

Regels voor gelijke behandeling bij werving en selectie



Werkgevers mogen in principe zelf bepalen wie ze wel of niet aannemen. Toch geeft de gelijkebehandelingswetgeving wel grenzen aan. Deze wetgeving kunt u zien als de ondergrens waar u niet doorheen mag zakken. Dat houdt in dat u bepaalde criteria niet mag meewegen in de beslissing om iemand aan te nemen, omdat deze criteria discriminatie in de zin van de wet opleveren. Het is dus goed dat u, als HR-professional, ook zicht heeft op deze grenzen.

De gelijkebehandelingswetgeving geldt voor iedereen die onder gezag arbeid gaat verrichten. Ook stagiairs en vrijwilligers die solliciteren bij uw organisatie, vallen onder deze wettelijke bescherming.

Het werving- en selectieproces moet vanwege de gelijkebehandelingswetgeving dus discriminatievrij zijn. U mag geen 'verboden onderscheid' maken. Om een situatie te kunnen beoordelen op verboden onderscheid, moet er sprake zijn van (het achterwege blijven van) handelen of gedrag dat mensen uitsluit, benadeelt of kwetst.

Verboden onderscheid klinkt minder zwaar dan 'discriminatie', maar komt op hetzelfde neer. De term 'verboden onderscheid' suggereert dat er ook sprake kan zijn van toegestaan onderscheid en dat is juist. Niet al het onderscheid is verboden.

Directe discriminatie is verboden, tenzij de wet zegt dat er uitzonderingen mogelijk zijn

Gelijkebehandelingswetgeving

Diverse wetten vormen de gelijkebehandelingswetgeving. Voor werving en selectie gaat het om:

- Algemene wet gelijke behandeling (AWGB);
- Artikel 646 van Burgerlijk Wetboek 7;
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid;
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ);
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).

Van deze wetten is de AWGB de meest omvangrijke. Er zijn daarnaast nog andere gelijkebehandelingswetten, zoals de Wet gelijke behandeling op grond van arbeidsduur (WOA) en de Wet verbod op onderscheid tussen contracten van bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT). Die zijn niet van toepassing op het werving- en selectieproces, maar op de voorwaarden waaronder arbeid wordt verricht en daarom niet relevant. Gezamenlijk beschermen de wetten bij de werving en selectie de volgende persoonskenmerken:

- godsdienst;
- levensovertuiging;
- politieke gezindheid;
- ras;
- geslacht;
- nationaliteit;
- homo- of heteroseksuele gerichtheid;
- burgerlijke staat;
- leeftijd;
- handicap/chronische ziekte.

De discriminatiegronden kunt u breed interpreteren. Onder de grond ‘ras’ valt het hebben van een andere huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming. Verder vallen zwangerschap, transgender zijn, een intersekse conditie hebben of non-binair zijn allemaal onder de grond geslacht. Onder de grond homo- en heteroseksuele gerichtheid valt ook biseksualiteit of andere seksuele gerichtheid (waaronder uitdrukkelijk niet pedofilie, zie oordeel College 2019-116).

Directe discriminatie

Directe discriminatie houdt in dat u direct verwijst naar een beschermde grond. U vraagt bijvoorbeeld een ‘leuke dame voor in de bediening’ (discriminatiegrond geslacht) of iemand ‘tussen de 20 en 30 jaar’ (discriminatiegrond leeftijd). Directe discriminatie is verboden, tenzij de wet zegt dat er uitzonderingen mogelijk zijn. Voor leeftijd mag u bijvoorbeeld altijd een goede reden aanvoeren, al zijn de voorbeelden waarin het College zo’n reden goedkeurt, schaars.



Juridisch heet een goede reden een ‘objectieve rechtvaardiging’. Voor de andere discriminatiegronden zijn er specifieke uitzonderingen in de wet opgenomen.

Uitzondering voor specifieke beroepen

Eén van de uitzonderingen ziet op bepaalde beroepen die – zoals dat heet – geslachtsbepaald zijn of waarbij ras of nationaliteit bepalend zijn. Er zijn twee besluiten, het Besluit gelijke behandeling en het Besluit beroepsactiviteiten, waarin regels staan over deze uitzondering.

In de besluiten vindt u welke soort beroepen zijn uitgezonderd en waarom. Denk bijvoorbeeld aan een fysiotherapiepraktijk met veel vrouwelijke klanten en weinig vrouwelijke fysiotherapeuten in dienst. Of de vervulling van een rol in een toneelstuk.

Uitzondering voor specifieke instellingen

Een andere wettelijke uitzondering geldt voor instellingen op godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag, een instelling van bijzonder onderwijs of een instelling op politieke grondslag. Deze instellingen mogen, als zij aan de voorwaarden voldoen, onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging of politieke grondslag.

Een school mag discrimineren op grond van godsdienst

Een paar jaar terug zocht een school naar een docent natuurkunde die meelevend lid was van een protestants-christelijke kerk. Een geïnteresseerde man met een tweedegraadsbevoegdheid voor natuurkunde solliciteerde niet, want hij was rooms-katholiek.

De man stelde dat de school verboden onderscheid op grond van godsdienst maakte en andere christenen, zoals rooms-katholieken, uitsloot. Ook stelde hij dat de school in de regio een grote werkgever was en dat de eis hem bemoeilijkte een baan te vinden in deze regio.

Het College oordeelde dat de eis van de school wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd was. De school stelde deze eis aan al haar docenten en verwachtte dat zij in lijn met het protestants-christelijk geloof met leerlingen zouden omgaan. Daarnaast toonde de school aan dat de godsdienstige grondslag ernstig

zou worden aangetast als ze de eis niet zou stellen aan docenten. Het belang van de school om de grondslag na te leven woog in dit geval zwaarder dan het belang van de man om een baan te vinden in de regio waar hij woonde (het College, 18 mei 2021, oordeelnummer: [2021-59](#)).

Als een school het, in dit geval protestants-christelijke, geloof actief uitdraagt (en het niet een papieren grondslag is die in de praktijk nauwelijks merkbaar is), mag een school discrimineren op grond van godsdienst en om een docent vragen die zelf ook dat geloof aanhangt.



Een religieuze grondslag biedt uitsluitend de mogelijkheid om te discrimineren op grond van geloof. Discrimineren op grond van geslacht of homo- of heteroseksuele gerichtheid mag dus niet. Dat geldt ook voor de andere instellingen die onder deze uitzondering vallen.

Voorkeursbeleid

Voorkeursbeleid is een uitzondering op de regel dat directe discriminatie verboden is. U discrimineert bij voorkeursbeleid namelijk wél en ook heel direct met verwijzing naar het kenmerk. U gaat een groep – onder voorwaarden – uitsluiten en dat is voor de getroffen individuen heel ingrijpend. Er worden daarom aan voorkeursbeleid strenge eisen gesteld:

- Legitiem doel: u wilt bijdragen aan vermindering van achterstanden van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt.
- Achterstandsvereiste: u moet zelf een achterstand hebben in de functiegroep waarin een vacature is en er moet een achterstand zijn van de doelgroep op de arbeidsmarkt.
- Zorgvuldigheidsvereiste: iedereen moet op de functie kunnen solliciteren en meegenomen worden in het proces. Pas als het hele selectieproces is doorlopen en u een aantal goed vergelijkbare kandidaten overhoudt, mag u een voorkeur hebben voor iemand uit de doelgroep.
- Evenredigheidsvereiste: de achterstand van de doelgroep op de arbeidsmarkt moet in verhouding staan tot de achterstand van deze groep binnen uw organisatie.
- Kenbaarheidsvereiste: sollicitanten moeten weten waar ze aan toe zijn. U kunt niet tijdens de procedure kandidaten ‘ineens’ confronteren met voorkeursbeleid, u moet dit in de vacaturetekst aankondigen.

U mag alleen voor vrouwen, mensen van een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep en mensen met een beperking of chronische ziekte voorkeursbeleid voeren. Voor leeftijdsgroepen is voorkeursbeleid ook toegestaan als dat wettelijk geregeld is. Op het moment van publicatie van dit verdiepingsartikel is dat niet het geval.

Voorkeursbeleid maakt ook dat kandidaten uit de doelgroep soms niet willen solliciteren

Voorkeursbeleid heeft vaak het imago van quota: kandidaten die niet uit de doelgroep komen, hoeven niet te solliciteren, want die maken toch geen kans. Of de indruk bestaat dat betere kandidaten aan de kant geschoven worden vanwege het voorkeursbeleid.

Dat maakt tegelijkertijd ook dat kandidaten uit de doelgroep soms al niet eens meer willen solliciteren omdat ze bang zijn dat ze – eenmaal aangenomen – drie keer zo hard moeten bewijzen dat ze beschikken over de juiste kwaliteiten. De invoering van quota voor het bestuur van beursgenoteerde

bedrijven en voor raden van commissarissen heeft altijd een lastige verhouding gehad met voorkeursbeleid.

Als een quotum wordt voorgeschreven, dus een verplicht aandeel vrouwen in het bestuur, hoe komt u daar dan? Mag u dan de vacature openzetten voor alleen vrouwen of moet u voorkeursbeleid voeren? U moet dan voorkeursbeleid voeren, maar dat geeft u natuurlijk geen garantie dat een vrouw zal worden geselecteerd.



Meer informatie over het voorkeursbeleid vindt u op de website van het College (mensenrechten.nl). Er zijn verschillende factsheets met informatie over voorkeursbeleid. U kunt ook gebruikmaken van het juridisch spreekuur van het College (030 888 38 88).

Indirecte discriminatie

Er is sprake van indirecte discriminatie als u een ogenschijnlijk neutraal criterium in de vacature opneemt, waardoor in de praktijk bepaalde groepen niet of minder snel in aanmerking komen voor de baan. Denk aan het stellen van een taaleis. Kandidaten die Nederlands niet als moedertaal hebben, zullen de Nederlandse taal misschien minder goed beheersen. Dit zijn overwegend mensen van een andere afkomst dan de Nederlandse en die zou u daardoor kunnen uitsluiten.

Nu kan een taaleis noodzakelijk zijn voor een functie, zoals een communicatieadviseur die teksten voor de website van uw organisatie schrijft. Het College toetst in hoeverre dit het geval is, als iemand over de eis een klacht indient. Voor indirecte discriminatie kan dus een goede reden bestaan en daarmee is het onderscheid dat wordt gemaakt niet verboden.

U kunt criteria die indirect discrimineren, maar wel baanrelevant zijn, in uw personeelsselectie verwerken, terwijl u ongewenste discriminatie zo beperkt mogelijk houdt. Let wel op: voor het vaststellen van indirecte discriminatie is het niet altijd vereist dat de klager daadwerkelijk heeft gesolliciteerd. Soms gaat het College uit van feiten van algemene bekendheid of andere statistische gegevens.



Een zaak hoeft dus niet altijd te gaan over wat er daadwerkelijk in het proces gebeurt. Het kan er ook om gaan of een functie-eis ontmoedigt om te solliciteren.

De wet bepaalt dat u voor het stellen van een indirect discriminerende eis een goede reden moet aanvoeren, een 'objectieve rechtvaardiging'. U zult moeten aantonen dat het stellen van de functie-eis een werkelijke behoefte (doel) dient en dat dat doel zelf niet discriminerend is.

Daarnaast moet u kunnen uitleggen dat u met de functie-eis dat doel kunt behalen. Dat betekent dat uw eis passend is. Ten slotte moet u zich ervan zeker stellen of u op geen andere, minder discriminerende manier in de behoefte kunt voorzien. Daarmee toont u aan dat de eis noodzakelijk is.

Een voorbeeld: een werkgever die in het Spaans een sollicitatiegesprek voerde met een sollicitant met een Cubaanse achtergrond, kon hem – mede vanwege zijn accent – niet altijd goed verstaan. Dat lag vooral aan de uitspraak. De organisatie wees hem om die reden af.

Daarmee werd de man bijzonder getroffen op grond van zijn afkomst en was er sprake van indirect onderscheid op grond van ras. Indirect onderscheid is verboden en alleen toegestaan als hiervoor een objectieve rechtvaardiging bestaat.

De organisatie had uitsluitend Europese klanten en hield daarom Europees Spaans aan als norm. Bij telefonisch contact moest iedere miscommunicatie worden voorkomen. De klant kon bijvoorbeeld een arts zijn met vragen over medische technologie, terwijl er een mensenleven op het spel stond. De organisatie had daarom bepaald welke mate van verstaanbaarheid noodzakelijk was voor de functie. Een organisatie mag op basis van de gelijkebehandelingswetgeving geen onredelijke eisen stellen, maar hier was niet gebleken dat de eisen onredelijk waren. Het College oordeelde dat het indirecte onderscheid objectief was gerechtvaardigd (het College, 14 april 2020, oordeelnummer: [2020-31](#)).

Veel mensen zijn snel geneigd om alleen de beperking te zien

Handicap/chronische ziekte

Mensen met een beperking komen nog steeds moeilijk aan een baan. De gelijkebehandelingswetgeving ten aanzien van mensen met een beperking is net even anders dan bij de andere wetten. Dat komt doordat met deze wet is geprobeerd om mensen met een beperking op gelijke voet te laten concurreren met sollicitanten zonder beperking. Het is wel een breed begrip: mensen met een beperking.



Er zijn ontzettend veel beperkingen en het is goed om u te realiseren dat ook binnen één beperking, bijvoorbeeld epilepsie of een aandoening in het autistisch spectrum, veel verschil kan zitten.

Als deze groep ondervertegenwoordigd is in uw organisatie, wees er dan ieder geval zeker van dat mensen niet te snel ongeschikt bevonden worden voor een functie vanwege een beperking. Veel mensen zijn snel geneigd om alleen de beperking te zien en hebben te weinig oog voor de kwaliteiten van de kandidaat.

Dergelijke beoordelaarsneigingen kunt u verminderen door sollicitanten gestructureerd te scoren op baanrelevante eigenschappen. Draag verder ook uit dat uw organisatie kandidaten met een beperking juist aanmoedigt om te solliciteren, ook als dat betekent dat er iets extra's nodig is om hen in staat te stellen hun kwaliteiten te benutten.

U mag een geschikte kandidaat met een beperking niet afwijzen vanwege die beperking

De WGBH/CZ legt werkgevers de verplichting op om onderzoek te doen naar het faciliteren van werk voor mensen met een beperking. Dat betekent dat u een geschikte kandidaat met een beperking niet mag afwijzen vanwege die beperking. U heeft de wettelijke plicht te onderzoeken wat een werknemer nodig heeft om de functie te kunnen uitoefenen. Uiteraard moet de kandidaat in de kern wel geschikt zijn voor de functie.

In de zaken die het College worden voorgelegd, blijkt vaak dat werkgevers er onterecht te snel van uitgaan dat iemand met een beperking niet geschikt is. Dit wordt mede veroorzaakt doordat werkgevers vaak een vrij ongestructureerde, niet-objectieve werving- en selectieprocedure hebben.



Als u geen onderzoek doet naar de mogelijkheden voor iemand met een beperking, is dat in strijd met de wet. En mogelijk ook een gemiste kans op een goede werknemer.

Opnieuw een voorbeeld uit de praktijk: een man met een gehoorbeperking voerde in aanwezigheid van een Nederlandse Gebarentaaltolk een oriënterend gesprek voor een ICT-functie bij een organisatie. De organisatie informeerde de man daarna dat zij naar een functie voor hem zou zoeken, waarbij hij voornamelijk zelfstandig zou kunnen werken. De mondelinge communicatie van de man gaf problemen, waardoor communicatie via de computer wenselijk was, aldus de organisatie.

Daarna plaatste diezelfde organisatie een vacature voor een software developer. De man vroeg waarom hij niet op deze functie was geattendeerd. Dezelfde dag liet de HRM-adviseur van de organisatie de man weten dat ze hem niet op de functie hadden geattendeerd, omdat een goede Engelse communicatie één van de functie-eisen was en dat mondelinge communicatie met de man amper mogelijk was.

De man vond zichzelf wel geschikt voor de functie, omdat hij de beschikking had over hulpmiddelen, waarmee hij goed kon communiceren. De organisatie vond de man niet geschikt voor de functie. Uit de geschreven teksten bleek ook dat de man moeite had met de Nederlandse en Engelse taal, hetgeen ook gevolgen had voor de mondelinge communicatie met de man.

Van de bakker op de hoek verwacht het College minder dan van een grote bank

Een organisatie mag een sollicitant afwijzen als deze in de basis niet geschikt is voor de functie. Doordat er zo weinig tijd zat tussen de vraag van de man 'waarom hij niet was geattendeerd op de functie' en de mededeling dat 'hij niet geschikt was vanwege de moeilijke mondelinge communicatie', ging het College ervan uit dat de beperking van de man de reden was dat hij was afgewezen.

Het College stelde vast dat de HRM-adviseur op basis van haar eigen waarnemingen de conclusie trok dat de man vanwege zijn beperkingen niet geschikt was voor de functie. Hiermee had de organisatie niet voldaan aan haar wettelijke onderzoeksverplichting. Van de organisatie had mogen worden verwacht dat zij met de man in gesprek ging over eventuele beperkingen die hij ondervond van zijn handicap, welke hulpmiddelen hij had om deze beperkingen te ondervangen en of hij al dan niet behoefte had aan doeltreffende aanpassingen.

Nu de organisatie dit had nagelaten, had zij jegens de man verboden direct onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte gemaakt (het College, 19 maart 2020, oordeelnummer: [2020-26](#)).

Het is dus belangrijk dat u altijd onderzoek doet als u op de hoogte bent van een beperking of chronische ziekte. De verplichting om een doeltreffende aanpassing te maken aan het werk kent wel grenzen. U hoeft in principe niet een heel kantoorpand te verbouwen voor één werknemer, maar ook daarin kijkt het College naar de grootte van de organisatie. Van de bakker op de hoek verwacht het College minder dan van een grote bank.



De wet schrijft hier geen algemene regel voor over wat wel of niet onredelijk bezwarend is. Er is altijd sprake van een afweging tussen wat de werknemer nodig heeft en of dit redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevraagd.

De wet geeft specifiek aan dat het toelaten van een assistentiehond een doeltreffende aanpassing kan zijn. U kunt de hond dus niet zomaar weigeren. Iemand met een beperking in het autistisch spectrum heeft mogelijk een aparte werkruimte nodig om prikkelarm te kunnen werken. En soms past u een deur aan zodat iemand erdoor kan in een rolstoel.



Het gaat om maatwerk. Wat heeft iemand onder de omstandigheden nodig? De wet verplicht u om dat uit te zoeken en een doeltreffende aanpassing te doen.

De groep mensen met een beperking is divers. Er zijn mensen die vanwege hun beperking niet passen in de reguliere functies. Ze zijn vaak lang werkloos en ervaren een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze worden daarom geregistreerd in het doelgroepregister van de 'banenafpraak'. Deze banenafpraak is gemaakt door de overheid en werkgeverspartijen, en moet ervoor zorgen dat er meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking worden gecreëerd. Jaarlijks gelden er doelstellingen voor het aantal extra gecreëerde banen, maar die doelstellingen worden momenteel niet gehaald.

U kunt in het kader van uw werving- en selectiebeleid onderzoeken of u banen kunt creëren in uw organisatie. Dit is iets anders dan de selectie bij reguliere banen waarbij u geschikte kandidaten over het hoofd ziet omdat aannames over de beperking het beeld over de kwaliteiten vertroebelen. De WGBH/CZ is daarop van toepassing en deze wet houdt geen verplichting in het kader van de banenafpraak in.

Het oordeel van het College heeft wel een juridische status

Mogelijke gevolgen

Bij oneerlijke werving en selectie waarbij u (mogelijk) discrimineert, kunnen sollicitanten kosteloos een klacht indienen bij het College. Het College kan de klacht onderzoeken en een oordeel vellen. Stelt het College vast dat er sprake was van discriminatie, dan zijn aan dit oordeel geen sancties verbonden. Het College kan u niet verplichten iemand wel of niet in dienst te nemen en kan ook geen boete opleggen.

Het oordeel van het College heeft wel een juridische status: stapt de werknemer met het oordeel van het College naar de rechter, dan mag die rechter dat oordeel niet ongemotiveerd naast zich neerleggen. De rechter kan u alsnog sanctioneren, denk aan een schadevergoeding.

Het oordeel van het College bezorgt u mogelijk ook imago-schade; de oordelen zijn openbaar en kunnen verschijnen in de media en op Google. Uw imago kan een reden zijn voor sollicitanten om uw organisatie links te laten liggen. Driekwart van de organisaties neemt dan ook maatregelen voor verbetering na een oordeel. Oneerlijke werving en selectie, met discriminatie of niet, heeft echter nog veel meer (dure) gevolgen. Lees daar meer over in het [verdiepingsartikel Mogelijke gevolgen bij niet objectieve werving en selectie](#).



De kern van de gelijkebehandelingswetgeving bij werving en selectie is dat de beschermde persoonskenmerken niet relevant zijn voor het vinden van de juiste kandidaat. Hoe u op een eerlijke manier de juiste kandidaat werft en selecteert, leest u in andere verdiepingsartikelen op Rendement Online.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Barbara Bos, eigenaar van [All Aboard](#) , trainer en adviseur op het gebied van diversiteit en inclusie, e-mail: barbara@all-aboard.nl

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl