

Situatie 5

In een context van toenemende culturele diversiteit wordt de kwestie van het al dan niet dragen van religieuze tekens in de bedrijfswereld steeds actueler. In uw onderneming is de hoofddoek vaak het onderwerp van delicate gesprekken met uw klanten ... Om dit probleem te vermijden, beslist u geen dames meer aan te werven die een hoofddoek dragen.

ANALYSE:

Is er sprake van discriminatie?
Ja

Op basis van welk beschermd criterium?
Religieuze overtuiging

Wat is het verboden gedrag?

Directe discriminatie (als in het reglement expliciet wordt vermeld dat het dragen van hoofddoeken verboden is).

Indirecte discriminatie, tenzij er een legitiem doel wordt nagestreefd en mits de middelen passend en noodzakelijk zijn. (als in het reglement een algemeen verbod op het dragen van religieuze, filosofische en politieke symbolen is opgenomen).

JURIDISCH ANTWOORD

Als onderneming mag u niet verbieden dat uw medewerkers religieuze tekens dragen, ook al veroorzaken deze vaak onbehagen. Het al dan niet dragen van een hoofddoek bij moslima's vormt vaak een twistpunt. Soms sluit een werkgever een werkneemster met hoofddoek om deze reden uit of weigert haar aan te werven. Als er **geen algemeen verbod** op het dragen van religieuze symbolen is voorzien in het arbeidsreglement, maakt deze werkgever zich schuldig aan directe discriminatie als hij geen essentiële

en bepalende beroepsvereiste kan inroepen (dat zijn voorwaarden die absoluut noodzakelijk zijn voor het vervullen van de functie) en/ of als dit verbod niet in verhouding staat tot het nagestreefde doel.

Als een werkgever **een algemeen verbod** op het dragen van religieuze symbolen hanteert en op basis daarvan een werkneemster met hoofddoek uitsluit of weigert, moet de onderneming kunnen aantonen dat ze hiermee een legitiem doel nastreeft en dat de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn. Kan de werkgever dat niet, dan maakt hij schuldig aan indirecte discriminatie.

Recente Europese rechtspraak oordeelde dat commerciële bedrijven religieuze, maar ook filosofische en politieke kentekens, mogen verbieden uit neutraliteitsoverwegingen. Dit houdt immers verband met de vrijheid van ondernemerschap.

Dit betekent dat een commerciële werkgever, onder bepaalde voorwaarden, een algemeen verbod op alle kentekens mag hanteren om zo een neutraal imago uit te stralen. Een eerste voorwaarde is dat enkel de werknemers die visueel contact hebben met klanten aan het verbod worden onderworpen. Bovendien moet dit neutraliteitsbeleid daadwerkelijk, coherent en systematisch worden toegepast. Dit betekent dat de werkgever de veruiterlijking van alle religieuze, filosofische en politieke symbolen op dezelfde wijze verbiedt en dit neutraliteitsbeleid steeds consequent en systematisch toepast op alle werknemers ongeacht over welke religieuze, filosofische of politieke overtuigingen het gaat.

Verder kunnen om veiligheidsredenen bepaalde soorten kleding evenwel als ongeschikt worden beschouwd.

Ten slotte is het belangrijk om te weten dat het discriminerende verzoek van de klanten of zelfs van de werknemers, geen wettelijke rechtvaardiging vormt en nog minder een beroepsvereiste. Op basis hiervan werknemers weigeren die religieuze symbolen dragen, kan dus niet.

TIP(S) VOOR DE WERKGEVER

- Let erop dat u nooit een subjectief gesprek aangaat over de geloofspraktijk om geen spanningen en onbegrip te creëren.
- Wijs op het feit dat de onderneming werk-kleding verstrekt en dat het om veiligheidsredenen verplicht is deze te dragen

(bv. schort, T-shirt, lange broek en veiligheidsschoenen). Het dragen van een jilbab, hijab of sjaal kan een risico op arbeidsongevallen inhouden. Bij een ongeval kan de verzekeringsmaatschappij weigeren tussen te komen als de verwondingen te wijten zijn aan een gebrek aan bescherming en/of het niet naleven van de veiligheidsvoorschriften.

- U kunt de vrijheid van overtuiging van de betrokkenen respecteren, maar hen voorstellen hun religieuze tekens aan te passen (bv. kleinere hoofddoek, hoofddoek in de bedrijfskleur enz.).

