

**Weigeren om behandeld te worden door
gezondheidszorgprofessional van bepaald
ras, etnische afkomst of geslacht, of met
bepaalde religie of overtuiging:
verenigbaar met het anti-
discriminatiebeginsel?**

Kristof Van Assche

kristof.vanassche@UAntwerpen.be



Racism in medicine: An 'open secret'

By **Jacqueline Howard, CNN**

🕒 Updated 2200 GMT (0600 HKT) October 26, 2016

Racism is the elephant in the hospital room: it's time we confronted it

Ranjana Srivastava Mon 14 Mar 2016 01.32 GMT

Racist patients often leave doctors at a loss

By **Dorothy R. Novick**

October 19, 2017



Black nurse sues Michigan hospital for honoring patient's racist request

By **Kia Morgan-Smith** - August 20, 2018

A Black nurse is suing her employer for honoring a racist request at a Michigan hospital after a patient asked to be seen by someone of another race.

Teoka Williams claims that Beaumont Hospital in Dearborn violated her federal and state civil rights by accommodating a patient's demand to remove the Black woman after she overheard a conversation where the patient said she "didn't want a "Black b---" caring for her, *Fox 2 Detroit* reported. Williams said she was then subsequently barred from servicing the patient and was forbade from even entering the patient's room.

Gafkay said the health system "accommodated racism and allowed a patient to discriminate against a very good and valuable employee."

Nurse sues Flint's Hurley Medical Center over claim she was barred from treating infant because of her race

Updated Apr 03, 2019; Posted Feb 18, 2013

Battle claims she was working as a registered nurse in the Flint hospital's neonatal intensive care unit caring for an infant Oct. 31, 2012, when the child's father asked to speak to her supervisor.

The father, who is not named in the suit, told the supervisor that he did not want an African American nurse taking care of his baby, the suit alleges. The father allegedly rolled up his sleeve and showed a tattoo that was believed to be a swastika while talking with the supervisor, the suit says.

According to the lawsuit, the supervisor then reassigned the infant to a different nurse.

Battle claims a note stating, "No African American nurse to take care of baby," was attached to the assignment clipboard.

Hurley paid nearly \$200,000 to settle no-black-nurses lawsuit, records show

Updated Jan 20, 2019; Posted Mar 20, 2013



Tonya Battle talks with the media following a news conference Friday, Feb. 22, that Hurley Medical Center said it settled Battle's lawsuit that claimed she wasn't allowed to take care of a baby because she is black. Sammy Jo Hester | MLive.com

Moslim weigert mannelijke gynaecoloog bij risicobevalling

12/09/2007 om 06:57 door ghouben

 Print

GEEL - Een gynaecoloog van het Sint-Dimpnazielenhuis in Geel was in alle staten toen hem de toegang tot de verloskamer werd geweigerd door de echtgenoot van een risicopatiënte. De aanstaande vader, een moslim, weigerde de hulp van een mannelijke gynaecoloog.

"Ik vraag me af of dat geen inbreuk is op de antidiscriminatiewetgeving. De hulp van een mannelijke arts weigeren is in elk geval een aanfluiting van waar geneeskunde om gaat", zegt dokter Luc Verguts (foto), diensthoofd van de afdeling gynaecologie van Sint-Dimpna.

Ik heb dan aan twee ervaren vroedvrouwen gevraagd de bevalling te doen. Intussen hield ik de wacht achter de deur, voor het geval ik toch nog zou kunnen ingrijpen."

"We proberen altijd dat soort probleemsituaties op te lossen door een vrouwelijke collega in te schakelen. Of door de patiënte tijdig naar de kraamkliniek in Mol te sturen. Maar daarvoor was het nu te laat. Gezien de toestand van de vrouw was het gevaar reëel dat er iets mis zou lopen of complicaties zouden optreden. Zou de rechter in dat geval accepteren dat ik niet optrad? Want als arts heb je een hulpverleningsplicht."

Dokter Verguts beklemtoont dat hij het recht van elke patiënt op vrije artskeuze absoluut respecteert.

"Maar er zijn nu eenmaal situaties waarbij dat niet kan, zeker niet bij wachtdiensten.

Klacht tegen moslim die mannelijke arts weigert

26/10/2007 om 07:29 door ssimons

Philippe Becx, een anesthesist uit Bree, heeft woensdag bij de onderzoeksrechter in Tongeren een klacht ingediend tegen een moslim van Jordaanse afkomst. Die had de hulp van Becx -omdat hij een man is- geweigerd bij de spoedkeizersnede van zijn vrouw.

“Een moslima was met haar echtgenoot rond de middag naar het ziekenhuis gekomen”, vertelt Filip Dewallens, de raadsman van de 32-jarige arts. “De bevalling was al tien uur bezig toen de gynaecologe hartstoeornissen vaststelde bij het ongeboren kind. Er was een spoedkeizersnede nodig om de baby te redden. En dus werd de anesthesist van wacht opgeroepen.”

Toen die zich bij het operatiekwartier aanmeldde, wilde de echtgenoot hem echter niet bij zijn vrouw laten. De moslim drong zelf het operatiekwartier binnen en eiste op basis van z'n geloofsovertuiging een vrouwelijke anesthesist voor z'n echtgenote. “Dat ging onmogelijk, mijn cliënt was de enige anesthesist in het ziekenhuis.”

De moslim ging verbaal tekeer en probeerde zijn vrouw de operatiezaal uit te rijden. De gynaecologe bleef ondertussen herhalen dat het kindje zo snel mogelijk moest gehaald worden, zoniet zou het sterven. De artsen en verpleegkundigen praatten vervolgens twee uur op de man in, die uiteindelijk een imam belde. Die gaf dan de toestemming voor de epidurale verdoving.

Klacht tegen moslim die mannelijke anesthesist weigert

Dr. Philippe Becx, een anesthesist uit Bree, heeft bij de onderzoeksrechter klacht neergelegd tegen een moslim van Jorjaanse afkomst. Omdat Becx een man is, had de moslim halstarrig zijn hulp geweigerd bij de dringende keizersnede van zijn echtgenote. Pas nadat de vrouw van kop tot teen omzwachteld was, mocht de anesthesist een injectie toedienen. Daarna moest hij op de gang het verloop van de operatie volgen.

De advocaat van dokter Becx, **Filip Dewallens**, heeft woensdag bij de onderzoeksrechter in Tongeren een klacht tegen de moslim ingediend voor 'het belemmeren van een arts bij de uitoefening van zijn functie'. Omdat de man door zijn gedrag het leven van zijn vrouw en kind in gevaar bracht, wordt hem ook 'schuldig verzuim' aangewreven.

De beroepsvereniging van anesthesisten schaaft zich mee achter de straffklacht en stelt zich eveneens burgerlijke partij. Volgens voorzitter **René Heylen** van de beroepsvereniging is dit incident niet terug te voeren tot religie maar is het een zaak van discriminatie tussen de seksen. "Het is onaanvaardbaar dat artsen met wacht op basis van hun geslacht uitgesloten worden."

Hartstoeornissen

De jonge anesthesist Philippe Becx zal de nacht van 23 augustus niet licht vergeten. Hij was van wacht in het Ziekenhuis Maas en Kempen, campus Bree. Een moslima was rond de middag naar het zie-

kenhuis gekomen om er te bevallen. Toen de vrouw zowat tien uur in arbeid was, stelde de gynaecologe hartstoeornissen vast bij het ongeboren kind. Een dringende keizersnede was nodig om het kind te redden. Vandaar dat de gynaecologe de anesthesist met wacht opriep.

Maar toen Philippe Becx zich in het operatiekwartier aanmeldde, stootte hij op een vijandelijke echtgenoot die hem de toegang versperde. Dat een mannelijke arts zijn vrouw zou behandelen was ondenkbaar. De moslim drong zelf het operatiekwartier binnen en eiste op basis van zijn geloofsovertuiging een vrouwelijke anesthesist aan het bed van zijn echtgenote.

Maar dat was onmogelijk, Philippe Becx was de enige anesthesist in het ziekenhuis. De moslim ging verbaal te keer en trachtte zelfs zijn vrouw het operatiekwartier uit te rijden. De gynaecologe bleef herhalen dat zonder keizersnede de baby zou sterven. Pas nadat de artsen en verpleegkundigen twee uur lang op de man hadden ingesproken en er

ook een imam aan te pas was gekomen, mocht de anesthesist de injectie toedienen. De man stelde nog als voorwaarde dat zijn vrouw met doeken omzwachteld werd zodat enkel het stukje huid voor de injectie onbedekt bleef.

Op de gang

Daarna werd de anesthesist verplicht de verloskamer te verlaten. Met de deur op een kier probeerde Dr. Becx vanop de gang het hartritme van de vrouw te volgen. Een verpleegster hield hem op de hoogte van bloeddruk, zuurstofsaturatie en reacties van de patiënte.

De bevalling liep uiteindelijk nog goed af. Maar Dr. Becx laat het daar niet bij. Hij vindt dat hij morele schade opliep omdat hij verhinderd werd in het uitoefenen van zijn medische hulpplicht, terwijl hij wel aansprakelijk zou zijn voor eventuele complicaties. De beroepsvereniging van anesthesisten dringt aan op duidelijke regels van de overheid.

Peter Backx

Hof van beroep te Antwerpen 2 april 2010

Een man belemmert de (mannelijke) anesthesist met wachtdienst, de spinale anesthesie toe te dienen, bij zijn echtgenote. Hij verhindert op die manier gedurende meer dan een half uur de uitvoering van de spoedkeizersnede bij zijn vrouw, en brengt zo vrouw en kind in gevaar.

De rechter motiveert dat de vrije artsenuitvoering tijdens de wachtdienst niet onbeperkt is en veroordeelt de persoon in kwestie op basis van schuldig verzuim en het verhinderen of belemmeren van de uitoefening van de gezondheidszorg.

Vrije keuze van arts

- Definitie:
 - Wet Patiëntenrechten, artikel 6: “De patiënt heeft recht op vrije keuze van de beroepsbeoefenaar en recht op wijziging van deze keuze behoudens beperkingen opgelegd krachtens de wet.”
 - Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging, artikel 127
 - Wet arbeidsongevallen, artikel 29
 - Wet landverzekeringsovereenkomst, artikel 138
 - KB betreffende het Algemeen Medisch Dossier, artikel 3

Vrije keuze van arts

- Grondslag:
 - recht op zelfbepaling → **autonomie**
 - ❑ Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, artikel 8, lid 1: “Een ieder heeft recht op respect voor zijn privéleven.”
 - ❑ Handvest Grondrechten van EU, artikel 7: “Eenieder heeft recht op eerbiediging van zijn privé-leven.”
 - ❑ Internationaal Verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten, artikel 7
 - ❑ Grondwet, artikel 12, lid 1: “De vrijheid van de persoon is gewaarborgd.”

Vrije keuze van arts

- Grondslag:
 - recht op zelfbepaling → **vrije, geïnformeerde toestemm.**
 - ❑ Handvest Grondrechten van EU, artikel 3, lid 2: “In het kader van de geneeskunde en de biologie moeten met name in acht worden genomen: a) de vrije en geïnformeerde toestemming van de betrokkene;”
 - ❑ Verdrag Biogeneeskunde, artikel 5: “Handelingen op het gebied van de gezondheidszorg mogen alleen worden verricht nadat de betrokken persoon vrijwillig, op basis van verkregen informatie, zijn toestemming heeft gegeven.”
 - ❖ Wet patiëntenrechten, artikel 8, §1: “De patiënt heeft het recht om geïnformeerd, voorafgaandelijk en vrij toe te stemmen in iedere tussenkomst van de beroepsbeoefenaar.”
 - ❑ Artikel 398 Sw.: Opzettelijk toebrengen van slagen en verwondingen

Vrije keuze van arts

- Grondslag:
 - recht op zelfbepaling
 - vertrouwensrelatie
 - noodzakelijk vertrouwen van patiënt in beroepsbeoefenaar
 - ❖ informeren van beroepsbeoefenaar
 - persoonlijke info → vertrouwen
 - ❖ gevoeliger aard van zorgverstrekking → groter vertrouwen
 - behandelingsovereenkomst
 - ❖ identiteit en hoedanigheid arts van belang voor overeenkomst → vrijheid om contract af te sluiten met arts

Vrije keuze van arts

- Beperkingen:
 1. Feitelijke beperkingen
 - weigering van arts
 - wachtdienst in ziekenhuis: weekend- en avonddienst



Keuze van de arts bij spoedgevallen en/of tijdens de wachtdienst

Doc:	a120009
Tijdschrift:	120 p. 11
Datum:	26/04/2008

Gedragscode bij patiëntenverzorging

goedgekeurd door

Procureur-generaal
Verbond van Belgische Specialisten
Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding
Nationale Raad van de Orde der Geneesheren

De vrije artskeuze is een essentieel recht van iedere patiënt. Elke patiënt mag onvoorwaardelijk beroep doen op een arts van zijn/haar keuze : zowel voor de diagnostiek als voor de behandeling. Dit recht is fundamenteel. Artikel 6 van de wet Patiëntenrechten zegt: “De patiënt heeft recht op vrije keuze van de beroepsbeoefenaar en recht op wijziging van deze keuze behoudens, in beide gevallen, beperkingen opgelegd krachtens de wet”. Wanneer beroep wordt gedaan op spoedgevallendiensten of georganiseerde wachtdiensten van de verschillende medische disciplines kan de toepassing van deze stelregel niet worden gegarandeerd.

Elke patiënt dient bij het eerste contact ervan op de hoogte gebracht te worden dat de organisatie van de spoedbehandeling en van de wachtdiensten beperkingen kan inhouden voor de integrale vrije keuze van een arts.

Vrije keuze van arts

- Beperkingen:
 1. Feitelijke beperkingen
 - weigering van arts
 - wachtdienst in ziekenhuis: weekend- en avonddienst
 - interne medische organisatie van gezondheidszorgvoorziening
 2. Wettelijke beperkingen
 - dringende geneeskundige hulpverlening
 - arbeidsgeneeskunde; arbeidsongevallen; medische behandeling gedetineerden en geïnterneerden; gedwongen opname geesteszieken
 - (uitsluiting van terugbetaling sommige keuzes)

Vrije keuze van arts

- Binnen deze beperkingen: verwachting dat poging doet om tegemoet te komen aan wensen van patiënt door arts van diens keuze naar voren te schuiven
→ binnen mate van redelijkheid

Concordante zorg

- Evolutie naar vraag patiënt om concordante zorg:
 - gelijke kenmerken patiënt – arts/verpleegkundige
 1. Afkomst
 2. Geslacht
 3. Religie – ideologische overtuiging
 4. Taal
 - “affirmative preference”

AMA Journal of Ethics

June 2019

Volume 21, Number 6: E475-545

What Are Reasonable Limits to Patient Preferences About Their Caregivers?

C. Noelle Driver

How Should Clinicians and Trainees Respond to Each Other and to Patients Whose Views or Behaviors Are Offensive?

Cory D. Mitchell, D.Bioethics, MA

How Should Physicians Respond to Patient Requests for Religious Concordance?

Jacob A. Blythe, MA and Farr A. Curlin, MD

How Should Organizations Respond to Racism Against Health Care Workers?

Ann Marie Garran, PhD and Brian M. Rasmussen, PhD

Disentangling Evidence and Preference in Patient-Clinician Concordance Discussions

Leah Z. G. Rand, DPhil and Zackary Berger, MD, PhD

How Should Organizations Support Trainees in the Face of Patient Bias?

Kimani Paul-Emile, JD, PhD

Mayo Clinic's 5-Step Policy for Responding to Bias Incidents

Rahma M. Warsame, MD and Sharonne N. Hayes, MD

One Resident's Recommendations for Responding to Unjust Patient Bias

Christian A. Pean, MD, MS and Dionne Hart, MD

Concordante zorg

- Wetenschappelijke onderbouw?
 - sneller zoeken van medische hulp: minder uitstel, meer toegang tot preventieve zorg
 - langere, meer intense consultaties
 - verhoogde therapietrouw
 - rapportering: hogere empathie vanwege arts
 - betere communicatie, gemakkelijkere discussies
 - “gemeenschappelijk vocabularium”
 - “zelfde morele visie en taal”
 - beter in staat om juiste vragen te stellen
 - beter verstaan van context
 - beter in staat om adequaat te antwoorden
 - “greater sense of agency”: beste belang van patiënt
 - hogere niveau tevredenheid

Concordante zorg

- Wetenschappelijke onderbouw?
 - algemeen: groter vertrouwen van patiënt
 - vooral: in kwesties van intieme zorg, gelieerd aan schaamte, ongemak of sociaal-cultureel taboe (gynaecologie, urologie, levenseinde, etc.)
 - (caveat: misschien eerder gevolg van cultuursensitieve competenties en van communicatievaardigheden)

Concordante zorg

- Hoe ermee omspringen? **PRAKTIJK**
 - wanneer patiënt keuze wordt gegeven gaat groot deel erop in
 - wanneer patiënt vraagt wordt vraag vaak routinematig ingewilligd: “culture of accommodation”
 - vrouw
 - etnische minderheid
 - moslim
 - vooral: medische urgentie
indien weinig of geen alternatief

Concordante zorg

- Hoe ermee omspringen? **ETHIEK**
 1. Vóór accommodatie
 - indicaties van betere gezondheidszorg
 - reductie van systematische negatieve effecten van niet-concordante gezondheidszorg: “impliciete vooringenomenheid, discriminatie, stereotypering” door artsen
 - kwetsbare groep
 - medische deontologie:
 - patiëntenwelzijn als opperste bekommernis
 - respect voor wensen van patiënt
 - medisch professionalisme:
 - onderschikking van eigenbelang aan wens van patiënt
 - veerkracht; tolereren van persoonlijk ongemak
 - vrees voor rechtszaken: slechte relatie met arts → meer rechtszaken

Concordante zorg

- Hoe ermee omspringen? **ETHIEK**
 2. Tegen accommodatie
 - onduidelijke indicaties van betere gezondheidszorg
 - problematische sociale consequenties:
 - patiënten als gestratificeerde sociale groep: “equal but separate treatment”
 - bevestiging van negatieve kijk op artsen als vooringenomen = toenemende stereotypering & sociale segregatie
 - nood aan vertrouwen kan opgevangen worden door training in communicatie en cultuursensitieve competenties
 - risico op dubbele standaard: zullen mannen dan ook routinematig mannelijke arts mogen vragen (en krijgen)?
 - taak van opleiding en gezondheidszorg om artsen/hulpverleners toe te laten te leren zorgen voor verschillende categorieën patiënten
 - waarden van respect en integriteit uitdragen
 - demoraliserend effect

Concordante zorg

- Hoe ermee omspringen? **SUGGESTIES**
 1. Complete tolerantie
 - “If medicine is to truly embrace patient-centered care, we must try to match patients with the physicians with whom they will forge the strongest relationships and attain the best health outcomes.”
 2. Zero tolerantie
 - problematisch als gezondheidszorg in gevaar komt
 - keuzevrijheid: hoever reikt die?
 - patiënten kunnen soms overtuigende redenen hebben voor verzoek gewetensbezwaar arts omzeilen
 - eerdere traumatische ervaringen
 - specifieke culturele noden/religieuze redenen?
 - intimiteit van interventie: vrouwen → vrouwelijke arts
 3. Gekwalificeerde tolerantie

Matching you with the right provider

Here are some things to keep in mind when you are matched with a provider at Mayo Clinic.

Mayo Clinic's team of health care professionals is committed to working together on your behalf to provide outstanding medical care, skilled and compassionate nursing, and a supportive environment to make your hospital stay as comfortable as possible.

All Mayo Clinic staff are credentialed, licensed and qualified in their respective fields. The staff working with you can provide the best care and expertise for your situation.

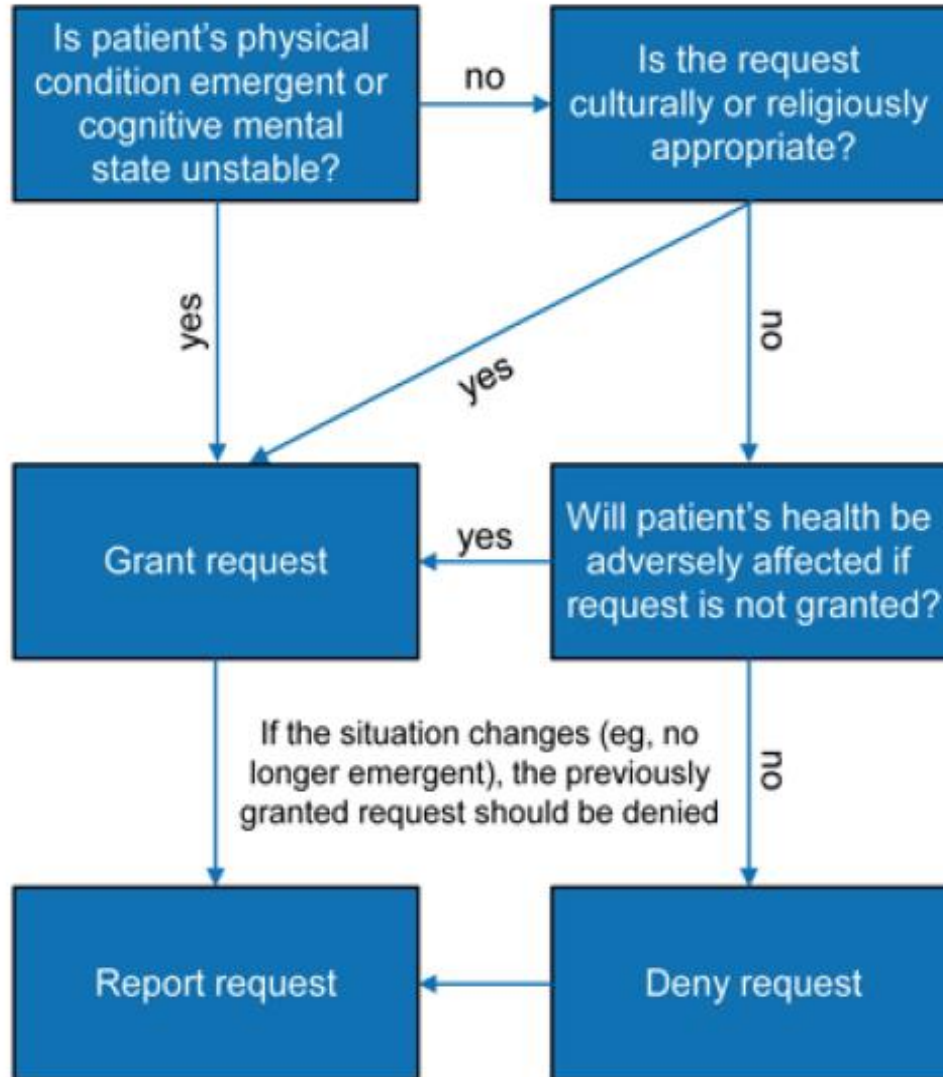
Mayo Clinic strives to create an environment where everyone in our diverse community feels safe and welcome and is treated with respect and dignity. As you schedule your appointment or visit Mayo Clinic, know that the team members who care for you or your family have the expertise and skills to provide the best care possible.

Can I choose a provider based on my personal preferences?

We won't grant requests for care team members based on race, religion, ethnicity, sex, sexual orientation, gender identity, language, disability status, age or any other personal attribute.

If you'd like to speak with a representative about this policy, contact the Office of Patient Experience at:

Request is made based on care team member's personal attributes



Vrije keuze van arts

- Binnen deze beperkingen: verwachting dat dienst(hoofd) poging doet om tegemoet te komen aan wensen van patiënt door arts van diens keuze naar voren te schuiven → binnen mate van redelijkheid

MAAR

- Principe van vrije keuze is begrensd door fundamentele normen en waarden.

Anti-discriminatiebeginsel

Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

ARTIKEL 14 – Verbod van discriminatie

Het genot van de rechten en vrijheden die in dit Verdrag zijn vermeld, moet worden verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status.

Protocol 12

ARTIKEL 1 – Algemeen verbod van discriminatie

1 Het genot van elk recht dat bij wet is vastgelegd moet worden verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status.

Anti-discriminatiebeginsel

Grondwet

Artikel 10, lid 3: “De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd.”

Artikel 11, lid 1: “Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden.”

Anti-discriminatiebeginsel

- Internationaal verdrag inzake de uitbanning van elke vorm van rassendiscriminatie
- Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen
- Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap
- Richtlijnen:
 - ❖ 2002/73/EG: gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;
 - ❖ 2004/113/EG: gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;
 - ❖ 2006/54/EG: gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep

Anti-discriminatiebeginsel

1. Gelijkekansendecreet

2. Antiracismewet (1981)

“bestrijding van discriminatie op grond van nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming”

3. Antidiscriminatiewet (2007)

“bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst”

4. Genderwet (2007)

“bestrijding van discriminatie op grond van geslacht”

Anti-discriminatiebeginsel

Antiracismewet (1981)

Art. 5. § 1. [...], is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot :

- 1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;
- 2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;
- 3° de sociale voordelen;
- 4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;
- 5° de arbeidsbetrekkingen;
- 6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;
- 7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;
- 8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

Anti-discriminatiebeginsel

Antiracismewet (1981)

Art. 5. § 1. [...], is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot :

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

Anti-discriminatiebeginsel

Antiracismewet (1981)

Strafwetboek

Art. 444. De schuldige wordt gestraft met **gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar** en met geldboete van zesentwintig [euro] tot tweehonderd [euro], wanneer de tenlasteleggingen geschieden:
Hetzij in openbare bijeenkomsten of plaatsen;
Hetzij in tegenwoordigheid van verscheidene personen;

Anti-discriminatiebeginsel

Antiracismewet (1981)

Art. 20. Met **gevangenisstraf van een maand tot een jaar** en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft :
1° hij die **in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie** jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria.

Art. 24. De persoon die, **binnen het domein bedoeld in artikel 5, § 1, 1°** [de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn], een persoon discrimineert op basis van één van de beschermde criteria, wordt gestraft met **gevangenisstraf van een maand tot een jaar** en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.

Art. 25. De persoon **die op het vlak van de arbeidsbetrekkingen** een persoon discrimineert op basis van één van de beschermde criteria, wordt gestraft met **gevangenisstraf van een maand tot een jaar** en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.

Est constitutif d'une infraction aux articles 1 et 2 de la loi le refus de se faire soigner par un médecin d'origine africaine alors que l'on est hospitalisé en urgence. Le prévenu a crié, en présence de tiers: " Non, ce sale bougnoule ne me touchera pas ".

TRIBUNAL CORRECTIONNEL DE BRUXELLES,

30 JUIN 1997

En cause de:Ministère public

Contre: Didier J, Jean B en André J

Prévenus d'avoir, dans l'arrondissement judiciaire de Bruxelles, le 22 mai 1994,

en infraction aux articles 1.2° et 2 de la loi du 30 juillet 1981 et dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du code pénal, incité à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique;

(. . .)

En ce qui concerne le prévenu Didier J

Attendu qu'il ressort du dossier soumis au Tribunal ainsi que de la déposition faite sous serment à l'audience correctionnelle du 3 juin 1997 par Madame Nadia B que la prévention retenue à charge du prévenu est établie;

Est constitutif d'une infraction aux articles 1 et 2 de la loi le refus de se faire soigner par un médecin d'origine africaine alors que l'on est hospitalisé en urgence. Le prévenu a crié, en présence de tiers: " Non, ce sale bougnoule ne me touchera pas ".

TRIBUNAL CORRECTIONNEL DE BRUXELLES,

30 JUIN 1997

En cause de:Ministère public

Contre: Didier J, Jean B en André J

Prévenus d'avoir, dans l'arrondissement judiciaire de Bruxelles, le 22 mai 1994,

en infraction aux articles 1.2° et 2 de la loi du 30 juillet 1981 et dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du code pénal, incité à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique;

(. . .)

Condamne le prévenu Didier J du chef de la prévention : à un emprisonnement de un mois et à une amende de cent francs; L'amende de 100 francs étant portée, par application de la loi sur les décimes additionnels, à 15.000 francs et pouvant, à défaut de paiement dans le délai légal, être remplacée par un emprisonnement subsidiaire de 10 jours;

Anti-discriminatiebeginsel

GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, B.10.4

GwH 11 maart 2009, nr. 39/2009, B.45.2

GwH 11 maart 2009, nr. 40/2009, B.90.2

A.14.1. Het derde middel is afgeleid uit de schending, door de artikelen 4, 5 en 8 van de Antiracismewet en de Algemene Antidiscriminatiewet en door de artikelen 5, 6, 7 en 13 van de Genderwet, van de artikelen 10, 11, 23 en 27 van de Grondwet, op zichzelf genomen en in samenhang gelezen met artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens en met de artikelen 22 en 27 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, van de artikelen 1 tot 3 en 5 van het « decreet » van het voorlopig bewind van 16 oktober 1830 betreffende de verenigingen en van alle voormelde bepalingen in samenhang gelezen met artikel 14 van de Grondwet, doordat de drie wetten enkel van toepassing zijn op werkgevers, aanbieders van goederen en diensten, verstrekkers van gezondheidszorg en organisatoren van voor het publiek toegankelijke activiteiten en niet op werknemers, consumenten, patiënten en deelnemers.

In het *vierde onderdeel* van het middel merken de verzoekende partijen op dat enkel de verstrekkers van gezondheidszorg worden gevisieerd en niet de genietters ervan. Zo zou een vrouwelijke arts die weigert een man te behandelen op grond van de Genderwet kunnen worden aangesproken, maar lijkt een vrouw die weigert door een mannelijke gynaecoloog te worden bijgestaan aan de toepassing van de wet te ontsnappen. Dit laatste is volgens de verzoekende partijen een normale uitoefening van de persoonlijke vrijheid, maar die moet dan ook aan de zorgverstrekker worden gegeven.

B.19.2. Daaruit vloeit voort, zoals de verzoekende partijen aanvoeren, dat enkel de verstrekkers van gezondheidszorg onder het toepassingsgebied van de bestreden wetten vallen en niet de genietters ervan, maar dat verschil in behandeling wordt verantwoord door de machtspositie, in feite of in rechte, die de eerstgenoemde categorie van personen in de gezondheidszorg inneemt en die haar, meer dan de laatstgenoemde categorie, in de gelegenheid stelt om te discrimineren.

- Discriminatieverbod wezenlijk alleen toepasselijk op personen die in het rechtsverkeer een machtspositie innemen.
- Een blanke patiënt die weigert zich te laten behandelen door een zwarte arts, valt (voortaan) buiten de reikwijdte van het discriminatieverbod.
- Dat verbod dient om discriminatie tegen te gaan bij de toegang tot schaarse economische, sociale of culturele goederen.
- Het discriminatieverbod is geen morele norm waarvan het domein zich uitstrekt over alle facetten van het dagelijkse leven van de mens. Het is een geheel van regels dat een eerlijke toegang probeert te waarborgen tot arbeid, wonen, onderwijs en zorg. De ‘wachters’ die de toegang tot deze goederen controleren, is het verboden om een discriminerend onderscheid te maken tussen kandidaten; en alleen hen is het verboden dit te doen.

Anti-discriminatiebeginsel

Gecoördineerde wet betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen

Art. 30. Het is verboden de regelmatige en normale uitoefening van de geneeskunde of de artsenijsbereidkunde door een persoon die aan de vereiste voorwaarden voldoet, door feitelijkheden of geweld te verhinderen of te belemmeren.

Art. 124. Onverminderd de in het Strafwetboek gestelde straffen alsook, desgevallend, de toepassing van tuchtmaatregelen wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden en met een geldboete van zesentwintig tot tweeduizend euro of met een van deze straffen alleen:

3° hij die, door feitelijkheden of geweld, de regelmatige en normale uitoefening van de verpleegkunde door een persoon die aan de vereiste voorwaarden voldoet, verhindert of belemmert;

Anti-discriminatiebeginsel

Sw: Artikel 444

Antidiscriminatiebeginsel

Verticale werking → 'onrechtstreekse horizontale werking'

↳ overheid vs. burger ↳ particulier vs. particulier

Buitencontractuele aansprakelijkheid

Artikel 1382 BW: "Elke daad van de mens, waardoor aan een ander schade wordt veroorzaakt, verplicht degene door wiens schuld de schade is ontstaan, deze te vergoeden."

Discriminatie = overtreding van zorgvuldigheidsplicht?

Contractuele aansprakelijkheid

Artikels 6, 1131 en 1133 BW: rechter kan discriminerend contractueel beding nietig verklaren omdat het indruist tegen de openbare orde

Anti-discriminatiebeginsel

Antiracismewet (1981)

Art. 5. § 1. [...], is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot :

5° de arbeidsbetrekkingen;

§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op :

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid,

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning,

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

= Aanwerving, arbeidsvoorwaarden en ontslag

[cf. HvJ 10 juli 2008, Feryn, C-54/07]

United States Court of Appeals, Seventh Circuit.

Brenda CHANEY, Plaintiff-Appellant, v. PLAINFIELD HEALTHCARE CENTER, Defendant-Appellee.

No. 09-3661.

Since Plainfield Healthcare Center (“Plainfield”) prevailed on summary judgment, we recount the facts in the light most favorable to Brenda Chaney, the non-movant. Plainfield hired Chaney as a nurse aide or certified nursing assistant (“CNA”). As a CNA, she was responsible for monitoring patients, responding to their requests for service, and generally assisting with their daily living needs. Plainfield detailed Chaney's daily shift duties on an assignment sheet that she and other employees received upon arriving at work. The assignment sheet listed the residents in Chaney's unit and their corresponding care needs. It also featured a column with miscellaneous notes about each resident's condition. In the case of Marjorie Latshaw, a resident in Chaney's unit, the sheet instructed nurse aides that Latshaw “Prefers No Black CNAs.”

Plainfield acknowledges its policy of honoring the racial preferences of its residents in assigning health-care providers. Plainfield maintains it expected its employees to respect these racial preferences because it otherwise risked violating state and federal laws that grant residents the rights to choose providers, to privacy, and to bodily autonomy. Indeed, in its reply brief to the district court on summary judgment, Plainfield acknowledged that the assignment sheet for Chaney “banned” her from assisting Latshaw.

For fear of being fired, Chaney went along with the policy. Although Latshaw remained on her assignment sheet, Chaney reluctantly refrained from assisting her, even when she was in the best position to respond. Once, Chaney found Latshaw on the ground, too weak to stand. Despite wanting badly to help, Chaney had to search the building for a white CNA.

United States Court of Appeals, Seventh Circuit.

Brenda CHANEY, Plaintiff-Appellant, v. PLAINFIELD HEALTHCARE CENTER, Defendant-Appellee.

No. 09-3661.

Decided: July 20, 2010

[More](#)

fundamentally, Plainfield never corrected the principle source of the racial hostility in the workplace-its willingness to accede to a patient's racial preferences. The hostility that Chaney described came from daily reminders that Plainfield was employing her on materially different terms than her white co-workers. Fueling this pattern was the racial preference policy, both a source of humiliation for Chaney and fodder for her co-workers, who invoked it regularly. It was, in short, a racially hostile environment, and the evidence presented at summary judgment allows a jury to conclude that Plainfield took insufficient measures to address it.

Bedankt voor uw aandacht

Kristof Van Assche

kristof.vanassche@UAntwerpen.be

