

Gelijke toegang tot werk

Informatie en praktische tips voor werkgevers



Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

.be

Inhoud

Voorwoord

Discriminatie bij aanwerving herkennen

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

Directe discriminatie

Indirecte discriminatie

De opdracht tot discrimineren

2. Diversiteit in je organisatie stimuleren

Campagnes

Positieve actie

Discriminatie voorkomen

1. Bij het opstellen van het vacaturebericht
2. Tijdens het sollicitatiegesprek
3. Bij het hernieuwen van een overeenkomst van bepaalde duur
4. Checklist voor aanwervingen zonder discriminatie

Discriminatie bewijzen

1. Bewijslast
2. Situatietests

Sancties en schadevergoedingen

Waar kan je terecht?

Internationale, Europese en Belgische wetgeving

2

4

4

5

9

10

11

11

11

14

14

16

18

19

20

20

20

21

22

23



Enkele cijfers¹

20% van de meldingen die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ontvangt in het domein 'werk' gaat over de toegang tot werk (2024).

In 2024 was **68%** van de vrouwen aan het werk.

Bij mannen lag dat percentage 8,7 procentpunten hoger.

In België werkte in 2023 **40,2%** van de werkende vrouwen deeltijds, tegenover **12,1%** van de werkende mannen.

In België bezit **42%** van de vrouwelijke 25- tot 34-jarigen een diploma van het hoger onderwijs, tegenover **32%** van de mannen in dezelfde leeftijdscategorie (2021).

Een vrouw verdient in België gemiddeld **7%** minder dan een man per gewerkt uur (2022).

¹ Bronnen: Jaarverslag 2024 van het Instituut; Statbel; RSZ (bewerking Instituut).

Voorwoord

De juiste persoon op de juiste plek krijgen, dat is wat elke werkgever² 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 ...). Als werkgever mag je 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. Een vijfde van de meldingen die het Instituut in 2024 ontving over discriminatie op de arbeidsmarkt, had 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.



² Het woord 'werkgever' verwijst in deze publicatie naar de werkgever als entiteit, bijvoorbeeld een bedrijf, onderneming, vereniging ... en niet naar een individu.

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 bestaansredenen 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 werkgevers. Je vindt hier informatie over het wetgevend kader, naast een aantal tips om in elke fase van het aanwervingsproces discriminatie op grond van geslacht en de andere criteria uit de Genderwet (zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderexpressie, genderidentiteit, seksekenmerken en medische of sociale transitie) te voorkomen en te verhelpen. Met deze gids wil het Instituut aangeven waar en hoe het fout kan gaan en waarvoor je als werkgever extra aandachtig moet zijn.

Discriminatie bij aanwerving herkennen

Het loont om als werkgever op de hoogte te zijn van het wetgevend kader waarbinnen een HR-beleid moet worden gevoerd. Discriminatie is immers altijd verboden, ongeacht of een werkgever de intentie heeft om te discrimineren of niet. De vrijheid om als werkgever een persoon naar keuze aan te werven wordt beperkt door het **non-discriminatiebeginsel**.

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 'Genderwet' genoemd, verbiedt elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderexpressie, genderidentiteit, seksekenmerken en medische of sociale transitie.

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 geldt ook voor de **voorwaarden voor de toegang tot een job**, met inbegrip van onder andere³:

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

³ Deze lijst is niet uitputtend.

De wet verbiedt de volgende vormen van discriminatie:

Directe discriminatie

Directe discriminatie is een **rechtstreeks** en **niet te rechtvaardigen onderscheid** op grond van één of meerdere beschermde criteria. Deze situatie doet zich voor als iemand:

- op grond van diens **geslacht (of één of meerdere andere beschermde criteria)**;
- 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 kandidaten en hun beroepsbekwaamheden.



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.

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.

Medische of sociale transitie



- 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.

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 voor een bepaalde job.

Enkel voor de volgende beroepen mag je specifiek een vrouw of een man aanwerven (volledige lijst)⁴:

- 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.⁵

⁴ 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).

⁵ 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).

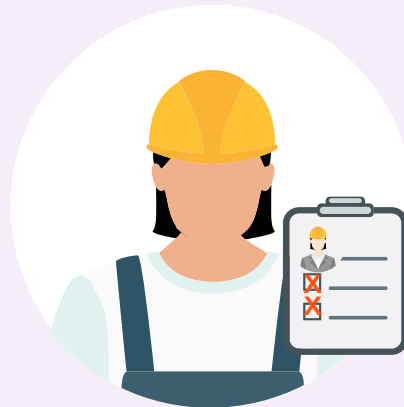
Indirecte discriminatie

Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer:

- een **op het eerste gezicht neutrale** maatregel, maatstaf of handelwijze;
- 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.⁶



⁶ Hof van Justitie van de Europese Unie, 18 oktober 2017, *Esoterikon*, C-409/16.

In principe is elke vorm van discriminatie verboden. In bepaalde strikt omschreven gevallen kan een verschillende behandeling echter toegelaten zijn.

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 voltijdse stage 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.⁷

De opdracht tot discrimineren

Ook de opdracht geven tot discriminatie, wat elk gedrag inhoudt dat **iemand aanspoort of verplicht om te discrimineren**, is verboden.

Voorbeeld

Als manager van een bouwbedrijf vraag je een uitzendkantoor om geen vrouwen door te sturen om op één van je bouwterreinen te werken. Hiermee geef je het uitzendkantoor de opdracht om te discrimineren, wat verboden is.

⁷ Hof van Justitie van de Europese Unie, 9 september 2003, *Rinke*, C-25/02.

2. Diversiteit in je organisatie stimuleren

Misschien wil je als werkgever graag actie ondernemen om een evenwicht in je organisatie te bekomen. Dat kan, maar let erop dat er hierdoor geen ongewilde discriminatie ontstaat.

Campagnes

Het is mogelijk en zelfs aanbevolen om campagnes in te zetten om diversiteit en gelijke kansen bij aanwerving te bevorderen en aan te moedigen. Let er wel op dat je in de campagne aangeeft dat iedereen, ongeacht het geslacht, welkom is om te solliciteren.

Voorbeeld

Wanneer in je bedrijf het percentage werkneemsters aan de lage kant is, kan je als werkgever perfect een aanwervingscampagne lanceren voor vrouwen om ze aan te sporen om bij je bedrijf te solliciteren, maar zonder ze te bevoordelen bij aanwerving of mannen uit te sluiten van functies.

Positieve actie

Om in de praktijk volledige gelijkheid te garanderen, is het soms mogelijk om toch een onderscheid te maken tussen vrouwen en mannen in de vorm van positieve acties. Sinds 1 maart 2019 maakt de wet het namelijk in de privésector mogelijk om onder bepaalde, strikt omschreven voorwaarden een positief actieplan uit te werken voor een onderneming.⁸ Het positieve actieplan kan in de vorm van een toetredingsakte of een collectieve arbeidsovereenkomst ter goedkeuring worden voorgelegd aan de minister van Werk. Deze beoordeelt of er aan alle voorwaarden wordt voldaan. Elke onderneming kan echter ook individueel een actieplan uitwerken, zolang er rekening wordt gehouden met de wettelijke voorwaarden.

⁸ Koninklijk besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties (B.S., 1 maart 2019).

Om door het Belgisch recht toegelaten te worden, dient een maatregel van '**positieve actie**' 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 (op het niveau van het paritair comité of de bedrijfstak) of binnen de 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 een **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. Indien het positieve actieplan in de vorm van een toetredingsakte of via een collectieve arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd, mag de maatregel niet langer dan drie jaar duren.

4. De maatregel **mag de rechten van anderen niet onnodig beperken en moet evenredig zijn**.

De verschillende belangen die spelen, onder andere van de andere potentiële kandidaten, moeten worden gewogen. De maatregel moet passend en noodzakelijk zijn, en in verhouding staan tot de nagestreefde 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.

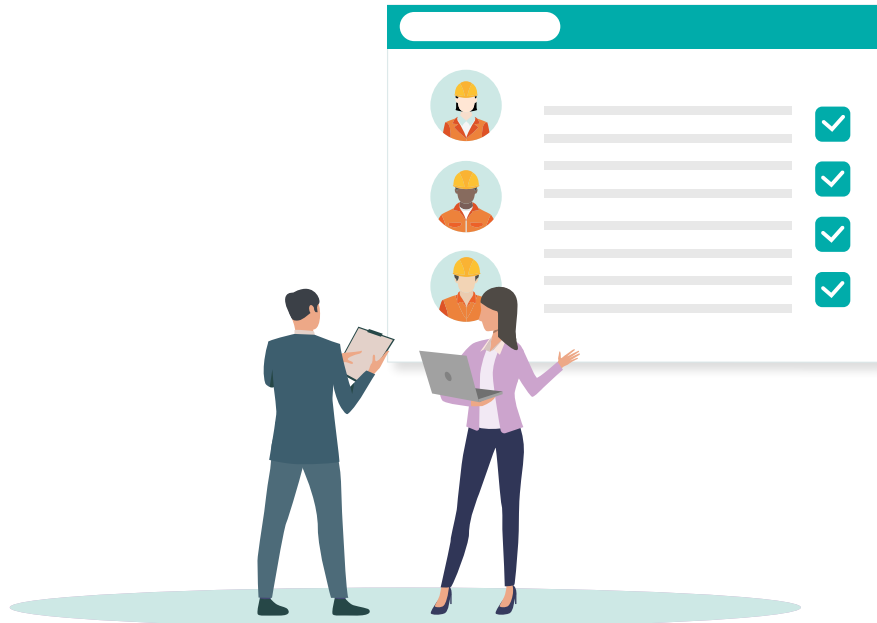
2. De positieve actie moet garanderen dat de kandidaturen objectief worden beoordeeld, waarbij er rekening wordt gehouden met de **bijzondere situaties van persoonlijke aard** van alle kandidaten en **er niet langer voorrang aan kandidaten van het ene geslacht wordt gegeven wanneer één of meer van deze criteria de balans in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht doen overhellen**.

Voorbeelden van positieve acties

Kandidaten 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. Als werkgever moet je 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.



Discriminatie voorkomen

Discriminatie bij aanwervingen kan plaatsvinden tijdens verschillende fasen.

1. Bij het opstellen van het vacaturebericht

Een vacaturebericht is de eerste stap in een aanwervingsprocedure en zet de toon voor de verdere selectie. Het is daarom van belang om deze open te stellen voor alle geïnteresseerde groepen om zoveel mogelijk bekwame kandidaten aan te trekken.

Het is dan ook verboden om het geslacht van de gezochte kandidaat te vermelden in het vacaturebericht (behalve bij de hierboven vermelde uitzonderingen) of om te verwijzen naar de andere criteria uit de Genderwet: zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en medische of sociale transitie. Dergelijke informatie wel vermelden zou er immers toe leiden dat een grote groep zich uitgesloten voelt en niet zal solliciteren voor de job.

Het is belangrijk dat de beschrijving van het gezochte profiel even makkelijk op een vrouwelijke als een mannelijke kandidaat kan worden toegepast. Bij het opstellen van het vacaturebericht moet je dus zo neutraal mogelijke bewoordingen gebruiken. Dit kan onder andere op de volgende manieren:

- **door middel van genderneutraal taalgebruik en een genderneutrale functietitel** (bijvoorbeeld: arts, rechter, verpleegkundige, leerkracht, zorgkundige, verantwoordelijke, deskundige ...);
- als die neutrale term niet bestaat, **vermeld dan de dubbele of driedubbele vorm als die bestaat** (bijvoorbeeld: agent/agente/agentx, arbeider/arbeidster, assistent/assistente, verkoper/verkoopster ...);
- na de functiebenaming **M/V/X (of verander de volgorde eens naar V/X/M)** vermelden;
- de kandidaten rechtstreeks aanspreken met **'je'** of **'u'**. Vermijd het gebruik van 'hij', 'zij' of 'hij/zij';

- **stereotiepe omschrijvingen achterwege laten** (bijvoorbeeld: ‘zijn mannetje staan’, ‘keukenprinses’ ...);
- **geen te algemene en nutteloze kwalificaties gebruiken** zoals ‘steeds beschikbaar’/’grote flexibiliteit’ die vooral vrouwen kunnen ontmoedigen om te solliciteren omdat ze het moeilijker maken om werk en privéleven met elkaar te verzoenen, een last die in de praktijk nog steeds meer op vrouwen terechtkomt. Indien flexibiliteit vereist is, wees dan zo concreet mogelijk (bijvoorbeeld: ‘2 dagen per week ook ’s avonds beschikbaar zijn’);
- **de uit te voeren taken zo objectief mogelijk omschrijven, met genderneutraal taalgebruik.**

Een discriminerend vacaturebericht kan op zich al een vorm van discriminatie zijn. Bepaalde kandidaten worden immers afgeschrikt om te solliciteren en het vormt bijgevolg een obstakel voor hun toegang tot de arbeidsmarkt.

Voorbeelden van problematische 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.

Als werkgever mag je niet om het even welke vraag stellen tijdens zo'n gesprek, maar alleen informatie bevragen die **rechtstreeks verband houdt met de vacature of met de beroepsbekwaamheden** van de kandidaat.

Sommige vragen zijn niet alleen indiscreet, maar ook wettelijk niet toegestaan.

Voorbeelden van vragen die je 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 wordt ervan uitgegaan dat vooral moeders zich over de kinderen ontfermen en dat 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.

Kandidaten hebben geen enkele wettelijke verplichting om je over dergelijke privékwesities te informeren. Een kandidaat mag dus perfect weigeren om dergelijke vragen te beantwoorden. Als werkgever mag je de kandidaat achteraf niet verwijten de vraag niet te hebben beantwoord. Ook het verbergen van een zwangerschap is toegestaan en mag niet bestraft worden, bijvoorbeeld door een niet-aanwerving of een ontslag achteraf.

Wil je aan kandidaten net laten weten dat je organisatie gezinsvriendelijk is, informeer hen dan over de aangeboden mogelijkheden (bv. thuiswerk), maar zonder hiervoor bovenstaande vragen te stellen.



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 vaste 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.

Artikel 40bis van de Arbeidswet⁹ bepaalt dat indien een contract niet verlengd wordt tijdens een zwangerschap en er kan worden aangetoond dat de werkgever op de hoogte was van de zwangerschap, ervan uit wordt gegaan dat de niet-verlenging te maken heeft met de zwangerschap.

Het stipuleert eveneens dat de werknemster het recht heeft om een motivering te vragen voor de niet-verlenging. Indien de werkgever niet kan aantonen dat de zwangerschap geen rol heeft gespeeld, dan is die een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd.

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.



⁹ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1971/03/16/1971031602/justel>

4. Checklist voor aanwervingen zonder discriminatie

Deze checklist kan je helpen om discriminatie op grond van geslacht in elke fase van het aanwervingsproces te vermijden.

	JA	NEEN
1. Analyse van de betrekking		
Is de functiebeschrijving gedetailleerd en objectief over de uit te voeren taken?		
Bevat ze eisen die sommige kandidaten zouden kunnen afschrikken en die niet noodzakelijk zijn?		
Steunt het gevraagde profiel op competenties die genderneutraal beschreven zijn?		
2. Het vacaturebericht		
Richt het vacaturebericht zich niet tot één bepaald gender?		
Als dat wel het geval is, is er dan een essentiële en bepalende beroepsvereiste die dit rechtvaardigt?		
Staat de vermelding M/V/X in het vacaturebericht?		
Is de functiebenaming genderneutraal?		
Is het vacaturebericht genderneutraal opgesteld?		
Wordt het vereiste diploma genderneutraal omschreven?		
Zijn alle stereotiepe uitdrukkingen uit het bericht geweerd?		
3. Het sollicitatiegesprek		
Is de jury die belast is met de selectie voldoende divers?		
Zijn de selectieverantwoordelijken op de hoogte van de antidiscriminatiewetgeving?		
Zijn de selectieverantwoordelijken op de hoogte van de vragen die ze niet mogen stellen (zwangerschap, moederschap ...)?		
Bestaat er een evaluatierooster om alle kandidaten op een identieke en gelijke basis te beoordelen, door dezelfde vragen te stellen ... ?		
Is de eindbeslissing gebaseerd op andere elementen dan de competenties van de kandidaten?		

Discriminatie bewijzen

Loopt het toch fout, dan voorziet de wetgever een gedeelde bewijslast voor werkgevers en sollicitanten.

1. Bewijslast

De wet bepaalt dat wanneer een 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.

Natuurlijk is niet elke weigering om iemand aan te werven discriminerend. De beslissing kan gerechtvaardigd zijn omwille van een hele reeks andere redenen.

Hoewel je als werkgever helemaal niet verplicht bent om te rechtvaardigen waarom een kandidaat werd afgewezen, is het toch beter om te reageren op deze vraag.

2. Situatietests

Sinds 2018 mogen **arbeidsinspecteurs op federaal niveau en gewestelijke arbeidsinspecteurs van het Brussels Gewest** zich onder bepaalde voorwaarden¹⁰ 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.



¹⁰ Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, B.S. 5 februari 2018; wet van 1 april 2022 tot wijziging van afdeling 2/1 van het Sociaal Strafwetboek betreffende de bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie, B.S. 28 april 2022; 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; ordonnantie van 1 juni 2023 houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van de tewerkstelling, B.S. 29 juni 2023.

Sancties en schadevergoedingen

Wanneer het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een melding ontvangt, zoekt het in eerste instantie steeds naar een **buitengerechtelijke** oplossing. Mits toestemming van het slachtoffer wordt de van discriminatie beschuldigde partij ingelicht over de melding en over het wetgevend kader, en wordt om een reactie gevraagd. In functie van die reactie en de verwachtingen van het slachtoffer wordt geprobeerd om een adequate oplossing te zoeken.

Als je je als werkgever schuldig maakt aan discriminatie, opzettelijk of onopzettelijk, dan is het mogelijk dat je je voor de rechter moet verantwoorden of een **schadevergoeding** opgelegd krijgt. Het slachtoffer 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 de kandidaat ook om andere redenen niet werd aangeworven).
- Hetzij de **reëel geleden schade** te vergoeden (waarbij het slachtoffer moet aantonen hoe groot de geleden schade is).

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 het opdracht geven tot discriminatie gelden dezelfde sancties.

Waar kan je terecht?

Voor meer informatie over het bevorderen van diversiteit in je onderneming kan je terecht bij:

- Je [werkgeversorganisatie](#)
- In Brussel kan je hiervoor ook terecht bij [Actiris](#) via:
 - het telefoonnummer 02 505 77 05
 - e-mail: dienstdiversiteit@actiris.be

Voor meer informatie over je rechten en plichten als werkgever kan je je richten tot:

- Het [Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#) via:
 - het gratis telefoonnummer 0800 12 800
 - e-mail: info@igvm.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 kan je advies geven over de toepassing van het juridisch kader.

Het Instituut wil ondernemingen bovendien stimuleren om een goed diversiteitsbeleid te ontwikkelen. Het verzamelt hierover informatie en goede praktijken op zijn werkgeverswebsite [Gender@Work](#): <https://genderatwork.be>.

Internationale, Europese en Belgische wetgeving

- Conventie nr. 100 van de IAO betreffende gelijke beloning
- Conventie nr. 111 van de IAO betreffende discriminatie (beroep en beroepsuitoefening)
- Conventie nr. 156 van de IAO over werknemers met gezinsverantwoordelijkheid
- Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)
- De genderwet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen
- De wet van 16 maart 1971 op de arbeid
- De wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk
- De wet van 28 juli 2011 over de aanwezigheid van vrouwen in de bestuursraden van beursgenoteerde ondernemingen, economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij
- 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
- Het koninklijk besluit van 10 oktober 2000 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de buitendiensten van het Directoraat-generaal Strafinrichtingen van het ministerie van Justitie
- Het koninklijk besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties
- Ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie

Colofon

Gepubliceerd in september 2025.

Verantwoordelijke uitgever

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

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Victor Hortaplein 40

1060 Brussel

T +32 2 233 44 00

info@igvm.be

igvm.be

Depotnummer

D/2025/10.043/26

Vormgeving

The Design Factory

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.

