

NOOT. - Geen beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag is
indirecte discriminatie van vrouwen

Peer-reviewed author version

VANCLEEF, Sara (2024) NOOT. - Geen beleid tegen seksueel grensoverschrijdend
gedrag is indirecte discriminatie van vrouwen. In: Journal des tribunaux du travail
(Imprimé), 2024 (9) , p. 157 -160.

Handle: <http://hdl.handle.net/1942/43095>

Noot onder Arbh. Brussel (FR) 4 september 2023, 2022/AB/110, onuitg.

Geen beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag is indirecte discriminatie van vrouwen

1. Op 4 september 2023 veroordeelde het Arbeidshof Brussel een werkgever voor indirecte discriminatie van vrouwen omwille van het ontbreken van een gepast beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bovendien legde het Arbeidshof de werkgever een reeks positieve maatregelen op om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en te beëindigen. Dit vernieuwend arrest vormt een belangrijke stap in de strijd tegen systemische discriminatie op de werkvloer.

I. Feiten van de zaak

2. Een vrouwelijke stagiaire werkte tussen 2 september en 2 december 2019 bij een vzw die onderzoek doet naar mensenrechten en internationale conflicten. Ze wordt slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag door een van de managers. Wanneer de stagiaire op een avond laat aan het werk is, laat de manager haar naar zijn kantoor komen, trekt hij haar op zijn schoot, betast hij haar en probeert hij haar te kussen. De stagiaire doet melding van het seksueel grensoverschrijdend gedrag bij zowel de directie van de vzw, als bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM).

3. Na afloop van de stageovereenkomst concludeert een intern onderzoeksrapport van de vzw dat de beschuldigingen van de stagiaire tegen de manager ongeloofwaardig zijn. Bovendien dienen zowel de manager als de vzw een strafklacht in tegen de vrouw wegens fraude, afpersing, smaad, laster, en aantasting van de reputatie van de vzw.

4. Op aanraden van het IGVM dient de stagiaire ook een verzoek in tot psychosociale interventie voor seksuele intimidatie op de werkvloer bij de preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Na drie maanden verzet staat de vzw uiteindelijk toe dat de externe preventiedienst een onderzoek voert naar de situatie binnen de organisatie. Uit dit onderzoek blijkt dat in de afgelopen twee jaren drie andere vrouwen gelijkaardige ervaringen hadden met dezelfde leidinggevende. De externe preventieadviseur identificeert verschillende risicofactoren binnen de organisatie, en besluit dat er nood is aan een actief preventiebeleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag.

5. Het IGVM brengt de vzw vervolgens voor de rechter wegens indirecte discriminatie van vrouwen, aangezien de afwezigheid van een beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag vooral vrouwelijke werknemers treft.

II. Beoordeling door het Arbeidshof

A. Bevoegdheid van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

6. In de eerste plaats bestaat discussie over de bevoegdheid van het IGVM. Zowel de werkgever, als de rechter in eerste aanleg en het Openbaar Ministerie menen dat uitsluitend de Welzijnswet van toepassing is.¹ Artikel 7 van de Genderwet dat bepaalt namelijk dat de bepalingen van de Genderwet niet van toepassing zijn in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van werknemers. Werknemers die slachtoffer zijn van intimidatie of seksuele intimidatie op de werkvloer, kunnen zich met andere woorden uitsluitend beroepen op de bepalingen van de Welzijnswet.²

7. Volgens het Arbeidshof wordt de vordering in deze zaak echter niet uitgeoefend door een werknemer, zodat zij niet onder de uitzondering van Artikel 7 van de Genderwet valt. Het Arbeidshof brengt in herinnering dat het IGVM overeenkomstig Artikel 34 van de Genderwet in rechte kan optreden in alle geschillen waartoe de Genderwet aanleiding kan geven.³ Deze machtiging heeft een dubbele draagwijdte. Enerzijds kan het IGVM optreden voor rekening van een geïdentificeerd slachtoffer van discriminatie, op voorwaarde dat het slachtoffer hiervoor toestemming heeft gegeven.⁴ Anderzijds kan het IGVM een vordering in het algemeen belang instellen, en in eigen naam en voor eigen rekening de juiste toepassing van de wet verdedigen. Voor deze vordering in het algemeen belang bestaat geen equivalent in de Welzijnswet.⁵

8. Het Arbeidshof vindt dat het IGVM in deze zaak niet optreedt voor rekening van een geïdentificeerd slachtoffer, in dit geval de vrouwelijke stagiaire, maar een vordering in het algemeen belang instelt voor de bestrijding van discriminatie ten aanzien van huidige en toekomstige werkneemsters van de organisatie. De uitzondering van Artikel 7 van de Genderwet sluit de toepassing van de Genderwet niet uit wanneer het IGVM een dergelijke vordering in het algemeen belang instelt.

B. Indirecte discriminatie

9. Na de vaststelling van de bevoegdheid van het IGVM, onderzoekt het Arbeidshof of er in deze zaak indirecte discriminatie is ten aanzien van vrouwen. Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een of meer beschermde criteria, in vergelijking met andere personen, bijzonder kan benadelen, zonder dat dat onderscheid gerechtvaardigd kan worden op grond van de wet.⁶

¹ Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS 18 september 1996.

² Art. 7 Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, BS 10 mei 2007 (Genderwet) bepaalt: "Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 22 van toepassing is."

³ Art. 34 Genderwet bepaalt: "Het Instituut kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven overeenkomstig artikel 4, 6°, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen."

⁴ Art. 36 Genderwet.

⁵ De gelijkekansenorganen en vakbonden kunnen wel in rechte optreden voor rekening van een geïdentificeerde werknemer, zie Art. 32duodécies Welzijnswet.

⁶ Art. 5, 7° en 8° Genderwet.

10. De vraag die het Arbeidshof eerst behandelt, is of een verband kan bestaan tussen de afwezigheid van een beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en indirecte discriminatie van vrouwen. In navolging van het IGVM maakt het Arbeidshof een toepassing van de principes uit het arrest *Ramos* (2017) van het Hof van Justitie van de Europese Unie.⁷ In het arrest *Ramos* stelde het Hof van Justitie directe geslachtsdiscriminatie vast omdat de werkgever de wettelijke preventie- en beschermingsmaatregelen niet correct had toegepast ten aanzien van een werkneemster die borstvoeding gaf. Het Arbeidshof leidt uit het arrest *Ramos* af dat er sprake kan zijn van discriminatie wanneer een werkgever nalaat om risico's op het werk te beoordelen, of om preventieve of beschermende maatregelen te nemen in verband met die risico's, en dit ten nadele van werknemers gekenmerkt door een beschermd criterium.

11. Het Arbeidshof erkent dat de afwezigheid van een beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers kan benadelen. Toch blijkt uit een onderzoeksrapport van de Europese Unie dat seksueel grensoverschrijdend gedrag voornamelijk gericht is tegen vrouwen, en in mindere mate tegen mannen. Meer concreet met betrekking tot de vzw, verklaarden maar liefst vier vrouwen dat ze ooit het slachtoffer waren van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Deze elementen doen het Arbeidshof besluiten dat vrouwen meer blootgesteld zijn aan seksueel grensoverschrijdend gedrag dan mannen, zowel in het algemeen binnen de EU als meer concreet binnen de vzw.

12. Vervolgens moet het Arbeidshof nagaan of er in dit geval sprake is van indirecte discriminatie ten aanzien van vrouwen. Volgens de bijzondere bewijsregeling uit Artikel 33 van de Genderwet moet het IGVM feiten aanvoeren die discriminatie op grond van geslacht kunnen doen vermoeden. Als dit bewijs wordt geleverd, is het de taak van de werkgever om te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. Volgens het Arbeidshof creëert het IGVM een vermoeden van indirecte discriminatie, en slaagt de werkgever er niet in om dit vermoeden te weerleggen. De werkgever heeft naar aanleiding van de klacht van de vrouwelijke stagiaire geen enkele maatregel genomen die beantwoordt aan de vereisten van de Welzijnswet.⁸ De werkgever heeft daarentegen maatregelen genomen die oneerlijk (schijnonderzoek en strafklacht) en onwettig (belemmering van het onderzoek door de externe preventiedienst) zijn, en heeft geprobeerd om de klaagster te intimideren door tegen haar een strafklacht in te stellen. De afwezigheid van een beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag treft in het bijzonder vrouwelijke werknemers. Daarom stelt het Arbeidshof indirecte discriminatie vast in de vorm van het gebrek aan een beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag.

C. Stakingsvordering en positieve injunctie

13. Op basis van Artikel 25 van de Genderwet kan een vermeend slachtoffer van discriminatie en/of het IGVM de voorzitter van de arbeidsrechtbank vragen om het bestaan van een discriminerende handeling vast te stellen en de staking ervan bevelen. Het IGVM verzoekt om de

⁷ HvJ (5^{de} k.) 19 oktober 2017, nr. C-531/15, ECLI:EU:C:2017:789, Otero Ramos.

⁸ Art. 32/2, Art. 32quater en Art. 32septies Welzijnswet; Art. I.2-6, I.3-1 en I.3-4 Codex over welzijn op het werk, BS 2 juni 2017 (Codex welzijn op het werk).

staking omwille van een risico op een voortzetting of herhaling van discriminerende gedragingen.⁹ Volgens de voorzitter van het Arbeidshof moet de formulering van een stakingsvordering precies zijn. De stakingsrechter kan echter de gevraagde maatregelen zelf verfijnen, binnen de grenzen van de vordering en met respect voor het beschikkingsbeginsel, in het bijzonder in materies die raken aan fundamentele rechten zoals het discriminatierecht.¹⁰ In het licht van deze principes beslist de voorzitter van het Arbeidshof om de stakingsvordering te verfijnen, en de volgende positieve maatregelen te bevelen, in overeenstemming met de verplichtingen uit de Welzijnswet en de Codex Welzijn op het Werk:¹¹

- (1) Uitvoeren van een risicoanalyse met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk;
- (2) Nemen van preventiemaatregelen,
- (3) Schriftelijk meedelen van informatie over de gedragscode, de gegevens van contactpersonen, en de procedures met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- (4) Passende maatregelen nemen wanneer feiten van seksuele intimidatie onder de aandacht worden gebracht;
- (5) Verbod om represaille- of intimidatiemaatregelen te nemen tegen personen die verklaren slachtoffer te zijn van seksuele intimidatie op de werkvloer.

III. Commentaar en blik op de toekomst

14. Dit arrest vormt een belangrijke stap in de strijd tegen systemische discriminatie. Tegenwoordig is discriminatie minder vaak direct, openlijk en bewust, maar eerder systemisch van aard. Systemische discriminatie verwijst naar het geheel van beslissingen, praktijken en beleidslijnen van een organisatie of samenleving die op het eerste gezicht neutraal zijn, maar in de praktijk keer op keer (een) bepaalde groep(en) benadelen.¹²

15. In theorie heeft het concept van indirecte discriminatie potentieel om systemische discriminatie te bestrijden. Indirecte discriminatie verbiedt uitdrukkelijk ogenschijnlijk neutrale bepalingen, maatstaven en handelwijzen die beschermde groepen bijzonder kunnen benadelen, tenzij ze gerechtvaardigd worden.¹³ Maar in de praktijk slaagt het concept van indirecte discriminatie

⁹ Volgens het IGVM is er om vier redenen een risico op voortzetting of herhaling van de discriminerende gedragingen: (1) tijdens het tweearig bestaan de organisatie waren er vier gevallen van seksueel grensoverschrijdend gedrag ten aanzien van vrouwen, (2) de vzw heeft de leidinggevende die werd beschuldigd van seksueel grensoverschrijdend gedrag niet geconfronteerd met zijn gedragingen, maar heeft hem daarentegen gesteund en extra verantwoordelijkheden verleend, (3) de personen die op het ogenblik van de feiten aan het hoofd stonden van de vzw en hebben nagelaten om een (gepast) beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag te voeren, staan nu nog steeds aan het hoofd van de organisatie, en (4) de strafklachten die de organisatie en de leidinggevende hebben ingesteld tegen de vrouwelijke stagiaire werden nooit ingetrokken, maar enkel geseponeerd.

¹⁰ Zie F. BOUQUELLE, "L'action en cessation de discrimination en droit social" in D. CASTIAUX (ed.), *Quinze années d'application des lois antidiscrimination*, Limal, Anthémis, 2022, (39) 41-43 en verwijzingen daar.

¹¹ Zie Art. 32/2, Art. 32quater en Art. 32septies Welzijnswet; Art. I.2-6, I.3-1 en I.3-4 Codex welzijn op het werk.

¹² Zie bv. JUDGE ROSALIE SILBERMAN ABELLA, *Equality in Employment. A Royal Commission Report*, Ottawa, Ministry of Supply and Services Canada, 1984, 9-10; C. SHEPPARD, *Inclusive Equality: The Relational Dimensions of Systemic Discrimination in Canada*, Montreal, McGill-Queen's University Press, 2010, 21-22.

¹³ Artikel 4, 8° en 9° Wet 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden, BS 8 augustus 1981, zoals gewijzigd door de Wet 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, BS 30 mei 2007 (Antiracismewet); Artikel

er zelden in om de institutionele of structurele oorzaken van discriminatie weg te nemen. Er rusten immers zware lasten op de schouders van een slachtoffer, aangezien hij of zij de discriminerende handeling(en) moet herkennen, rapporteren en bewijzen.¹⁴ Zelfs als het slachtoffer hierin slaagt, kan de werkgever steeds proberen om het indirect onderscheid te rechtvaardigen.¹⁵ Bovendien leidt een vaststelling van indirecte discriminatie meestal tot een financiële vergoeding voor de individuele klager, en is er dus weinig ruimte voor systemische oplossingen.¹⁶

16. In deze zaak wordt het concept van indirecte discriminatie wel succesvol toegepast om systemische discriminatie te bestrijden. In navolging van het arrest *Ramos*, besluit het Arbeidshof dat werkgevers zich ook schuldig kunnen maken aan discriminatie wanneer ze nalaten om een risicoanalyse uit te voeren en/of bepaalde preventieve of curatieve maatregelen te nemen. De werkgever heeft in deze zaak geen (gepast) beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag, en dat is volgens het Arbeidshof een indirecte discriminatie van vrouwen. De afwezigheid van dit beleid zou vrouwelijke werknemers bijzonder benadelen in vergelijking met mannelijke werknemers, omdat voornamelijk vrouwen slachtoffer zijn van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

17. Het besproken arrest komt tegemoet aan enkele beperkingen van het concept van indirecte discriminatie om systemische discriminatie te bestrijden. Ten eerste kan ondersteuning door een gelijkekansenorgaan de lasten voor slachtoffers van discriminatie verminderen. In deze zaak is het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in rechte opgetreden, weliswaar niet als vertegenwoordiger van een individueel slachtoffer, maar in eigen naam en voor eigen rekening ter verdediging van een juiste toepassing van de wet. Een gelijkekansenorgaan is doorgaans beter geplaatst dan het slachtoffer om discriminatie te herkennen, rapporteren en bewijzen.

18. Ten tweede leidt een rechtszaak in principe niet tot systemische oplossingen, maar kan een positieve injunctie daar verandering in brengen. Er bestond lange tijd onzekerheid over de bevoegdheid van de voorzitter van de rechtbank om positieve maatregelen te bevelen in het kader van een stakingsvordering. Er was namelijk geen wetgeving of vaste rechtspraak die deze mogelijkheid bevestigde.¹⁷ De discussie werd recent beslecht door de wetgever, want sinds de Wet van 28 juni 2023 verduidelijken de federale antidiscriminatiewetten: "*De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige*

4 ,8° en 9° Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30 mei 2007 (Antidiscriminatiewet); Artikel 5, 7° en 8° Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, BS 30 mei 2007 (Genderwet).

¹⁴ Zie bv. S. FREDMAN, *Discrimination Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 283.

¹⁵ S. FREDMAN, *Discrimination Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 273.

¹⁶ S. VANCLEEF, *Positieve actie. Naar betere tewerkstellingskansen voor personen met een migratieachtergrond*, onuitg. doctoraatsproefschrift UHasselt, 2023, randnr. 227 (nog te verschijnen in boekvorm).

¹⁷ Toch meende een aantal experts dat de voorzitter van de rechtbank een positieve injunctie kon opleggen in het kader van de stakingsvordering, zie G. CLOSSET-MARCHAL en J.-F. VAN DROOGHENBROECK, "La protection judiciaire contre la discrimination: l'action en cessation" in J. RINGELHEIM (ed.), *Le droit et la diversité culturelle*, Brussel, Bruylant, 2011, (395) 405; J. RINGELHEIM en P. WAUTELET, *Eindverslag. Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid*, Brussel, Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten, 2022, 140-141; F. BOUQUELLE, "L'action en cessation de discrimination en droit social" in D. CASTIAUX (ed.), *Quinze années d'application des lois antidiscrimination*, Limal, Anthémis, 2022, (39) 43-45.

dadens die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen".¹⁸ Het Arbeidshof Brussel heeft de stakingsvordering in deze zaak ruim ingevuld. Op het ogenblik dat de feiten van seksueel grensoverschrijdend gedrag zich voordeden binnen de organisatie, was de nieuwe wet nog niet van toepassing en bestond met andere woorden nog onduidelijkheid over de mogelijkheid tot een positieve injunctie. Bovendien vond het Arbeidshof de stakingsvordering ruim en onnauwkeurig geformuleerd. De voorzitter van de rechtbank besliste echter om de stakingsvordering zelf te preciseren, en vervolgens verschillende positieve maatregelen te bevelen.

19. Kan dit arrest een belangrijk precedent scheppen voor de toekomst? Het is niet ondenkbaar dat (bepaalde) rechters in de toekomst oordelen dat het gebrek aan een beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag (of een diversiteitsbeleid) gelijk is aan discriminatie van vrouwen (of een benadeelde of ondervertegenwoordigde groep). En dat ze in het kader van een eventuele stakingsvordering positieve maatregelen bevelen, vooral omdat die mogelijkheid sinds kort uitdrukkelijk ingeschreven staat in de wetgeving. Toch is het opletten met redeneringen naar analogie, en dit omwille van de bijzondere feitelijke en juridische omstandigheden in deze rechtszaak. De afgelopen twee jaar waren maar liefst drie andere werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag, wat duidelijk wijst op een systemisch probleem binnen de organisatie. Bovendien stemmen de bevolen positieve maatregelen overeen met verplichtingen uit de Welzijnswet en de Codex Welzijn op het Werk, die de werkgever sowieso had moeten naleven.

20. Over de toekomstige toepassing van positieve injuncties in discriminatiezaken bestaan nog een aantal onzekerheden. Er rusten namelijk een aantal verantwoordelijkheden op de schouders van het slachtoffer of gelijkekansenorgaan. Het slachtoffer of gelijkekansenorgaan moet verzoeken om een staking, eventueel met positieve maatregelen, en moet daarbij aantonen dat er een risico bestaat van een voorzetting of herhaling van een discriminerende gedragingen. Dat risico zal in ieder geval bestaan wanneer deze gedragingen het gevolg zijn van het algemeen klimaat binnen de betrokken organisatie. De vraag is in hoeverre het slachtoffer of gelijkekansenorgaan bewijs moet leveren van een systemisch probleem binnen de organisatie: zijn concrete gegevens op ondernemingsniveau nodig of volstaat de veronderstelling dat andere (kandidaat-)werknemers ook worden benadeeld door deze handelingen?

21. Zelfs als het slachtoffer of gelijkekansenorgaan deze obstakels kan overwinnen, is het niet zeker dat de voorzitter van de rechtbank ook positieve maatregelen zal bevelen. Het opleggen van positieve maatregelen om de herhaling van discriminerende gedragingen te voorkomen, is een mogelijkheid en geen verplichting. Bovendien is het voor een stakingsrechter moeilijk inschatten welke positieve maatregelen doeltreffend zijn (bv. uitvoeren van een audit, organiseren van diversiteitsopleidingen, aanpassingen van praktijken en beleidslijnen).¹⁹ In deze rechtszaak heeft de

¹⁸ Art. 25, §1, derde lid Genderwet, zoals gewijzigd door de Wet van 28 juni 2023 houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven dadens, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *BS* 20 juli 2023. Art. 18, §1, derde lid Antiracismewet en Art. 18, §1, derde lid Antidiscriminatiewet bevatten vergelijkbare bepalingen.

¹⁹ J. RINGELHEIM en P. WAUTELET, *Eindverslag. Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid*, Brussel, Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten, 2022, 140.

voorzitter positieve maatregelen afgeleid uit de werkgeversverplichtingen uit de Welzijnswet en Codex Welzijn op het Werk, maar dat zal niet altijd mogelijk zijn. De mogelijkheden van een stakingsrechter zijn ook niet onbeperkt. Positieve maatregelen kunnen immers een impact hebben op de overeengekomen arbeidsvoorwaarden en daardoor conflicteren met het principe van de wilsautonomie.²⁰ Is het vermeend slachtoffer tewerkgesteld bij een administratieve overheid, dan zet de scheiding der machten een rem op de bevoegdheid van de stakingsrechter, aangezien de positieve maatregelen geen afbreuk mogen doen aan de beoordelingsmarge van de overheid.²¹

22. Het is dus afwachten of rechters dit baanbrekend voorbeeld van het Arbeidshof Brussel zullen volgen. Wat in ieder geval duidelijk is, is dat er iets beweegt in het discriminatierecht. Zowel bij wetgevers als bij rechters groeit het besef dat er preventieve en collectieve remedies nodig zijn om (systemische) discriminatie echt te kunnen bestrijden.

Sara VANCLEEF, postdoctoraal onderzoeker UHasselt²²

²⁰ F. BOUQUELLE, "L'action en cessation de discrimination en droit social" in D. CASTIAUX (ed.), *Quinze années d'application des lois antidiscrimination*, Limal, Anthémis, 2022, (39) 44, met verwijzing naar het principe van de wilsautonomie in Art. 1134 oud BW (nu: Art. 5:69 en Art. 5:70 BW) en Arbrb. Luik 9 maart 2018, RG 17/22/C, raadpleegbaar via www.terralaboris.be/IMG/pdf/pres_tlin_ref_2018_03_09_17_22_c.pdf. In het geciteerde vonnis legt de Arbeidsrechtbank van Luik de volgende positieve maatregelen op aan een publieke werkgever: een vrijstelling van arbeidsprestaties om zorg te ontvangen en de mogelijkheid om telewerk uit te voeren. Omdat de gevraagde aanpassingen een impact hebben op de overeengekomen arbeidsvoorwaarden, kunnen ze conflicteren met het principe van de wilsautonomie.

²¹ F. BOUQUELLE, "L'action en cessation de discrimination en droit social" in D. CASTIAUX (ed.), *Quinze années d'application des lois antidiscrimination*, Limal, Anthémis, 2022, (39) 45.

²² De auteur is als postdoctoraal onderzoeker verbonden aan de faculteit Rechten van de UHasselt, waar ze meewerkt aan het FWO-project "Project on the Enforcement of Non-Discrimination Law (PENDL): design of a legal framework for evidence and remedies", met als projectnummer G078520N.