Rijksoverheid

Regels gelijke behandeling op het werk

Bij een sollicitatie en op het werk mag geen sprake zijn van ongelijke behandeling. Dit betekent dat werkgevers geen onderscheid mogen maken op de zogenoemde discriminatiegronden. In sommige gevallen mogen zij hierop een uitzondering maken.

Discriminatiegronden

Volgens artikel 1 van de Grondwet is discriminatie verboden. Daarnaast zijn er wetten voor gelijke behandeling. Deze zorgen ervoor dat mensen geen ongelijke behandeling krijgen op basis van bepaalde kenmerken. Er staat een aantal discriminatiegronden in de wet, zoals ras, godsdienst en leeftijd.

Onderscheid soms niet verboden

Werkgevers mogen geen direct of indirect onderscheid maken op basis van de discriminatiegronden. In sommige gevallen mogen zij hierop een uitzondering maken.

Direct onderscheid werknemers

Bij direct onderscheid is het meteen duidelijk dat een werkgever verschil maakt. Bijvoorbeeld wanneer een vrouw hoort dat zij geen directeur wordt, omdat zij vrouw is. Direct onderscheid mag niet, behalve als de wet een uitzondering maakt. Een werkgever mag bijvoorbeeld voorrang geven aan een kandidaat met een handicap om de achterstand van deze groep op de arbeidsmarkt weg te werken.

Indirect onderscheid werknemers

Bij indirect onderscheid lijkt het of alle werknemers gelijk behandeld worden, maar in de praktijk wordt één groep benadeeld. Een voorbeeld is een toeslag voor kostwinners. Omdat mannen vaker dan vrouwen kostwinner zijn, profiteren zij hier meer van.

Indirect onderscheid mag niet, behalve als de werkgever daarvoor een goede reden kan aanvoeren. Dit heet objectieve rechtvaardiging. Een werkgever mag bijvoorbeeld van een leraar Nederlands eisen dat deze perfect Nederlands spreekt. Dit bevoordeelt waarschijnlijk mensen met de Nederlandse nationaliteit. Toch mag de werkgever deze eis stellen omdat het nodig is om de functie goed uit te oefenen.

Gelijke beloning bij gelijkwaardig werk

Alle medewerkers binnen een bedrijf moeten bij gelijkwaardig werk een gelijkwaardige beloning krijgen. Het gaat om alle onderdelen van de beloning. Zoals het salaris, bonussen, toeslagen en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Werkgevers moeten het loon op een inzichtelijke manier berekenen, die voor alle werknemers hetzelfde is. Alleen als ze een goede reden hebben om dit niet te doen, mogen ze hiervan afwijken. Bij een krappe arbeidsmarkt mag een werkgever bijvoorbeeld een hoger loon bieden om nieuwe werknemers aan te trekken.

Gelijke behandeling tijdens sollicitatie

Werkgevers mogen sollicitanten niet buitensluiten door kenmerken als leeftijd of geslacht. Dit mag alleen als het voor de functie nodig is. Een werkgever mag bijvoorbeeld wel een vacature maken voor een kind om kinderkleding te showen. Daarnaast mogen werkgevers tijdens een sollicitatie geen vragen stellen over gezondheid of privéleven. Bijvoorbeeld over iemands gezin of kinderwens.

Neutrale vacaturetekst

Een werkgever moet voorkomen dat bepaalde groepen zich ontmoedigd voelen om te reageren op een vacature. In de advertentie moet duidelijk staan dat mannen én vrouwen in aanmerking komen voor de functie. Bijvoorbeeld door hij/zij te gebruiken in plaats van alleen hij of alleen zij. In de vacature mogen alleen eisen staan die horen bij de baan.

Documenten

› Wat kan ik doen bij ongelijke behandeling bij een sollicitatie of op het werk?

Als u zich tijdens de sollicitatieprocedure, op het werk of bij uw ontslag gediscrimineerd voelt, neem dan eerst contact op met ...

Vraag en antwoord

Zie ook

↗ Discriminatiegronden

Werving & Selectie Gids

↗ Loonwijzer.nl

Gelijk loon voor vrouwen, parttimers en werknemers van elke etnische afkomst

Verantwoordelijk

› Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid