

Persbericht

Nieuwe anti-discriminatiewetgeving uit Europa

1 april 2004

Gewijzigde Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) vandaag in werking

Per 1 april 2004 treedt de gewijzigde Algemene wet gelijke behandeling in werking. Hiermee voldoet Nederland, ruim acht maanden na het verstrijken van de deadline, aan de Europese richtlijn ras en etnische afkomst van artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam (richtlijn 2000/43/EG).

Wat houden de wijzigingen in?

De Algemene wet gelijke behandeling verbiedt het maken van onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. De wijzigingen per 1 april 2004 brengen enkele nieuwe begrippen in de gelijke-behandelingswetgeving. Zo wordt intimidatie onder de definitie van verboden onderscheid gebracht. Ook de opdracht om onderscheid toe te passen wordt verboden. Daarnaast wordt een bescherming tegen victimisatie opgenomen, wat inhoudt dat het verboden wordt om personen te benadelen wegens het feit dat zij een beroep op de Awgb hebben gedaan. Er komt een verdeling van de bewijslast wat betekent dat indien er grond is die doet vermoeden dat er sprake is van (indirecte) discriminatie, de wederpartij dient te bewijzen dat er niet gediscrimineerd wordt.

Veranderd klimaat

Het Verdrag van Amsterdam van de Europese Unie is in 1997 vastgesteld, het Europees jaar tegen racisme. Door de verkiezingswinst van de extreem-rechtse partij FPÖ van Jörg Haider zat de schrik er in Europa goed in en kwamen de twee richtlijnen van artikel 13 snel tot stand. Inmiddels is het klimaat in Europa totaal veranderd. Hoewel racisme en discriminatie toenemen, wordt er liever over gezwegen. Het immigratiebeleid van veel regeringen in Europa doen niet onder voor dat van de FPÖ in die tijd. Veel EU-lidstaten hebben de richtlijn nog helemaal niet geïmplementeerd. De deadline liep af op 19 juli 2003.

Effect op de werkvloer

Voor zwarte en migranten-werknemers biedt de gewijzigde Awgb nieuwe mogelijkheden om racisme en discriminatie op de werkvloer te bestrijden. Het effect van de wijzigingen moet echter ook weer niet te optimistisch gezien worden. Nog steeds kunnen er bij overtreding van de wet geen sancties worden genomen, er zijn geen mogelijkheden om 'dubbele discriminatie' (bijvoorbeeld op grond van

geslacht én etnische afkomst) aan te pakken, de definitie van intimidatie is dusdanig veelomvattend dat het erg moeilijk is om dit aantoonbaar te maken. Nog belangrijker is het dat het in deze tijd bijna onmogelijk is geworden om racisme en discriminatie bespreekbaar te maken. Zwarte en migranten-werknemers voelen zich nog minder dan voorheen gesteund door hun leidinggevende, ondernemingsraad of vakbond als zij een klacht willen indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling.

De tweede richtlijn van artikel 13

Met de inwerkingtreding van de EG-implementatiewet Awgb zijn de richtlijnen 2000/43/EG (anti-rassendiscriminatie-richtlijn) en 2000/78/EG (kaderrichtlijn arbeid en beroep) nagenoeg volledig geïmplementeerd. Op 1 mei 2004 zal nog de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid in werking treden. De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte is al op 1 december 2003 in werking getreden.

////////////////////////////////////

NOOT VOOR DE REDACTIE

Voor vragen kunt u zich richten tot de coördinator van EARN, de heer Kenneth Cuvalay.

Telefoonnummer:

- 06-22231842 (kantooruren maandag t/m donderdag)
- 06-29014308 (vrijdag, 's avonds en weekend)

E-mail fmv_earn@hotmail.com

Website <http://fmv.net/earn/> (met onder "Documenten/factsheets" meer informatie over Artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam)

EARN is een werkgroep van zwarte en migranten-kaderleden van vijf verschillende FNV-bonden. EARN voert zelfstandig activiteiten uit in het kader van het bestrijden van institutioneel racisme op de arbeidsmarkt. Zij werkt hierbij nauw samen met zwarte kaderleden van andere Europese vakbonden.