

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

Deze elektronische versie maakt het mogelijk alle documenten van de papieren versie te raadplegen, die in elektronische vorm bestaan. Dit laatste is niet het geval voor bepaalde artikels van doctrine, die enkel in de papieren versie beschikbaar zijn. Deze papieren versie is voorbehouden aan de leden en de diensten van het federale Parlement.

Alle elektronische adressen waren toegankelijk op de datum van verschijning van het dossier.

Het is echter altijd mogelijk dat bepaalde adressen worden afgeschaft of veranderd.

INHOUDSTAFEL

INLEIDING.....	3
EUROPESE UNIE	17
Wetgeving.....	17
Documenten en verslagen	17
Links	18
BELGIË.....	19
Wetgeving.....	19
Parlementaire stukken.....	20
Documenten en verslagen	21
Links	22
Nuttige documenten (selectie)	23
FRANKRIJK.....	25
Wetgeving.....	25
Openbare verslagen.....	25
Aanbevelingen van de CNIL van 2005.....	26
Rechtsleer.....	26
NEDERLAND.....	27
Wetgeving.....	27
Parlementaire documenten en studies	27
Rechtsleer.....	28
DUITSLAND.....	30
Wetgeving (selectie)	30
Parlementaire documenten – referenties/uittreksels	30
Rechtsleer.....	30
GROOT-BRITTANNIË.....	32
Wetgeving (referenties).....	32
Documenten	32
Rechtsleer.....	32
DENEMARKEN	34

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

Rechtsleer.....	34
ZWEDEN.....	35
Wetgeving (selectie)	35
Rechtsleer.....	35
FINLAND.....	36
Wetgeving (selectie)	36
Rechtsleer.....	36

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

INLEIDING

Discriminatie bij de aanwerving op basis van ras of etnische afkomst kan worden beschouwd als een vorm van uitsluiting van allochtonen op de arbeidsmarkt. Het leek ons daarom interessant het beleid na te gaan dat in verschillende landen werd gevolgd om deze discriminatie tegen te gaan en te komen tot een betere integratie.

Op het niveau van de Europese Unie werden verscheidene maatregelen getroffen. Door middel van nieuwe wetgeving heeft men getracht om een doeltreffende juridische bescherming tegen discriminatie te waarborgen en op beleidsvlak heeft men de diversiteit een nieuwe impuls gegeven.

Er werden twee richtlijnen aangenomen op basis van artikel 13 van het Verdrag dat elke vorm van discriminatie verbiedt: de zogeheten "rasrichtlijn" van 29 juni 2000 met betrekking tot de gelijkheid van behandeling tussen personen, zonder onderscheid van ras of etnische oorsprong en de zogeheten "kaderrichtlijn" van 27 november 2000 met betrekking tot de gelijkheid van behandeling inzake arbeid en tewerkstelling. De richtlijn inzake raciale gelijkheid verbiedt elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie die gebaseerd is op iemands etnische afkomst of ras, en dit voor een reeks domeinen, waaronder met name de toegang tot arbeid.

Deze twee richtlijnen worden aangevuld door een communautair actieprogramma tegen discriminatie, dat werd goedgekeurd voor de periode 2001-2006 en dat als doelstelling heeft om de sensibiliseringsactiviteiten en de initiatieven die genomen werden in het kader van de strijd tegen verschillende vormen van discriminatie, te ondersteunen. De eindevaluatie van dit programma is voorzien in de herfst van 2006. In dit kader werd door het directoraat-generaal werkgelegenheid en sociale zaken van de Europese Commissie een informatiecampagne voorzien « voor de diversiteit, tegen de discriminatie ». Er werden overigens nog vele andere initiatieven genomen om de diversiteit te promoten. Zo is er onder meer het programma « Equal », dat als doel heeft om projecten te ondersteunen die een meer toegankelijk beroepsleven willen aanmoedigen door met name discriminatie en uitsluiting op basis van raciale of etnische oorsprong te bestrijden.

In België heeft het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding in één van zijn laatste rapporten opgemerkt dat de etnische discriminatie vooral plaatsvindt op de arbeidsmarkt, en dat zij niet enkel de niet-Belgen treft, maar ook de Belgen van vreemde origine. Verschillende wetenschappelijke studies hebben

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

tevens aangetoond dat de personen van vreemde afkomst het slachtoffer zijn van discriminatie in arbeidszaken in het algemeen en bij de aanwerving in het bijzonder. De strijd tegen discriminatie is nochtans het voorwerp van een reeks juridische normen die het met name mogelijk maken om etnische discriminatie in arbeidszaken te bestrijden telkens deze zich voordoet. Zo is het, afgezien van de strafrechtelijke sancties die voorzien zijn in de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, dankzij de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie, mogelijk om op burgerlijk vlak in rechte op te treden (vordering tot staking, nietigheid van de clausules van een contract die strijdig zijn met de bepalingen van de wet, bescherming tegen ontslag voor de werknemer die klacht heeft ingediend,...). Het centrum voor gelijkheid van kansen speelt terzake een belangrijke rol (bevoegdheid om in rechte op te treden, advies en steun aan slachtoffers, behandeling van de klachten, bemiddeling,...). Het toepassingsgebied van deze wet omvat met name de selectieprocedure van werknemers, zowel in de privé-sector als in de publieke sector. De wet is van toepassing op alle rechtstreekse en onrechtstreekse discriminaties die niet op een objectieve en redelijke manier gerechtvaardigd kunnen worden. Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38, die betrekking heeft op de privé-sector, huldigt overigens het beginsel van gelijke behandeling tijdens de aanwervings- en de selectieprocedure. Sommige sectoriële collectieve overeenkomsten bevatten ook non-discriminatieclausules.

De toepassing van de anti-discriminatiewet is niet altijd vanzelfsprekend, gelet op de moeilijkheid voor het slachtoffer om de discriminatie te bewijzen. Daarom voorziet artikel 19 van de wet in een mechanisme van omkering van de bewijslast. Wanneer de door het slachtoffer voor de rechter ingeroepen elementen (aan de hand van statistische gegevens of door een situatietest) de waarschijnlijkheid van een discriminatie aantonen, dan is het aan de tegenpartij om dit vermoeden te weerleggen door de afwezigheid van discriminatie te bewijzen. Tot op heden werd het koninklijk besluit ter uitvoering van deze bepaling nog niet aangenomen.

Naast dit arsenaal aan wetten werden er een aantal maatregelen getroffen met als doel de bevordering van diversiteit teneinde de tewerkstelling van bepaalde doelgroepen, waaronder allochtonen, te bevorderen. Het leeuwedeel van deze maatregelen valt niet onder de bevoegdheid van de federale overheid en wordt bijgevolg niet onderzocht in dit dossier. Er kunnen nochtans enkele federale initiatieven terzake vermeld worden. Zo werd er in 2001 een multiculturele ondernemingscel opgericht in de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze cel moet de gelijke behandeling van werknemers van vreemde afkomst op de arbeidsmarkt bevorderen door de bedrijven te informeren over de meerwaarde van de multiculturele diversiteit, door het sociaal overleg over dit onderwerp aan te

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

moedigen en door de arbeidsinspectiediensten te sensibiliseren voor het verschijnsel van de etnische discriminatie. Er worden sensibiliseringscampagnes gevoerd om de bedrijven aan te zetten om diversiteitsplannen op te stellen en het idee om aan modelondernemingen op het vlak van gelijke kansen een diversiteitslabel toe te kennen werd ook verdedigd door de Minister van Gelijke Kansen.

In de openbare sector heeft de Minister belast met Openbaar Ambt, op basis van diverse voorgaande universitaire studies, waaronder met name een studie over de tewerkstelling van personen van vreemde nationaliteit en van vreemde afkomst in de federale overheidsadministratie, in 2005 een actieplan gelanceerd met als titel «diversiteit in het openbaar ambt».

Dit plan voorziet met name in het verzekeren van de anonimiteit van de kandidatuur voor statutaire en contractuele openbare functies. Er werd ook een cel 'diversiteit' opgericht in de FOD Personeel en Organisatie om acties ten voordele van de diversiteit op te starten en te coördineren en om de verschillende openbare diensten te ondersteunen bij het opzetten van dergelijke acties.

Momenteel zijn er verschillende wetsvoorstellen hangende die als doelstelling hebben het bestrijden van etnische discriminaties op de arbeidsmarkt. Over het algemeen trachten de voorgestelde maatregelen de werkgevers ertoe aan te zetten om meer allochtone werknemers aan te werven, onder meer door een beleid van proportionele verdeling van de arbeid op basis van positieve actieplannen, opdat de gediscrimineerde personen beter vertegenwoordigd zouden zijn op alle niveaus van de hiërarchie.

Het idee om het systeem van de anonieme kandidatuur in te voeren wordt ook geopperd. Voor wat betreft de publieke sector voorzien verschillende voorstellen een wijziging van artikel 10 paragraaf 2 van de Grondwet, om het voor vreemdelingen, met inbegrip van onderdanen van landen die geen lidstaat zijn van de Europese Unie, mogelijk te maken om toegang te krijgen tot statutaire en contractuele functies bij het federale openbaar ambt die geen rechtstreekse uitoefening van het openbaar gezag met zich meebrengen of betrekking hebben op de hogere staatsbelangen.

In Frankrijk is elke discriminatie bij de aanwerving op grond van afkomst, familienaam, het al dan niet werkelijk of vermeend toebehoren aan een volksgroep, natie of ras, verboden. Dit verbod vloeit voort uit het beginsel van gelijke behandeling, dat als republikeinse grondgedachte in het eerste artikel van de Franse grondwet opgenomen is : « alle burgers zijn gelijk voor de wet, zonder onderscheid van afkomst, ras of godsdienst ». Dit non-discriminatiebeginsel is van toepassing op de publieke en de private sector.

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

Voor wat betreft de publieke sector is het opgenomen in artikel 6 van het wetboek van het openbaar ambt. Er zijn tuchtsancties voorzien, met name ingeval van discriminatie op grond van de etnische afkomst. Discriminaties op grond van de nationaliteit doen zich echter nog steeds voor. Krachtens artikel 5 tot 5 quater van het Wetboek van het openbaar ambt hebben immers enkel de Fransen en de staatsburgers van de Europese Economische Ruimte toegang tot publieke functies, op voorwaarde dat de bevoegdheden van deze laatste gescheiden kunnen worden van de uitoefening van de soevereiniteit en geen enkele deelname aan de uitoefening van de prerogatieven van het openbaar ambt van de Staat of van de andere openbare collectiviteiten met zich meebrengt.

Voor de privé-sector is het verbod opgenomen in artikel L 122-45 van het Arbeidswetboek.

De bepalingen van artikel 6 van het Wetboek van het openbaar ambt en van artikel L 122-45 van het Arbeidswetboek werden aangevuld met de wet nr. 2001-1066 van 16 november 2001 met betrekking tot de strijd tegen discriminatie, met de bedoeling om deze strijd op te voeren. Overeenkomstig het Europees recht verbiedt de wet van 16 november 2001 voortaan ook elke 'onrechtstreekse' discriminatie op grond van etnische afkomst of van de familienaam (nieuw) en keert zij de bewijslast in burgerlijke zaken om in het nadeel van de werkgever die de afwezigheid van elke vorm van discriminatie moet aantonen. Deze wet vergemakkelijkt ook de vaststelling van discriminerende feiten en het optreden in rechte, door aan de vakbonden en de verenigingen die strijden tegen discriminatie toe te laten rechtsvorderingen in te stellen mits het akkoord van de betrokkene.

De wet van 16 november 2001 vult ook de artikels 225-1 en 225-2 van het Strafwetboek aan. Deze artikels, die van toepassing zijn op de publieke en de private sector, bestraffen strafrechtelijk elk werkaanbod dat onderhevig is aan een voorwaarde die gebaseerd is op één van de verboden criteria en elke weigering tot aanwerving omwille van één van deze criteria. Op strafrechtelijk vlak kan elke discriminerende handeling voortaan ook bewezen worden door onaangekondigde controles, ook 'testing' genoemd. Deze nieuwigheid werd pas ingevoerd door de wet nr. 2006-396 van 31 maart 2006 inzake gelijkheid van kansen.

Elke kandidaat voor een openbare of private betrekking die het slachtoffer is van discriminatie op grond van zijn afkomst of familienaam kan zich wenden tot de 'Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité' (HALDE). Deze onafhankelijke hoge administratieve autoriteit werd opgericht door de wet nr. 2004-1486 van 30 december 2004 en zij begon effectief te werken op 1 januari 2005. De HALDE heeft als algemene taak het bestrijden van discriminatie door het informeren van het publiek, door bijstand te verlenen aan slachtoffers en door het onderzoek van dossiers enerzijds en het bevorderen van de gelijkheid door de

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

aanmoediging van goede praktijken anderzijds. Om deze taak uit te voeren stelt zij adviezen en aanbevelingen op voor de regering, het parlement en de publieke overheden. Begin mei 2006 zal zij haar eerste jaarlijks verslag overmaken aan de president van de Republiek, de eerste minister en het parlement. De wet nr. 2006-396 van 31 maart 2006 maakt het voortaan voor de HALDE mogelijk om een strafrechtelijke dading voor te stellen en om, bij weigering van deze dading, de strafvordering in werking te stellen.

Ondanks deze anti-discriminatiewetgeving tonen grote socio-demografische onderzoeken aan dat de immigranten en hun nakomelingen meer moeilijkheden ondervinden om aangeworven te worden dan de nakomelingen van niet-immigranten. Het aantal gerechtelijke veroordelingen wegens raciale discriminatie is overigens erg beperkt in Frankrijk; de repressieve methode schijnt erg ondoeltreffend te zijn omwille van de moeilijkheden bij het vaststellen van de misdadige intentie van de werkgever.

Daarom stellen sommigen voor om, in het kader van het actuele politieke debat over de plaats van de afstammelingen van immigranten in de Franse maatschappij, positieve acties naar Amerikaans voorbeeld te voeren.

De invoering van een voorkeursbeleid bij aanwerving, gebaseerd op etnische criteria komt echter in botsing met het grondwettelijk beginsel van gelijke behandeling, dat aan de basis ligt van het Franse integratiemodel, dat streeft naar het 'vergeten van zijn afkomst'. Bovendien zijn, in de publieke sector, omwille van het beginsel van de gelijke toegang tot openbare functies, enkel onrechtstreekse positieve discriminatiemaatregelen mogelijk. In de privé-sector wordt de toepassing van positieve discriminatiemaatregelen overigens sterk bemoeilijkt door de afwezigheid van gegevens over de diversiteit van de herkomst van de werknemers. De administratieve leer staat noch systematische verzameling noch methodisch gebruik van de gegevens m.b.t. afkomst toe, behalve voor kleinschalige onderzoeken naar de kwaliteit. Aangezien de Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) deze gegevens m.b.t. de raciale of etnische afkomst als gevoelige gegevens beschouwt, heeft zij de wetgever in juli 2005 aanbevolen om een wettelijk kader in te voeren. Zij nodigt ook de werkgevers uit om, gelet op de afwezigheid van zo'n wettelijk kader, van hun werknemers of van de kandidaat-werknemers, geen gegevens te verzamelen m.b.t. hun, al dan niet vermeende, raciale of etnische afkomst.

Er bestaan nochtans al geruime tijd politieke acties om de ongelijkheid te herstellen, die echter gebaseerd zijn op socio-economische of territoriale criteria maar in feite betrekking hebben op de Franse onderdanen die afstammen van een geïmmigreerde familie. Uit verschillende verslagen over de publieke en private sector blijkt ook dat er een sterke politieke wil bestaat om diversiteit te bewerkstelligen. Hiervan

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

getuigen het grote aantal verschillende acties, zoals het 'Espere'-project van de Overheidsdienst voor tewerkstelling in het kader van het Europese programma Equal, de voorbereiding tot de examens voor het openbaar ambt, een diversiteitscharter bij de ondernemingen. In deze verslagen worden verschillende voorstellen geformuleerd : de oprichting van een maatschappelijk observatorium voor diversiteit, de creatie van een diversiteitscharter voor het openbaar ambt, diversifiëring van de aanwervingskanalen, hervorming van de aanwervingsprocedures (bijvoorbeeld d.m.v. anonieme c.v.'s en aanwervingen via bekwaamheidstesten), vorming en sensibilisering van de actoren, verwezenlijking van anonieme vragenlijsten om de diversiteit te meten, databanken met anonieme profielen.

Een aantal van deze voorstellen werden gerealiseerd. Zo heeft de wet nr . 2006-396 van 31 maart 2006 het artikel L 121-6-1 van het Arbeidswetboek gewijzigd door het invoeren van de mogelijkheid om gebruik te maken van een anoniem c.v. in de bedrijven waar minstens 50 werknemers tewerkgesteld zijn. De toepassingsmodaliteiten moeten echter nog in een decreet vastgelegd worden.

Onlangs werden tijdens een vergadering van het interministerieel Comité voor de integratie van 24 april 2006 vier prioriteiten voor de Staat vastgelegd, waaronder het waarborgen van de gelijkheid van kansen bij de toegang tot ondernemingen en tot het openbaar ambt. De jongeren die afkomstig zijn uit geïmmigreerde families staan in het middelpunt van de belangstelling van de huidige regering.

In Nederland bevat artikel 1 van de Grondwet het gelijkheidsbeginsel, volgens hetwelk discriminatie wegens o.a. ras niet is toegestaan. Dit algemeen beginsel wordt verder geconcretiseerd in een aantal gelijkebehandelingsbepalingen waarvan de Algemene Wet gelijke behandeling (AWGB) en de bijhorende besluiten in het kader van dit dossier de belangrijkste zijn.

De AWGB verbiedt direct of indirect onderscheid op grond van o.a. ras en nationaliteit. Dit geldt o.m. bij werving en selectie, arbeidsbemiddeling, sollicitatie en het aanstellen tot ambtenaar.

Op het verbod tot onderscheid zijn een aantal uitzonderingen mogelijk. Dit is b.v. het geval wanneer indirect onderscheid objectief gerechtvaardigd is of wanneer ras of nationaliteit bepalend zijn voor sommige functies. Laatstgenoemde gevallen worden nader omschreven in het Besluit gelijke behandeling. Verder laat de AWGB ook een voorkeursbeleid toe voor een aantal bevolkingsgroepen (o.a. allochtonen) wanneer het een specifieke maatregel betreft om feitelijke nadelen die verband houden met het behoren tot een bepaalde groep op te heffen of te verminderen. De bewuste maatregel moet in een redelijke verhouding staan tot het beoogde doel. Op de voorwaarden voor voorkeursbeleid wordt o.m. ingegaan in de nota

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

'Voorkeursbehandeling'. Tijdens besprekingen in de II^o Kamer kwam ook de problematiek van anoniem solliciteren aan bod. In dit verband merkt de bevoegde minister op dat anoniem solliciteren niet goed samengaat met de mogelijkheid een voorkeursbeleid te voeren. Het staat de werkgever echter vrij gebruik te maken van anonieme sollicitaties, net zoals hij vrij is een voorkeursbeleid te voeren.

Wie zich ongelijk behandeld voelt, kan verschillende stappen ondernemen. Hij kan o.a. terecht bij een antidiscriminatiebureau, meestal een niet-gouvernementele instantie, of bij de Commissie Gelijke behandeling, die in de AWGB is ingesteld. Een uitspraak van de Commissie is niet bindend. Betrokkene kan ook naar de rechter stappen en tenslotte kunnen tegen discriminatie ook een aantal strafrechtelijke bepalingen worden ingeroepen.

Krachtens de AWGB geldt er bij discriminatie op het werk een andere bewijslastverdeling dan in het gewone burgerlijk procesrecht. Als een werknemer feiten naar voor brengt die het vermoeden doen ontstaan dat er onderscheid is gemaakt, dient de werkgever het tegendeel te bewijzen.

Tijdens de voorbije jaren werden door de overheid verscheidene maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie van etnische minderheden te verbeteren. Eén van de belangrijkste hierbij was de wet 'Stimulering Arbeidsdeelname Etnische Minderheden' (wet SAMEN), zelf een opvolger van de Wet 'Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen' en eerdere actieplannen. Ook werden er diverse convenanten afgesloten om discriminatie tegen te gaan.

De Wet SAMEN was een tijdelijke wet die op 1 januari 2004 ten einde liep. Deze wet verplichtte werkgevers waarbij tenminste 35 personen werkten, met inbegrip van de overheid, tot registratie van het percentage etnische minderheden in het personeelsbestand en tot het opstellen van een jaarverslag met gegevens omtrent allochtone werknemers. In 2003 werd de wet geëvalueerd en werd besloten haar niet te verlengen. Wel kwamen er vervolgmaatregelen en projecten zoals de oprichting van het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement, toen nog Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement. Het is o.a. de bedoeling hiermee de noodzaak aan diversiteitsbeleid ingang te doen vinden.

Bij de rijksoverheid is het plan van aanpak 'Rijk en diversiteit' opgesteld, waarmee wordt gestreefd naar een goed diversiteitsmanagement.

In 2005 werd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het onderzoek 'Etnische minderheden op de arbeidsmarkt' uitgevoerd, waarin aandacht wordt besteed aan de arbeidsmarktpositie voor etnische minderheden, de belemmeringen voor toetreding tot de arbeidsmarkt en mogelijke oplossingen. Dit onderzoek vormt eveneens een basis voor verdere acties. Tenslotte zijn er diverse gedragscodes opgesteld en vermeldenswaard is ook het 'Breed Initiatief

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

Maatschappelijke Binding'. Eén van de thema's hierbij is het wegnemen van bestaande belemmeringen voor deelname aan de arbeidsmarkt.

In Duitsland werd in paragraaf 3 van artikel 3 van de Grondwet het verbodsprincipe van discriminatie op grond van geslacht, afkomst, ras, taal, vaderland en afstamming, geloof, godsdienstige of politieke overtuigingen of handicap vastgelegd. Dit principe is enkel rechtstreeks van toepassing op de wetgevende, uitvoerende en rechtsprekende macht. De rechtspraak heeft dit grondwettelijk beginsel inzake niet-discriminatie aangepast aan het arbeidsrecht. Deze grondwettelijke bepalingen blijken echter ondoeltreffend en er bestaan slechts weinig expliciete wettelijke bepalingen die discriminerende praktijken in de werksfeer verbieden.

Voor de openbare sector is er artikel 8 van de wet m.b.t. de federale ambtenaren (Bundesbeamtengesetz), en artikel 7 van de kaderwet m.b.t. het openbaar ambt (Beamtenrechtsrahmengesetz). Voor wat de private sector betreft verbiedt artikel 75 van de wet op de organisatie van de onderneming (Betriebsverfassungsgesetz) elk onderscheid in behandeling dat gebaseerd is op afkomst, godsdienst, nationaliteit, afstamming... De werkgevers en de ondernemingsraden moeten er bovendien over waken dat de werknemers conform de beginselen van het recht en de billijkheid behandeld worden.

De werknemer heeft het recht om klacht in te dienen wanneer hij zich gediscrimineerd voelt en de werkgever moet de omstandigheden verbeteren indien hij de klacht gegrond acht (artikel 84). Artikel 36 van boek III van het Sociaal Wetboek (Sozial Gesetzbuch) bepaalt dat de bureaus voor arbeidsbemiddeling geen rekening mogen houden met bepaalde criteria waarvan de werkgever vraagt dat zij vervuld zouden zijn wanneer deze geen enkel verband houden met de vacante job.

Een wetsontwerp (Antidiskriminierungsgesetz) dat de omzetting van de drie richtlijnen 2000/43/EG, 2000/78/EG et 2002/73/EG beoogt, werd in de Bundestag gestemd op 17/06/2005. Dit ontwerp verbood elke discriminatie van een werknemer omwille van diens ras, geslacht, godsdienst, etnische oorsprong... Het discriminatieverbod had betrekking op de arbeidsomstandigheden, het salaris, de voorwaarden voor ontslag en de voorwaarden inzake toegang tot een job en tot bevorderingen. Het was aan de werkgever om te bewijzen dat hij niet in gebreke was gebleven zijn verplichtingen ter zake na te komen. Indien hij het discriminatieverbod schond, moest hij de door de werknemer geleden schade herstellen door de betaling van een schadevergoeding. De verenigingen die strijden tegen discriminatie konden deelnemen aan gerechtelijke procedures die betrekking

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

hadden op alle discriminatiegronden en een rechtsvordering instellen om een schadevergoeding te bekomen, op voorwaarde dat het slachtoffer hen dergelijk optreden had toevertrouwd. De ondernemingsraden en de vakbonden hadden het recht om gerechtelijke procedures op te starten zonder de instemming van het slachtoffer van de discriminatie. Het orgaan dat de gelijkheid van behandeling promoot kon niet in rechte optreden maar kon wel bemiddelingsprocedures opstarten.

Maar dit ontwerp werd tegengehouden door de Bundesrat. Deze was van oordeel dat het ontwerp veel te ver ging: de voorziene bepalingen zouden nefast zijn voor de arbeidsmarkt, zouden overmatig veel bureaucratie met zich meebrengen en zouden de oorzaak zijn van vele processen.

Tijdens deze nieuwe legislatuur hebben de Groenen eind 2005 hetzelfde ontwerp opnieuw ingediend bij de Bundestag. Er werd in januari 2006 in de Bundestag over gedebatteerd waarna het opnieuw naar de commissie verzonden werd. De nieuwe coalitie werkt aan een nieuw ontwerp en zij zou in de loop van de komende weken een compromis moeten vinden. Dit nieuwe ontwerp, met als titel 'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz' zou minder ver gaan dan het ontwerp dat tijdens de vorige legislatuur werd ingediend.

In Groot-Brittannië strijdt men reeds 40 jaar tegen rassendiscriminatie. In 1965 werd de Commissie voor rassengelijkheid (Commission for Racial Equality) opgericht, die aanzienlijke administratieve en juridische bevoegdheden heeft. In 1976 werd een wet gestemd m.b.t. de verhoudingen tussen de rassen (Race Relations Act). Deze wet verbiedt uitdrukkelijk discriminerende praktijken die gebaseerd zijn op raciale motieven, d.w.z. op de huidskleur, het ras, de nationaliteit, de etnische of nationale afkomst, en dit zowel met betrekking tot rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie als met betrekking tot slachtoffervorming. De wet is van toepassing op huisvesting, uitoefening van het openbaar ambt, onderwijs, tewerkstelling... Op het gebied van tewerkstelling verbiedt de wet elke vorm van discriminatie op basis van ras door werkgevers, door andere actoren op de arbeidsmarkt (vakbonden, verenigingen voor beroepsopleiding...) en door de politie. Ze is toepasselijk op alle fases van de arbeidsrelatie, van de aanwerving tot het ontslag.

M.b.t. de aanwerving moeten bepaalde richtlijnen geëerbiedigd worden. Alle persoonlijke gegevens, met inbegrip van de inlichtingen i.v.m. het ras en andere eigenschappen m.b.t. gelijkheid, moeten gescheiden kunnen worden van de andere inlichtingen die vermeld staan op de sollicitatieformulieren. Deze gegevens zullen niet meegedeeld worden aan de personen die verantwoordelijk zijn voor de aanwerving alvorens het vraaggesprek plaatsvindt. Elke vraag om inlichtingen over

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

het ras van een kandidaat moet gemotiveerd worden en moet preciseren welk gebruik ervan zal gemaakt worden. Daarbij moet een stricte vertrouwelijkheid gelden, evenals de waarborg dat de informatie niet gebruikt zal worden bij de evaluatie van de toegang tot een job of bij de selectieprocedure. De klachten m.b.t. discriminatie worden voorgelegd aan de arbeidsrechtbanken. De slachtoffers van discriminatie kunnen herstel vragen en kunnen geholpen worden door de Commissie voor rassengelijkheid. De rechtbank kan in een vonnis uitspraak doen over de rechten van beide partijen, aanbevelen dat er acties ondernomen zouden worden om het hoofd te bieden aan de gevolgen van discriminerende handelingen of om deze gevolgen te beperken, of schadevergoeding vragen. Behalve de rechtstreekse hulp die de Commissie voor rassengelijkheid kan bieden, mag zij ook onderzoeken instellen wanneer zij een vermoeden heeft van discriminerende praktijken. Wanneer ze besluit dat er wel degelijk sprake is van discriminatie stuurt ze een ingebrekestelling naar de persoon die discrimineert, waarin ze de maatregelen opsomt die getroffen zouden moeten worden om een einde te maken aan de inbreuken. Indien de discriminatie 5 jaar aanhoudt, mag de Commissie aan de rechtbank een vonnis vragen waarbij de 'dader' het bevel krijgt om zich in regel te stellen. Tenslotte kan de Commissie rechtstreeks een rechtsvordering instellen wanneer zij kennis heeft van een discriminerend werkaanbod of van personen die druk uitoefenen of die aan andere personen instructies geven om discriminerend te handelen.

In 2001 werd de wet gewijzigd door de 'Race Relations (Amendment) Act 2000'. Zij legt aan de overheid de verplichting op om de raciale gelijkheid te promoten, en meer specifiek om plannen voor raciale gelijkheid -'Race equality schemes'- te publiceren en om de tewerkstelling op basis van ras te controleren door van nabij de statistieken van het personeel en van de kandidaten voor tewerkstelling, voor beroepsopleidingen en voor bevorderingen op te volgen en door er op toe te zien dat zij hun verplichtingen bij de uitoefening van hun functie als werkgever nakomen. Er wordt verwacht dat de in voege getreden plannen geëvalueerd worden en regelmatig bijgewerkt worden, en dat zij om de drie jaar opnieuw gepubliceerd worden.

In 2003 werd de Race Relations Act opnieuw gewijzigd : de Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003 zetten de richtlijn 2000/43 om. Er werden wijzigingen ingevoerd die o.a. betrekking hadden op een nieuwe definitie van onrechtstreekse discriminatie en pesterij die niet meer van toepassing zijn voor wat betreft de huidskleur en de nationaliteit -de motieven die wel golden voor de RRA 1976, maar wel voor wat betreft ras, etnische of nationale afkomst, en bewijslast.

In april 2006 treedt de nieuwe code van goed gedrag m.b.t. arbeid, die uitgewerkt werd door de Commissie voor rassengelijkheid, in werking. Deze code bevat een

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

aantal aanbevelingen en aanwijzingen om elke rassendiscriminatie in het kader van arbeid te vermijden. Hij heeft geen bindend karakter, maar de rechtbanken houden rekening met deze aanbevelingen in alle wettelijke procedures die verband houden met de 'Race Relations Act'.

Tenslotte dient vermeld te worden dat, ingevolge de goedkeuring van de 'Equality Act 2006' in februari 2006, een nieuw orgaan in het leven werd geroepen dat belast is met de gelijkheid : de 'Commission for Equality and Human Rights'. Deze commissie zal de drie thans bestaande instellingen vervangen : vanaf oktober 2007, de 'Disability Rights Commission' en de 'Equal opportunities Commission', en vanaf 2009, de 'Commission for Racial Equality'. Deze commissie beveelt de oprichting van een nieuwe instelling aan, die belast zou zijn met de communautaire verhoudingen en de problemen inzake extremisme, migratie en burgerschap.

In Denemarken is er sedert 1 juli 1996 een wet van kracht die discriminatie in arbeidszaken verbiedt. De wet verbiedt zowel rechtstreekse als onrechtstreekse discriminatie, gebaseerd op ras, kleur of nationaliteit, sociale of etnische afkomst...

Zij heeft betrekking op alle werkgevers, zowel publiek als privaat.

Er werden in deze wetgeving wel wijzigingen aangebracht met het oog op de omzetting van de Europese richtlijn met betrekking tot de inwerkingstelling van het beginsel van gelijkheid van behandeling tussen personen, zonder onderscheid van ras of etnische oorsprong.

Bij wet nr. 411 van 6 juni 2002 werd het Deens Centrum voor de Rechten van de Mens opgericht (Institut for Menneskerettigheder). Dit Centrum is belast met alle taken die beschreven staan in artikel 13 van de richtlijn. De wet nr. 374 van 28 mei 2003 met betrekking tot de gelijke behandeling zonder onderscheid van etnische oorsprong heeft die aspecten van richtlijn 2000/43/EG omgezet die geen betrekking hebben op arbeid. Tenslotte heeft de wet nr. 253 van 7 april 2004 gedeeltelijk richtlijn 2000/78/EG omgezet, alsook de arbeidsgebonden aspecten van richtlijn 2000/43/EG. Zij gaat zelfs verder dan de richtlijn, vermits zij het Deens Centrum voor de Rechten van de Mens toelaat om individuele klachten inzake discriminatie op basis van ras in en buiten de arbeidsmarkt te behandelen. Om dit mogelijk te maken werd een klachtencomité (Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling) opgericht. Dit is belast met het onderzoek van de klachten inzake discriminatie op grond van ras of etnische oorsprong. Het Comité mag beslissen of er al dan niet een schending plaatsvond van het discriminatieverbod, waardoor de klager zijn/haar rechten kan laten eerbiedigen. De beslissingen van het Comité zijn echter niet bindend. Het Comité kan ook rechtsbijstand toekennen in een rechtszaak. Het behandelt klachten van leden van een vakbond wegens discriminatie op de arbeidsmarkt enkel indien zij geen hulp krijgen van hun vakbond. Het Deens

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

Centrum voor de Rechten van de Mens heeft ook een project *MIA* gelanceerd (Deens acroniem voor diversiteit op het werk), dat de bedoeling heeft om een positieve kijk op diversiteit op het werk te bieden. Een prijs belooft de private en overheidsbedrijven die diversiteit en gelijke behandeling het meest naar waarde schatten. Er dient ook opgemerkt dat in het samenwerkingsakkoord tussen de confederatie van werknemers (DA) en de confederatie van vakbonden (CO), dat momenteel van kracht is, alle aspecten die betrekking hebben op gelijkheid tussen Deense werknemers en werknemers van verschillende etnische afkomst werden opgenomen in 1999.

In Finland is de gelijkheid voor de wet een fundamenteel recht dat opgenomen is in deel 6 van Hoofdstuk 2 van de Grondwet : er mag geen onderscheid in behandeling zijn tussen personen op grond van o.a. de etnische oorsprong.

Deze bepalingen werden verduidelijkt in de wet inzake discriminatie (21/2004) die enerzijds gelijke behandeling aanmoedigt en anderzijds discriminatie verbiedt. De bevordering van gelijke behandeling is één van de verplichtingen van de overheden en de werkgevers. Zij moeten hun werknemers op dezelfde manier behandelen ; discriminatie op grond van o.a. etnische oorsprong is verboden, ook bij de aanwerving (cf. wet inzake de arbeidsovereenkomsten 55/2001).

De bepalingen van de wet zijn van toepassing op werkgevers uit de privé-sector en de publieke sector, voor alle beslissingen gaande van de aanwerving tot het ontslag. Voor wat betreft arbeid zijn alle discriminatiegronden opgenomen. Voor andere aspecten, zoals huisvesting, sociale zekerheid, gezondheidszorgen enz...is de wet enkel van toepassing voor wat betreft etnische discriminatie. De wet voorziet ook sancties, zoals de betaling van schadevergoedingen in geval van schending van het discriminatieverbod, met een maximumbedrag van 15.000 euro. De overeenstemming met de anti-discriminatiwet op het gebied van arbeid wordt gesuperviseerd door de dienst die verantwoordelijk is voor de gezondheid en de veiligheid op het werk. Alle discriminatiegronden vallen hieronder. Deze dienst kan ter plaatse inspecties uitvoeren. Wanneer de dienst discriminerende praktijken merkt, moet hij dit aan het openbaar ministerie melden. De verenigingen ter verdediging van de rechten van de mens en andere organisaties mogen geen proces aanspannen in naam van de slachtoffers van discriminatie, maar ze mogen hen wel raad geven. Ingeval van een rechtszaak, moeten de vorderingen die betrekking hebben op schendingen van het discriminatieverbod bij de aanwerving ingesteld worden binnen het jaar na de kennisgeving van de beslissing van aanwerving. In de andere gevallen kan gedurende twee jaar een rechtszaak aangespannen worden. Wanneer een persoon, die zich het slachtoffer van discriminatie voelt, voor een

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

rechtbank of een andere bevoegde instelling informatie aanvoert die toelaat te veronderstellen dat het discriminatieverbod werd geschonden, dan moet de verdediging bewijzen dat het verbod niet werd geschonden. Deze bepaling geldt niet in strafzaken.

Voor wat de domeinen buiten de tewerkstelling betreft, valt de discriminatie op grond van etnische oorsprong onder de bevoegdheid van de Ombudsman voor minderheden en de Raad voor discriminatie.

In Zweden bestonden er vóór de Europese richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG een reeks antidiscriminatiewetten, waaronder een wet m.b.t. maatregelen tegen etnische discriminatie in het beroepsleven, daterend uit 1999 (1991 : 433). Deze wet werd aangepast aan de bepalingen van de richtlijn voor domeinen als rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie en de regels die gelden bij bewijsvoering in geval van discriminatie.

In juni 2003 is een nieuwe wet van kracht geworden die discriminatie verbiedt. Deze wet breidt de bescherming tegen discriminatie uit van het beroepsleven naar andere sectoren zoals goederen, diensten, huisvesting..., dit in overeenstemming met de kaderrichtlijn. Ombudsdiensten voor discriminatie zijn belast met de controle op de conformiteit met de wet. De wet bepaalt dat de ombudsdienst inzake etnische discriminatie in het beroepsleven enerzijds een onderzoek moet instellen en, indien nodig, gevallen van discriminatie waarvoor particulieren klacht hebben neergelegd voor het gerecht brengen en, anderzijds, erover moet waken dat de werkgevers op een actieve manier een etnische diversiteit op de werkvloer trachten te bewerkstelligen. Indien de persoon die klacht indient, lid is van een vakbond mag de ombudsdienst slechts een onderzoek voeren wanneer de vakbond zich niet met het dossier bezig houdt. Elkeen die van mening is dat een werkgever zijn verplichtingen ten voordele van de etnische diversiteit niet nakomt, kan klacht indienen bij de ombudsdienst die een aantal te treffen maatregelen zal voorstellen.

Ondanks een wetgeving die conform de richtlijnen is, en die voor wat betreft sommige aspecten zelfs verder gaat dan de richtlijnen, bewijzen verschillende studies dat etnische discriminatie wel degelijk bestaat in Zweden. Daarom heeft de regering aan een commissie gevraagd om voorstellen te formuleren.

In februari 2006 heeft een parlementaire commissie aan de regering een rapport overhandigd m.b .t. coherente wetgeving inzake discriminatie. De commissie stelt een nieuwe wet voor inzake het verbod van discriminatie en ook om andere maatregelen tegen discriminatie te regelen. Deze nieuwe wet zou de discriminatie bestrijden en de gelijkheid van behandeling aanmoedigen, ongeacht het geslacht, de seksuele identiteit, de etnische afkomst, de godsdienst of andere overtuigingen, een handicap, de seksuele geaardheid of de leeftijd. De wet zou van toepassing zijn

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

op het beroepsleven, maar ook op gezondheidsdiensten, goederen, diensten, logies... De meeste bestaande wetten inzake discriminatie zouden afgeschaft worden. Er zou slechts één ombudsdienst inzake discriminatie behouden blijven en diens mandaat zou bepaald worden door de Riksdag. De verantwoordelijkheden van deze ombudsdienst zouden in de wet en in een speciale wet m.b.t. de ombudsdienst gereguleerd worden. De bevoegdheden van de ombudsdienst en de middelen die deze dienst ter beschikking staan, zouden toenemen. In de wet zouden meer en efficiëntere actieve maatregelen voor de bevordering van gelijke behandeling opgenomen worden. De werkgevers zouden deze maatregelen moeten treffen, met name bij de aanwerving. Specifieke positieve acties die bestemd zijn om nadelen te voorkomen of te compenseren die verband houden met de etnische afkomst zouden toegestaan zijn in het kader van het beroepsleven. Iedereen die de verbodsbepalingen inzake discriminatie overtreedt, zou een schadevergoeding moeten betalen voor de begane inbreuk (niet-financiële schadevergoeding) en voor de veroorzaakte verliezen (economische schade). De gevallen van discriminatie in het beroepsleven zouden nog steeds door de arbeidsrechtbanken behandeld moeten worden. De samenstelling van deze rechtbanken zou echter gewijzigd moeten worden en het onafhankelijk officieel lid dat er deel van uitmaakt zou een bijzondere expertise moeten bezitten op het vlak van discriminatie. De ombudsdienst zou de rechtsvorderingen moeten indienen bij de rechtbank van het district. Tegen een vonnis van deze rechtbank kan beroep aangetekend worden bij de arbeidsrechtbank. Indien er reden is om aan te nemen dat iemand benadeeld werd op een manier zoals voorzien in de verbodsbepalingen tegen discriminatie of slachtoffervorming, dan is het aan de verdediging om aan te tonen dat er geen discriminatie of slachtoffervorming plaatsvond.

B. Vansteelandt

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

EUROPESE UNIE

Wetgeving

Artikel 13 van het Verdrag tot oprichting van de Europese gemeenschap
http://www.europa.eu.int/eur-lex/lex/nl/treaties/dat/12002E/pdf/12002E_NL.pdf

Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:NL:HTML>

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:NL:HTML>

Besluit 2000/750/EG van de Raad van 27 november 2000 tot vaststelling van een communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie (2001-2006)
<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000D0750:NL:HTML>

Documenten en verslagen

European monitoring centre on racism and xenophobia : Racism and xenophobia in the EU Members States: trends, developments and good practice (Annual report 2005)
http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/ar05/AR05_p2_EN.pdf

European monitoring centre on racism and xenophobia : Migrants, minorities and employment: exclusion, discrimination and anti-discrimination in 15 member states of the European Union (2003)
<http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/comparativestudy/CS-Employment-en.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

Communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie (evaluatie)

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/eval/d_octrav1_fr.pdf

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/eval/rapfin1_fr.pdf

For diversity, against discrimination. Combating discrimination in the European Union.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/flyer06_en.pdf

Equal-programma

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/policy-briefs/etg1-equality-labor-force_en.cfm

Links

European Commission's website on non-discrimination in the European Union and European Community Action program to combat discrimination (2001-2006)

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Anti-discriminatiewebsite van de Europese Commissie

<http://www.stop-discrimination.info/index.php?id=2862>

Mededeling van de Commissie over een raamstrategie inzake non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen (2005)

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/ey07/com07_nl.pdf

Groenboek over gelijkheid en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie (2004)

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/grpap04_nl.pdf

The business case for diversity. Good practices in the workplace (2005)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/business_case_en.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

BELGIË

Wetgeving

1) Algemeen

Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden

2) Privé-sector

Collectieve arbeidsovereenkomst nr 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1996 gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid betreffende de gedragscode ter preventie van rassendiscriminatie

3) Publieke sector

Artikel 10 tweede lid van de Grondwet

Artikel 16 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel

Artikel 2 van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomsten in sommige overheidsdiensten

http://www.just.fgov.be/index_nl.htm (rubriek geconsolideerde wetgeving)

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

Parlementaire stukken

1) Algemeen

Wetsvoorstel van 11 april 2006 teneinde korte bedrijfsstages te gebruiken als middel om vooroordelen weg te werken en discriminatie bij indienstnemeningen te bestrijden

<http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/51/2406/51K2406001.pdf>

Wetsvoorstel van 19 juli 2005 ter bevordering van de evenredige arbeidsparticipatie van allochtonen

http://www.senaat.be/wwwcgi/get_pdf?50334076

Wetsvoorstel van 3 mei 2005 betreffende de werving en de selectie van werknemers

http://www.senate.be/wwwcgi/get_pdf?50333700

Wetsvoorstel van 16 juni 2004 betreffende de werving en selectie van werknemers

http://www.senate.be/wwwcgi/get_pdf?50332806

Wetsvoorstel van 24 oktober 2003 ter bevordering van de evenredige arbeidsparticipatie

<http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/51/0340/51K0340001.pdf>

Wetsvoorstel van 17 juli 2003 ter bevordering van de evenredige arbeidsparticipatie

http://www.senate.be/wwwcgi/get_pdf?50331869

2) Publieke sector

Voorstel van 24 maart 2005 van herziening van artikel 10, tweede lid, tweede zinsdeel, van de Grondwet

http://www.senate.be/wwwcgi/get_pdf?50333572

Voorstel van 21 maart 2005 van herziening van de Grondwet met het oog op het toelaten van niet-Belgen tot betrekkingen in overheidsdienst

http://www.senate.be/wwwcgi/get_pdf?50333555

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

Voorstel van 17 maart 2005 van herziening van artikel 10, tweede lid, tweede zinsdeel, van de Grondwet teneinde het openbaar ambt open te stellen voor niet-EU-burgers

http://www.senate.be/wwwcgi/get_pdf?50333542

Wetsvoorstel van 6 september 2004 van herziening van artikel 10, tweede lid, tweede zinsdeel, van de Grondwet

<http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/51/1330/51K1330001.pdf>

Voorstel van 13 april 2004 tot herziening van artikel 10, tweede lid, tweede zinsdeel, van de Grondwet

<http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/51/1019/51K1019001.pdf>

Proposition de loi du 28 juillet 2003 visant à ouvrir la fonction publique fédérale aux ressortissants étrangers / Wetsvoorstel van 28 juli 2003 tot openstelling van federale overheidsbetrekkingen voor buitenlandse onderdanen

<http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/51/0117/51K0117001.pdf>

Documenten en verslagen

1) Algemeen

Eindverslag van de Commissie voor interculturele dialoog (2005)

<http://www.antiracisme.be/nl/algemeen/dialoog.pdf>

FOD Economie. Statistische studie nr 111. Hoe vreemd is vreemd op de arbeidsmarkt? Over de allochtone arbeidskrachten in België (2004)

http://statbel.fgov.be/pub/d0/p008n111_nl.pdf

Europese Commissie tegen racisme en onverdraagzaamheid. Derde rapport over België (2003)

http://www.coe.int/T/e/human_rights/ecri/1-ECRI/2-Country-by-country_approach/Belgium/3e%20rapport%20Belgique%20-%20n%E9erlandais-%20cri04-1.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding. Jaarverslag 2003

http://www.antiracisme.be/nl/rapporten/centrum/2003/balans/acrobat/10jaar_nl-03.pdf

2) Publieke sector

FOD personeel en Organisatie. Actieplan 2005-2007 voor het bevorderen van de diversiteit

http://www.belgium.be/eportal/ShowDoc/personnel/imported_content/pdf/PO_diversiteit_actieplan_2005.pdf?contentHome=entapp.BEA_personalization.eGovWebCacheDocumentManager.nl

Handvest diversiteit van de federale overheid

http://www.pourladiversite.be/images/charte_nl.pdf

Links

Ministerie van werkgelegenheid. Etnische discriminatie

<http://meta.fgov.be/pc/pce/pcee/nlcee13.htm>

Ministerie van werkgelegenheid. Cel kleurrijk ondernemen

<http://meta.fgov.be/pc/pce/pcec/nlcec11.htm>

Voor de diversiteit in de federale overheid

<http://www.voordiversiteit.be/>

Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding

http://www.antiracisme.be/nl/kader_nl.htm

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

Nuttige documenten (selectie)

1) Algemeen

Nationale conferentie. Diversiteit op het werk. Overzicht van initiatieven in het promoten van diversiteit op de Belgische arbeidsmarkt (2005)

http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Nationale_Inhalte/Belgium/Conference_Nationale/LesInitiatives_FL.pdf

International Labour Organization. Discrimination in access to employment on ground of foreign origin: the case of Belgium (1997)

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/papers/imp23/index.htm>
<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp23f.pdf>

2) Vlaams Gewest

“Samen voor meer banen”. Een Vlaams meerbanenplan (2006)

<http://www.serv.be/uitgaven/946.pdf>

Het wervings- en selectiebeleid van de Vlaamse overheid: doorlichting en aanbevelingen (2006)

http://www.emancipatiezaken.be/data/docs/WW_Brochure_PDF_versie.pdf

Hoger instituut voor de arbeid (HIVA). De weg naar evenredige arbeidsdeelname via diversiteitsplannen op organisatieniveau. Onderzoek naar de (duurzame) effecten van positieve-actieplannen allochtonen en diversiteitsplannen (2005)

<http://www.hiva.be/docs/rapport/R953.pdf>

3) Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels hoofdstedelijk Gewest. Studie KULeuven–ULB (2005).

http://www.pactbru.irisnet.be/NL/AXES_NL/Ethnische_discriminatie.pdf

Charter voor diversiteit in de onderneming

<http://www.cerexhe.irisnet.be/site/docpresse/Charte.pdf/nl>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

Informatieloket over discriminatie bij aanwerving

http://www.orbem.be/Nl/Chercheur/Services/services_discrimination_nl.htm

Bevordering van gelijke kansen en diversiteit bij het Ministerie van het Brussels
Hoofdstedelijk gewest

<http://www.brigittegrouwels.com/docs/File/20060222brochurewerkenmbhgNL.pdf>

4) Waals Gewest

Emploi et égalité des chances

http://marcourt.wallonie.be/apps/spip2_wolwin/rubrique.php3?id_rubrique=68

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

FRANKRIJK

Wetgeving

Code du travail : articles L 121-6-1, L 122-45 et suivants, L 311-10 et L 341-6-3

www.legifrance.gouv.fr rubriek 'codes'

Code de la fonction publique : articles 1 à 6 (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

www.legifrance.gouv.fr rubriek 'autres textes législatifs et réglementaires'

Code pénal : articles L 225-1 à L 225-3

www.legifrance.gouv.fr rubriek 'codes'

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances – articles 20, 38 et 39

www.legifrance.gouv.fr rubriek 'autres textes législatifs et réglementaires'

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

www.legifrance.gouv.fr rubriek 'autres textes législatifs et réglementaires'

Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés – article 8

www.legifrance.gouv.fr rubriek 'autres textes législatifs et réglementaires'

Openbare verslagen

La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi (juillet 2005) - rapport FAUROUX :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000466/0000.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

Egalité/diversité. Conférence nationale pour l'égalité des chances (février 2005)
http://www.gref-bretagne.com/Public/publications/mission_arp/imm_ent_conference_e

Renouvellement démographique de la fonction publique de l'Etat : vers une
intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ? (2005) – rapport CALVES
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000104/0000.pdf>

Rapport sur la diversité dans la fonction publique (décembre 2004) – rapport
VERSINI
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000632/0000.pdf>

Des entreprises aux couleurs de la France – Minorités visibles : relever le défi de
l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise (2004) - rapport BEBEAR
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000573/0000.pdf>

Aanbevelingen van de CNIL van 2005

Lutte contre les discriminations : les recommandations de la CNIL pour mesurer la
diversité des origines (2005)
<http://www.cnil.fr/index.php?id=1844>

Mesure de la diversité des origines dans le domaine de l'emploi – dossier de la
CNIL (2005)
<http://www.cnil.fr/index.php?id=1845>

Rechtsleer

Dossier d'information – la HALDE – contre les discriminations et pour l'égalité
(2005)
http://www.halde.fr/IMG/pdf/Dossier_d_information_HALDE_version_provisoire.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

NEDERLAND

Wetgeving

Grondwet : art.1

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Grondwet>

Algemene wet gelijke behandeling

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Algemene%20wet%20gelijke%20behandeling>

Besluit gelijke behandeling

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Besluit%20gelijke%20behandeling>

Besluit werkwijze commissie gelijke behandeling

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Besluit%20werkwijze%20Commissie%20gelijke%20behandeling>

Wetboek van strafrecht : art. 90 quater, 137g en 429 quater

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Wetboek%20van%20Strafrecht>

Parlementaire documenten en studies

Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000-2003 : stuk 27223, nr. 79

<http://www.overheid.nl>

Centraal bureau voor de statistiek : Werkloosheid niet-Westerse allochtonen nauwelijks toegenomen in 2005

<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/2937EF37-32E9-4E95-9310-54DE9D8B1431/0/pb06n015.pdf>

Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000-2003 : stuk 27223, nr. 78

<http://www.overheid.nl>

Bibliotheek van het federaal Parlement

Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of etnische afkomst

dossier nr. 104 – 04.05.2006

De werkloosheidscijfers van het sociaal en cultureel planbureau en het centraal bureau voor de statistiek (bijlage 1 bij brief 07-02)

http://home.szw.nl/actueel/dsp_publicatiesindex.cfm?set_id=135

Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden

http://www.scp.nl/boeken/903770266x/Etnische%20minderheden_Web.pdf

Overzicht van de maatregelen /activiteiten gericht op de verbetering van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden (bijlage 2 bij brief 07-02)

http://home.szw.nl/actueel/dsp_publicatiesindex.cfm?set_id=135

Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000-2003 : stuk 27223, nr. 77, nr. 73, nr. 72

<http://www.overheid.nl>

Wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling en enkele andere wetten ter uitvoering van richtlijn nr. 2000/43/EG en richtlijn nr. 2000/78/EG (EG-implementatiewet Awgb) : stuk 28770, nr. 11

<http://www.overheid.nl>

Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000-2003 : stuk 27223, nr. 66 en nr. 65

<http://www.overheid.nl>

Etnische minderheden op de arbeidsmarkt

<http://www.lbr.nl/nprd/factsheets/wegnemen%20van%20belemmeringen.pdf>

Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000-2003 : stuk 27223, nr. 55, nr. 48

<http://www.overheid.nl>

Rechtsleer

Inleiding gelijke behandeling

http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=340&doctype_id=6

Gelijke behandeling : informatie voor werkgevers

http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1&subrubriek_id=921&link_id=74532

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

Commissie gelijke behandeling

http://cgb.plant.nl/_media/downloadables/brochure%20CGB%20algemeen%20juli%202005.pdf

De procedure bij de commissie gelijke behandeling

http://cgb.plant.nl/_media/downloadables/brochure%20procedure%20juli%202005.pdf

Arbeidsdeelname allochtonen

http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1&subrubriek_id=112&link_id=82002

Samen werken op de vloer (aanbevelingen van de Stichting van de arbeid)

http://www.stvda.nl/uploads/nota_20060120_2.pdf

Breed initiatief maatschappelijke binding-actiepunten op het gebied van werk

http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=135&doctype_id=135

Sociaal jaarverslag Rijk 2004

<http://www.ministerremkes.nl/contents/pages/42836/2004.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

DUITSLAND

Wetgeving (selectie)

Grundgesetz Artikel 3

<http://www.jura.uni-sb.de/BIJUS/grundgesetz/>

Bundesbeamtengesetz

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/bbg/gesamt.pdf>

Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/brrg/gesamt.pdf>

Betriebsverfassungsgesetz

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf>

SGB III § 36

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf>

Parlementaire documenten – referenties/uittreksels

Drucksache 15/5915

<http://dip.bundestag.de/btd/15/059/1505915.pdf>

Drucksache 15/4538

<http://dip.bundestag.de/btd/15/045/1504538.pdf>

Rechtsleer

RAXEN national focal point GERMANY (Vienna,2004)

<http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/RAXEN/4/leg/R4-LEG-DE.pdf>

Discrimination on the ground of race and ethnic origin Germany 2004

<http://www.migpolgroup.com/multiattachments/2219/DocumentName/MPGPublication/raceequalitydirective.pdf>

ECRI Third report on Germany 2003

[http://youth-against-racism.net/files/youth/ECRI Third Report on Germany.pdf](http://youth-against-racism.net/files/youth/ECRI%20Third%20Report%20on%20Germany.pdf)

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

RAXEN 3 report 2002

http://web.uni-bamberg.de/~ba6ef3/pdf/Employment_Raxen3.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

GROOT-BRITTANNIË

Wetgeving (referenties)

Race Relations Act 1976 (as amended up to date to 1/1/05)
<http://www.johnantell.co.uk/RRA1976.htm>

Race relations Act 1976
<http://communities.homeoffice.gov.uk/raceandfaith/race-ethnicity/race-leg/race-relations-act-1976/?version=1>

Race Relations(Amendment) Act 2000
<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2000/20000034.htm>

The Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003
<http://www.opsi.gov.uk/si/si2003/20031626.htm>

Documenten

Statutory Code of practice on racial equality in employment (2006)
<http://www.cre.gov.uk/employmentcode.pdf>

Race equality scheme 2005-2008 made by the Commission for racial equality
http://www.cre.gov.uk/downloads/cre_res_2005-8.pdf

Diversity in civil service
http://www.cre.gov.uk/downloads/cre_res_2005-8.pdf

How does the Civil Service perform on race issues?
Civil service code of practice on recording the ethnicity of staff
<http://www.civilservice.gov.uk/diversity/publications/index.asp>

Rechtsleer

The Race relations Act
<http://www.cre.gov.uk/legal/rra.html.pr>

The race equality duty
<http://www.cre.gov.uk/duty/index.html>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

The three-yearly review

http://www.cre.gov.uk/duty/pa_specific_threearreview.html

What is a race equality scheme?

http://www.cre.gov.uk/duty/pa_specific_schemes.html

The employment duty

http://www.cre.gov.uk/duty/pa_specific_employment.html

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

DENEMARKEN

Rechtsleer

Reporting from the Danish Institute for Human rights (Annex 2) 2005

http://www.humanrights.dk/upload/application/a4ed4833/2005_cerd_state_party_report.pdf

The annual MIA-prize

<http://www.miapris.dk/?AFD=0&ID=233&PID=233>

The Complaints Committee for ethnic equal treatment

<http://www.humanrights.dk/departments/complaint/?print=1>

Discrimination based on racial or ethnic origin (2004)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/aneval/race_da.pdf

Implementation of the EU framework equal treatment Directive

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/08/tfeature/dk0308104t.html>

Action plan to promote equal treatment and diversity and combat racism (November 2003)

http://www.inm.dk/publikationer/Handlingsplan_ligebeh_GB/html/full_publication.htm

ECRI- second report on Denmark, adopted on 16 June 2000

http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ecri/2-Country-by-country_approach/Denmark/PDF_CBC2%20Denmark.pdf

Non-discrimination agreement- supplement to cooperation agreement 2005

<http://www.samarbejdsnaevnet.dk/boeger/SA-engelsk.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

ZWEDEN

Wetgeving (selectie)

The prohibition of discrimination Act (2003 :307)

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/03/07/73/c6e1d81e.pdf>

The law on measures against ethnic discrimination in working life (1999:130)

<http://www.do.se/o.o.i.s?id=624>

Rechtsleer

Integration and diversity

<http://www.regeringen.se/sb/d/2188/a/19443>

Report to the government on coherent discrimination legislation (2006)

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/05/86/96/b2a004cf.pdf>

Anonymous job applications- a method for diversity (2005)

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/05/57/08/72859fdb.pdf>

ECRI : Third report on Sweden (2004)

http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ecri/2-country-by-country_approach/Sweden/Sweden_CBC_3.asp

Discrimination based on racial or ethnic origin (2004)

http://europa.eu.int%00/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/aneval/race_sv.pdf

This is how the DO works

<http://www.do.se/o.o.i.s?id=618&template=utskrift.t>

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

FINLAND

Wetgeving (selectie)

The Constitution of Finland 11 June 1999 (731/1999) section 6
<http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9990731.PDF>

Non-Discrimination Act (21/2004)
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040021.pdf>

Employment contracts Act(55/2001) Chapter 2 section 2
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

The Penal code of Finland Chapter 47 section 3
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1889/en18890039.pdf>

Rechtsleer

For equality, against discrimination (Ministry of Labour, 2004)
http://www.mol.fi/english/working/for_equality_2004.pdf

Equality and non-discrimination in working life
http://www.mol.fi/mol/en/03_labourlegislation/02_equality/index.jsp

Ethnic discrimination
http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/03_organization/02_minorities/02_discrimination/index.jsp

The Ombudsman for minorities
http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/03_organization/02_minorities/index.jsp

National Discrimination Board
<http://www.mol.fi/english/ministry/discriminationboard.html>

Discrimination based on racial or ethnic origin (10-06-2004)
http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/aneval/race_fi.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement
Discriminatie bij aanwerving op grond van ras of
etnische afkomst
dossier nr. 104 – 04.05.2006

Parliamentary Ombudsman - Summary of the annual report 2004

<http://www.oikeusasiamies.fi/dman/Document.phx/ea/english/annualreports/2004en?cmd=download>