

Strijd tegen discriminatie bij aanwerving

Discriminerende vragen die verboden
zijn tijdens een sollicitatiegesprek



Vrije visie, eigen stem



Strijd tegen discriminatie bij aanwerving

Discriminerende vragen die verboden
zijn tijdens een sollicitatiegesprek

Vrije visie, eigen stem



Discriminatie op grond van de 19 wettelijk beschermde criteria

U hebt een sollicitatiegesprek en u bent klaar voor een nieuwe professionele uitdaging. U hebt zich voorbereid op het gesprek en u wilt uw competenties benutten. Plots stelt de interviewer u indiscrete vragen die u ongepast lijken en waar u zich ongemakkelijk bij voelt. Wat kunt u zeggen of doen?

Geen stress! Blijf kalm en vraag aan de persoon in kwestie waarom hij/zij u die vraag stelt. U kunt ook de vraag herformuleren om zeker te zijn dat u die goed begrepen hebt: “Als ik het goed begrepen heb, vraagt u mij of ik van plan ben om kinderen te krijgen?” Als hij of zij dit bevestigt, dan is hij/zij indiscreet en strafbaar. U wilt uw competenties, uw ervaring en uw cv in de kijker zetten, maar niet uw privéleven. U kunt altijd antwoorden dat de vraag indiscreet en onwettig is, dat het zijn/haar zaken niet zijn of gewoon weigeren te antwoorden en u zou gelijk hebben.

Tijdens een sollicitatiegesprek is niet alles toegestaan, u hebt plichten maar ook rechten! Helaas zijn dit soort situaties niet ongebruikelijk. Wij hebben deze brochure opgesteld als hulpmiddel voor iedereen die met dergelijke indiscrete vragen wordt geconfronteerd. De brochure geeft een beknopt overzicht van de informatie en van praktische tips zodat u op de juiste manier kunt reageren en niet met u laat sollen!

INHOUDSOPGAVE

1. DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING? WAAROVER GAAT HET?	7
2. STEREOTYPES EN VOORORDELEN LEIDEN TOT DISCRIMINATIE	9
3. VERBODEN GEDRAG	11
4. DE BESCHERMDE CRITERIA BEPAALD DOOR DE BELGISCHE WETGEVING	13
5. 19 CRITERIA ... EN MINSTENS 19 VERBODEN VRAGEN TIJDENS EEN SOLLICITATIEGESPREK ...	15
6. TOEPASSINGSGEBIEDEN VAN DE ANTIDISCRIMATIEWET	27
7. WETTELIJKE BASIS	29
8. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN (CAO'S)	32
9. WIE KAN MIJ HELPEN?	33

1. Discriminatie bij aanwerving?

Waarover gaat het?

Discriminatie bij aanwerving is een verschil in behandeling tussen twee personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden waarbij dat verschil niet objectief en redelijkerwijs kan worden gerechtvaardigd binnen het toepassingsgebied van de anti-discriminatiewet die gebaseerd is op een of meerdere wettelijk beschermde criteria.

Bijvoorbeeld: 'Niet worden aangeworven voor een job omdat ik een vrouw ben.'

Bijvoorbeeld: 'Men solliciteert niet voor de functie van dokter als men niet de juiste opleiding heeft gevolgd.'

De discriminatie is gebaseerd op subjectieve criteria die geen direct verband houden met de vereiste competenties of de professionele ervaring die nodig is voor de baan.

Er is sprake van discriminatie als er drie voorwaarden vervuld zijn:

- een ongelijke behandeling;
- de wettelijk beschermde criteria;
- een juridisch toepassingsgebied.

2. Stereotypes en vooroordelen leiden tot discriminatie

Iedere persoon heeft zijn eigen overtuigingen, voorgeschiedenis, competenties, stijl, enz. Sommige personen en groepen lopen echter meer kans om het slachtoffer te worden van stereotypes, vooroordelen en discriminatie. Meestal zijn stereotypes de voedingsbodem voor vooroordelen die kunnen leiden tot discriminerend gedrag.

2.1. Stereotypes = meningen

Stereotypes zijn door de maatschappij overgedragen overtuigingen met betrekking tot de kenmerken, karakteristieke eigenschappen of gedragingen van anderen als lid van een groep waartoe wij niet noodzakelijk behoren. Stereotypes zijn gewoonlijk gebaseerd op bepaalde beelden die men op school, in de media of thuis heeft gezien.

Bijvoorbeeld: “Meisjes zijn lief en aardig” is een stereotype.

2.2. Vooroordelen = gedragingen

Vooroordelen zijn negatieve opvattingen over anderen die voortvloeien uit stereotypes en die bepalend zijn voor iemands houding tegenover de betrokken persoon. Ze zijn het gevolg van veralgemening: men gaat ervan uit dat elk lid van de groep die het doelwit is van het vooroordeel dit negatieve kenmerk heeft. Vooroordelen worden ons ingeprent tijdens het socialisatieproces en zijn dus heel moeilijk te veranderen of uit de wereld te helpen.

Bijvoorbeeld: “Omdat vrouwen lief en aardig zijn, kunnen ze geen goede managers zijn” is een vooroordeel en een oordeel over vrouwen als groep.

2.3. Discriminatie = actie

Discriminatie is een onderscheid dat gebaseerd is op stereotypes en vooroordelen dat leidt tot negatief gedrag tegenover leden van een sociale groep. De moeilijkheid bestaat erin om aan te tonen dat de ongelijke behandeling waarvan iemand het slachtoffer is, te wijten is aan het feit dat hij of zij behoort tot die gediscrimineerde groep. Door dit gedrag krijgen mensen niet de gelijke behandeling die zij willen en waarop ze recht hebben. Stereotypes leiden tot vooroordelen en vooroordelen leiden tot discriminatie.

Bijvoorbeeld: “Ik ga geen vrouw aanwerven als manager omdat ze te lief en te vriendelijk zal zijn” is een vorm van discriminatie.

3. Verboden gedrag

In België zijn er 7 soorten gedrag verboden door de antidiscriminatiewet¹.

Gedrag	Definitie	Voorbeeld
Directe discriminatie	Men spreekt van directe discriminatie wanneer iemand ongunstig wordt behandeld dan een ander op basis van een van de wettelijk beschermde criteria.	Uw kandidaatstelling voor een job wordt geweigerd omwille van uw huidskleur.
Indirecte discriminatie	Soms lijkt een regel neutraal, terwijl die in werkelijkheid een groep personen benadeelt. In dat geval spreekt men van indirecte discriminatie.	Een werkgever/geefster kent voltijdse werknemers/neeemsters een premie toe terwijl er veel deeltijdse werknemers/neeemsters zijn.
Opdracht tot discrimineren	Opdracht geven om te discrimineren.	Een klant vraagt aan een uitzendbureau om hem/haar geen personen van vreemde origine voor te stellen voor bepaalde functies.
Intimidatie	Het gaat om ongewenst gedrag dat verband houdt met één van de beschermde criteria en dat de waardigheid van de persoon aantast en een vijandige, beledigende of vernederende omgeving creëert. Intimidatie op grond van de beschermde criteria is discriminatie.	Een werfleider maakte de hele dag lang opmerkingen en racistische grappen aan het adres van een arbeider/ster van buitenlandse afkomst.
Weigering van redelijke aanpassingen	De wet verplicht de werkgever om oplossingen te zoeken in de vorm van redelijke aanpassingen, m.a.w. "redelijke" maatregelen die een persoon met een handicap in staat stellen om een job uit te oefenen, opleidingen te volgen, enz.	Na een arbeidsongeval weigert de werkgever om de werkplek aan te passen door te zorgen voor een stoel en een computer die zijn aangepast aan de gezondheidstoestand van de werknemer.

¹ De 3 federale antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007

Gedrag	Definitie	Voorbeeld
Haatmisdrijf	Er zijn ook verzwarende omstandigheden (zwaardere straffen) wanneer een van de drijfveren van een misdaad of wanbedrijf bestaat in haat tegen, het misprijzen van of vijandigheid tegen een persoon wegens zijn afkomst, zijn seksuele geaardheid, zijn handicap of wegens ieder ander beschermd criterium.	Slagen en verwondingen aan een persoon die het joodse geloof aanhangt.
Aanzetten tot discriminatie, tot haat en tot geweld	Het is verboden om mensen publiekelijk aan te moedigen om te discrimineren of daden van haat en geweld te plegen tegen individuele personen of groepen op basis van een beschermd criterium. Er is enkel sprake van aanzetting als de uitlatingen openbaar zijn, bv. op een affiche, in verspreide folders, in aanwezigheid van getuigen, via Facebook of e-mail.	Een internaut schrijft in een blog dat homoseksualiteit tegennatuurlijk is en zet anderen aan tot het slaan of uitsluiten van homoseksuelen.

4. De beschermde criteria bepaald door de Belgische wetgeving

Het is wettelijk verboden om te discrimineren! Er zijn verschillende wetten en bepalingen die discriminatie verbieden en de slachtoffers beschermen².

Er zijn 19 wettelijk beschermde criteria die discriminatie verbieden: **een zogenaamd ras, de huidskleur, de nationaliteit, het geslacht, de nationale en etnische afstamming, de afkomst, het geloof of de levensbeschouwing, de seksuele geaardheid, de leeftijd, het vermogen, de burgerlijke staat, de politieke overtuigingen, de syndicale overtuigingen, de gezondheidstoestand, de fysieke of genetische eigenschappen, de geboorte, de sociale afkomst, de taal.**

Om u beter voor te bereiden op uw sollicitatiegesprek hebben wij een niet-limitatieve lijst opgesteld van een aantal verboden vragen die verband houden met de beschermde criteria. U kunt dergelijke praktijken altijd aanklagen bij de ACLVB, Unia³, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen⁴ en de dienst anti-discriminatie van Actiris Inclusive⁵.

² Zie punt 7 voor de wetten en bepalingen

³ <https://www.unia.be/nl>

⁴ <https://igvm-iefh.belgium.be/nl>

⁵ <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/discriminatie-melden/>

5. 19 criteria ... en minstens 19 verboden vragen tijdens een sollicitatiegesprek⁶

Een werkgever/geefster mag bepaalde vragen niet stellen. Als dit toch zou gebeuren, aarzel dan niet om de discussie te hervatten door verduidelijking te vragen over het doel van deze vraag. **“Dat is een interessante vraag. Die vraag werd mij nog nooit eerder gesteld tijdens een sollicitatiegesprek ... Kunt u mij uitleggen hoe die vraag verband houdt met de functie?”**

1. Zogenaamd ras

De term “zogenaamd ras” wordt gebruikt in de wetteksten. Wij geloven echter niet in het bestaan van rassen. Het begrip “zogenaamd ras” wordt echter niet gedefinieerd in de wet zelf zodat het moet worden opgevat in de gebruikelijke zin van het woord. De wetgever gebruikt het begrip “zogenaamd” om zich te distantiëren van het idee dat er verschillende rassen zouden bestaan.

Tijdens sollicitatiegesprekken is er doorgaans een verband tussen vragen i.v.m. het zogenaamde ras en de nationaliteit, de huidskleur, de nationale en etnische afstamming en de afkomst.

“We kunnen een andere religie hebben, andere talen spreken of een andere huidskleur hebben, maar we behoren allemaal tot één en hetzelfde menselijk ras.” Kofi Annan, diplomaat, econoom, staatsman, politicus, humanist, wetenschapper (1938–2018)

2. Huidskleur

Het begrip “huidskleur” is in de eerste plaats bedoeld om te strijden tegen onverdraagzaamheid of discriminatie die het gevolg zijn van een hiërarchische indeling van personen op basis van zichtbare biologische of genetische kenmerken.

Indien een werkgever/geefster u bij de ontmoeting duidelijk te kennen geeft dat u niet de verhoopde huidskleur heeft, aarzel dan niet om hem/haar te vragen waarom dat een probleem is voor de functie waarvoor u solliciteert.

6 https://www.ediv.be/theme/unia2019/situations_tools.php?content_type=situation

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE REACTIES:

“Ik had mij niet verwacht aan een persoon van Afrikaanse afkomst op basis van uw naam.”

“Ik denk dat mijn klanten zich niet op hun gemak zouden voelen bij u en de andere leden van mijn team trouwens ook niet ...”

U KUNT HEM OF HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Ik hoor dat vaak, maar ik kan mij goed integreren in bestaande groepen en bovendien is er voor alles een eerste keer. Wat uw klanten betreft, die zullen vlug geen aandacht meer schenken aan mijn huidskleur dankzij de kwaliteit van mijn werk.”

“Weet u dat diversiteit zowel op menselijk als op intellectueel vlak een troef is binnen een onderneming?”

Indien hij of zij toch weigert, vraag dan om deze argumenten op papier te zetten en bewaar dit document zorgvuldig, want het kan dienen als bewijs van uw zoektocht naar werk tijdens een onderhoud met de RVA en/of Actiris in het kader van een controle.

Laat dit discriminerend gedrag niet ongestraft, maar neem contact met ons op! Herinner er hem of haar op het einde van het gesprek aan dat het verboden is om mensen te discrimineren op basis van hun huidskleur.

3. Nationaliteit

“Nationaliteit” verwijst naar iemands wettelijke band met een staat. De Van Dale definieert “nationaliteit” als volgt: “de hoedanigheid van tot een bepaalde natie te behoren of een bepaalde natie uit te maken (...); collectieve aanduiding van personen die tot een bepaalde natie behoren (...)”.

De werkgever/geefster moet controleren of buitenlandse werknemers/neemsters beschikken over een arbeidsvergunning voor hij/zij die in dienst neemt en dat is alles! Dit element mag echter geen invloed hebben op de selectie van kandidaten tijdens de aanwerving die uitsluitend op competenties gebaseerd dient te zijn.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Heeft u de Belgische nationaliteit? En hoelang al?”

“Bent u een onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie?”

“Zou u bereid zijn om de Belgische nationaliteit aan te nemen om de baan te krijgen?”

U ZOU HEM/HAAR HET VOLGENDE KUNNEN ANTWOORDEN:

“Ik ben Belg van XXX afkomst en ik begrijp uw vraag niet ...”

“Is dat van belang voor de functie?”

“Ik heb de XXX nationaliteit en ik heb een arbeidsvergunning. Ik ben perfect op de hoogte van de stappen die ik moet ondernemen en u zult hiervan geen last hebben.”

4. Afkomst

Onder “afkomst” verstaat men de genealogische lijn van kind naar ouder en grootouder; alle generaties van mensen van wie iemand afstamt.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Ik heb iemand gekend die dezelfde familienaam had als u, zij was joods en u?”

U ZOU HEM/HAAR HET VOLGENDE KUNNEN ANTWOORDEN:

“Is dat van belang voor de functie?”

“Uw vraag is heel persoonlijk ... Ik heb al op jonge leeftijd geleerd niet te veel te vertellen over godsdienst, afkomst en politiek. Bovendien zult u merken dat deze vragen in het dagelijks leven niet van belang zijn.”

5. Nationale of etnische afstamming

Het gaat om onverdraagzaamheid of discriminatie tegenover mensen van wie de afkomst verboden is met een andere staat, op basis van etnisch-culturele verschillen tussen personen. Hoewel de vraag soms op een sympathieke toon wordt gesteld (de interviewer denkt bijvoorbeeld dat hij of zij de herkomst van je familienaam of je accent herkent), is ze discriminerend en gebaseerd op vooroordelen. De vraag i.v.m. de afstamming van de kandidaat/ate hoort uiteraard niet thuis in een sollicitatiegesprek. De afstamming van de kandidaat/ate is niet van belang tijdens het gesprek aangezien die geen verband houdt met de beroepsbekwaamheid van de kandidaat/ate.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN VRAGEN:

“Keert u terug naar uw land tijdens de vakantie?”

“Waar komt uw familienaam vandaan?”

“Waar komt uw accent vandaan?”

U KUNT HEM/HAAR BIJVOORBEELD HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Net als veel mensen hou ik van reizen en dit zal mij niet beletten om mij aan te passen aan de arbeidsorganisatie van de onderneming.”

“Weet je, we hebben allemaal een verschillende achtergrond. Ik ben geboren/ naar school geweest in België.”

“Vindt u dat ik een accent heb? Het is de eerste keer dat men mij dat zegt, maar dat zou niet van belang mogen zijn voor de functie waarvoor ik solliciteer.”

6. Handicap

Een werknemer/neemster met een handicap is een persoon van wie de mogelijkheden om een baan te krijgen of te behouden daadwerkelijk beperkt zijn als gevolg van een ontoereikendheid of vermindering van zijn of haar fysieke, mentale of zintuiglijke capaciteiten of van de onmogelijkheid om zijn of haar omgeving aan te passen⁷. De Belgische wetgeving bevestigt het recht op redelijke aanpassingen⁸ voor personen met een handicap in het kader van een aanwerving of de uitoefening van de functie. Een persoon met een handicap een redelijke aanpassing weigeren is discriminerend gedrag volgens de antidiscriminatiewet.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Zal uw handicap geen belemmering vormen?”

“Bestaat er geen risico dat u vaker afwezig zult zijn?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Kunt u mij uitleggen waarom mijn handicap een belemmering zal vormen voor de functie waarvoor ik heb gesolliciteerd? Persoonlijk zie ik geen belemmering; ik ben gemotiveerd en bereid om mij ten volle in te zetten voor mijn functie?”

“Een handicap staat niet gelijk aan afwezigheid. Ik kan net als andere mensen griep krijgen, maar ik heb een sterk immuunsysteem en de wil om te werken.”

“Wist u dat er subsidies bestaan om mijn werkplek aan te passen?”

7 Het begrip “handicap” moet worden opgevat als een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke handicap die, in wisselwerking met diverse hinderpalen, een volledige en effectieve deelname van personen aan het maatschappelijk leven op voet van gelijkheid met anderen kan belemmeren.

8 Wet van 19 juli 2007. Protocol betreffende het begrip “redelijke aanpassingen” in België

7. Huidige of toekomstige gezondheidstoestand

Men verstaat onder “**huidige of toekomstige gezondheidstoestand**”, de huidige toestand van een gediagnosticeerde lichamelijke of geestelijke ziekte of de toekomstige of redelijkerwijs te verwachten gezondheidstoestand. In het kader van het medisch onderzoek kan de werkgever/geefster een medisch attest of onderzoek vragen om de arbeidsgeschiktheid van een sollicitant vast te stellen, maar hij hoeft de lichamelijke toestand van de toekomstige werknemer/neemster niet in detail te kennen. Enkel de arbeidsgeneesheer kan tijdens het medisch onderzoek bepalen of de kandidaat/ate al dan niet in staat is om te werken.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Heeft u specifieke gezondheidsproblemen?”

“Bent u vaak ziek?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Ja/nee, maar als dat het geval is, zal ik enkel afwezig zijn voor een geldige reden.”

“U weet dat iedereen ziek kan worden of een ongeval hebben op om het even welk moment in zijn leven.”

8. Seksuele geaardheid

Men verstaat onder “**seksuele geaardheid**” alles wat betrekking heeft op heteroseksualiteit, homoseksualiteit en bisexualiteit. De seksuele geaardheid wordt gedefinieerd door het geslacht van de persoon tot wie een persoon zich aangetrokken voelt en voor wie hij genegenheid voelt, zowel lichamelijk als emotioneel, tegenover iemand van hetzelfde of een ander geslacht. Op het vlak van seksualiteit is iedereen vrij om te doen wat hij of zij wil. Deze kwestie behoort tot de privésfeer van de kandidaat/ate en heeft geen enkel verband met zijn/haar beroepsbekwaamheid.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Bent u homoseksueel/lesbienne, hebt u een partner, enz.?”

“Hoe denkt u over homoseksuele relaties?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Ik wist niet dat mijn seksuele geaardheid in mijn cv moest staan, wat voor invloed zou die kunnen hebben op het bedrijf?”

“Deze vraag behoort tot de privésfeer.”

9. Geloof of levensbeschouwing

Godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen zijn overtuigingen die betrekking hebben op het al dan niet bestaan van een god of godheden. Religie behoort tot de privésfeer van de kandidaat/ate en heeft niets te maken met zijn of haar competenties. Hoewel de kwestie van religie op het werk aan belang lijkt te winnen, bepaalt de arbeidsreglementering dat het verboden is om de geloofsovertuiging in een personeelsadvertentie te vermelden en te vragen naar de religie tijdens een sollicitatiegesprek en natuurlijk ook om een kandidaat/ate uit te sluiten op basis van godsdienst. Vragen in verband met de geloofsovertuigingen en de naleving van godsdienstplichten zijn strikt persoonlijk en horen niet thuis in een sollicitatiegesprek. De overtuigingen van een kandidaat/ate gaan enkel hem of haar aan en behoren tot de privésfeer. De werkgever/geefster mag een kandidaat/ate niet uitsluiten van de aanwervingsprocedure op grond van zijn/haar godsdienstige overtuigingen.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Bent u christen/moslim/jood ...?”

“Heeft de naleving van godsdienstplichten gevolgen voor de uitoefening van uw werk?”

“Wat denkt u over de discussie rond de hoofddoek?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Deze vragen zijn volledig misplaatst in het kader van ons onderhoud van vandaag, levensbeschouwelijke en religieuze kwesties zijn geen onderdeel van mijn competenties.”

“Mijn religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen hebben absoluut geen invloed op de kwaliteit van mijn werk.”

“Discussies over politieke, religieuze en andere delicate onderwerpen horen niet thuis in een sollicitatiegesprek. Werknemers/neemsters hebben plichten, maar ook rechten.”

10. Leeftijd

Men mag niet zonder reden een minimum- of een maximumleeftijd bepalen en zonder reden een beslissing laten afhangen van een bepaalde leeftijd. Leeftijd mag niet worden verward met anciënniteit. Op het gebied van arbeid is een onderscheid op basis van leeftijd in principe verboden behalve als er een rechtstreeks verband is tussen de leeftijd en de aangeboden functie of tussen de leeftijd en de subsidie die wordt toegekend voor de functie (bijvoorbeeld: een startbaanovereenkomst is enkel mogelijk voor werknemers jonger dan 26).

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Hoe oud bent u?”

“Bent u niet te oud/jong voor deze functie?”

“Lopen wij niet het risico dat u ons veel geld kost door al uw ervaring?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Waarom stelt u me die vraag?”

“Ik kan me makkelijk aanpassen aan alle soorten mensen, ongeacht hun leeftijd.”

“Als u enkel kijkt naar het loon, dan is het inderdaad mogelijk dat ik meer zal kosten dan een jonge werknemer, maar als u verder kijkt, dan zult u zien dat ik door mijn levenservaring en beroepservaring een bekwaam persoon ben die snel kan worden ingeschakeld en kan anticiperen op moeilijkheden, problemen en vragen die zouden kunnen opduiken. Ik ben er zeker van dat dit alles in uw voordeel zou zijn.”

11. Vermogen (m.a.w. financiële middelen)

Men verstaat onder “vermogen” het al dan niet hebben van financiële draagkracht, ongeacht de oorsprong ervan.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Hebt u een computer en een internetverbinding? Een auto?”

“Wat is uw huidig statuut (werkloos, OCMW, enz.)?”

“Beschikt u over een degelijk vermogen?”

U KUNT HEM/HAAR BIJVOORBEELD HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Ik ben in staat om op tijd aan te komen en te vertrekken. En als ik moet telewerken, dan kunnen we het daar op het moment zelf over hebben.”

“Ik ben op zoek naar een baan (indien u in aanmerking komt voor een tewerkstellingsmaatregel, aarzel dan niet om dat te melden).”

“Tenzij ik een financiële partner in een bedrijf wil worden, gaat mijn bankrekening niemand wat aan.”

12. Burgerlijke staat

Men verstaat onder “burgerlijke staat” de huwelijkse staat van een persoon.

Men heeft u misschien al vragen gesteld over uw gezinssituatie. Nochtans zijn dergelijke vragen wel degelijk verboden tijdens een sollicitatiegesprek.

Het feit dat een kandidaat/ate kinderen heeft of van plan is om kinderen te krijgen, getrouwd, gescheiden of vrijgezel is, dat zijn/haar echtgenoot/ote werkt of niet, heeft niets te maken met zijn/haar beroepsbekwaamheid. Deze informatie behoort tot de privésfeer en mag de beslissing om de kandidaat/ate aan te nemen niet beïnvloeden.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Wat is uw gezinssituatie?”

“Welke functie bekleedt uw echtgenoot?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Deze vragen verbazen mij, want ik denk niet dat mijn gezinssituatie invloed heeft op mijn competenties en de kwaliteit van mijn werk in uw bedrijf.”

13. Politieke overtuiging

Men verstaat onder “politieke overtuiging” het instemmen met een politieke denkrichting zonder daarom lid te zijn van een politieke partij.

Politieke overtuigingen behoren tot de privésfeer, behalve natuurlijk als u solliciteert voor een baan bij een politieke partij.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Hoe denkt u over het politieke beleid van de regering?”

“Op welke partij stemt u?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Ik begrijp het nut van deze vragen niet echt. Ik ben hier zodat u kunt bepalen of ik beschik over de juiste professionele kwaliteiten voor de functie waarvoor ik solliciteer.”

14. Syndicale overtuiging

Het lidmaatschap van een vakbond en het feit dat u een syndicale activiteit uitoefent worden ook beschermd door antidiscriminatiewetten. Vakbondsvrijheid is een fundamentele vrijheid en de interviewer mag u dus deze vraag niet stellen op straffe van vervolging wegens vakbondsdiscriminatie.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Bent u lid van een vakbond?”

“Hebt u zich ooit kandidaat gesteld voor de sociale verkiezingen?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“België is een land waar er heel veel mensen aangesloten zijn bij een vakbond; momenteel is het mijn doel om u ervan te overtuigen dat ik de juiste kandidaat ben voor de job.”

15. Fysieke of genetische eigenschappen

Het begrip “fysiek eigenschap” omvat de kenmerken die aanwezig zijn en waarop een persoon geen invloed heeft (bijvoorbeeld: moedervlekken, brandwonden, chirurgische littekens, enz.). Tatoeages, piercings, kapsels en andere dergelijke kenmerken worden niet beschouwd als een fysiek kenmerk.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Wat is uw huidige gewicht? En uw lengte?”

“Denkt u dat u uw wijnvlek zou kunnen verbergen, want het is mogelijk dat mijn klanten zich hierdoor niet op hun gemak zullen voelen?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Ik voel mij goed in mijn vel. Ik ben er dus zeker van dat mijn motivatie en mijn daadkracht zeer goed zullen zijn voor uw bedrijf, ongeacht mijn gewicht/lengte.”

“Denkt u dat deze onschuldige moedervlek uw klanten een ongemakkelijk gevoel kan geven? Ik kan u nochtans bevestigen dat die vlek geen enkele invloed heeft op mijn competenties en mijn motivatie om in uw bedrijf te werken.”

16. Geboorte

Dit begrip verwijst naar de verwantschap tussen de persoon en een van zijn of haar ouders. In het verleden konden bepaalde beroepen alleen worden uitgeoefend van vader op zoon of van moeder op dochter, enkel indien een van de ouders het beroep uitoefende. Men moest bijvoorbeeld de zoon van een notaris zijn om notaris te kunnen worden.

Gelukkig is dat niet langer het geval. Het geboortecriterium heeft bijvoorbeeld ook betrekking op het feit dat men het kind is van een misdadiger, wat geen reden kan zijn om iemand een baan te weigeren. Men mag hierover geen vragen stellen, want deze informatie houdt geen verband met uw competenties voor de baan.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Uw naam is XXX. Bent u familie van XXX?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Ik vind dat een zeer indiscrete vraag en ik zie niet in hoe dit verband houdt met het gesprek van vandaag. Men kiest zijn familienaam niet.”

17. Sociale afkomst

Sociale afkomst verwijst naar het behoren tot een bepaalde sociale klasse (bijv. de adel of de arbeidersklasse). Dit criterium beschermt personen die op grond van hun familieachtergrond en sociale netwerk zouden worden gediscrimineerd. “Ik kom uit een Brusselse gemeente die op de voorpagina van de kranten stond ten tijde van de terroristische aanslagen. Sindsdien heb ik geen enkel sollicitatiegesprek meer gehad. Men neemt niet eens meer de moeite om te antwoorden wanneer ik een sollicitatiebrief stuur.” Myriam, 42 jaar

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“In welke wijk bent u opgegroeid?”

“Wat is het beroep van uw ouders?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Ik kom uit Brussel, mijn opleiding en mijn beroepservaring zijn het bewijs dat ik over vaardigheden beschik die ongetwijfeld uw aandacht hebben getrokken.”

“Mijn ouders hebben mij tijdens mijn opvoeding plichtsbesef bijgebracht.”

18. Taal

Men verstaat onder “taal” of men zich al dan niet kan uitdrukken in een bepaalde taal. Bovendien zou het eisen van het ontbreken van een accent (bijv. neutraal accent, enz.) kunnen worden beschouwd als discriminatie op grond van nationale of etnische afstamming. Een eis in verband met de moedertaal zou bepaalde kandidaten kunnen uitsluiten hoewel hun kennis van het Nederlands of het Frans voldoende zou kunnen zijn voor de uitoefening van de functie. Dit is een indirecte discriminatie van personen van buitenlandse afkomst van wie Nederlands of Frans niet de moedertaal is.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Is Nederlands uw moedertaal?”

“U hebt een accent, waar komt dat vandaan?”

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Ik denk dat uw vraag geen verband houdt met de functie waarvoor ik solliciteer.”

“Vindt u niet dat ik een leuk accent heb? Het zou in ieder geval geen probleem mogen zijn voor deze functie en zal mij niet beletten om mijn werk goed te doen.”

19. Geslacht

Men verstaat onder “geslacht”: man, vrouw, transgender of interseksueel. Volgens de Europese rechtspraak heeft dit criterium ook betrekking op het onderscheid dat wordt gemaakt op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap. Discriminatie kan zich voordoen lang voordat de arbeidsovereenkomst wordt gesloten en komt vaak voor in personeelsadvertenties of tijdens sollicitatiegesprekken.

VERBODEN VRAAG TIJDENS EEN GESPREK, DIT IS EEN VORM VAN DISCRIMINATIE.

VOORBEELDEN VAN DISCRIMINERENDE VRAGEN:

“Hebt u kinderen? Wilt u kinderen? Bent u zwanger of bent u van plan om zwanger te worden?”

“Hoe oud zijn uw kinderen? Aangezien u kinderen hebt, is het voor u dan een probleem om onregelmatige werktijden te hebben?”

“U hebt een gat in uw cv. Was dat om uw kinderen op te voeden of omwille van een andere reden?”

“Gezocht man/vrouw” ... ???

U KUNT HEM/HAAR HET VOLGENDE ANTWOORDEN:

“Ja/nee. Dat behoort nog niet tot mijn plannen.

Momenteel concentreer ik mij op mijn beroepsleven.”

“Mijn kinderen zijn ... jaar oud. Ik ben professioneel, respecteer de werktijden en het arbeidsreglement. Iedereen kan echter wel eens te maken krijgen met een noodgeval of een probleem waardoor men niet kan gaan werken. Als ik bijvoorbeeld een ongeval in huis krijg, de Lotto win, op wereldreis ga of met zwangerschapsverlof ga, dan zal ik u zo snel mogelijk verwittigen zodat u de continuïteit van de dienstverlening kunt waarborgen.”

“Nee, ik was op zoek naar werk, maar helaas wou niemand mij in dienst nemen. Dat wil zeggen, tot u op het toneel verscheen.”

“Ik heb ten volle kunnen genieten van mijn kinderen/ik heb gezorgd voor een zieke persoon, nu is het tijd om me opnieuw op mezelf en mijn professionele plannen te concentreren. Ik ben me bewust van mijn verplichtingen en ik ben er klaar voor. Bovendien heb ik een opleiding gevolgd/gestudeerd tijdens deze periode, ik heb mijn tijd niet verspild.”

Niemand kan worden uitgesloten van een aanwervingsprocedure op grond van de 19 wettelijk beschermde criteria. Het is belangrijk om een discriminerende handeling te melden. Niets zeggen of doen, is instemmen! Aarzel niet om te reageren en om er met ons over te praten!

6. Toepassingsgebieden van de antidiscriminatiewet

1. Arbeidsbetrekkingen:
 - In de privésector of de openbare sector
 - In alle bedrijfstakken
 - Voor arbeiders en bedienden
 - Voor loontrekkenden, zelfstandigen, vrijwilligers, stagiaires, leerlingen
 - Toegang tot werk (werving en selectie)
 - Arbeidsvoorwaarden (hiërarchische relaties, toegang tot promoties, intimidatie)
 - De verbreking van de arbeidsovereenkomst (ontslag, pensionering, toegang tot brugpensioen)
2. De toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn
3. De sociale zekerheid en de sociale bescherming: gezondheidszorg, sociale voordelen, enz.
4. De vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal: notariële akte, proces-verbaal van de politie, enz.
5. De toegang tot en de deelname aan iedere economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

7. Wettelijke basis

1. Europese richtlijnen

- **Richtlijn 2000/43/EG** van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.
- **Richtlijn 2000/78/EG** van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.
- **Richtlijn 2004/113/EG** van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.
- **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).
- **Richtlijn 76/207/EEG** van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

2. De 3 federale antidiscriminatie wetten van 10 mei 2007

Deze wetten verbieden directe en indirecte discriminatie (d.w.z. schijnbaar neutrale regels of praktijken die tot gevolg hebben dat bepaalde categorieën mensen op ongerechtvaardigde wijze worden benadeeld), intimidatie, de opdracht tot discrimineren en het weigeren van redelijke aanpassingen voor mensen met een handicap.

De 19 beschermde criteria bepaald door de antidiscriminatie wetten staan in de federale wetten en ook in decreten en ordonnanties:

- **Een wet tegen zogenaamde rassendiscriminatie (de antiracismewet):**
De 5 “raciale” criteria: zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming.
- **Een wet die de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen aanpakt (de genderwet):**
De gendergerelateerde criteria: het geslacht en gelijkgestelde gronden (zwangerschap, bevalling, moederschap, vaderschap, meemoederschap, borstvoeding, adoptie en medisch begeleide voortplanting, genderidentiteit, genderexpressie, geslachtsverandering).
- **Een wet met betrekking tot alle andere gronden van discriminatie:**
De criteria in verband met andere beschermde kenmerken: handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen (financiële middelen), burgerlijke staat, fysieke of genetische eigenschap, geboorte, sociale afkomst, taal.

3. Andere wetten voor meer gelijkheid

- De wet van 22 april 2012 werd gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: uitsplitsen van bepaalde gegevens van de sociale balans op basis van het geslacht (voordelen, gepresteerde uren, voltijdse en deeltijdse werknemers, enz.), tweejaarlijks analyserapport over de verloningsstructuur van de werknemers en werkneemsters van de onderneming en actieplan en genderneutrale functieclassificatie;
- De wet van 28 februari 2014 – psychosociale risico's op het werk: verantwoordelijkheid van de werkgever om te zorgen voor een actieplan in de strijd tegen psychosociale risico's: het is de bedoeling om na te gaan of de groepen waarvoor diversiteit wordt nagestreefd niet meer worden blootgesteld aan deze risico's.
- De reglementering van 8 november 2016 met betrekking tot de re-integratie van langdurig zieken.
- De wet van 4 februari 2020, die zorgt voor de uitbreiding van de lijst van beschermde criteria bepaald door de wet van 10 mei 2007. Bijgevolg zijn vaderschap, meemoederschap, borstvoeding, medisch begeleide voortplanting, adoptie en seksekenmerken nieuwe beschermde criteria die gelijkgesteld zijn aan een onderscheid op basis van geslacht.

4. Op gewestelijk niveau

- De ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling.
- Op 18 juli 2008 heeft het Brussels parlement drie ordonnanties goedgekeurd in verband met de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling in de privésector, in het gewestelijk bestuur (ministeries en instellingen van openbaar nut (ION) en de lokale besturen). Een vierde ordonnantie creëerde het Brussels label voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, dat ook de diversiteitsdoelstellingen onderschrijft.
- Op 1 januari 2018 is de Brusselse gewestelijke ordonnantie van 16 november 2017 van kracht geworden waardoor gewestelijke inspecteurs discriminatietesten op het vlak van tewerkstelling kunnen uitvoeren.

5. Lokaal bestuur

- **Ordonnantie van 4 september 2008** ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.
- **Besluit van 19 juli 2012** tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.
- **Besluit van 4 mei 2017** van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot toekenning van een globale subsidie van 1 000 000,00 euro aan de Brusselse lokale besturen, in het kader van het diversiteitsbeleid in het Brusselse ambtenarenapparaat
- **Ordonnantie van 2 februari 2017**. Ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen.

8. Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Het sociaal overleg is een belangrijke schakel in de uitwerking van normen in de strijd tegen discriminatie.

Zo vormen een reeks collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) juridische instrumenten in het sociaal recht zoals:

- **De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9** houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 15 van 25 juli 1974, nr. 34 van 27 februari 1981, nr. 37 van 27 november 1981, nr. 9 bis van 29 oktober 1991, nr. 9 ter van 27 februari 2008 en nr. 9 quater van 27 juni 2012.
- **De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22** betreffende het onthaal van nieuwe werknemers in de onderneming en de informatie die verplicht moet worden meegedeeld aan de werknemer/neemster die in dienst treedt.
- **De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25** ter betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers
- **De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26** betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld
- **De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35** betreffende deeltijdse arbeid.
- **De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38** betreffende de werving en selectie van werknemers. Een gedragscode betreffende de gelijke behandeling bij de werving en selectie van werknemers werd toegevoegd aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- **De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82** betreffende outplacementmaatregelen voor oudere werknemers/neemster door de invoering van outplacement voor personen van 45 jaar en ouder.
- **De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95** betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.
- **De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99** met betrekking tot het gewaarborgd loon voor personen met een handicap.
- **De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104** over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming

9. Wie kan mij helpen?

Nuttige contactgegevens

Uw vakbond

De ACLVB

De juridische dienst van de ACLVB vormt de ruggengraat en een onontbeerlijke aanvulling op de syndicale werking ten aanzien van de sociaal verzekerden en de werknemers. Hij houdt zich bezig met alle problemen in verband met de sociale zekerheid (pensioenen, bruggensioenen, kinderbijslag, leefloon, arbeidsongevallen, beroepsziekten, werkloosheid, enz.) en alle geschillen die ontstaan als gevolg van arbeidsrelaties. Als een minnelijke schikking niet mogelijk blijkt, dan verdedigen wij onze leden voor de arbeidshoven en arbeidsrechtbanken.

Secretariaten Brussel – rechtsbijstand

Boudewijnlaan 9, 1000 Brussel

zone.brussel@aclvb.be

tel. 02 882 13 00

www.aclvb.be/nl/secretariaten/provincies/brussel

Cel diversiteit

diversiteit-brussel@aclvb.be

tel. 02 210 01 00

Openbare instellingen

UNIA (Interfederaal Gelijkekansencentrum), Victor Hortaplein 40/bus 40, 1060 Brussel

“Als onafhankelijke openbare instelling bestrijdt Unia discriminatie en bevorderen we gelijke kansen. We streven naar een inclusieve en gelijke participatie van iedereen in alle maatschappelijke domeinen. Bovendien waken we over de eerbiediging van mensenrechten in België.”

tel. 02 212 30 00

www.unia.be

Contactgegevens:

info@unia.be

tel. 0800 12 800

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Ernest Blerotstraat 1 – 1070 Brussel

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is verantwoordelijk voor de uitwerking, uitvoering en opvolging van het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen.

tel. 02 233 44 00

www.igvm-iefh.belgium.be

Contactgegevens:

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

tel. 0800 12 800

Dienst anti-discriminatie van Actiris Inclusive

De dienst anti-discriminatie van Actiris Inclusive is een eerstelijnsdienst voor werkzoekenden. Deze dienst ontvangt en begeleidt werkzoekenden die zich gediscrimineerd voelen.

Contactgegevens:

www.actiris.brussels/nl/burgers/discriminatie-melden/

tel. 0800 35 089 van maandag tot vrijdag van 9 u. tot 16.30 u.

