

Een discriminatievrije toegang tot werk voor vrouwen en mannen

Informatie en praktische tips voor sollicitanten



Inhoud

Voorwoord

Discriminatie bij aanwerving herkennen

1. De verschillende vormen van discriminatie bij de toegang tot werk
 - A. Directe discriminatie
 - B. Indirecte discriminatie
 - C. De opdracht tot discrimineren
2. Positieve actie

Wanneer kan er discriminatie plaatsvinden?

1. Bij het opstellen van het vacaturebericht
2. Tijdens het sollicitatiegesprek
3. Bij het hernieuwen van een overeenkomst van bepaalde duur

Discriminatie bewijzen

1. Bewijslast
2. Situatietests

Discriminatie bestrijden

1. Waar kan je terecht?
2. Sancties en schadevergoedingen

3
5
5
6
8
8
9
10
10
11
12
13
13
13
14
14
15



Voorwoord

Enkele cijfers¹

36% van de meldingen die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ontvangt in het domein 'werk' gaat over de toegang tot werk (2018).

In 2018 was **60,7%** van de vrouwen aan het werk.

Bij mannen lag dat percentage 7,5 procentpunten hoger.

In België werkte in 2018 **43,5%** van de werkende vrouwen deeltijds, tegenover **11,0%** van de werkende mannen.

In België bezit **54,4%** van de vrouwelijke 30- tot 34-jarigen een diploma van het hoger onderwijs, tegenover **40,6%** van de mannen van 30 tot 34 jaar.

Een vrouw verdient in België gemiddeld **9,6%** minder dan een man per gewerkt uur (2017).

¹ Bronnen: Jaarverslag 2018 van het Instituut, Statbel, RSZ (bewerking Instituut).





De juiste persoon op de juiste plek krijgen, dat is wat elke werkgever drijft bij een aanwerving. De beslissing om iemand aan te werven moet steunen op objectieve criteria die te maken hebben met de vacature (de kwalificatie van de kandidaat, beroepservaring ...). Een werkgever mag echter ook rekening houden met meer subjectieve criteria, die te maken hebben met intermenselijke competenties (zelfvertrouwen, dynamische persoonlijkheid, vlot kunnen integreren ...). Het principe van gelijke behandeling houdt in dat elke kandidatuur voor een job op dezelfde manier wordt behandeld.

In de praktijk worden vrouwen en mannen niet altijd gelijk behandeld bij de toegang tot werk. De meeste klachten die het Instituut in 2017 ontving over discriminatie op de arbeidsmarkt hadden te maken met aanwervingen.

De kloof tussen de mannelijke en vrouwelijke werkzaamheidsgraad wordt stilaan kleiner, maar vrouwen blijven nog altijd afwezig of ondervertegenwoordigd in bepaalde functies of sectoren. Ook bekleden ze vaak functies met een geringere verantwoordelijkheid en een lagere verloning, hoewel ze in België en elders in Europa gemiddeld over een hoger diploma beschikken dan mannen.

Hoe kunnen deze ongelijkheden verklaard worden?

Discriminatie bij aanwervingen wordt onder andere in stand gehouden door de genderstereotypen en vooroordelen die in onze samenleving hardnekkig blijven bestaan:

“Vrouwen moeten prioriteit geven aan hun gezinsleven, niet aan hun carrière.”

“Een man kan niet onder het gezag van een vrouw werken.”

“Vrouwen zijn niet in staat om zeer fysieke, technische of wetenschappelijke beroepen uit te oefenen.”

“Mannen beschikken niet over de vereiste kwaliteiten om met kinderen te werken.”

“Een vrouw heeft noch het karakter noch het charisma om een team te leiden.”

“Mannen werken minder nauwgezet dan vrouwen.”

Hoewel er voor sommige van deze vooroordelen een historische en sociale context bestaat, hebben ze nu geen enkele bestaansreden meer. Bovendien zijn de kenmerken die over het algemeen aan mannen en vrouwen worden toegedicht stereotypen die geen enkele wetenschappelijke basis hebben. Stereotypen zijn dermate verankerd en onbewust aanwezig dat vrouwen en mannen geneigd zijn hun eigen beroepskeuze te beperken, bv. door niet te durven solliciteren voor een bepaalde job.

Het is belangrijk je bewust te zijn van het bestaan van deze vooroordelen en de gevaren die ze met zich meebrengen bij de toegang tot werk.

Deze gids is bedoeld voor sollicitanten. Je vindt hier informatie over je rechten en een aantal tips om in elke fase van het aanwervingsproces discriminatie op grond van gender en gelijkgestelde criteria (zoals zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, genderidentiteit en -expressie) te herkennen en ertegen te reageren.

Discriminatie bij aanwerving herkennen

Discriminatie is altijd verboden, ongeacht of een werkgever de intentie heeft om te discrimineren of niet. De vrijheid van de werkgever om een persoon naar keuze aan te werven wordt beperkt door het **non-discriminatiebeginsel**.

De wet geldt ook voor de **voorwaarden voor de toegang tot een job**, met inbegrip van (onder andere²):

- **vacatures, personeelsadvertenties** en promotiekansen;
- het bepalen en toepassen van **selectiecriteria en -middelen bij aanwerving**;
- het bepalen en toepassen van **criteria voor promotie**;
- **de toetreding als venoot** in vennootschappen of maatschappijen van zelfstandige beroepen.

1. De verschillende vormen van discriminatie bij de toegang tot werk

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, hierna de 'Genderwet' genoemd, verbiedt elke vorm van discriminatie op grond van iemands geslacht.

De Genderwet is van toepassing:

- **tijdens de hele arbeidsrelatie**, inclusief de aanwerving;
- **ongeacht het type arbeidsovereenkomst** (bepaalde of onbepaalde duur, stagecontract, leercontract, duaal leren, uitzendcontract enz.);
- **in de openbare en privésector**;
- **voor alle bedrijfstakken**;
- **ongeacht het arbeidsstelsel**.



De wet stelt elke discriminatie op basis van zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, genderidentiteit en genderexpressie gelijk aan discriminatie op grond van geslacht.

² Deze lijst is niet uitputtend.

De wet verbiedt de volgende vormen van discriminatie:

A. DIRECTE DISCRIMINATIE

Directe discriminatie is een **rechtstreeks en niet te rechtvaardigen onderscheid** op grond van het geslacht.

Deze situatie doet zich voor als iemand:

- op grond van zijn of haar **geslacht**;
- **minder gunstig werd/wordt/zou worden behandeld** dan een andere persoon;
- in een **vergelijkbare situatie**.

Directe discriminatie bij aanwerving **steunt vaak op stereotypen** die een verband leggen tussen het geslacht van de sollicitanten en hun beroepsbekwaamheden.

In principe is elke vorm van discriminatie verboden. Op basis van een **wezenlijke en bepalende beroepsvereiste** kan het echter gerechtvaardigd zijn om op grond van het geslacht een onderscheid te maken bij de toegang tot arbeid, dit betekent om systematisch mannelijke of vrouwelijke kandidaten te zoeken.

Enkel voor de volgende beroepen mag een werkgever specifiek een vrouw of een man zoeken (volledige lijst)³:

- acteur, actrice
- zanger, zangeres
- danser, danseres
- mannequin die kleren moet dragen om ze te showen
- model (voor kunstschilders, beeldhouwers, fotografen en schoonheidsinstituten)
- penitentiair beambte voor banen met een bewakingsfunctie.⁴

³ Koninklijk besluit van 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit (B.S., 16 februari 1979).

⁴ Koninklijk besluit van 10 oktober 2000 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij buitendiensten van het Directoraat-generaal Strafinrichtingen van het ministerie van Justitie (B.S., 13 oktober 2000).

Voorbeelden van directe discriminatie

GESLACHT



Een koppel weigert Lucas als kinderverzorger in dienst te nemen, met als reden dat mannen minder goed met kinderen kunnen omgaan dan vrouwen.



Een werkgever in de bouwsector weigert halsstarrig om Nadia aan te werven omdat een bouwterrein geen plek voor een vrouw is, onder andere omdat er geen toilet voor vrouwen is.



David heeft gesolliciteerd voor een job in een bedrijf, maar wordt afgewezen omdat integreren in een team van enkel vrouwen moeilijk zou zijn.

Voorbeelden van directe discriminatie

ZWANGERSCHAP EN MOEDERSCHAP

Nora solliciteert naar een baan als kapster. De werkgever zegt dat ze niet in aanmerking komt omdat ze zwanger is en je in dit beroep lang moet rechtstaan.



Sarah is uitgenodigd op een sollicitatiegesprek voor een baan als medisch assistent. Het gesprek verloopt goed, maar de werkgever weigert haar de job te geven omdat er iemand gezocht wordt zonder gezinsverplichtingen.

Nadat Sofie tijdens een telefonisch interview heeft vermeld dat ze zwanger is, krijgt ze de mededeling dat ze niet wordt aangeworven. De werkgever wil immers tijdens de volledige duur van de overeenkomst op de werknemer kunnen rekenen.

GESLACHTSVERANDERING

Adam is een transgender persoon. Nadat hij heeft gesolliciteerd voor een baan als verkoper vraagt de werkgever zijn identiteitskaart om de overeenkomst op te stellen. Op zijn kaart staat een 'V' bij geslacht. Hij krijgt het bericht dat de vacature al is ingevuld.



Een crèche weigert Emma aan te werven omdat ze een transgender persoon is en dit de ouders en kinderen zou kunnen choqueren.

Net voor de ondertekening van zijn arbeidsovereenkomst krijgt Nicolas te horen dat één van de werknemers op Facebook heeft gezien dat hij een transgender persoon is. De werkgever zoekt iemand die steeds beschikbaar is en vreest dat Nicolas vaak afwezig zal zijn om medische redenen.

B. INDIRECTE DISCRIMINATIE

Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer:

- een op het eerste gezicht neutrale maatregel, maatstaf of handelswijze;
- een specifiek nadeel aan personen met een bepaald geslacht kan bezorgen;
- in vergelijking met andere personen.

Voorbeeld van een praktijk die tot indirecte discriminatie kan leiden

Een vacaturebericht dat kandidaten een minimumlengte oplegt, maakt een indirect onderscheid op grond van geslacht omdat vrouwen over het algemeen kleiner zijn dan mannen. Wanneer voor een functie bepaalde fysieke kwaliteiten vereist zijn, is het beter om tijdens de selectieprocedure een proef te organiseren om de fysieke geschiktheid objectief te meten.⁵



⁵ Hof van Justitie van de Europese Unie, 18 oktober 2017, *Esoterikon*, C-409/16.

Een indirect verschil in behandeling op grond van het geslacht is verboden, tenzij:

1. Er een **legitieme doelstelling** is.

De doelstelling moet voldoende relevant zijn en subjectieve overwegingen mogen geen rol spelen.

2. De **middelen** om deze doelstelling te bereiken **passend en noodzakelijk** zijn.

Bij een geschil zal de rechter onderzoeken of andere, minder discriminerende oplossingen mogelijk waren om dezelfde doelstelling te bereiken. Als de doelstelling slechts gedeeltelijk wordt bereikt, kan het verschil in behandeling niet gerechtvaardigd worden.

Voorbeeld

Een werkgever die enkel kandidaten zoekt die al een stage voltijds hebben doorlopen, kan zich schuldig maken aan indirecte discriminatie omdat vrouwen vaker deeltijds werken. Voor bepaalde functies, bv. in de geneeskunde, is het evenwel nodig om genoeg ervaring op te bouwen om voldoende voorbereid te zijn op de job.⁶

C. DE OPDRACHT TOT DISCRIMINEREN

De opdracht tot discrimineren is elk gedrag dat iemand aanspoort of verplicht om te discrimineren.

In een werkcontext gaat het meestal om discriminerende verzoeken aan uitzendkantoren. Het komt echter ook voor dat een hoofdkantoor van een grote onderneming de uitbater van een filiaal de opdracht geeft om een discriminatoir aanwervingsbeleid te voeren.

Voorbeeld

Een bouwbedrijf vraagt een uitzendkantoor om geen vrouwen door te sturen om op zijn bouwterreinen te werken.

⁶ Hof van Justitie van de Europese Unie, 9 september 2003, *Rinke*, C-25/02.

2. Positieve actie

Om in de praktijk volledige gelijkheid te garanderen, maakt de wet het mogelijk om onder bepaalde, strikt omschreven voorwaarden een onderscheid te maken tussen vrouwen en mannen⁷, bijvoorbeeld door aan een kandidaat van een bepaald geslacht voorrang te geven boven een andere met gelijke competenties.

Om door het Belgisch recht toegelaten te worden, dient een dergelijke maatregel, die 'positieve actie' wordt genoemd, aan vier voorwaarden te voldoen:

1. Er moet een **kennelijke ongelijkheid** bestaan.

Deze kennelijke ongelijkheid moet objectief worden aangetoond. Dit betekent bijvoorbeeld dat de participatiegraad van mannen en vrouwen in een bepaalde sector van de arbeidsmarkt of binnen een onderneming moet worden gemeten om vast te stellen of er al dan niet sprake is van een duidelijke ondervertegenwoordiging van één van de geslachten.

2. Het wegwerken van de ongelijkheid moet de **doelstelling** zijn.

De maatregel moet als doelstelling hebben om de ondervertegenwoordiging weg te werken en een reële gelijkheid te bewerkstelligen.

3. De positieve actie moet **tijdelijk** zijn.

Zodra de beoogde doelstelling is bereikt, moet de maatregel verdwijnen.

4. De maatregel **mag de rechten van anderen niet onnodig beperken**.

De verschillende belangen die spelen, onder andere van de andere potentiële kandidaten, moeten worden gewogen om te bepalen of de maatregel in verhouding staat tot de doelstelling.

Bovendien moet een positieve actie ook aan twee bijkomende voorwaarden beantwoorden:

1. De maatregel **mag niet automatisch en onvoorwaardelijk** voorrang geven aan personen van het ondervertegenwoordigde geslacht met dezelfde beroepskwalificatie als hun concurrenten van het andere geslacht.
2. De positieve actie moet garanderen dat de kandidaturen objectief worden beoordeeld, waarbij er rekening wordt gehouden met **de bijzondere situaties van persoonlijke aard** en er **niet langer voorrang aan kandidaten van het ene geslacht wordt gegeven wanneer één of meer van deze criteria de balans in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht doen overhellen**.

Voorbeelden van positieve acties

Sollicitanten uit een bepaalde doelgroep informatie of vooropleidingen geven over hoe ze succesvol kunnen solliciteren bij het bedrijf.

Stageplaatsen voorbehouden aan groepen waarvoor positieve acties toegelaten zijn. Hieraan kan een garantie op een job worden gekoppeld na een positieve evaluatie van de stage of bij het uitschrijven van een vacature in een periode van twee jaar na de stage.

Wanneer na een selectieprocedure twee gelijkwaardige kandidaten overblijven, de voorkeur geven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. De werkgever moet dan wel kunnen aantonen dat er een objectieve selectie werd georganiseerd en dat er geen specifieke redenen waren om de kandidaat van het oververtegenwoordigde geslacht aan te werven.

⁷ Koninklijk besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties (B.S., 1 maart 2019); Koninklijk besluit van 2 juni 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel (B.S. 8 juni 2012).

Wanneer kan er discriminatie plaatsvinden?

Discriminatie bij aanwervingen kan plaatsvinden tijdens verschillende fasen.

1. Bij het opstellen van het vacaturebericht

In het vacaturebericht mag het geslacht van de gezochte kandidaat niet worden vermeld (behalve bij de hierboven vermelde uitzonderingen). Het is ook verboden om te verwijzen naar bijbehorende criteria: zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, genderidentiteit en genderexpressie.

Een discriminerend vacaturebericht is op zich al een vorm van directe discriminatie. Als kandidaat word je immers afgeschrikt om te solliciteren en het vormt bijgevolg een obstakel voor je toegang tot de arbeidsmarkt.

Voorbeelden van onwettige vermeldingen in vacatureberichten

“We zoeken een enthousiaste en gemotiveerde leraar.”

“Zoeken hostesses om deelnemers te verwelkomen en te begeleiden [...]”

“[...] Voor deze functie zijn de vaardigheden van een receptioniste vereist, we geven dus de voorkeur aan vrouwelijke sollicitanten.”

“Wij zoeken een ervaren verkoopster zonder jonge kinderen.”

“Industrieel mecanicien M/V/X. Gezocht profiel: u bent een man die de daad bij het woord voegt en van aanpakken weet [...]”



2. Tijdens het sollicitatiegesprek

Tijdens het sollicitatiegesprek kunnen onbewust allerlei seksistische stereotypen en vooroordelen opduiken.

De werkgever mag je niet om het even welke vraag stellen tijdens zo'n gesprek, maar alleen vragen die **rechtstreeks verband houden met de vacature of met je beroepsbekwaamheden**.

Sommige vragen zijn niet alleen indiscreet, maar ook onwettig.

Voorbeelden van vragen die de werkgever niet mag stellen

“Bent u getrouwd?”

“Bent u gescheiden?”

“Heeft u kinderen?”

“Hoeveel kinderen heeft u?”

“Hoe oud zijn uw kinderen?”

“Zou u graag kinderen hebben?”

“Bent u zwanger?”

Bij de meeste van deze vragen gaat de werkgever ervan uit dat vooral moeders zich over de kinderen ontfemen en ze bijgevolg minder beschikbaar zullen zijn voor het werk, vooral als het om kleine kinderen gaat. Dergelijke overwegingen mogen geen enkele rol spelen bij de beslissing om iemand al dan niet aan te werven.

Er bestaat geen enkele wettelijke verplichting om een werkgever over dergelijke privékwesities te informeren. Je mag dus perfect weigeren om dergelijke vragen te beantwoorden. De werkgever mag je achteraf niet verwijten de vraag niet te hebben beantwoord. Ook het verbergen van een zwangerschap mag niet bestraft worden. Een ontslag om deze reden is bovendien verboden.

Als je bang bent om op de werkgever een slechte indruk te maken door niet op een misplaatste vraag te antwoorden, verwijs dan in je antwoord naar je motivatie, toewijding, stiptheid en persoonlijk organisatietalent om de werkgever ervan te overtuigen dat je werk en gezinsleven goed kan combineren. Het is raadzaam om het bewijs dat je de informatie hebt verstrekt te bewaren.



TIPS

Kreeg je tijdens een sollicitatiegesprek één of meer vragen over je privéleven? Dan kan het nuttig zijn om een gedetailleerd verslag op te stellen van wat er werd gezegd, mocht je deze informatie later willen melden (bv. aan het Instituut). Als de omstandigheden het toelaten, vraag aan andere kandidaten welke vragen zij moesten beantwoorden en noteer hun gegevens.

Werd je afgewezen nadat je informatie gaf over je gezinssituatie of zwangerschap? Vraag de werkgever per e-mail waarom je werd afgewezen, en vraag of de informatie die je gaf over je privéleven hierbij een rol heeft gespeeld.

In verband met zwangerschap:

Wanneer je je zwangerschap ook aankondigt, het is altijd wenselijk om over een bewijs te beschikken dat je de werkgever op de hoogte hebt gebracht, bijvoorbeeld met een geschreven document, zodat je vervolgens gemakkelijker eventuele discriminatie bij aanwerving kunt aantonen.



3. Bij het hernieuwen van een overeenkomst van bepaalde duur

Een overeenkomst van bepaalde duur hernieuwen heeft zowel met de toegang tot arbeid als met het einde van de arbeidsrelatie te maken.

Volgens de rechtspraak kan ook het feit dat een overeenkomst van bepaalde duur niet werd hernieuwd discriminerend zijn, onder andere wanneer de zwangerschap van de werknemster de reden zou zijn.

Voorbeelden

Yasmine werkt als bediende met verschillende opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur. Ze kreeg te horen dat haar overeenkomst nog eens zou worden verlengd, maar toen ze meedeelde dat ze zwanger was besloot haar werkgever om de overeenkomst uiteindelijk niet te ondertekenen.

Eva heeft een overeenkomst van bepaalde duur van zes maanden, waarna normaal gezien een overeenkomst van onbepaalde duur zou volgen. Nadat ze heeft gemeld dat ze zwanger is, antwoordt haar werkgever dat er iemand anders zal worden aangeworven aan het einde van haar overeenkomst van bepaalde duur omdat er geen geld zou zijn om haar zwangerschapsverlof en een vervanging te betalen.



Discriminatie bewijzen

Het bewijzen van discriminatie is niet altijd eenvoudig, daarom voorziet de wetgever een gedeelde bewijslast voor werkgevers en sollicitanten.

1. Bewijslast

De wet bepaalt dat wanneer je als kandidaat over **feitelijke gegevens beschikt die discriminatie doen vermoeden**, het aan de werkgever is om te bewijzen dat alle kandidaten op dezelfde manier behandeld werden of dat het verschil in behandeling gerechtvaardigd is door één van de hierboven vermelde uitzonderingen.

Feitelijke gegevens kunnen onder andere zijn: de discriminerende bewoordingen van het vacaturebericht, een verdachte vragenlijst tijdens het sollicitatiegesprek, een cv waaruit blijkt dat de niet-geselecteerde kandidaat meer gekwalificeerd was dan de geselecteerde kandidaat, een brief of e-mail van de werkgever die uitlegt dat het geslacht een rol heeft gespeeld in de beslissing om iemand af te wijzen, meldingen van discriminatie tegen dezelfde werkgever door andere slachtoffers, statistieken waaruit een ongunstige behandeling blijkt, ...

Deze feiten kunnen met heel wat bewijsmiddelen worden aangetoond, bijvoorbeeld met getuigen of, in bepaalde omstandigheden, audio-opnamen.

Natuurlijk is niet elke weigering om iemand aan te werven discriminerend. De beslissing van de werkgever kan gerechtvaardigd zijn omwille van een hele reeks andere redenen. Als je denkt het slachtoffer van discriminatie te zijn, doe je er goed aan om schriftelijk contact op te nemen met de werkgever om naar de precieze redenen voor de beslissing te vragen.

2. Situatietests

Sinds 2018 mogen **arbeidsinspecteurs op federaal niveau en gewestelijke arbeidsinspecteurs van het Brussels Gewest** zich onder bepaalde voorwaarden⁸ voordoen als (potentiële) klanten of als (potentiële) werknemers om na te gaan of er discriminatie op grond van een wettelijk beschermd criterium werd of wordt begaan.

- Situatietests: het verzenden van fictieve cv's die dezelfde competenties en kwalificaties bevatten, maar met één verschillend criterium, zoals geslacht, afkomst, leeftijd enz. Deze situatietests mogen slechts worden uitgevoerd als er ernstige aanwijzingen zijn en/of klachten werden ontvangen.

- 'Mystery calls': zich voordoen als een potentiële klant met een discriminerend verzoek, om na te gaan of de werkgever dit aanvaardt, bijvoorbeeld voor uitzendkantoren.

Deze methodes maken een efficiëntere bestrijding van discriminatie bij aanwerving mogelijk.



⁸ Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, B.S., 5 februari 2018 en de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, B.S., 21 november 2017.

Discriminatie bestrijden

1. Waar kan je terecht?

Wanneer je je gediscrimineerd voelt bij de toegang tot werk, dan heb je verschillende mogelijkheden:

- Dien een melding in bij het [Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#) via:
 - het gratis telefoonnummer 0800 12 800 (kies 1 in het menu)
 - e-mail: gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
 - het meldingsformulier op de website <http://igvm-iefh.belgium.be>

Als onafhankelijke overheidsinstelling heeft het Instituut als opdracht om het principe van de gelijkheid van vrouwen en mannen te beschermen en te bevorderen, door elke vorm van ongelijkheid te bestrijden.

Het Instituut geeft je **gratis** en in alle **vertrouwelijkheid advies**. Het Instituut kan bemiddelen met de werkgever met het oog op een buitengerechtelijke oplossing en het kan je ook begeleiden wanneer je zelf gerechtelijke stappen zet.

Het Instituut raadt aan om **elk document dat je nuttig lijkt** te bezorgen, zodat een dossier samengesteld kan worden (kopie van het vacaturebericht, cv, e-mails, ...).

- Neem contact op met het [Toezicht op de Sociale Wetten](#) van de Federale Arbeidsinspectie:
 - e-mail: info.tsw@werk.belgie.be
- Neem als werkzoekende in Brussel contact op met de [referentieconsulenten discriminatie](#) in elk Actiris-kantoor, of rechtstreeks met de [dienst anti-discriminatie van Actiris Inclusive](#):
 - e-mail: infodiscriminatie@actiris.be
 - adres: Astrotoren, Sterrenkundelaan 14, 1210 Brussel
 - telefoonnummer: 0800 35 089
- Neem in Brussel contact op met de [Arbeidsinspectie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest](#):
 - telefoonnummer: 02 800 35 11
 - formulier: http://werk-economie-emploi.brussels/nl_BE/contact
 - adres: Brussel Economie en Werkgelegenheid, Kruidtuinlaan 20, 1035 Brussel

Krijg je te maken met discriminatie op basis van een ander criterium dan geslacht (ras, nationale of etnische afstamming, godsdienst, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid ...)? Dan kan je dit melden aan Unia op de website <http://www.unia.be> of op het telefoonnummer 0800 12 800 (kies 2 in het menu).



2. Sancties en schadevergoedingen

Ben je het slachtoffer van discriminatie? Dan kunnen je advocaat of vakbond voor jou een **stakingsvordering** indienen, waarmee aan de voorzitter van de rechtbank gevraagd kan worden om de discriminatie zo snel mogelijk te doen stoppen. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft ook de bevoegdheid om in rechte op te treden maar geeft steeds de voorkeur aan een buitengerechtelijke oplossing.

De rechtbank kan een werkgever echter niet dwingen om een arbeidsovereenkomst te ondertekenen, noch om een overeenkomst met een andere kandidaat ongeldig te verklaren.

Wanneer er discriminatie is vastgesteld, kan je ook een **schadevergoeding** vragen. Je kan de rechter vragen om de werkgever te verplichten om:

- Hetzij een **forfaitaire schadevergoeding** te betalen die overeenstemt met **zes maanden brutoloon**, of drie maanden als de werkgever aantoont dat de ongunstige behandeling ook zou zijn gebeurd zonder discriminatie (als andere elementen doorslaggevend waren voor de niet-aanwerving).
- Hetzij de **reëel geleden schade** te vergoeden (waarbij je als slachtoffer moet aantonen hoe groot de werkelijk geleden schade is).

Als de werkgever het discriminerend gedrag niet stopzet, kan het ook gebeuren dat er een **dwangsom** betaald dient te worden.

De wet voorziet ook in **strafrechtelijke sancties** als de discriminatie **opzettelijk** is.

Een werkgever die opzettelijk discrimineert op grond van iemands geslacht kan gestraft worden met:

- een **gevangenisstraf van 1 maand tot 1 jaar**;
- en/of een **boete van 50 tot 1000 euro**.

Voor de opdracht tot discrimineren gelden dezelfde straffen.





Colofon

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Ernest Blerotstraat 1 – 1070 Brussel

Tel: +32 2 233 44 00

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Verantwoordelijke uitgever:

Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Depotnummer: D/2019/10.043/4

De functies, titels en graden die in deze publicatie worden gebruikt, verwijzen naar personen van eender welk geslacht of genderidentiteit.

Cette publication est également disponible en français.

