

**Gelijke  
kansen**  
voor **mannen**  
en **vrouwen**  
in overheidsopdrachten  
**Enkele aanbevelingen**



# Voorwoord

De wet van 16 december 2002 houdende de oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen vermeldt expliciet dat het als taak heeft om “toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen, elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van het geslacht te bestrijden en de instrumenten en strategieën die gestoeld zijn op een geïntegreerde aanpak van de genderdimensie uit te werken.”

Het Instituut wenst via verschillende pistes de gelijkheid van vrouwen en mannen ingang te doen vinden in verschillende domeinen van de samenleving.

In dit kader werd een wet inzake gender mainstreaming uitgewerkt: De wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen<sup>1</sup> (hierna de wet gender mainstreamig genoemd) bevat nieuwe richtlijnen voor de federale overheidsdiensten en -instellingen, met het oog op de implementatie van gender mainstreaming. De bedoelde wet is meer bepaald gericht op de institutionalisering van het gendermainstreamingproces of de geïntegreerde benadering van de gelijkheid van vrouwen en mannen in alle beleidslijnen en acties van de overheid door de invoering van verschillende doeltreffende mechanismen en instrumenten.

Deze wet spoort uitdrukkelijk alle (federale) overheidsdiensten en -instellingen aan om het principe van “gelijke kansen tussen mannen en vrouwen” o.m. in de overheidsopdrachten ingang te doen vinden.<sup>2</sup> Ook in het kader van de Europese richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 dient een overheidsdienst te kunnen garanderen dat in alle diensten die hij aanbiedt, de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen worden gewaarborgd.

Deze handleiding wil een instrument zijn om die doelstelling te bereiken.

Bij de gunning van overheidsopdrachten speelt doorgaans vooral het economische luik een belangrijke rol. Het Instituut wenst in samenwerking met de Cel Aankoopbeleid en Advies (ABA) van de FOD Personeel en Organisatie echter een nieuw aspect naar voor te schuiven. Het wil namelijk “het principe van gelijke kansen” als mogelijk aandachtspunt bij overheidsopdrachten introduceren.

In het kader van de omzetting van de Europese richtlijnen 2004/17/EG en 2004/18/EG werd dit principe trouwens expliciet opgenomen in artikel 40 van de nieuwe wet overheidsopdrachten van 15 juni 2006<sup>3</sup> dat meer bepaald betrekking heeft op de uitvoeringsvoorwaarden.

Het principe inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen kan evenwel ook in andere stadia van de procedure inzake overheidsopdrachten spelen.

In deze handleiding vindt u enkele aandachtspunten, tips en praktische voorbeelden.

Het Instituut hoopt dat u via deze handleiding voldoende inspiratie vindt om initiatieven op te starten om het principe van gelijke kansen ingang te doen vinden in de overheidsopdrachten.<sup>4</sup>

Het Instituut wenst deze good practices te verzamelen en aan kennisoverdracht te doen en wenst deze handleiding verder uit te breiden met nog meer voorbeelden. Daarom verzoeken wij u om ons op de hoogte te houden van uw initiatieven.

<sup>1</sup> B.S., 13 februari 2007.

<sup>2</sup> Zie met name artikel 3 van de wet “gender mainstreaming”.

<sup>3</sup> Wet overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten van 15 juni 2006 (zie infra).

<sup>4</sup> De handleiding spitst zich daarbij toe op de aanbestedende overheden van het klassieke stelsel.



# Inhoudsopgave

<b>1. INLEIDING EN HUIDIGE WETGEVING OVERHEIDSOPDRACHTEN</b>	<b>5</b>
<b>2. NIEUWE WETGEVING OVERHEIDSOPDRACHTEN</b>	<b>7</b>
<b>3. BASISPRINCIPES OVERHEIDSOPDRACHTEN</b>	<b>9</b>
<b>4. GELIJKE KANSEN M/V ALS UITSLUITINGSROND / SELECTIECRITERIUM</b>	<b>11</b>
4.1. Onderzoek van de persoonlijke toestand en kwalitatieve selectie: algemeen	11
4.2. Gelijke kansen en selectiecriteria	13
4.2.1. Gelijke kansen als uitsluitingsgrond	13
4.2.2. Gelijke kansen als selectie criterium inzake technische bekwaamheid	15
4.3. Mogelijke Belgische acties	15
<b>5. GELIJKE KANSEN M/V ALS GUNNINGSCRIERIUM?</b>	<b>17</b>
5.1. Gunningscriteria: algemeen	17
5.2. Gunningscriteria en gelijke kansen	19
5.3. Mogelijke Belgische acties	19
<b>6. GELIJKE KANSEN M/V ALS VOORWAARDE IN DE UITVOERINGSMODALITEITEN</b>	<b>21</b>
6.1. Uitvoeringsmodaliteiten: algemeen	21
6.2. Gelijke kansen als uitvoeringsvoorwaarde	22
6.3. Voorbeelden van uitvoeringsvoorwaarden gelijke kansen inzake arbeidsparticipatie	23
6.4. Voorbeelden van uitvoeringsvoorwaarden gelijke kansen ook buiten het arbeidsproces	24
6.5. Mogelijke Belgische acties	25
<b>7. CONCLUSIE: VOORSTEL VAN ACTIEPLAN</b>	<b>27</b>
<b>8. BIJLAGEN</b>	
8.1. Wetgeving gelijke kansen man/vrouw	29
8.2. Wetgeving overheidsopdrachten klassieke sectoren	31



# 1. Inleiding en **huidige** wetgeving overheidsopdrachten

## Inleiding: wat zijn overheidsopdrachten?

Voor de definitie van overheidsopdrachten kan worden verwezen naar artikel 5 van de wet van 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten (zie ook artikel 3 van de nieuwe wet van 15 juni 2006).

Men onderscheidt overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten.

## De huidige wetgeving overheidsopdrachten

De wetgeving overheidsopdrachten is gebaseerd op Europese richtlijnen. Dit betekent dat deze richtlijnen van toepassing zijn in alle lidstaten van de Europese Unie. In België werden deze Europese richtlijnen omgezet door de wet van 24 december 1993 en haar uitvoeringsbesluiten (zie met name de Koninklijke Besluiten van 8 en 10 januari, 18 juni en 26 september 1996).<sup>5</sup> Deze handleiding spitst zich toe op de overheidsopdrachten gegund door de aanbestedende overheden van het klassiek stelsel.

De overheidsopdrachten in de speciale sectoren – water, energie, vervoer en postdiensten – worden in deze handleiding buiten beschouwing gelaten.

De **Wet 24-12-1993** betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten bepaalt o.m. de wijze waarop gunningscriteria mogen worden toegepast (zie de artikelen 15 en 16 van de wet). De memorie van toelichting van deze wet bevat verduidelijkingen over wat onder deze criteria moet worden verstaan.

Het **KB 08-01-1996** betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en de concessies voor openbare werken (hierna KB van 08-01-1996) bevat de uitvoeringsregels met betrekking tot zowel de kwalitatieve selectie als de gunning.

Het **KB 26-09-1996** tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies van openbare werken, met als bijlage de algemene aannemingsvoorwaarden, bevat de regels die van toepassing zijn op de uitvoering van overheidsopdrachten.

**Op het vlak van de ministeriële omzendbrieven kan inzonderheid worden verwezen naar de omzendbrief van de eerste minister van 10 februari 1998** betreffende de kwalitatieve selectie van de aannemers, leveranciers en dienstverleners.

<sup>5</sup> Deze wetgeving is in werking getreden op 1 mei 1997 (zie het KB van 29 januari 1997). Zie website: <http://www.belgium.be>

2

## 2. **Nieuwe** wetgeving overheidsopdrachten

Ter omzetting van 2 nieuwe Europese Richtlijnen, namelijk de richtlijnen 2004/17/EG en 2004/18/EG van 31 maart 2004 inzake overheidsopdrachten, werd een nieuwe wetgeving ter vervanging van de wet van 24 december 1993 tot stand gebracht.

Het betreft meer bepaald de wet overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten van 15 juni 2006 en de wet van 16 juni 2006 betreffende de gunning, informatie aan kandidaten en inschrijvers en wachttermijn inzake overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten, alsook de wijzigende wetten van 12 januari 2007. Deze wetten werden bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 15 februari 2007. De Commissie voor de overheidsopdrachten is inmiddels begonnen aan de voorbereiding van de nieuwe uitvoeringsbesluiten.

Voorlopig, en dit tot aan de inwerkingtreding van het nieuwe wetgevend en reglementair kader, blijft de wet van 24 december 1993 (cf. supra) en haar uitvoeringsbesluiten van toepassing en dit onverminderd de toepassing van de nieuwe richtlijnen, inzonderheid wat betreft de opdrachten die de Europese drempels bereiken.



3

## 3. Basisprincipes overheidsopdrachten

### De basisprincipes voor de overheidsopdrachten:

De gunning van overheidsopdrachten moet steeds gebeuren met inachtneming van de principes van gelijkheid en niet-discriminatie, transparantie, mededinging en forfaitaire grondslag (zie met name artikel 1 van de wet van 24 december 1993 en de artikelen 5 en 6 van de wet van 15 juni 2006).

Deze principes houden met name in dat:

- ◆ de kandidaten en inschrijvers op een gelijke en niet-discriminerende wijze moeten worden behandeld;
- ◆ de vrije concurrentie en het vrije verkeer van goederen en diensten moet worden gegarandeerd. De vrije concurrentie impliceert dat een opdracht steeds zal moeten worden gegund aan hetzij, ingeval van een aanbesteding, de inschrijver die de laagste offerte heeft ingediend, hetzij, ingeval van offerteaanvraag of onderhandelingsprocedure (bij deze laatste procedure, wanneer naast de prijs nog andere gunningscriteria worden gebruikt), de inschrijver die de economisch meest voordelige offerte heeft ingediend;
- ◆ de gunning van een opdracht op transparante wijze moet gebeuren. Dit betekent dat in principe voor elke overheidsopdracht een aankondiging van opdracht en/of een bestek moet worden bekendgemaakt, waarin, naargelang het geval, de selectiecriteria, gunningscriteria en uitvoeringsmodaliteiten worden vermeld.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Enkel in geval van een onderhandelingsprocedure zonder bekendmaking is geen voorafgaande bekendmaking vereist; wat daarom nog niet betekent dat er geen mededinging zou moeten worden georganiseerd.

44

## 4. Gelijke **kansen** m/v als uitsluitingsgrond/**selectie criterium**?

### 4.1. Onderzoek van de persoonlijke toestand en kwalitatieve selectie: algemeen

In de fase van het onderzoek van de persoonlijke toestand en de kwalitatieve selectie gaat de aanbestedende overheid enerzijds na of de kandidaten of inschrijvers zich niet in een toestand van uitsluiting bevinden (uitsluitingsgronden), en anderzijds of de kandidaten of inschrijvers over voldoende financiële, economische en technische draagkracht beschikken (selectiecriteria).

### Onderzoek persoonlijke toestand: uitsluitingsgronden

De uitsluitingsgronden zijn vermeld in artikel 17 (werken), 43 (leveringen) en 69 (diensten) van het Koninklijk Besluit van 8 januari 1996. De aanbestedende overheid kan kandidaten of inschrijvers die zich in een van de uitsluitingsgronden opgesomd in de voormelde artikelen bevinden, uitsluiten van deelneming aan de opdracht. Deze uitsluitingsgronden zijn onder andere het niet nakomen van de verplichtingen inzake sociale zekerheid, zich in staat van faillissement of vereffening bevinden of de werkzaamheden hebben gestaakt of een gerechtelijk akkoord hebben bekomen, veroordeeld zijn voor een misdrijf dat de professionele integriteit aantast, niet in orde zijn met zijn verplichtingen inzake de belastingen, bij de beroepsuitoefening een ernstige fout hebben begaan, valse verklaringen hebben afgelegd bij het verstrekken van inlichtingen over de uitsluitingsgronden. Kandidaten of inschrijvers die de sociale wetgeving hebben overtreden en waarvan deze overtreding wordt aanzien als één of andere ernstige fout bij de beroepsuitoefening kunnen dus worden uitgesloten (cf. infra 4.2.1.).

Dit kan evenwel enkel indien in de aankondiging van opdracht of het bestek duidelijk vermeld wordt dat een overtreding van de bedoelde sociale wetgeving, door de aanbestedende overheid zal beschouwd worden als een ernstige fout bij de beroepsuitoefening. De bewijslast rust in dit geval op de aanbestedende overheid

### **Kwalitatieve selectie: economische, financiële en technische selectiecriteria**

De economische, financiële en technische selectiecriteria moeten de aanbestedende overheid in staat stellen te beoordelen of de kandidaten of inschrijvers op economisch, financieel en technisch vlak over voldoende draagkracht beschikken om de opdracht uit te voeren.

In de reglementering wordt een uitputtende opsomming gegeven van de criteria die mogen worden gebruikt in het kader van het onderzoek naar de technische bekwaamheid (zie de artikelen 19, 45 en 71 van het KB van 8 januari 1996). De aanbestedende overheid mag dus geen andere criteria gebruiken. De aanbestedende overheid geeft in de aankondiging van opdracht of het bestek aan, welke referenties zij verlangt.

Voor overheidsopdrachten voor diensten<sup>7</sup> bestaat evenwel de mogelijkheid om naast de opgesomde referenties ook rekening te houden met de vakkundigheid, de doeltreffendheid, de ervaring en de betrouwbaarheid van de dienstverlener (zie artikel 71 KB 8 januari 1996).

### **Controle van persoonlijke toestand van de ondernemingen**

Sinds 1 mei 2007 moet bij de controle van de persoonlijke toestand van de ondernemingen in het kader van het onderzoek naar de persoonlijke toestand rekening gehouden worden met de omzendbrief van 23 april 2007. Met het oog op het nog verder verminderen van de administratieve last voor de kandidaten en inschrijvers heeft de ministerraad van 23 juni 2006 beslist het principe van de verklaring op erewoord in te voeren voor de opdrachten die worden gegund door de federale aanbestedende overheden. De aanbestedende overheid stipuleert, naargelang het geval, in de aankondiging van opdracht of in het bestek dat door eenvoudig deel te nemen aan een procedure tot gunning van een overheidsopdracht, de kandidaat of inschrijver verklaart zich niet in een van de uitsluitingsgevallen te bevinden als bedoeld in de artikelen 17, 43 en 69 van het Koninklijk Besluit van 8 januari 1996 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en de concessies voor openbare werken, in de mate dat de aanbestedende overheid deze uitsluitingsgevallen voor de betrokken opdracht in aanmerking moet of wenst te nemen.

De aanbestedende overheid onderzoekt de juistheid van de impliciete verklaring op erewoord dan enkel in hoofde van de inschrijver wiens offerte het best gerangschikt is. Daartoe vraagt de aanbestedende overheid aan de inschrijver of kandidaat via de snelste middelen de inlichtingen en documenten die toelaten zijn persoonlijke toestand na te gaan. De inlichtingen en documenten die de aanbestedende overheid zelf kosteloos kan opvragen via elektronische middelen (zie met name het systeem digiflow), moeten via deze weg rechtstreeks bij de gegevensbeheerders opgevraagd worden.

<sup>7</sup> Alsook, sinds 1 februari 2008, de opdrachten voor werken en voor leveringen waarvoor plaatsings- of installatiewerkzaamheden nodig zijn, wanneer het bedrag van die opdrachten de drempel bepaald voor de Europese bekendmaking bereikt.

Vervolgens zijn 2 hypothesen mogelijk: de persoonlijke toestand op de uiterste datum voor de ontvangst van de aanvragen tot deelneming bij beperkte procedure of onderhandelingsprocedure met bekendmaking of op de uiterste datum voor de ontvangst van offertes bij open procedure:

- 1) stemt overeen met de impliciete verklaring op erewoord: de opdracht kan aan deze inschrijver gegund worden.
- 2) stemt niet overeen met de impliciete verklaring op erewoord, of de persoonlijke toestand blijkt tijdens het verloop van de procedure niet meer overeen te stemmen met de impliciete verklaring op erewoord: de aanbestedende overheid kan niet aan de inschrijver in kwestie gunnen en maakt een gecorrigeerde rangschikking rekening houdend met de weerslag van het verwijderen van de aanvraag tot deelneming of offerte op de rangschikking. De opdracht kan gegund worden aan de volgend gerangschikte inschrijver nadat ten opzichte van deze inschrijver dezelfde controle is uitgevoerd van diens impliciete verklaring op erewoord en op voorwaarde dat uit de controle blijkt dat de impliciete verklaring op erewoord overeenkomt met de werkelijkheid.

## 4.2. Gelijke kansen en selectiecriteria?

### 4.2.1. Gelijke kansen als uitsluitingsgrond

#### Voorbeeld uit het buitenland

Het Federaal Bureau voor gelijke kansen in Zwitserland heeft in de nationale wetgeving overheidsopdrachten het principe inzake gelijk loon voor mannen en vrouwen ingeschreven.<sup>8</sup> Bedrijven die meedingen naar een overheidsopdracht onderschrijven het principe inzake gelijk loon. Zij ondertekenen een verklaring waarin zij meedelen dat zij het principe toepassen in hun bedrijf. Bedrijven die deze garantie niet kunnen geven, worden uitgesloten van deelname aan de overheidsopdracht. Bedrijven die de verklaring hebben getekend, kunnen onderworpen worden aan een controle door het Bureau. Het Bureau heeft twee instrumenten ontwikkeld waarmee kan worden gecontroleerd of de bedrijven effectief het principe toepassen. Het eerste instrument betreft een vorm van zelfcontrole, in de mate dat het de bedrijven toelaat zelf een audit uit te voeren.<sup>9</sup> Het tweede instrument is een gesofisticeerd instrument dat een gedetailleerde analyse toelaat en waaruit men ook mogelijke beleidsvoorstellen kan destilleren. Deze audit kan enkel worden uitgevoerd door experts die door het Bureau ter beschikking van de bedrijven worden gesteld.

<sup>8</sup> Federale wet "overheidsopdrachten" van 16 december 1994 nr 172.056.1 (staat 27 december 2006), artikels 8 en 11.

<sup>9</sup> De test kan gratis gedownload worden op de website: [www.equality-office.ch/f/mogib.htm](http://www.equality-office.ch/f/mogib.htm)

**Is deze uitsluiting een verdoken selectiecriteria?**  
**Het antwoord is nee.**

Het Federaal Bureau voor gelijke kansen in Zwitserland hanteert de filosofie dat bedrijven die discrimineren inzake gelijk loon voor gelijk werk niet kunnen meedingen naar overheidsopdrachten omdat zij de basisprincipes van overheidsopdrachten niet respecteren. Een bedrijf dat gelijke kansen in alle aspecten toepast kan immers niet concurreren met een bedrijf dat discrimineert en bijvoorbeeld minder salaris geeft aan het vrouwelijk personeel. Aangezien zij geen gelijke spelregels hanteren, kan een aanbestedende overheid ook geen correcte vergelijking maken tussen de offertes van deze bedrijven. Het principe van gelijk loon is algemeen verbindend verklaard en vastgelegd in IAO conventies (nr 100 en 111) in het verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap (oud artikel 119 en nieuw artikel 141) en Europese Richtlijn nr 75/117/EEG van 10 februari 1975.<sup>10</sup> Een bedrijf dat het principe niet hanteert is dus in strijd met internationale, Europese en nationale regels.

Anderzijds bevatten de geldende Europese richtlijnen inzake overheidsopdrachten bepalingen op grond waarvan de kandidaten en inschrijvers “die de sociale wetgeving, met inbegrip van bepalingen inzake het bevorderen van gelijke kansen niet naleven”, in de selectiefase van deelneming kunnen worden uitgesloten. Hierdoor kunnen nationale wetgevers regels opleggen die kandidaten en inschrijvers die de sociale wetgeving (waaronder gelijke behandeling) hebben overtreden, uitsluiten. In het land van de inschrijver moet de overtreding wel als een ernstige fout in de uitoefening van het beroep of als een misdrijf dat de beroepsmoraal aantast, worden omschreven.

In de interpretatieve mededeling van de Commissie betreffende het Gemeenschapsrecht van toepassing op overheidsopdrachten en de mogelijkheden om sociale aspecten hierin te integreren<sup>11</sup> wordt het schenden van de sociale wetgeving, met name deze inzake de bevordering van de gelijke kansen, uitdrukkelijk als voorbeeld vermeld. Het begrip “ernstige fout” werd anderzijds niet omschreven en dient dus in de nationale wetgeving verder worden uitgewerkt.

**Conclusie: niet respecteren van wetgeving gelijke kansen = mogelijke uitsluiting**

Het principe inzake “gelijk loon voor gelijk werk” is in België omschreven in de sociale wetgeving. Ook andere principes inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen zijn omschreven in de sociale wetgeving. Binnen het huidige kader van de overheidsopdrachten dient de wetgeving inzake gelijke kansen, en meer specifiek omtrent gelijk loon, ook te worden gerespecteerd. In dit kader kunnen bedrijven die inbreuken plegen tegen deze wetgeving worden uitgesloten.<sup>12</sup> In dit geval dient wel uitdrukkelijk in de aankondiging van de opdracht/het bestek te worden vermeld dat een overtreding van de bedoelde sociale wetgeving, door de aanbestedende overheid zal beschouwd worden als een ernstige fout bij de beroepsuitoefening.

<sup>10</sup> In de Belgische wetgeving wordt het principe van gelijke beloning ondermeer omschreven in de wet van 10 mei 2007, artikel 6 (B.S., 30 mei 2007) en collectieve arbeidsovereenkomst nr 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

<sup>11</sup> Zie mededeling; Brussel 15.10.2001; COM (2001) 566 definitief . pt 1.3.1 (Publicatieblad nr C-333 van 28/11/2001, blz. 27-41); zie ook artikel 45 punt 2, van de richtlijn 2004/18/EG van het Europees Parlement en de Raad van 31 maart 2004 betreffende de coördinatie van de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten.

<sup>12</sup> Aan de bevoegde Dienst van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd een interpretatie gevraagd inzake de inbreuken m.b.t. gelijke kansen in de sociale wetgeving als een mogelijke ernstige fout.

#### 4.2.2. Gelijke kansen als technische bekwaamheid?

De vraag is of “het respecteren van de gendergelijkheid in het uitvoerende team van de opdrachtnemer” als selectiecriteria kan worden gebruikt.

Een potentiële opdrachtnemer die in zijn team geen evenwichtige verhouding M/V heeft, zou in dat geval geen offerte mogen indienen.

Het antwoord luidt “neen”.

Volgens de huidige wetgeving kan “de samenstelling van de equipe qua sekse” niet onder deze criteria vallen; zelfs niet in toepassing van artikel 71 dat ruimte laat voor het in aanmerking nemen van de bekwaamheid van de dienstverlener. Sekse koppelen aan bekwaamheid is immers gevaarlijk, want dat zou betekenen dat iemand van een bepaalde sekse niet of minder bekwaam zou zijn, wat in se discriminatoir is.

En in de nieuwe wetgeving?

Volgens artikel 20 van de voormelde wet van 15 juni 2006 zullen de voorschriften inzake het toegangsrecht en de kwalitatieve selectie van de kandidaten en inschrijvers bij Koninklijk Besluit worden bepaald. De toestand zal terzake echter niet wezenlijk veranderen, daar volgens de Europese richtlijnen de aanbestedende overheden in hoofdte van de kandidaten en inschrijvers hoe dan ook enkel eisen kunnen formuleren op het vlak van de financiële, de economische en de technische draagkracht. De richtlijnen schrijven bovendien voor dat deze eisen proportioneel dienen te zijn.

De samenstelling van het team naar sekse kan dus **onmogelijk** een selectiecriteria zijn.

#### 4.3. Mogelijke Belgische acties:

◆ melden in de aankondiging van opdracht/bestek dat bedrijven die een inbreuk plegen op de sociale wetgeving en meer specifiek op het vlak van gelijke kansen voor mannen of vrouwen<sup>13</sup>, zullen beschouwd worden als een bedrijf dat bij zijn beroepsuitoefening een ernstige fout heeft begaan (de aanbestedende overheid dient die inbreuk wel te bewijzen);

en

◆ melden in de aankondiging van opdracht/bestek dat bedrijven door hun deelname aan de gunningsprocedure impliciet verklaren zich niet in één van de uitsluitingsgronden te bevinden en inzonderheid verklaren in het verleden geen inbreuk te hebben gepleegd met betrekking tot de relevante sociale wetgeving o.m met betrekking tot gelijke kansen.

<sup>13</sup> Cf. lijst in bijlage.



5

# 5. Gelijke kansen m/v als gunningscriterium?

## 5.1. Gunningscriteria: algemeen

De gunningscriteria zijn de in de aankondiging en/of het bestek vermelde criteria die de aanbestedende overheid zal hanteren om de intrinsieke waarde van de offertes van de inschrijvers te beoordelen.

De gunningscriteria zijn bestemd om de intrinsieke waarde van de offertes te beoordelen.

Bij een aanbesteding is er slechts één gunningscriterium, nl. de prijs. De opdracht zal dan gegund worden aan de geselecteerde inschrijver die de laagste regelmatige offerte heeft ingediend.

Bij een offerteaanvraag zijn er naast de prijs<sup>14</sup> nog één of meer andere gunningscriteria. De opdracht zal dan gegund worden aan de geselecteerde inschrijver die de meest economisch voordelige regelmatige offerte heeft ingediend. De gunningscriteria moeten betrekking hebben op het voorwerp van de opdracht, bijvoorbeeld de kwaliteit van de producten of prestaties, de prijs, de technische waarde, het esthetisch en functioneel karakter, de milieukenmerken en sociale overwegingen, de kosten van het gebruik, de rentabiliteit, de dienst na verkoop en de technische bijstand, de leveringsdatum en de termijn van levering of uitvoering.<sup>15</sup>

De gunningscriteria moeten steeds verband houden met het voorwerp van de opdracht of de wijze waarop deze wordt uitgevoerd. Een gunningscriterium moet het mogelijk maken de intrinsieke kwaliteiten van een product of dienst te beoordelen.

<sup>14</sup> Theoretisch zou men ook een offerteaanvraag kunnen hebben zonder het criterium prijs, maar dit komt slechts zelden voor.

<sup>15</sup> Artikel 16 van de wet van 24 december 1993



## Nieuwe wetgeving?

Artikel 25 van de nieuwe wet bepaalt dat:  
“De gunningscriteria moeten verband houden met het voorwerp van de opdracht en vermeld zijn in de aankondiging van opdracht of in het bestek. De criteria zijn bijvoorbeeld de kwaliteit, de prijs, de technische waarde, de esthetische en functionele kenmerken, de milieukenmerken, de sociale overwegingen, de gebruikskosten, de rentabiliteit, de nazorg en technische bijstand, de leveringsdatum en de leverings- of uitvoeringstermijn.”

In de nieuwe wet zijn de sociale gunningscriteria dus opnieuw ingevoegd. Het concept van “gelijke kansen” kan hier mogelijks aan worden gelinkt. Maar zoals bij de ethische criteria is het in de praktijk quasi onmogelijk om die toe te passen. De criteria moeten immers steeds verband houden met het voorwerp van de opdracht en toelaten de economisch meest voordelige offerte te kiezen.

## 5.2. Gunningscriteria en gelijke kansen

Het principe gelijke kansen is in de huidige wetgeving, noch in de nieuwe wet erkend als een apart gunningscriterium.

## 5.3. Mogelijke Belgische acties

### Wat kan momenteel wel?

- ◆ Voor sommige opdrachten is het mogelijk binnen het gunningscriterium “kwaliteit” een subcriterium inzake gelijke kansen te gebruiken, zoals bijvoorbeeld de evenwichtige samenstelling van de equipe. De evenwichtige samenstelling van het team dient hierbij als een bevordering van de kwaliteit van de opdracht beschouwd te kunnen worden. Het dient in verband te staan met het voorwerp van de opdracht en het moet ook toelaten te evalueren of het een economisch voordeel kan opleveren.<sup>16</sup>
- ◆ Indien men een dergelijke actie onderneemt, dient dit in de aankondiging van opdracht/bestek te worden vermeld.

### Voorbeeld?

Selor integreerde “gelijke kansen” als onderdeel van de gunningscriteria in bepaalde opdrachten. Zo vormde bijvoorbeeld in de offerte inzake het uitwerken van selectietesten “gelijke kansen” een subcriterium binnen het gunningscriterium “kwaliteit van de aangeboden test”. De opdrachten werden gescreend op de gebruikte methodologie bij het opstellen van de testen en meer specifiek op de genderneutraliteit van de testen.

<sup>16</sup> Interpretatieve mededeling van de Commissie betreffende het Gemeenschapsrecht van toepassing op overheidsopdrachten en de mogelijkheden om sociale aspecten hierin te integreren; Commissie van de Europese Gemeenschappen; Brussel 15.10.2001; COM (2001) 566 definitief; blz. 16; punt 1.4.1.

6

## 6. Gelijke kansen als **voorwaarde** in de uitvoeringsmodaliteiten

### 6.1. Uitvoeringsmodaliteiten: algemeen

De uitvoeringsmodaliteiten van de opdracht zijn de voorwaarden die van toepassing zijn op de uitvoering van de opdracht.

In de Belgische reglementering wordt de uitvoering van de opdracht geregeld door het Koninklijk Besluit van 26 september 1996 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies voor openbare werken en m.n. door de algemene aannemingsvoorwaarden die de bijlage vormen van dit besluit.

In de Europese richtlijnen staan, behoudens de algemene bepaling van artikel 26<sup>17</sup> en overweging 33, geen specifieke bepalingen inzake de uitvoeringsmodaliteiten. De principes van het EG-Verdrag moeten hierbij evenwel worden gerespecteerd. Inzonderheid moet men erover waken dat door het opleggen van de uitvoeringsmodaliteiten, de inschrijvers onderling niet worden gediscrimineerd.

Elke aanbestedende overheid kan contractclausules inzake de uitvoering van de opdracht vastleggen.

De uitvoeringsmodaliteiten moeten worden bekendgemaakt in de aankondiging van opdracht of in het bestek.

Belangrijk is dat deze uitvoeringsvoorwaarden geen verkapte selectie- of gunningscriteria mogen zijn. Dit betekent dat deze voorwaarden geen invloed mogen hebben op het al dan niet selecteren van een kandidaat of inschrijver. Ze mogen ook niet meespelen bij de beoordeling van de intrinsieke waarde van de offerte.

<sup>17</sup> De aanbestedende overheden kunnen bijzondere voorwaarden bepalen waaronder de opdracht wordt uitgevoerd, mits deze verenigbaar zijn met het Gemeenschapsrecht en in de aankondiging van de opdracht of in het bestek worden vermeld. De voorwaarden waaronder de opdracht wordt uitgevoerd, kunnen met name verband houden met sociale of milieuoverwegingen.

De uitvoeringsvoorwaarden vormen dus contractuele verplichtingen die de opdrachtnemer dient te aanvaarden en die te maken hebben met de uitvoering van de opdracht. In principe onderschrijven de inschrijvers door de indiening van hun offerte dat, als de opdracht aan hen zal worden gegund, zij tijdens de uitvoering van de opdracht de voorwaarden zullen naleven. Aan de voorwaarden moet niet voldaan zijn op het moment van de indiening van de offerte. De offerte van een inschrijver die de voorwaarden niet wenst te aanvaarden, kan om die redenen wel worden geweerd.

## 6.2. Gelijke kansen als uitvoeringsvoorwaarde

Mede onder impuls van het Instituut werd op het vlak van de uitvoeringsmodaliteiten in de nieuwe wet overheidsopdrachten van 15 juni 2006 een expliciete vermelding inzake gelijke kansen opgenomen, meer bepaald in artikel 40 van deze wet. Een specifieke vermelding was in wezen niet noodzakelijk; de opsomming in artikel 40 is immers niet-limitatief. Men kan dus te allen tijde, met respect voor de principes van het EG-Verdrag (zie punt 3), uitvoeringsvoorwaarden opleggen. Men kan evenwel verwachten dat een expliciete vermelding in de wet meer impact zal hebben en de aanbestedende overheden ertoe zal aanzetten hiermee rekening te houden.

### Wettelijke basis:

Artikel 40 bepaalt het volgende: “Overeenkomstig de beginselen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en voor zover ze niet rechtstreeks of onrechtstreeks discriminerend zijn, en naargelang het geval, ze worden vermeld in de aankondiging van opdracht of in het bestek, kan de aanbestedende overheid uitvoeringsvoorwaarden opleggen die het mogelijk maken rekening te houden met doelstellingen zoals:

“het bevorderen van het gelijkheidsbeleid inzake de arbeidsparticipatie van onvoldoende in het arbeidsproces geïntegreerde personen”.

### De memorie van toelichting geeft bij dit artikel de volgende toelichting:

Artikel 40 vermeldt dat de aanbestedende overheid contractuele voorwaarden kan bepalen om sociale doelstellingen na te streven bij de uitvoering van de opdracht. Deze uitvoeringsvoorwaarden kunnen betrekking hebben op doelstellingen zoals het opleiden van langdurig werklozen en jongeren, het bevorderen van de integratie in het arbeidsproces van onvoldoende geïntegreerde personen, maatregelen ter bevordering van de onvertegenwoordigde sekse en van personen met een handicap en van personen van allochtone afkomst. Andere maatregelen kunnen zijn: de strijd tegen de werkloosheid, de bescherming van het leefmilieu of de verplichting om de bepalingen van de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie na te leven, of de essentie daarvan, wanneer deze conventies niet worden toegepast in het nationaal recht. De betrokken basisconventies zijn:

- ◆ de IAO-conventies nr 29 en 105 tot verbod op dwangarbeid;
- ◆ de IAO-conventie nr 87 betreffende het recht op vakbondsvrijheid;
- ◆ de IAO-conventie nr 98 betreffende het recht op collectieve organisatie en onderhandeling;
- ◆ de IAO-conventies nr 100 en 111 betreffende het verbod op elke vorm van discriminatie inzake arbeid en beloning;
- ◆ de IAO-conventies nr 138 en 182 betreffende de minimumleeftijd voor kinderarbeid en de maatregelen om de ergste vormen van kinderarbeid uit te roeien.

Gelijke kansen inzake arbeidsparticipatie mogen dus in de uitvoeringsmodaliteiten worden vermeld, op voorwaarde dat het gemeenschapsrecht wordt nageleefd en er geen sprake is van directe of indirecte discriminatie ten nadele van buitenlandse inschrijvers.

Onder die voorwaarde kan voor een overheidsopdracht worden bepaald dat bij de uitvoering van de opdracht rekening zal moeten gehouden worden met een uitvoeringsvoorwaarde inzake gelijke kansen tussen mannen en vrouwen.

Voorafgaand aan het bepalen van dergelijke uitvoeringsvoorwaarden zal de aanbestedende overheid best een marktonderzoek verrichten naar de haalbaarheid van die voorwaarden in het kader van de overheidsopdracht in kwestie. Ook moet de transparantie worden gegarandeerd door middel van de vermelding van de uitvoeringsvoorwaarden in de aankondiging van opdracht en/of het bestek. Zo kunnen alle kandidaten of inschrijvers er kennis van nemen.

Indien uit het marktonderzoek blijkt dat een bepaalde uitvoeringsvoorwaarde in de praktijk niet haalbaar is, zal deze best niet worden gehanteerd. Zo bijvoorbeeld indien uit het marktonderzoek blijkt dat de situatie op de arbeidsmarkt zo is dat er voor bepaalde functies/beroepen onvoldoende arbeidskrachten van een bepaalde sekse beschikbaar zijn, waardoor het onmogelijk is om voor deze functies personeel van die sekse in te zetten voor de opdracht.

### 6.3. Voorbeelden van uitvoeringsvoorwaarden gelijke kansen inzake arbeidsparticipatie

In de interpretatieve mededeling van de Commissie betreffende het Gemeenschapsrecht van toepassing op overheidsopdrachten en de mogelijkheden om sociale aspecten hierin te integreren, wordt de gelijke behandeling op de werkplek als voorbeeld van een uitvoeringsvoorwaarde gegeven. "Bij een opdracht voor diensten kan het bijvoorbeeld gaan om de uitvoering van een beleid ter bevordering van de etnische en raciale diversiteit op de werkplek, wat zich uit in instructies aan degenen die belast zijn met de aanwerving, promotie of opleiding van het personeel; ook kan de contractant verplicht worden een leidinggevende te belasten met de uitvoering van een dergelijk beleid op de werkplek".<sup>18</sup>

In Italië worden bij overheidsopdrachten inzake architectuur voorwaarden opgelegd inzake de sekse van de uitvoerders. Aangezien vrouwelijke architecten ondervertegenwoordigd zijn, wordt een quotum opgelegd voor de aanwezigheid van vrouwelijke architecten bij overheidsopdrachten. Mocht deze voorwaarde worden opgelegd als selectie criterium, dan zou dit in strijd zijn met de wetgeving overheidsopdrachten. Deze maatregel zou echter wel toepassing kunnen vinden als uitvoeringsvoorwaarde. De aanbestedende overheid zou dan wel best eerst een marktonderzoek voeren om na te gaan of een dergelijke voorwaarde in de praktijk haalbaar is en het geen verkapt selectie criterium uitmaakt (cf. supra).

<sup>18</sup> Interpretatieve mededeling van de Commissie betreffende het Gemeenschapsrecht van toepassing op overheidsopdrachten en de mogelijkheden om sociale aspecten hierin te integreren; Commissie van de Europese Gemeenschappen; Brussel 15.10.2001; COM (2001) 566 definitief blz. 19. Pt 1.6.



## 6.4. Voorbeelden van uitvoeringsvoorwaarden gelijke kansen ook buiten het arbeidsproces!

De vermelding van de mogelijkheid om uitvoeringsvoorwaarden op te leggen met het oog op het bevorderen van het gelijkekansenbeleid is in de nieuwe wet overheidsopdrachten uitdrukkelijk gelinkt aan de arbeidsparticipatie. Op basis daarvan zou men kunnen veronderstellen dat men enkel in dat kader voorwaarden kan stellen.

De opsomming in artikel 40 is echter niet-limitatief. Niets belet dus een aanbestedende overheid om buiten de bedoelde context uitvoeringsvoorwaarden op te leggen, voor zover hierbij de basisprincipes van het Gemeenschapsrecht worden gerespecteerd (de uitvoeringsvoorwaarden zijn niet discriminerend, worden vermeld in de aankondiging van opdracht en/of in het bestek, houden verband met de opdracht, ...).

Andere uitvoeringsvoorwaarden die men zo kan opleggen zijn bijvoorbeeld.<sup>19</sup>

### Algemeen:

- ◆ De opdrachtnemer engageert zich om op de werkplek en in zijn beleid alle bepalingen van de gelijkekansenwetgeving én van de antidiscriminatiewetgeving te respecteren en toe te passen.

### Meer specifiek:

De opdrachtnemer engageert zich dat...

- ◆ alle communicatie in het kader van de uitvoering van de opdracht zowel qua beeldvorming als qua taal, seksestereotypering tegengaat en genderneutraal is.
- ◆ zijn team evenwichtig is samengesteld qua sekse.
- ◆ bij het raadplegen van deskundigen of bij de samenstelling van begeleidingsgroepen aandacht besteed wordt aan de evenwichtige verdeling qua sekse.
- ◆ men bij het uitvoeren van behoeftepeilingen, needassessments, vooronderzoeken, empirische onderzoeken, enquêtes... enz. zowel mannelijke als vrouwelijke doelgroepen zal betrekken, teneinde rekening te kunnen houden met de gelijkenissen en de specifieke eigenheden van beide seksen.<sup>20</sup>
- ◆ alle statistische gegevens die worden verzameld, opgesteld en/of besteld in het kader van de opdracht, per sekse opgesplitst worden en dat deze gegevens aan een genderanalyse moeten worden onderworpen.

<sup>19</sup> Hier blijft ook de aanbeveling gelden dat de aanbestedende overheid best op voorhand onderzoekt of de opgelegde voorwaarde wel haalbaar is.

<sup>20</sup> In het kader van een contract voor het aanbrengen van straatverlichting of stationsverlichting kan gevraagd worden om een marktonderzoek te doen inzake de noden van de bevolking en hierin bijzondere aandacht te besteden aan het genderspect, zoals bijvoorbeeld het (on)veiligheidsgevoel van vrouwen.

Overigens dient erop te worden gewezen dat naast het opleggen van de uitvoeringsvoorwaarden, de aanbestedende overheid ook dient na te gaan of er een mogelijkheid bestaat om het genderspect te verbinden aan **het voorwerp van de opdracht**.

In de filosofie van de wet inzake gender mainstreaming dient elke overheid immers bij elke nieuwe actie, zoals bij het uitschrijven van een overheidsopdracht, na te gaan of het genderspect in aanmerking kan worden genomen. De aanbestedende overheid kan dus best voorafgaand aan het uitschrijven van een opdracht voldoende informatie (fact sheets, cijfers, onderzoeken, informatie inzake het uiteindelijke doelpubliek) verzamelen om zich hierover een oordeel te kunnen vormen.<sup>21</sup>

- ◆ Zo kan in het kader van een overheids campagne gevraagd worden om expliciet diversiteit of gelijke kansen mannen/vrouwen of het tegengaan van stereotypen te hanteren.
- ◆ Bij een overheidsopdracht inzake een empirisch slachtofferonderzoek "geweld tegen vrouwen" is de evenwichtige samenstelling van mannen en vrouwen bij de enquêteurs noodzakelijk voor het uitvoeren van de slachtofferenquêtes en dus essentieel voor de kwaliteit van het onderzoek.
- ◆ Bij een overheidsopdracht inzake het opstellen van databanken van experts kan men eisen dat het resultaat ook de ondervertegenwoordigde sekse dient te omvatten.

## 6.5. Mogelijk Belgische acties:

- ◆ Vooronderzoek naar het mogelijk genderspect in de opdracht;
- ◆ Marktonderzoek (opstellen) uitvoeren om na te gaan of de beoogde uitvoeringsvoorwaarden haalbaar zijn en ze geen inschrijver kunnen discrimineren;
- ◆ Bepalen van de mogelijke uitvoeringsvoorwaarden;
- ◆ Melden van de specifieke voorwaarden die zullen opgelegd worden in de uitvoeringsmodaliteiten in de aankondiging van opdracht en/of het bestek.

<sup>21</sup> Zie voor verdere informatie "handleiding gender mainstreaming". Pdf versie: [www.igvm.fgov.be](http://www.igvm.fgov.be)



# 7. Conclusie: voorstel van actieplan

## STAP 1: Vooronderzoek

Vooronderzoek om na te gaan of het gendersaspect dient ingelast te worden in de opdracht. Verzamelen en analyse van informatie (fact sheets, genderstatistieken, onderzoek) en/of het uitvoeren van een onderzoek of survey inzake het gendersaspect en/of het contacteren van expertise.

Bepalen van de manier waarop het gendersaspect in de opdracht kan worden ingelast en bepalen van mogelijke uitvoeringsvoorwaarden.

Marktonderzoek (opstellen) uitvoeren om na te gaan of de beoogde uitvoeringsvoorwaarden haalbaar zijn en ze de inschrijvers niet onderling kunnen discrimineren.

## STAP 2: Opmaak aankondiging van opdracht/bestek

Vermelden in de aankondiging van opdracht/het bestek dat ondernemingen door hun deelname aan de gunningsprocedure impliciet verklaren zich niet in één van de uitsluitingsgronden te bevinden en inzonderheid in het verleden geen inbreuk te hebben gepleegd tegen de relevante sociale wetgeving (vermelden van de beoogde wetgeving met referenties) o.m. betrekking tot gelijke kansen.

Vermelden in de aankondiging van opdracht/het bestek indien het aspect "gelijke kansen" als gunningscriterium zal worden gebruikt (voor zover het verband houdt met het voorwerp van de opdracht en het toelaat de economisch meest voordelige offerte te bepalen).

Vermelden in de aankondiging van opdracht/het bestek dat ondernemingen die een inbreuk zouden plegen op de sociale wetgeving en meer specifiek op de reglementering inzake gelijke kansen voor mannen of vrouwen (onder vermelding van de wetsartikelen), zullen beschouwd worden als een onderneming die bij

de uitvoering van deze opdracht een ernstige fout heeft begaan en op basis daarvan kan worden uitgesloten (indien de aanbestedende overheid die inbreuk kan bewijzen).

Vermelden in de aankondiging van opdracht/het bestek van de specifieke "gelijkheidsvoorwaarden" die zullen opgelegd worden in de uitvoeringsmodaliteiten.

## STAP 3: Selectie

Mogelijkheid voor uitsluiten van ondernemingen in geval van een inbreuk op sociale wetgeving (indien te beschouwen als ernstige beroepsfout en indien de aanbestedende overheid de inbreuk kan bewijzen).

## STAP 4: Onderzoek en evaluatie van de offertes

Onderzoek van het gelijkheidsaspect als subcriterium van het gunningscriterium "kwaliteit", mits het in verband staat met het voorwerp van de opdracht en het een objectieve vergelijking van de offertes op basis van een waardeoordeel toelaat.

## STAP 5: Onderzoek van de verklaring op erewoord

De aanbestedende overheid onderzoekt de juistheid van de impliciete verklaring op erewoord in hoofde met betrekking tot de uitsluitingsgronden van de inschrijver wiens offerte het best gerangschikt is. Daartoe vraagt de aanbestedende overheid aan de inschrijver of kandidaat via de snelste middelen de inlichtingen en documenten die toelaten zijn persoonlijke toestand na te gaan.

## STAP 6: Controle op de naleving van de uitvoeringsmodaliteiten bij de uitvoering van de opdracht



# 8. Bijlagen

## 8.1. Wetgeving gelijke kansen man/vrouw

### 1. Wat betreft gelijk loon

- ◆ de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (B.S., 30 april 1965);
- ◆ de collectieve arbeidsovereenkomst nr 25 van 15 oktober 1975, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, bindend gemaakt door het KB van 9 december 1975 (B.S., 25 december 1975);
- ◆ de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (B.S., 30 mei 2007).

### 2. Wat betreft het respecteren van de gelijkheid in de andere arbeidsvoorwaarden

- ◆ de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering (B.S., 17 augustus 1978);
- ◆ het 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);
- ◆ de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (B.S., 30 mei 2007);
- ◆ de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers. (B.S., 13 maart 2002, err. B.S., 3 april 2002).

### **3. Wat betreft de bescherming van de werkneemster in geval van zwangerschap en moederschap**

- ◆ de arbeidswet van 16 maart 1971 (B.S., 30 maart 1971; err. 12 oktober 1971) en de volgende uitvoeringsmaatregelen:
- ◆ het Koninklijk Besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden (B.S., 6 december 1991);
- ◆ het Koninklijk Besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming (B.S., 18 mei 1995; err. B.S., 12 oktober 1995);
- ◆ het Koninklijk Besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder (B.S., 9 november 1994; err. B.S., 15 december 1994);
- ◆ de collectieve arbeidsovereenkomst nr 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, bindend gemaakt door het KB van 21 januari 2002 (B.S., 12 februari 2002).

### **4. Wat betreft positieve acties, gelijkheidsplannen en een jaarlijks verslag rond gelijke kansen voor mannen en vrouwen**

- ◆ het Koninklijk Besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector (B.S., 26 augustus 1987), gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 12 augustus 1993 (B.S., 24 september 1993).

### **5. Wat betreft de bescherming tegen ongewenst seksueel gedrag en pesterijen op grond van het geslacht**

- ◆ de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk (B.S., 18 september 1996).

### **6. Wat betreft de aanvullende sociale-zekerheidsprestaties**

- ◆ de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (B.S., 15 mei 2003).

## 7. Wat betreft de maatregelen voor de combinatie van werk en privé-leven

- ◆ de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (B.S., 22 augustus 1978; err. 30 augustus 1978), in het bijzonder de artikels 30, 30bis en 30ter met betrekking tot de verloven;
- ◆ het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (B.S., 11 september 1963);
- ◆ de collectieve arbeidsovereenkomst nr 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, algemeen verbindend verklaard door het KB van 6 maart 1990 (B.S., 21 maart 1990).
- ◆ de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (B.S., 24 januari 1985) en de volgende uitvoeringsmaatregelen:
- ◆ het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (B.S., 7 november 1997);
- ◆ het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (B.S., 8 september 1998).

## 8.2. Wetgeving overheidsopdrachten klassieke sectoren

- ◆ De wet van 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten (B.S., 22 januari 2004);
- ◆ Het Koninklijk Besluit van 8 januari 1996 betreffende de overheidsopdrachten van werken, leveringen en diensten en de concessies van openbare werken (B.S., 20 januari 1996);
- ◆ Het Koninklijk Besluit van 26 september 1996 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies voor openbare werken + bijlage: algemene aannemingsvoorwaarden voor de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en voor de concessies voor openbare werken (B.S., 18 oktober 1996);
- ◆ De Wet overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten van 15 juni 2006 (B.S., 15 februari 2007).



## COLOFON

### **Auteurs:**

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  
Marijke Weewauters

### **Samenstellers:**

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  
Marijke Weewauters

### **Eindredactie:**

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  
Marijke Weewauters

### **Met medewerking van:**

Cel Aankoopbeleid en Advies (ABA) van de FOD  
Personeel en Organisatie

### **Lay-out en druk:**

De Visu Digital Document Design  
[www.devisu.com](http://www.devisu.com)

### **Verantwoordelijke uitgever:**

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  
Michel Pasteel

**Uitgever:**

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen  
en mannen

Ernest Blerotstraat 1

1070 Brussel

T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32

[gelijkheid.manvrouw@meta.fgov.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@meta.fgov.be)

[www.igvm.fgov.be](http://www.igvm.fgov.be)

**Cette brochure est également disponible  
en français.**

Wij bedanken in het bijzonder Inge Jalet en  
Agnès Segers van de Cel Aankoopbeleid en  
Advies (ABA) van FOD Personeel en  
Organisatie en Stephan Depré en Samuel  
Wauthier van de FOD Kanselarij van de  
Eerste Minister.

**Depotnummer:** D/2007/10.043/4