

Hart en Fogue (1997: 17). "Zonder reflectie en daarop geënte theorievorming zal de uitoefening van de staatsmacht blijven lijden aan een tekort aan legitimiteit en overgeleverd worden aan een contextloze demagogie".

III. Bibliografie

- Beyens, K. (2000). *Straffen als sociale praktijk. Een penologisch onderzoek naar strafvoorneming*. Brussel: VUBPress.
- Commissie-Holsters. (2003). *Eindverslag van de Commissie strafuitoefeningsrechtbanken, externe rechtspositie van gedetineerden en strafvoorneming. Deel II: Straffoorneming*. Brussel: Federale Overheidsdienst Justitie.
- Daems, T. (2004). Holsters, slachtoffers en emoties: Enkele kanttekeningen. Niet gepubliceerd, 1-20.
- de Keijser, J. W. (2001). Theoretische reflectie. De vergeten basis voor een bezonnen rechtspleging. *Delikt en Delinquent*, 31(4), 390-415.
- Dupont, L. (1984). Hoe minnelijk is de minnelijke schikking? *Panopticon*, 469-476.
- Faget, J. (1997). *La médiation. Essai de politique pénale*. Toulouse: Eres.
- Fijnaut, C. (1999). De Duitroux-crisis in België: de reacties van de regering en het parlement. *Delikt en Delinquent*, 29(5), 408-418.
- Huyse, L., Verdoodt, A. (1999). Dertig jaar justitie-beleid. Kroniek van een aangekondigde crisis. *Panopticon*(1), 3-19.
- Mintcke, C. (2002). *Efficacité, efficacité et légitimité démocratique du ministère public. Quand l'arbitre cache la forêt*. Leuven: Universitaire Pers Leuven.
- Peters, T. (1993). Bemiddeling, herstel en straf-rechtspleging. *Panopticon*(2), 97-106.
- Peters, T. (2001). Bemiddeling en herstel(recht): praktijk en beweging. *Panopticon*(5), 403-408.
- Rex, S., Gelsthorpe, L. (2002). The Role of Community Service in Reducing Offending: Evaluating Pathfinder Projects in the UK. *The Howard Journal*, 41, 31-325.
- Singer-Dekker, H. (1984). *Dienstverlening*. Arnhem: Gouda Quint.
- Snacken, S. (2002). Inleiding. In S. Snacken (ed.), *Strafrechtelijk beleid in beweging* (pp. 7-15). Brussel: VUBPress.

¹ Hart, A. C., Fogue, K. (1997). Denken en doen. In A. C. Hart (ed.), *De Meerwaarde van het Strafrecht: essays en annotaties* (pp. 15-22). Den Haag: NV Sdu.

Tulkens, F., van de Kerchove, M. (1996). La justice pénale: justice imposée, justice participative, justice consensuelle ou justice négociée? *Revue de droit pénal et de criminologie*(5), 445-494.

van Kalmhout, A. M. (2001). "Si non solvit in opere..." *Bijdragen over de geschiedenis en ontwikkeling van onbetaalde arbeid als strafsanctie*. Nijmegen: Wolf Legal Publishers.

Versée, T. (1954). *Minnelijke schikking*. Brussel: Larcier.

Von Hirsch, A. (1998). Penal Theories. In M. Tonry (ed.), *The Handbook of Crime and Punishment* (pp. 659-682). New York: Oxford University Press.

X. (2003). Krachtlijnen van de voorstellen van de Commissie strafuitoefeningsrechtbanken, externe rechtspositie van gedetineerden en strafvoorneming. *Fatit*, 21(99), 17-20.

AN RAES

Vorser, Vakgroep Criminologie,
Vrije Universiteit Brussel.

Noten

¹ De 'Commissie strafuitoefeningsrechtbanken, externe rechtspositie van gedetineerden en strafvoorneming, de zogenaamde Commissie Holsters, werd opgericht door de voormalige minister van Justitie Verwiltghen. De subcommissie strafvoorneming betrof één van de drie subcommissies.

² Voor een beknopte samenvatting zie (X, 2003).

³ Met de invoering van de autonome werkstraf is de wettelijke maatregel van dienstverlening op 1 mei 2004 uit de bemiddeling in straffzaken en de probaat verdwenen (zie art. 1 K.B. 18 juni 2003 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van sommige bepalingen van de wet van 17 april 2002 tot invoering van de werkstraf als autonome straf in correctionele zaken en in politiezaken, B.S. 17 juli 2003, 38306). De sanctie van dienstverlening bestaat bijgevolg nu enkel nog als autonome straf op het niveau van de rechtbank, met name de autonome werkstraf.

⁴ De dienstverlening is dan ook in de literatuur reeds betiteld geweest als een "kameleonachtige

figuur" (Singer-Dekker, 1984: 37) of als "a penal jack of all trades" (Rex & Gelsthorpe, 2002: 312).

⁵ Faget bekijkt dit louter m.b.t. het element van consensualisme.

⁶ Daarna werd de wet verscheidene malen aangepast (door het KB 21 juni 1939, en de wetten van 16 juni 1947, 7 juni 1949, 30 december 1957, 28 juni 1968, en 10 februari 1994).

⁷ Voor een beschrijving van deze legitimiteitscrisis zie: (Fijnaut, 1999: 7-12; Huyse & Verdoodt, 1999: 3-19; Snacken, 2002: 7-12).

⁸ In ons doctoraatsonderzoek aan de Vrije Universiteit Brussel onderzoeken we of het participatieve, consensuele en onderhandelende model van justitie kan bijdragen tot een meer legitime justitie, en dit vanuit een penologisch perspectief met daaraan toegevoegd relevante inzichten uit verschillende disciplines. Promotor: Prof. Dr. S. Snacken en co-promotor: Prof. Dr. K. Beyens.

⁹ "Efficacité" betekent de doeltreffendheid, welk doel wilde de wetgever bereiken en is dit bereikt. "Efficience" is het rendement van de actie (een kosten-baten analyse). (Mintcke, 2002: 27).

VREEMDELINGEN

DE ANTIDISCRIMINATIEWET: HOOFDLENEN EN TOEPASSINGEN

TOEPASSINGEN

1. Algemeen

Inmiddels iets langer dan een jaar geleden verscheen de 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, 'inmiddels beter bekend als de 'antidiscriminatiewet'. In het *Staatsblad*:

De wet biedt vooral een wettelijke grondslag voor de zogenaamde horizontale doorwerking van het gelijkheidsbeginsel. Met andere woorden, de wet heeft in belangrijke mate betrekking op de wijze waarop de mate waarin de principes van gelijke behandeling en non-discriminatie doorwerken in de relaties tussen burgers onderling.

Evenals zijn ideologische voorganger - de antiracismewet¹ - kende de wet een lange en soms tamelijk moeilijke voorgeschiedenis. Juridisch gezien vormt de wet in belangrijke mate de implementatie van twee Europese richtlijnen, de zogenaamde Raa- en Kaderrichtlijnen.² Deze richtlijnen brengen een groot aantal verplichtingen met zich mee voor de lidstaten waaraan door middel van de antidiscriminatiewet in grote lijnen voldaan zou moeten zijn.³

II. Discriminatiegronden en definitie discriminatie

De veelheid aan gronden op basis waarvan de wet discriminatie verbiedt, betreft: geslacht, zogenaamd ras,⁴ huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand en handicap of fysieke eigenschap (art. 2 § 1).

Voor wat betreft de definitie van 'discriminatie' zelf, maakt de wet een onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie. Directe discriminatie is elk verschil in behandeling dat direct gebaseerd is op één van de discriminatiegronden en dat niet objectief en redelijk gerechtvaardigd kan worden (art. 2 § 1). Er valt te denken aan het stellen in een advertentie dat je niet wenst te verhuuren aan homoseksuelen, een ander voorbeeld is het stelselmatig weigeren van toegang tot een disco aan elke Marokkaan.

Van indirecte discriminatie is sprake "wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen op wie een van de [...] discriminatiegronden van toepassing is, tenzij die bepaling, maatstaf of handwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd" (art. 2 § 2). Het onderscheid wordt dus niet gemaakt aan de hand van de gronden zelf, maar het effect is toch discriminatoir. Het lijkt alsof er een neutrale eis wordt gesteld, maar het resultaat is dat er vooral personen uit een beschermde categorie worden getroffen. Te denken valt aan een maatregel die zonder redelijke rechtvaardiging deeltijdwerkers eenzijdig benadeelt, omdat hierdoor doorgaans vooral vrouwen worden geraakt. Ook taallessen kunnen indirect discriminerend zijn, bijvoorbeeld wanneer men een uitstekende beheersing van de Nederlandse taal als voorwaarde stelt voor de vacature van een

schroommaker: hierdoor wordt immers een groter gedeelte van de allochtone populatie benadeeld. Binnen de definities van zowel directe als indirecte discriminatie is een 'objectieve en redelijke rechtvaardigingsstoets' vervat. Dat wil zeggen dat een onderscheid altijd mogelijk blijft, wanneer er een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor kan worden aangevoerd. Wat kan gelden als een dergelijke rechtvaardiging is afhankelijk van het geval.

De wet stelt tenslotte drie zaken gelijk aan discriminatie. Ten eerste het ontbreken van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap (art. 2 § 3).⁶ Een aanpassing is hierbij 'redelijk' te noemen wanneer deze geen onevenredige belasting betekent of wanneer die belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen (zoals subsidies van overheidswege of tegemoetkomingen van verzekeringen). Een tweede bijzondere verschijningsvorm van discriminatie, betreft het opdracht geven daartoe (art. 2 § 7) en een derde bijzondere vorm van discriminatie betreft (bepaalde) pesten en intimidaties (art. 2 § 6). Die laatste worden beschouwd als discriminatie wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met de discriminatiegronden dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beleidelende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

III. Toepassingsgebied en uitzonderingen

De wet heeft een zeer ruim bereik. Discriminatie is verboden bij het (openbare) goederen en dienstenverkeer, in private en publieke arbeidsrelaties en bij alle andere activiteiten toegenakelijk voor het publiek van economische, sociale, culturele of politieke aard (art. 2 § 4). Daarnaast is discriminatie bovendien verboden in officiële stukken en processen-verbaal en in publiekelijk verspreide teksten, tekens of andere 'dragers' (bijv. TV, radio, internet, etc.).

Op dit toepassingsgebied zijn - naast de objectieve en redelijke rechtvaardiging - nog een aantal andere uitzonderingen mogelijk. Ten eerste is er de wettelijke en bepaalde beroepsverrekte (art. 2 § 5). (Te) simpel gezegd is dit de objectieve en redelijke rechtvaardigingsstoets

voor het terrein van de arbeidsrelaties. Het is in beginsel ook vrijwel de enige mogelijkheid om in arbeidsrelaties af te wijken van de gelijke behandelingsnorm.⁷ Er is sprake van een wettelijke en bepaalde beroepsverrekte, indien een bepaald kenmerk (dat verband houdt met een discriminatiegrond) een wettelijke en bepaalde factor is gezien het werk of de context ervan. Met andere woorden: zonder te voldoen aan de voorwaarde die verband houdt met de discriminatiegrond, moet het eigenlijk niet mogelijk zijn om het beroep uit te oefenen. Bijkomende voorwaarden zijn dat het doel legitiem is en het eerste evenredig aan dat doel.

Te denken valt bijvoorbeeld aan identiteitsgebonden ondernemingen (bv. Katholieke scholen of ziekenhuizen): zij kunnen op basis van deze bepaling - in bepaalde gevallen - eisen stellen aan de werknemers met betrekking tot hun attitude ten aanzien van de grondslag van de onderneming. Ook bepaalde artistieke rollen komen in aanmerking: zo kan men een zwarte, mannelijke acteur voor de rol van Othello vereisen. Een laatste voorbeeld is de deelname aan (bepaalde) sportwedstrijden, waarbij gedifferentieerd kan worden op basis van geslacht, nationaliteit, handicap, etc.

Een tweede belangrijke afbakening van de gelijke behandelingsnorm wordt geboden door de overige grondrechten. Dit wordt in de wet 'geregeld' in één bepaling, die simpelweg stelt dat de wet geen afbreuk doet aan de bescherming en de uitoefening van de fundamentele rechten en vrijheden van de Grondwet en internationale mensenrechtenconventies (art. 3). De concrete afweging wordt hierbij volledig overgelaten aan de rechterlijke macht.⁸

Een laatste afwijking van de (formele) gelijke behandelingsnorm die de wet openlaat is die van 'positieve acties' (art. 4): de bepaling stelt dat de wet geen belemmering vormt voor maatregelen die de nadelen, die verband houden met de discriminatiegronden, voorkomen of compenseren. Wel moeten deze maatregelen uiteraard voldoende aan de taak door het Arbitragehof gestelde vereisen.

IV. Handhaving

Wat betreft handhaving en sanctienering kent de wet zowel een strafrechtelijk als een burgerrechtelijk iuk. Het aantal strafbepalingen is echter beperkt. De wet voorziet om te beginnen in een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en/of een geldboete van 50 tot 1000 Euro (x5) voor enerzijds het 'aanzetten tot' en anderzijds het 'openlijk te kennen geven van een voornemen tot' discriminatie, haat of geweld jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens de discriminatiegronden van de wet (art. 6 § 1).⁹ De omstandigheden waarin de tenuitvoerleggingen moeten plaatsvinden, betreffen de openbaarheidseisen uit artikel 444 van het Strafwetboek.¹⁰

Ook strafbaar - en wel met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar - is 'iedere openbare officier of ambtenaar, iedere drager of agent van de openbare macht die zich in de uitoefening van zijn ambt schuldig maakt aan discriminatie jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan' op basis van de discriminatiegronden van de wet (art. 6 § 2).¹¹ Voor gewone burgers zijn geen vergelijkbare strafbepalingen opgenomen.

Wel voorziet de wet in algemene termen in 'strafverzwaringen' voor een aantal misdrijven (art. 7-14). Die bepalingen komen erop neer dat de strafmaat voor een veelheid aan misdrijven wordt verhoogd en in sommige gevallen zelfs verdubbeld, als bewezen kan worden dat het motief van de daad lag in 'de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon' vanwege de discriminatiegronden van de wet.

Het accent ligt in de antidiscriminatiewet echter niet op de strafbepalingen, maar op het burgerrechtelijk iuk. Wat dat betreft heeft de wetgever lering getrokken uit de ervaringen met de anti-racismewet. Op burgerrechtelijk vlak zijn veel belangrijke vernieuwingen aangebracht. Zo bestaat er om te beginnen de mogelijkheid om bepaalde onderdelen van contracten nietig te laten verklaren als ze in strijd zijn met de wet (art. 18). Een andere belangrijke nieuwigheid is de verdring tot staking (art. 19 § 1): hiermee kan de rechter - in een verdring die wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding (art. 22) - bewe-

len dat een discriminerende daad direct gestaakt wordt. Als aan dit bevel geen gehoor wordt gegeven dan is het voor de rechter in bepaalde gevallen zelfs mogelijk een dwangsom op te leggen om zo snel mogelijk een einde te maken aan de discriminatie (art. 20).

Een laatste belangrijke bepaling op burgerrechtelijk vlak is de verdring van de bewijslast in bepaalde discriminatiezaken (m.n. bij de stakingsoverdring). Als een vermeend slachtoffer van discriminatie overtuigende argumenten aanvoert die een vermoeden van discriminatie kunnen creëren, dan is het aan de verweerder om te bewijzen dat er geen sprake was van discriminatie (art. 19 § 3). Een dergelijk vermoeden kan op verschillende manieren worden gecreëerd. De wet geeft de (niet uitputtende) voorbeelden van statistische gegevens en de praktijktests, waarbij voor die laatste door middel van een Koninklijk Besluit nog voorzien zal worden in nadere regels voor de uitvoering ervan (art. 19 § 4 lid 2).

Tenslotte biedt de wet - evenals de anti-racismewet - de mogelijkheid aan verschillende rechtspersonen om op te treden in rechte (art. 31), tenzijnde de naleving beter te garanderen. Hierbij gaat het in de eerste plaats om het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (hierna: Centrum of CGKR). Op voorwaarde dat afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, komt dit recht eveneens toe aan andere zijds de verschillende representatieve arbeidsgangen¹² en anderzijds aan 'instellingen van openbaar nut en alle verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste vijf jaar rechtspersoonlijkheid genieten en die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden'.¹³

V. Toepassingen

Rechtspraak rond de wet is er vooralsnog weinig. Voorzover bekend zijn er slechts drie toepassingen geweest. De eerste - hoewel er discussie bestaat over de mate waarin dit feitelijk een toepassing is van de wet¹⁴ - betrof een (sterk bekritiseerd)¹⁵ beschikking door de Antwerpse kortgedingrechter van 15 mei 2003. Hierin werd een

verspreidingsverbod opgelegd van enkele boeken op de "paranormale beurs" in Antwerpen op 18 mei 2003. Het ging om de werken van ene Jozef Rulof, een spiritualist die werd geboren aan het einde van de 19e eeuw. Het CGKR had dit verbod gevorderd "wegens discriminatoire en/of racistische uitingen" in deze boeken. Volgens het Centrum wordt in deze boeken "onder meer de mening verkondigd dat de mens evolueert van laagste graad, namelijk zwarte in het oerwoud, naar uiteindelijk de hoogste graad, namelijk het blanke ras". De kortgedingrechter oordeelde dat de boeken van Rulof inderdaad een "prima facie" "discriminerende en racistische inslag" hebben en dat "de leer, zoals door Jozef Rulof verwoord, in zijn boeken, beledigend en kwetsend is voor een groep mensen wegens hun ras, godsdienst of levensovertuiging en aanzet tot haat, discriminatie of geweld en derhalve in strijd is met de wetgeving tegen racisme en ter bestrijding van discriminatie".¹⁶ In beroep is de uitgever echter in het gelijk gesteld. Het Hof stelde dat het opgelegde verspreidingsverbod "niet verantwoord" was, meer bepaald omdat "de publicatie van de boeken in kwestie al in ruime mate was verspreid".¹⁷

Een tweede zaak betrof een afgewezen kortgeding¹⁸ in verband met een redelijke aanpassing voor een gehandicapte¹⁹ en de derde en laatste zaak betrof een kwestie van geweigerde verhuur ten aanzien van een homoseksueel koppelpol.²⁰ De dame met wie het vastgoedkantoor alles regelde, had expliciet laten verstaan niet te willen verhuuren aan partners van hetzelfde geslacht. In bijzijn van een gerechtsdeurwaarder werd dit herbevestigd. De rechter wees de vordering echter af om formele redenen (de evenwel betwistbaar waren).²¹ De vrouw die zich discriminatoir had opgesteld bleek namelijk niet de eigenares te zijn (en was ook niet gedaagd), terwijl de er alius de rechter voorts geen bewijs was geleverd van een opdracht tot discriminatie door de feitelijke eigenaars (die wel waren gedaagd) noch van een relatie van lastgeving tussen de dame en de eigenaars. Inmiddels werd door het Centrum - dat zich burgerlijke partij stelde in de zaak - hoger beroep ingesteld.

Voor het overige zijn enkele zaken hangen, de, waarin nog geen uitspraak is gevolgd: een

zaak waarin een blinde man met een geleidehond de toegang tot een horecazaak werd geweigerd; een zaak van slagen en verwondingen waarbij ook verwijten werden gemaakt en tenslotte de zaak tegen kardinaal Jozef met betrekking tot zijn uitspraken over homoseksuelen.²²

JOGCHUM VRIELINK ³³

Noten

- ¹ B.S. 17 maart 2003 (Brt. 13 mei 2003). Zie o.m.: X, *Vrijheid en gelijkheid. De horizontale werking van het gelijkheidsbeginsel en de nieuwe antidiscriminatiewet*, Antwerpen, Maklu, 2003; P. Borgis, *De antidiscriminatiewet. Handleiding bij de wet ter bestrijding van discriminatie*, Antwerpen, Garant; D. Cuypers (ed.), *Gelijkheid in het arbeidsrecht: gelijkheid zonder grenzen?*, Antwerpen, Intersentia, 2003; M. De Vos & E. Brens, "Wet bestrijding discriminatie in de praktijk", *Antwerpen, Intersentia*, 2004; C. Bayart, "De Discriminatiewet", *Oriëntatie*, nr. 2, 2003, 49-62; J. Vrielink, S. Sottiaux en D. De Prits, "De anti-discriminatiewet, een artikelsgewijze analyse (deel 1 & 2)", *NJV*, 2003, nr. 23, 258-275 & nr. 24, 294-306; J. Verhelst & I. De Wilde, "De gevolgen van de anti-discriminatiewet voor het arbeidsrecht", *NJV*, 2003, nr. 28, 438-450.

- ² Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (B.S. 8 augustus 1981). Laatste wijziging: 23 januari 2003 (B.S. 13 maart 2003).

- ³ Resp.: *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*, *Publicatieblad* nr. L 180 van 19/07/2000, 22-26 en *Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep*, *Publicatieblad* nr. L 303 van 02/12/2000, 16-22.

- ⁴ Zie uitgeverij: C. Bayart, "Discriminatie in de arbeidverhoudingen. De ras en kederichtlijn: technieken en potentiële gevolgen", in D. Cuypers (ed.), *Gelijkheid in het arbeidsrecht: gelijkheid zonder grenzen?*, Antwerpen, Intersentia, 2003, 1-63.

- ⁵ Door toevoeging van het adjectief 'zogenaamd', wil de wetgever uitdragen dat "het onderscheid

enkel bestaat in de geest van de racist en dus niet met een werkelijkheid overeenstemt" (*Parl. St. Senaat* 2000-2001, nr. 2 - 12/6, 1).

⁶ Zie uitgeverij: K. Van Den Langenbergh, "Gelijke behandeling en handicap vanuit arbeidsrechtelijk perspectief", in: X, *Vrijheid en gelijkheid: de horizontale werking van het gelijkheidsbeginsel en de nieuwe antidiscriminatiewet*, Antwerpen, Maklu, 2003, 567-604.

⁷ Dit is ingegeven door de Europese Kaderrichtlijn die in arbeidsrelaties heel weinig ruimte laat voor het rechtvaardigen van direct onderscheid. Voorts is de mogelijkheid tot rechtvaardiging specifiek met betrekking tot de gronden 'ras' en 'etnische afstamming' strekken) beperkt voor alle terreinen waarvoor de rasrichtlijn geldt (goederen en dienstverlening, arbeidsbetrekkingen, onderwijs, sociale bescherming en sociale zekerheid, etc.).

⁸ Zie uitgeverij: J. Velaers, "De antidiscriminatiewet en de boei van grondrechten", in: X, *Vrijheid en gelijkheid, de horizontale werking van het gelijkheidsbeginsel en de nieuwe antidiscriminatiewet*, Antwerpen, Maklu, 323-384.

⁹ De 'rasgerelateerde' gronden zijn hierbij evenwel uitgesloten van de werking van deze bepaling, omdat de antiracismewet al voorziet in soortgelijke strafbaarstellingen en zelfs verder gaat dan de antidiscriminatiewet.

¹⁰ Het gaat hierbij meer bepaald om tenlasteleggingen: "hetzij in openbare bijeenkomsten of plaatsen; hetzij in tegenwoordigheid van verscheidene personen, in een plaats die niet openbaar is, maar toegankelijk voor een aantal personen die het recht hebben er te vergaderen of ze te bezoeken; hetzij in om het even welke plaats, in tegenwoordigheid van de beledigde en voor getuigen; hetzij door geschriften, al dan niet gedrukt, door prenten of zinnebeelden die aangeplakt, verspreid of verkocht, te koop geboden of openlijk tentoongesteld worden; hetzij ten slotte door geschriften, die niet openbaar gemaakt, maar aan verscheidene personen toegestuurd of meegegeven worden" (zie uitgeverij: I. Delbrouck, "Aanranding van de eer of de goede naam van personen", in X, *Parl. Memorialis, Lexicon strafrecht, strafverdeling en bijzondere wetten*, Brussel, Ced. Sanson, A15).

¹¹ Opnieuw nu n.v. de - eenzijdig door de antiracismewet getergde - 'rasgerelateerde' gronden. Ten aanzien van de werking van de beroepsmatige hiërarchie voert de wet een verschoningsgrond in ten aanzien van de verdachte die "bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meederen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven".

¹² Het gaat onder meer om de volgende misdrijven: aanranding en verkrachting, opzettelijk doden en opzettelijk toebrengen van lichamelijk letsel, schuldig vernieu, ontvoering, brandstichting, vernieling of beschadiging van eigendommen.

¹³ Meer bepaald: de representatieve werkever- en werkmeneersorganisaties, zoals zij zijn bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités; de representatieve organisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel; de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

¹⁴ Volgens het Centrum gaat het uitsluitend om een toepassing van de antiracismewet. De vordering was in beginsel op die basis gevoerd. De rechter, aan wie de uiteindelijk kwalificatie toekomt, spreekt echter wel degelijk ook over de antidiscriminatiewetgeving).

¹⁵ Zie o.m.: D. Voorhoof, "De antidiscriminatiewet als beperking op de expressiviteit: uiterme realisatie van gelijkheidsbeginsel of veelkoppig monster?" In: E. Brens & M. De Vos (eds.), *Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk*, Antwerpen, Intersentia, 2004, 197-198.

¹⁶ Voorz. Kort Ged. Antwerpen 15 mei 2003, *www.antiracismebel(fect)spraakoverzicht*

¹⁷ Antwerpen, 8 maart 2004, ongepubliceerd. In relatie tot dezelfde wetken van de auteur is tegen de uitgevers ook klacht op basis van de antiracismewet ingediend bij de onderzoeksrechter in Dendermonde, die momenteel de zaak onderzoekt.

¹⁸ Of beter gezegd: een zaak die ingesteld en behandeld werd "zoals in kort geding" (art. 22 lid