extra noden, waaronder bijvoorbeeld mobiliteitsproblemen, altijd in redelijke mate helpen en voorzien in hun noden van maatschappelijk financieel verkeer. Argenta wendt zijn invloed als principaal aan om de fysieke toegankelijkheid van het zelfstandige kantorennet progressief te verbeteren.

(b) Grensoverschrijdend gedrag

Bij gevallen van indirecte discriminatie gaat Argenta elk geval apart beoordelen. Bij indirecte discriminatie wordt een reactieve aanpak gehanteerd.

Argenta probeert altijd om een zo constructief mogelijke oplossing te bieden aan de hand van redelijke maatregelen of aanpassingen. Bij de beslissing worden de belangen van alle betrokken partijen meegewogen.

(c) Beoordelingsfactoren

Onder redelijke aanpassingen verstaat Argenta passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte van de betrokken persoon worden getroffen, om de betrokkene in staat te stellen deel te nemen aan en toegang te hebben tot de activiteiten van Argenta.

Het gaat evenwel om aanpassingen die voor Argenta geen onevenredige belasting betekenen, of waarvan de belasting niet al in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen.

Argenta zorgt evenwel voor een balans met andere wettelijke verplichtingen en andere gewoonten in het financieel verkeer.

Concreet kijkt Argenta of de nodige inspanningen voldoende positieve bijdrage leveren aan de inclusie van kwetsbare groepen in het klantenbestand. Belangrijke aspecten bij deze afweging zijn de grootte van de doelgroep, mogelijke alternatieven, de snelheid en de duurzaamheid van de aanpassing. De maatregelen die genomen zouden worden, mogen bovendien niet in het nadeel van andere klanten zijn. Een voorbeeld van positieve bijdrage is het aanbod van aangepaste diensten voor specifieke segmenten. Argenta biedt bijvoorbeeld specifieke producten aan die inspelen op maatschappelijke problemen.

(d) Lange Termijnrelatie

Argenta streeft een lange termijnrelatie na met zijn klanten, partners en medewerkers. Daarom evalueert het zijn verhoudingen met hen steeds in de ruimere context op onder andere maatschappelijk, financieel, sociaal en tijdsperspectief.

Zo beoordelen Argenta (en zijn kantoren) de klantrelatie niet uitsluitend op de huidige financiële situatie van de individuele klant, maar wordt hiervoor ook zijn familiaal/sociaal netwerk en zijn financiële toekomst bij in overweging genomen om de rendabiliteit te beoordelen.

Door besluiten steeds in de ruime context te plaatsen verkleint Argenta de kans dat zijn besluiten tot indirecte discriminatie leiden en maximaliseert het een objectieve en redelijkerwijs gerechtvaardigde handelswijze.

3.2. Melding van discriminatie binnen Argenta

Transparantie is nodig in de toepassing van het beleid tegen discriminatie, van en naar medewerkers, kantoorhouders– en medewerkers, klanten, leveranciers en partners.

Argenta wil een open cultuur creëren waarin mensen zich vrij en veilig voelen om voor zichzelf en anderen op te komen, om mogelijke onethische zaken aan te kaarten en te bespreken. Een cultuur waarin ze zich gesterkt voelen om zelf een waardeoordeel te durven vellen.

Als een medewerker zelf discriminatie ervaart, een vermoeden heeft van discriminatie en/of getuige is van discriminatie ten opzichte van een collega, klant of dienstverlener, spoort Argenta haar medewerkers aan om dat altijd te melden.

Je kan discriminatie op verschillende manieren melden:

- Je kan contact opnemen met een van de interne vertrouwenspersonen binnen Argenta. Je kan de interne vertrouwenspersonen en hun contactgegevens terugvinden op het intranet.
- Je kan discriminerend gedrag naar jezelf of anderen melden aan je directe leidinggevende.
- Je kan discriminerend gedrag melden aan de directie Organisatie & Talent. Medewerkers van deze directie zullen de klacht of bezorgdheid correct behandelen.
- Je kan discriminerend gedrag escaleren via de klokkenluidersregeling. Dit komt rechtstreeks bij de directeur Interne Audit terecht. Je kan de procedure van de klokkenluidersregeling terugvinden op het intranet.

3.3. Rollen en verantwoordelijkheden in het antidiscriminatiebeleid binnen Argenta

De verantwoordelijke directies voor het uitrollen en implementeren van het antidiscriminatiebeleid in de hele organisatie zijn :

- de directie Organisatie en Talent voor internen;
- de directie Distributieondersteuning voor het kantorennet;
- de directie van de NL branch voor de adviseurs;
- de directie Procurement voor externen, partners en leveranciers.

Compliance zal vanuit haar tweedelijns controlefunctie, binnen de cyclus van het risicogebaseerde Compliance-actieplan, ad hoc nagaan of het antidiscriminatiebeleid naar behoren wordt toegepast.

Interne Audit neemt antidiscriminatie ook mee in scope binnen haar werkzaamheden.

IV. Rapportering van het antidiscriminatiebeleid binnen Argenta

De Compliancefunctie rapporteert in het Compliance-jaarverslag over de activiteiten in toepassing van de antidiscriminatiewetgeving.

V. Bijlagen

1. Intern kader

- Beleidslijn Integriteitsbeleid
- Beleidslijn Human Resources
- Charter Compliance
- Ethisch handvest
- Duurzaamheidscharter

2. Extern kader

2.1. Internationale wet- en regelgeving

Hieronder sommen we de belangrijkste internationale wetgevende stukken op.

(a) Europese wet- en regelgeving

Handvest van de grondrechten

- Richtlijn 2000/43/EC: gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afkomst;
- Richtlijn 2000/78/EC: employment equality directive;
- Richtlijn 76/207/EEG: gelijke behandeling van mannen en vrouwen voor toegang tot arbeid, beroepsopleiding, promotiekansen en arbeidsvoorwaarden. Herzien in richtlijn 2006/54/EC met onder andere toevoeging van genderidentiteit als discriminatiegrond;
- Richtlijn 2004/103/EC: gelijke behandeling op het vlak van toegang en gebruik van goederen en diensten.

(b) Raad van Europa

- Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), 1950;
- EVRM protocol 12 to the convention for the protection of human rights and fundamental freedoms, 2000;
- CM Rec on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity, 2010;
- Rec 5 CAHPAH action plan 2006-2015;
- Rec 15 Gender Equality standards and mechanisms, 2007;
- Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence.

(c) Verenigde Naties

- Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens;
- Verdrag inzake Burgerlijke en Politieke rechten;
- Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten;
- Kinderrechtenverdrag;
- Verdrag ter eliminatie van alle vormen van discriminatie t.a.v. vrouwen;

- Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, 2006;
- Verdrag inzake de Afschaffing van Alle Vormen van Rassendiscriminatie
- Peking Actieplatform;
- SC Resolution 1325 on women and peace and security;
- Human Rights Council Resolution on sexual orientation and gender identity.

2.2. Federaal Belgische wet- en regelgeving

- De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden, gewijzigd door de wet van 10 mei 2007.

Die wetten zijn gebaseerd op vier Europese antidiscriminatie-richtlijnen, waardoor discriminatie verboden wordt in de beleidsdomeinen waarvoor de federale overheid bevoegd is.

Elk van de wetten vat onder de noemer 'discriminatie' vier soorten gedragingen: directe discriminatie, indirecte discriminatie, intimidatie en de opdracht geven tot discrimineren. Het ontbreken van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap wordt vermeld als een bijzondere vorm van discriminatie.

- (a) Het Europese gemeenschapsrecht bepaalt dat staten 'doeltreffende, evenredige en afschrikkende' sancties moeten invoeren bij inbreuken op de nationale discriminatiewetgeving. De federale wetgever geeft de voorkeur aan het burgerrechtelijk luik van de sanctionering, wat zich vertaalt in:
- de nietigverklaring van bepalingen of clausules, waarin wordt afgezien van de beschermingsmechanismen tegen discriminatie;
 - een bescherming tegen represailles in arbeidsverhoudingen;
 - een bescherming tegen represailles buiten de arbeidsverhoudingen;
 - een forfaitaire schadevergoeding, opgelegd door de rechter;
 - een vordering tot staking, op te leggen door de rechter.
- (b) Enkel de volgende handelingen worden ook strafrechtelijk vervolgd:
- het aanzetten tot discriminatie, het discrimineren door openbare ambtenaren;
 - het verspreiden van denkbeelden gegrond op rassuperioriteit en rassenhaat en van de deelname aan een organisatie die aanzet tot discriminatie;
 - bovendien voorzien de wetten in de burgerrechtelijke procedure (met andere woorden voor zover het geen misdrijf betreft dat voor de strafrechter moet komen) dat zodra het slachtoffer over het minste bewijs beschikt dat er sprake is van discriminatie, de dader moet bewijzen dat er toch geen discriminatie in het spel was (wat omschreven wordt als de omkering van de bewijslast).

2.3. Vlaamse wet- en regelgeving

- Het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid werkt binnen de kriteriën van het kaderdecreet van 10 juli 2008;
- Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, 10 juli 2008.

- (a) Andere belangrijke wetgevingsinstrumenten voor het Vlaams gelijkheidsbeleid zijn:
- Decreet ter bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in de advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid, 13 juli 2007;
 - Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van een gewestelijke stedenbouwkundige verordening betreffende toegankelijkheid, 5 juni 2009;
 - Decreet betreffende de toegankelijkheid van publieke plaatsen voor personen met een assistentiehond, 20 maart 2009.
- (b) Naast de hierboven opgesomde regelgeving, is er ook vanuit andere Vlaamse beleidsdomeinen wetgeving ontwikkeld met gelijke kansen en non-discriminatie als doelstelling, bijvoorbeeld:
- Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, 8 mei 2002;
 - Decreet betreffende maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, 12 maart 2014;
 - Decreet houdende de persoonsvolgende financiering voor personen met een handicap en tot hervorming van de wijze van financiering van de zorg en de ondersteuning voor personen met een handicap, 25 april 2014.

2.4. Nederlandse wet- en regelgeving

Soorten wetgeving

In artikel 1 van de grondwet wordt het de overheid verboden om te discrimineren. Voor burgers worden in het Wetboek van Strafrecht enkele specifieke vormen van discriminatie strafbaar gesteld. Daarnaast worden in andere specifieke wetboeken nog vormen van discriminatie beschreven die alleen burgerrechtelijke gevolgen hebben. Bij dat laatste moet onder andere gedacht worden aan het onverbindend verklaren van een contract of het ontstaan van een schadevergoedingsplicht.

(a) Grondwet

Artikel 1 van de Nederlandse grondwet luidt: ‘Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.’

Daarbij moet vermeld worden dat dit artikel, net zoals alle Grondwetsartikelen, de relatie tussen overheid en burgers betreft en dus niet die tussen de burgers onderling. Het verbiedt de overheid dus om als zodanig burgers ‘op welke grond dan ook’ te discrimineren. Het gaat er dan met name om, of in gelijke gevallen een vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur bestaat.

(b) Strafrecht

De strafrechtelijke definitie van discriminatie wordt gegeven in artikel 90quater van het Wetboek van Strafrecht: ‘Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.’

Daarnaast bestaat in het Wetboek van Strafrecht het artikel 429quater, dat de burgers verbiedt om elkaar in bepaalde situaties en op een aantal met name vermelde gronden, te discrimineren. Deze gronden worden in artikel 429quarter genoemd en zijn: ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht (seksisme, misogynie of misandrie), en seksuele geaardheid.

Artikel 429quater luidt:

1. Hij die in de uitoefening van een beroep of bedrijf personen discrimineert wegens hun ras, hun godsdienst, hun levensovertuiging, hun geslacht, of hun hetero- of homoseksuele gerichtheid wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste twee maanden of geldboete van de derde categorie.
2. Met dezelfde straf wordt gestraft hij wiens handelen of nalaten in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf zonder redelijke grond, ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat ten aanzien van personen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein, wordt tenietgedaan of aangetast.

In dit artikel wordt dus niet discriminatie 'op welke grond dan ook' verboden, zoals in artikel 1 van de grondwet is opgenomen, maar wordt discriminatie slechts strafbaar gesteld als dit 'in de uitoefening van een beroep of bedrijf' gebeurt en dan nog alleen als dit gebeurt op grond van vijf specifiek vermelde gronden.

Discriminatie op grond van handicap is in 2005 in het tweede lid afzonderlijk strafbaar gesteld. Het oude tweede lid, waarin een uitzondering werd gemaakt voor voorkeursbehandeling, is in 1991 vervallen. Discrimineren, waar het eerste lid het over heeft, is immers, aldus de toelichting op deze wijziging, altijd iets negatiefs. Daarom is een voorkeursbehandeling van gediscrimineerde groepen (ook wel positieve discriminatie genoemd,) als deze op redelijke grond is gebaseerd, geoorloofd.

Naast het meer algemene artikel 429quater zijn er dan nog de artikelen 137c tot en met 137g, die een aantal specifieke vormen van discriminatie, of daaraan verwant gedrag, afzonderlijk strafbaar stellen. Het betreft hier misdrijven, en de strafbare gedragingen in deze groep artikelen kunnen door iedereen, dus niet alleen zij die hun beroep uitoefenen, gepleegd worden. Verder geldt voor deze specifieke artikelen dat opzet tot discriminatie telkens een vereiste is.

- 137c: belediging van een bevolkingsgroep;
- 137d: aanzetten tot haat of tot discriminatie ten aanzien van een bevolkingsgroep;
- 137e: openbaring en verspreiding van beledigend materiaal;
- 137f: deelnemen aan en steunen van discriminerende activiteiten;
- 137g: opzettelijke discriminatie wegens ras in ambt, bedrijf of beroep (hier zwaarder bestraft dan in 429quater, dat geen opzet vereist).

De artikelen 137c t/m 137e en 137g hebben allemaal een tweede lid dat bepaalt dat er reden voor strafverzwaring is als het misdrijf wordt gepleegd door iemand die daarvan zijn beroep of gewoonte maakt, of de discriminatie door twee of meer verenigde personen geschiedt.

(c) Burgerlijk recht

Bovendien bestaan er in Nederland nog een aantal speciale 'antidiscriminatie'-wetten, die bepaalde vormen van discriminatie in vooral het economisch maatschappelijke verkeer (bijvoorbeeld contracten) willen bestrijden. In het Nederlandse burgerlijk recht bestaan geen straffen of boetes. Wel kan op grond van bepalingen in deze wetten een schadeverplichting ontstaan waardoor degene

die discrimineert een schadevergoeding aan de gediscrimineerde zou moeten betalen.

- Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (1980);
- Algemene Wet Gelijke Behandeling of AWGB (1994), op grond waarvan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is ingesteld;
- Wet onderscheid arbeidsduur (1996);
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (2003);
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (2003);
- Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT);
- WOBOT (voor ambtenaren);
- Artikelen 7:646 t/m 7:649 van het Burgerlijk Wetboek;
- Artikel 125g en 125h van de Ambtenarenwet.

In deze wetten worden naast de door de strafwet verboden discriminatiegronden nog een aantal andere gronden genoemd waarop niet gediscrimineerd mag worden. Het gaat dan om iemands politieke gezindheid, nationaliteit, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte (validisme⁴) en specifiek in arbeidsrelaties ook leeftijd.

2.5. Luxemburgse wet- en regelgeving

- Artikelen 455 t.e.m. 457 Code Pénal
- Artikelen L.241-1 à L.251-1 à L.254--1 Code du travail

⁴ Validisme is een term gebruikt voor de discriminatie en marginalisatie van mensen met een functiebeperking op grond van hun lichamelijke en/of verstandelijke gesteldheid.