



Persbericht

Een sollicitant weigeren op basis van geslacht is discriminatie

Brussel, 23 augustus 2018 – Een rechtszaak van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wijst werkgevers erop dat het geslacht van een sollicitant geen geldig criterium is om een kandidatuur te weigeren. De Arbeidsrechtbank van Leuven veroordeelde een kledingwinkel voor discriminatie op grond van geslacht. Die weigerde de kandidatuur van een man omdat zij een vrouw wilden aanwerven.

“[...] Helaas moet ik je negatieve feedback geven hiervoor. We zijn op zoek naar een vrouwelijke collega voor deze functie.[...]”. Zo luidde het antwoord dat een mannelijke sollicitant kreeg na zijn sollicitatie voor een vacature van stockbeheerder in een kledingwinkel. De man diende klacht in bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor discriminatie op de arbeidsmarkt. De Arbeidsrechtbank van Leuven oordeelde dat het geslacht van de sollicitant inderdaad de enige reden voor de weigering tot aanwerving was, wat een vorm van discriminatie uitmaakt. De winkel werd op basis van de Genderwet veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding van € 13.000 aan de sollicitant, een bedrag dat overeenkwam met zes maanden brutoloon, en een symbolische euro aan het Instituut.

“Het geslacht van een sollicitant heeft geen invloed op diens professionele capaciteiten. Werkgevers zijn er nog te vaak van overtuigd dat sommige functies beter passen bij vrouwen en andere bij mannen. Die overtuigingen berusten op stereotypen en vooroordelen en moeten verdwijnen”, stelt Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

In deze zaak werd duidelijk dat het geslacht van de sollicitant de enige reden vormde om de sollicitant te weigeren. Elke weigering tot aanwerving op grond van geslacht, genderidentiteit of genderexpressie vormt een directe discriminatie en is in strijd met de Genderwet. De wet is van toepassing op het gehele tewerkstellingsproces, van de vacature tot de selectie. Elke sollicitant moet worden geëvalueerd op basis van objectieve criteria die gelinkt zijn aan de positie. Het staat de werkgever vrij om de volgens haar/hem meest competente kandidaat te kiezen, maar de keuze wordt beperkt door het non-discriminatiebeginsel. Personen die denken het slachtoffer te zijn van genderdiscriminatie, kunnen zich gratis en in alle vertrouwelijkheid laten informeren over hun rechten of een klacht indienen bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen via het gratis telefoonnummer **0800/12 800**, via **email** (gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be) of via de **website** (<http://igvm-iefh.belgium.be>).

Discriminatie op de arbeidsmarkt in cijfers

Het Instituut wordt regelmatig gecontacteerd omtrent **discriminatie op de werkvloer**. In 2017 ging het om ongeveer de helft van de meldingen (46%). Vier op de tien meldingen hebben voornamelijk

betrekking op de toegang tot werk (42%). Vrouwen blijven de voornaamste slachtoffers van discriminatie op de arbeidsmarkt, maar tijdens de selectieprocedure worden mannen even vaak gediscrimineerd als vrouwen. **Genderstereotypen hebben nog een sterke invloed op de rekrutering** en niet enkel wanneer het gaat om vrouwelijke sollicitanten. Ze kunnen ook een nadelig effect hebben op de kansen die mannen krijgen om een job te vinden.