

# (Verboden) Onderscheid tijdens het aanbieden en aangaan van een arbeidsverhouding

## *Beschouwing van theorie en praktijk*

René Van Someren

*In Nederland schijnt vrijwel iedereen te weten en te accepteren dat het meestal verboden is om iemand voor een baan aan te nemen of af te wijzen (mede) op grond van huidskleur of geloof. Toch valt het te betwijfelen of men voldoende beseft dat 'rekening houden met' iemands geslacht of leeftijd - bijvoorbeeld ten behoeve van teamsamenstelling - even discriminerend is als het maken van onderscheid op grond van ras, geloof of seksuele geaardheid. Dat op de Nederlandse arbeidsmarkt nog te vaak verboden onderscheid wordt gemaakt blijkt onder meer uit de relatief slechte arbeidsmarktpositie van 50-plussers. Ondanks een landelijke campagne waarin de politiek en Rijksambtenaren het Nederlandse volk oproepen om in geen enkele vorm te discrimineren, lijken vooral Nederlandse overheidsinstellingen zich te bezondigen aan het maken van verboden onderscheid bij het aanbieden en aangaan van een arbeidsverhouding. De Rijksoverheid spant hierbij de kroon.*

### **Inleiding**

*Discrimineren 'nette mensen' óók?*

Dit artikel gaat over wervings- en selectiepraktijken die sommigen vanzelfsprekend vinden en waar zij nooit enig kwaad in zagen. Het kan hen verrassen dat sommige werkwijzen misschien minder vanzelfsprekend zijn en dat de gevolgen ervan – volgens de wet – minder onschuldig zijn dan zij tot nu toe dachten.<sup>1</sup>

U en ik zijn sociale, integere mensen. Tenminste, zo zien wij onszelf over het algemeen (Ariely, 2012). Dat wij ons niet altijd bewust zijn van ons eigen discriminatoir denken en gedrag (Hart, 2006), helpt ons dat zelfbeeld in stand te houden. Wij neigen ertoe te denken dat alleen 'slechte mensen' discrimineren (Bodensteiner, 2008). Het woord discriminatie wordt vaak geassocieerd met geweld, gemeenheid en etniciteit (Jiwani, 2006; Voncken & Westendorp, 2007) en zonder die factoren komt de gedachte aan discriminatie bij weinig mensen op. In de praktijk lijkt er dan ook weinig besef te zijn dat arbeidsmarktdiscriminatie nog diep in de Nederlandse, dagelijkse praktijk geworteld lijkt te zijn, ook zonder geweld, gemeenheid en etniciteit.

---

Dr. mr. [R. \(René\) Van Someren](#) is een onafhankelijke onderzoeker en adviseur die zich richt op maatschappelijke en organisatorische vraagstukken in Nederland en daarbuiten.

*Vragen naar persoonskenmerken*

Tijdens een wervings- en selectieproces stellen managers, HRM-ers en toekomstige collega's diverse vragen aan kandidaten voor een bepaalde positie. Zij doen dat om één van die kandidaten aan te stellen als nieuwe werknemer of als nieuwe opdrachtnemer. Met uitzondering van vragen naar contactgegevens, zijn alle vragen tijdens dergelijke processen erop gericht om kandidaten van elkaar te onderscheiden op grond van criteria die de vraagstellers relevant achten. Op basis daarvan kiezen zij een nieuw personeelslid of nieuwe inhuurkracht. Dat wil niet zeggen dat ingewonnen informatie altijd wordt benut om personen met de juiste kwaliteiten bepaalde functies te laten vervullen. Uit diverse onderzoeken blijkt dat selecteurs bij voorkeur kandidaten kiezen die op hen lijken, of op wie zij zelf graag zouden willen lijken (Born, 2007; Graves & Powell, 1988; Latham & Skarlicki, 1994; Pulakos & Wexley, 1983). Zij hanteren daartoe uiteenlopende criteria, zoals leeftijd, hobby's, uiterlijk, politieke voorkeur en andere interesses. Echter, veel selecteurs zijn zich er vaak niet van bewust dat zij vooral zichzelf, of een geïdealiseerde voorstelling van zichzelf, als voorbeeld nemen voor de kandidaten die zij selecteren.

Ook selecteurs die zichzelf niet als voorbeeld nemen, kiezen kandidaten, bewust of onbewust, op persoonskenmerken welke irrelevant zijn voor de functie waarvoor zij iemand werven. Voorbeelden van dergelijke kenmerken zijn geslacht, ras en geloof. Dit blijkt onder meer uit onderzoek, persoonlijke contacten, berichten in sociale en publieke media en verslagen van rechtbanken en van het College voor de Rechten van de Mens. "*Het was niet mijn bedoeling om die sollicitant op die persoonskenmerken aan te nemen of af te wijzen ...*" is de reactie van veel aangesproken selecteurs. "*Ik probeer gewoon een beter beeld van de sollicitanten te krijgen ...*" (College voor de Rechten van de Mens, 2016, 4.2, *Standpunt verweerder*). Selecteurs vormen een beeld van sollicitanten op grond van hun eigen interpretatie van alles wat zij over de sollicitanten weten, en dat beeld beïnvloedt of bepaalt vervolgens de selectie van sollicitanten. Kortom, kennis van bepaalde persoonskenmerken van sollicitanten beïnvloedt hun beeldvorming, en daarmee dus ook hun selectie. Zo maken selecteurs, direct of indirect, onderscheid op grond van die kenmerken. Of dit onderscheid verboden is hangt af van de bijzonderheden van ieder afzonderlijk geval, en van de persoonskenmerken waarom het gaat (College voor de Rechten van de Mens, 2016, 4.7, *Beoordeling College*).

Wie uiteindelijk de baan of opdracht krijgt wordt bepaald tijdens de eindselectie. In veel organisaties vindt dat plaats na de sollicitatiegesprekken en neemt een leidinggevende de eindbeslissing. Echter, in een eerder stadium bepalen selecteurs op grond van ontvangen sollicitaties wie voor een gesprek wordt uitgenodigd en wie al in de eerste fase wordt afgewezen. Dit artikel heeft voornamelijk betrekking op dit preselectieproces door de selecteurs. Tijdens dat proces zijn C.V.s, motiveringsbrieven en door sollicitanten ingevulde sollicitatieformulieren doorgaans de belangrijkste, en vaak enige informatiebronnen van selecteurs. Later in het selectieproces, wanneer de eerste groep al is afgewezen, worden steeds vaker ook andere bronnen aangeboord, zoals informatie op sociale media.

### *Artikelopbouw*

Dit artikel bevat een kwalitatieve en een kwantitatieve beschouwing van het maken van verboden onderscheid tijdens het aanbieden en aangaan van een arbeidsverhouding. De kwalitatieve beschouwing is gericht op beantwoording van de vraag: “Wanneer is het maken van onderscheid tijdens het aanbieden en aangaan van een arbeidsverhouding verboden?”. Een antwoord op deze vraag is gezocht in Nederland levende rechtsovertuigingen, actuele wetgeving en oordelen van het College voor de Rechten van de Mens. Naar aanleiding van die beschouwing wordt aandacht geschonken aan de HRM-praktijk in relatie tot dit onderwerp. Ook wordt kort ingegaan op enkele relevante ontwikkelingen en het politieke debat ten aanzien van dit onderwerp.

In dit artikel wordt eveneens verslag gedaan van kwantitatief onderzoek dat onlangs is uitgevoerd. Dat onderzoek was bedoeld om een indruk te krijgen van de mate waarin voor sommigen al tijdens het aanbieden van werk een drempel wordt opgeworpen op grond van persoonskenmerken die beschermd zijn door gelijkebehandelingswetgeving. De onderzoeksresultaten worden apart weergegeven voor de overheid en voor de private sector. Het artikel wordt afgesloten met enkele samenvattende conclusies en aanbevelingen.

Arbeidsmarktdiscriminatie is voor sommigen een gevoelig onderwerp. Het voornaamste doel van dit artikel is bevordering van bewustwording over dit onderwerp onder HRM-ers door bevindingen op een zo objectief mogelijke wijze te beschrijven. Het is niet bedoeld om iemand te bekritisieren.

### **Kwalitatieve beschouwing**

#### *In Nederland levende rechtsovertuigingen*

Als de meeste Nederlanders een zelfde opvatting hebben over een bepaald rechtsbegrip, dan spreekt men in juridisch taalgebruik over: “een in Nederland levende rechtsovertuiging”. Zowel in sociale omgang als in diverse Nederlandse media weerklinkt algemene instemming met de stelling dat iedereen binnen Nederland fatsoenlijk en redelijk met elkaar moet omgaan (DuBois, te Poel & Ravesloot, 1998; Prins, 1995; ten Dam & Volman, 2000). Ook moeten partijen niet wachten tot zij met elkaar een arbeidscontract hebben afgesloten om elkaar redelijk en billijk te behandelen. Zij moeten dat al eerder, in de precontractuele fase doen (Hoge Raad, 1957). Daarbij moeten zij rekening houden “met algemeen erkende rechtsbeginselen, met de in Nederland levende rechtsovertuigingen en met de maatschappelijke en persoonlijke belangen die bij het gegeven geval zijn betrokken” (art. 3:12 BW). Ten aanzien van het maken van onderscheid tijdens het aanbieden en aangaan van een arbeidsverhouding hebben die belangen in ieder geval betrekking op het bieden van gelijke kansen op arbeidsmarktposities waarvoor men geschikt is (art. 5 AWGB).

De NVP-sollicitatiecode geldt tegenwoordig als een verzameling van algemeen aanvaarde basisnormen (rechtsovertuigingen) ten aanzien van de aanbieding en vervulling van openstaande betrekkingen (NVP, 2013). Die

sollicitatiecode is ontwikkeld door de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) in samenspraak met de Stichting van de Arbeid. Artikel 4.2 van die NVP-sollicitatiecode luidt: *“De organisatie stelt alléén vragen over aspecten die voor de functie en/of voor de functievervulling relevant zijn.”*

Er kunnen specifieke uitzonderingsgevallen bestaan die het stellen van andere vragen rechtvaardigen, maar die uitzonderingen zijn begrensd. Bovendien moet bij toepassing van die uitzonderingen worden voldaan aan bepaalde voorwaarden, zoals uitdrukkelijke vermelding van een geldige reden voor het maken van die uitzondering (artt. 3.3, 3.4 NVP-sollicitatiecode).

Werkgevers en arbeidsbemiddelaars kunnen het stellen van vragen welke irrelevant zijn voor (vervulling van) een functie niet rechtvaardigen met het excuus: *“Dat zijn gewoon standaardvragen ...”*. Omdat dergelijke vragen tijdens wervings- en selectieprocedures uitsluitend in specifieke uitzonderingsgevallen mogen worden gesteld, mogen deze niet behoren tot standaardvragen binnen zulke procedures.

*Door Gelijkebehandelingswetgeving Beschermde Persoonskenmerken (GBPs)*

In het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) zijn door Gelijkebehandelingswetgeving Beschermde Persoonskenmerken (GBPs) als volgt opgesomd: *“... enig onderscheid op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status.”* (art. 14, EVRM).

In de regel zijn GBPs irrelevant voor een functie of voor vervulling van een functie. Werkgevers en arbeidsbemiddelaars mogen daar op grond van in Nederland levende rechtsovertuigingen niet naar vragen bij het aanbieden van een baan, zoals op een sollicitatieformulier. Zij mogen dat evenmin doen verder in het selectieproces, zoals tijdens een sollicitatiegesprek.

Daarnaast is in Nederland wetgeving betreffende GBPs onder meer gecodeerd in de:

- Algemene wet gelijke behandeling (ter zake van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat (AWGB) (Staatsblad, 1994)<sup>2</sup>;
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGBMV) (Staatsblad, 1980);
- Wet medische keuringen (Staatsblad, 1997);
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Staatsblad, 2003);
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) (Staatsblad, 2003).

Deze wetgeving heeft betrekking op zowel direct als indirect onderscheid, én op het geven van opdracht daartoe (art. 1 sub a, AWGB). Indirect onderscheid wordt gemaakt “indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft”. (art. 1 sub c, AWGB).

Het maken van onderscheid is onder meer verboden bij het aanbieden van een baan en tijdens behandeling ter vervulling van een baan (ex art. 3, sub a WGBL, art. 3, sub a WGBMV, en overigen). Dergelijke verboden gelden voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst, maar ook wanneer men, bijvoorbeeld, een ZZP-er inhuurt, of daarin bemiddelt (art. 4 WGBL, art. 2.1 WGBMV, art. 6 AWGB).

#### *Uitzonderingen*

Hoewel vragen naar GBPs altijd onderscheidend is, is dat niet in alle gevallen verboden. Uitzonderingen op die verboden bestaan onder meer voor onderscheid dat is gericht op bescherming van de vrouw, in het bijzonder in verband met zwangerschap en moederschap (art. 1b, lid 3 WGBMV). Onderscheid bedoeld om vrouwen te bevoordelen om nadelen op te heffen dan wel te verminderen, is evenmin verboden. Het gemaakte onderscheid moet dan in redelijke verhouding staan tot dat doel (art. 5, lid 1 WGBMV).

Wie een baan openlijk aanbiedt en gebruik maakt van een wettelijke uitzondering op het verbod op het maken van onderscheid, moet de grond voor dat onderscheid bij die aanbieding uitdrukkelijk vermelden (art. 3, lid 2 WGBMV).

Ook zijn uitzonderingen mogelijk ten aanzien van het verbod van onderscheid op grond van leeftijd. Het gaat daarbij om wettelijk bepaalde situaties die zijn gebaseerd op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid. Dit beleid moet zijn gericht op bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën (art. 7, lid 1, sub a WGBL). Ook wordt onderscheid op grond van leeftijd niet als verboden aangemerkt in andere gevallen waarin dit objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Die essentiële criteria voor uitzonderingen op verboden onderscheid staan eveneens in paragrafen twee en drie van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Deze criteria zijn: *objectiviteit*, *legaliteit* (gebaseerd op bestaande wetgeving), *legitimiteit* (noodzaak), *proportionaliteit* (verhouding tot gestelde doelen) en *subsidiariteit* (uitsluitend gericht op gestelde doelen). Bovendien maakt die wet een uitzondering op het verbod van het maken van onderscheid voor het geestelijk ambt, voor rechtsverhoudingen binnen (delen van) kerkgenootschappen en binnen andere genootschappen op geestelijke grondslag (art. 3 AWGB). Onder bepaalde voorwaarden zijn ook aan andere partijen uitzonderingen geboden. Voorbeelden daarvan zijn instellingen op godsdienstige of levensbeschouwe-

lijke grondslag, instellingen op politieke grondslag en instellingen van bijzonder onderwijs (art 5, lid 2 AWGB).

De wet biedt geen vrijheid aan individuele werkgevers of arbeidsbemiddelaars om onderscheid te maken:

- op subjectieve gronden;
- wanneer dergelijk onderscheid niet is gebaseerd op bestaande wetgeving;
- wanneer geen noodzaak bestaat voor het maken van het onderscheid;
- wanneer (de wijze van) het maken van het onderscheid niet in verhouding staat tot de beoogde objectieve, legitieme, legale doelen;
- wanneer (de wijze van) het maken van het onderscheid niet uitsluitend is gericht op het behalen van de beoogde objectieve, legitieme, legale doelen.

#### *Consequenties*

In de regel mogen personeelsswerwers en -selecteurs tijdens hun werk dus niet informeren naar persoonskenmerken die, naar objectief oordeel, irrelevant zijn voor de functie of vervulling van de functie waarvoor zij werken. Daarop bestaan slechts enkele uitzonderingen. In 2015 oordeelde het College voor de Rechten van de Mens (het College) dat een bepaalde stichting voor Protestants Christelijk Voortgezet Onderwijs niet discrimineerde door een man te vertellen dat hij actief lid moet zijn van de Protestants Christelijke kerk om bij hen in aanmerking te komen voor de functie van docent (College voor de Rechten van de Mens, 2015). Een dergelijke werkgever mag daar niet zondermeer het recht aan ontnemen om standaard, voor al haar werknemers en opdrachtnemers, onderscheid te maken op grond van godsdienst (Staatsblad, 2015). Als iemand door deze werkgever zou zijn afgewezen als kandidaat voor de functie van, bijvoorbeeld, conciërge, boekhouder of schoonmaker, dan zou *het College* mogelijk wel oordelen dat die werkgever verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van religie. De sollicitant zou daartoe kunnen aanvoeren dat iemands godsdienst irrelevant is voor (vervulling van) dergelijke functies. Het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat voor dergelijke functies het onderscheid op grond van godsdienst noodzakelijk en proportioneel is, en uitsluitend is gericht op de organisatiedoelen.

#### *De huidige HRM-Praktijk*

In lijn met de eerder vermelde in Nederland heersende algemene rechtsovertuiging vinden personeelsswerwers en -selecteurs het over het algemeen ongepast om mensen voorafgaand aan, of tijdens een sollicitatieprocedure te vragen naar, bijvoorbeeld, hun ras of godsdienst. Echter, in strijd met die rechtsovertuiging schijnen aanzienlijk minder mensen zich te realiseren dat vragen naar politieke voorkeur, leeftijd of geslacht even discriminerend is als vragen naar ras, geloof of seksuele geaardheid. Uit interviews en andere contacten binnen diverse organisaties bleek dat er zelden iemand van opkijkt wanneer een manager werknemers of (potentiële) sollicitanten discrimineert op grond van leeftijd of geslacht, bij-

voorbeeld ten behoeve van de teamsamenstelling. Gevolgen daarvan op de arbeidsmarkt zijn soms goed zichtbaar, zoals de beduidend slechtere positie van 50-plussers op de arbeidsmarkt.<sup>3</sup> In veel gevallen leiden die gevolgen niet tot duidelijk waarneembare maatschappelijke verschillen. Verschillende werkgevers en arbeidsbemiddelaars hebben verschillende voorkeuren en maken daardoor ook op grond van GBPs verschillende keuzes. Verboden onderscheid treft dan vooral individuen of relatief kleine groepen mensen. Tegelijkertijd ontkennen veel werkgevers en arbeidsbemiddelaars dat zij discrimineren of dat een persoonskenmerk zoals politieke voorkeur van enige invloed is geweest op hun beslissing om bepaalde kandidaten af te wijzen of aan te nemen. Dergelijke ontkenning geldt feitelijk vaak als een impliciete bevestiging van de algemene rechtsovertuiging dat dergelijke discriminatie niet mag.

Een personeelswerker of -selecteur die geen voornemen heeft om kandidaten voor een bepaalde functie onderling te onderscheiden op grond van een GBP, zal daar tijdens een wervings- en selectieproces ook niet naar vragen. Die informatie kan immers slechts dienen voor het onderscheiden van kandidaten (mede) op grond van dat persoonskenmerk. Vaak beweren personeelsfunctionarissen dat het onderscheiden van sollicitanten op grond van hun geslacht is bedoeld om hen in verdere communicatie correct te kunnen aanschrijven. In de meeste gevallen zal dat zeker een belangrijke reden zijn om daar naar te vragen. Dit neemt echter niet weg dat, bewust of onbewust, kennis van dit persoonskenmerk meeweegt in de beeldvorming door selecteurs. Een noodzaak om sollicitanten naar hun geslacht te vragen bestaat zelden. Kandidaten kunnen immers even goed geslachtsneutraal worden aangeschreven. Wie tijdens een wervings- en selectieproces aan sollicitanten vraagt of iemand man, dan wel vrouw is, wekt de indruk dat 'geslacht' een selectie criterium is. Het wekken van die indruk is, in de regel, verboden (art. 3.3. WGBMW).

De indruk te discrimineren op grond van een GBP wordt versterkt wanneer werkzoekenden in (elektronische) sollicitatieformulieren verplicht worden gesteld die gegevens in te moeten vullen om mee te mogen dingen naar de betreffende functie. Veel elektronische sollicitatieformulieren worden niet in behandeling genomen wanneer gebruikers van die formulieren die gegevens niet verstrekken.

#### *Genoegdoening*

Wie verboden onderscheid maakt, begaat een onrechtmatige daad, en is aansprakelijk voor de schade welke daardoor is ontstaan. Wie de schade heeft toegebracht kan soms proberen de zaak te herstellen. In het kader van het huidige onderwerp kunnen wij daarbij bijvoorbeeld denken aan het alsnog in dienst nemen van een sollicitant die onterecht is afgewezen. Een andere mogelijkheid is vergoeding van de financiële schade die de benadeelde sollicitant lijdt doordat deze door de onterechte afwijzing bepaalde inkomsten of ondernemingswinst is misgelopen.

Voor gedupeerden van verboden onderscheid in Nederland is het echter niet altijd eenvoudig om juridisch verhaal te halen op overtreders. Werkgevers en arbeidsbemiddelaars ontkennen doorgaans dat zij verboden onderscheid maken, en voor een gang naar de rechter is een financiële drempel opgeworpen in de vorm van griffierechten en mogelijk advocaatkosten. Oordelen van *het college* zijn niet-bindend voor de betrokken partijen. Als *het college* oordeelt dat een werkgever verboden onderscheid heeft gemaakt, dan zou die werkgever dat oordeel gewoon kunnen negeren. Die werkgever wordt wel met naam en toenaam genoemd in het oordeel dat *het college* publiceert.

Wie vindt dat hij of zij direct is benadeeld door een personeelsselecteur die verboden onderscheid heeft gemaakt, moet veelal in meerdere stappen verhaal halen. Als de betreffende werkgever of arbeidsbemiddelaar aansprakelijkheid weigert voor de ontstane schade, kan de benadeelde de kwestie voorleggen aan *het college*. Dit is kosteloos, in tegenstelling tot een gang naar de rechter. De benadeelde moet met goede argumenten komen welke doen vermoeden dat de tegenpartij hem of haar heeft benadeeld door verboden onderscheid te maken (art. 10, lid 1 AWGB). Als de tegenpartij ontkent dit te hebben gedaan, dan moet deze zelf daarvoor bewijs leveren (omgekeerde bewijslast). *Het college* houdt zich niet bezig met schadeclaims, maar oordeelt slechts of verboden onderscheid is gemaakt. Indien *het college* heeft geoordeeld dat inderdaad verboden onderscheid is gemaakt, dan kan de benadeelde opnieuw herstel of schadevergoeding vragen aan de betreffende werkgever of arbeidsbemiddelaar. Als die werkgever of arbeidsbemiddelaar dat weigert, kan de benadeelde zich alsnog wenden tot de rechter. Daarbij is het oordeel van *het college* belangrijk bewijsmateriaal. Een positief oordeel van *het college* geeft de benadeelde meer zekerheid door de rechter in het gelijk te worden gesteld, waardoor de benadeelde uiteindelijk niet zelf hoeft op te draaien voor allerlei juridische kosten.

### Ontwikkelingen en Politiek Debat

In een artikel getiteld “*de Overheid discrimineert?*” werd gesteld dat veel werkgevers het vermoeden wekken dat zij verboden onderscheid maken tijdens werving en selectie van nieuwe personeelsleden en opdrachtneemers. Ook overheidsinstellingen zouden dit vaak doen (Van Someren, 2016).

Dat artikel was aanleiding voor Kamervragen aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (Van Miltenburg, 2016). In hun antwoord op die Kamervragen bevestigden deze bewindvoerders dat ook overheden zich moeten houden aan bestaande wet- en regelgeving. Zij suggereerden dat de Rijksoverheid zich op dat punt voorbeeldig gedroeg. Zij beloofden dat de Rijksoverheid geen zaken meer zal doen met bedrijven die discrimineren op de arbeidsmarkt. Dat geldt overigens uitsluitend wanneer bepaalde ambtenaren een dergelijke maatregel proportioneel vinden. Nader onderzoek naar, of maatregelen tegen arbeidsdiscriminatie door overheidsfunctionarissen zelf vonden de bewindsliden niet nodig. De bewindvoerders



stelden dat het door een werkgever vragen naar bepaalde informatie in een sollicitatieprocedure niet op voorhand als verboden onderscheid kan worden aangemerkt. Dat komt, zo stelden zij, “*omdat die vraagstelling niet direct een ongelijke behandeling oplevert*” (Plasterk, 2016). Om hun stelling kracht bij te zetten verwezen zij naar een oordeel van *het college*, met als kenmerk 2015-115 (College voor de Rechten van de Mens, 2015).

Met hun antwoorden op de Kamervragen gaven de bewindslieden er blijk van dat zij de relevante wetgeving verkeerd had geïnterpreteerd. Zelfs wanneer het vragen naar GBPs niet direct leidt tot ongelijke behandeling, kan dat toch verboden zijn. Zoals eerder is vermeld spreekt de Nederlandse wet zowel van direct- als indirect onderscheid. Binnen een sollicitatieprocedure kan naar de leeftijd van sollicitanten zijn gevraagd, zonder dat selecteurs bewust bepaalde sollicitanten op leeftijd selecteren. Dit is indirect onderscheidend, omdat in de praktijk blijkt dat antwoorden op dergelijke vragen personen van een bepaalde leeftijd (vooral 50-plussers) meer treft dan anderen (art. 1, sub c, WGBL).

Ook verwezen de bewindslieden naar een oordeel van *het college* dat hun antwoorden op de Kamervragen niet ondersteunt. Dat oordeel betrof een specifiek geval van iemand die niet solliciteerde naar een bepaalde functie. Deze persoon (A.) stelde dat de betreffende werkgever ten aanzien van A. verboden onderscheid had gemaakt. Volgens A. maakte de werkgever dat onderscheid door naar bepaalde GBPs te vragen op een sollicitatieformulier. A. had niet naar de functie gesolliciteerd en dat formulier dus niet ingevuld. Volgens *het college* had A. geen feiten aangevoerd die deden vermoeden dat de werkgever ten opzichte van A. onderscheid maakte (art. 10, lid 1 AWGB). Dit oordeel staat daarmee los van de antwoorden die de bewindslieden gaven op de Kamervragen waar eerder naar is verwezen. Toen de betreffende ministers daarop geattendeerd werden, gaven zij niet toe het op dit punt bij het verkeerde eind te hebben. In plaats daarvan lieten zij in een persoonlijke reactie weten: “*Over de bredere implicaties van reeds verschenen uitspraken van het college of de rechter kan men van mening verschillen.*”

*Het college* liet nog minder ruimte voor meningsverschillen over haar standpunten ten aanzien van deze kwestie in een bepaald oordeel dat zij velde in juni 2016 (College voor de Rechten van de Mens, 2016). Dat oordeel betrof een sollicitant die op een online sollicitatieformulier diens nationaliteit, geboorteland en geboorteplaats moest opgeven om naar een bepaalde functie te kunnen solliciteren.<sup>4</sup> De betreffende werkgever ontkende ten stelligste zich ten opzichte van de sollicitant schuldig te hebben gemaakt aan verboden onderscheid. Hoewel de sollicitant geen andere feiten aandroeg dan de gestelde vragen op het sollicitatieformulier en diens afwijzing voor de betreffende betrekking, meende *het college* dat daarmee voldoende vermoeden was gewekt dat de werkgever verboden onderscheid had gemaakt. Nu de werkgever geen overtuigend bewijs kon leveren van het tegendeel, oordeelde *het college* dat deze werkgever verboden onderscheid had gemaakt.

## Kwantitatieve beschouwing

### *Onderzoeksaanleiding*

In welke mate wekken werkgevers en arbeidsbemiddelaars in Nederland inderdaad het vermoeden verboden onderscheid te maken ten aanzien van sollicitanten? Die vraag leidde tot het verrichten van een kwantitatief steekproefonderzoek naar deze kwestie. Destijds (december 2016) voerde de overheid een nationale campagne waarin zij discriminatie in welke vorm dan ook afkeurde.<sup>5</sup> Aan het begin van de campagne voor de Tweede Kamerverkiezingen werd in de pers gewezen op proefjes welke incidenteel door lokale overheidsinstanties worden uitgevoerd met anoniem solliciteren. Die proefjes zouden zijn gericht op bestrijding van het maken van verboden onderscheid (Altena, 2016; NOS Nieuwsuur, 2016). Daarbij werd enige nadruk gelegd op het maken van verboden onderscheid op grond van etniciteit (Van der Linden, 2016; Van Wijngaarden, 2016). In reactie op die persberichten merkte de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op er niet van overtuigd te zijn dat anoniem solliciteren zou leiden tot meer verscheidenheid op de werkvloer. De Staatssecretaris wees een grootschalige proef met anoniem solliciteren binnen de Rijksoverheid van de hand (Isitman, 2016). Over anoniem solliciteren als middel om verboden onderscheid te bestrijden liet het Kabinet zich in dit kader niet verder uit. Het Kabinet liet zich evenmin uit over enige andere maatregel om bestaande discriminatie binnen de overheid te bestrijden. Er werd gewezen op het bestaan van trainingen die binnen de Rijksoverheid het selecteren zonder vooroordelen zouden moeten bevorderen.

### *Onderzoeksdoel en bereik*

Het onderzoek is primair gericht op de vraag: *“In welke mate wordt voor mensen die willen deelnemen aan het arbeidsproces al tijdens het aanbieden van werk, een drempel opgeworpen op grond van GBPs?”* In latere fasen van ieder wervings- en selectieproces kan alsnog verboden onderscheid worden gemaakt. Dit onderzoek is beperkt tot aanbiedingen van werk.

### *Onderzoeksmethode*

Het kwantitatieve steekproefonderzoek is uitgevoerd in de veronderstelling dat de aard van die gegevens niet significant zouden afwijken van jaargemiddelde gegevens. In december 2016 zijn enkele honderden aanbiedingen van werk verzameld en onderzocht. Het betreft in alle gevallen aanbiedingen welke via het Internet zijn gedaan. Een deel van de aanbiedingen kon niet nader worden onderzocht omdat daartoe drempels waren opgeworpen, bijvoorbeeld door (geblokkeerde) privacyschennende software, of doordat eerst een account aangemaakt moest worden alvorens toegang te verkrijgen tot een sollicitatieformulier. Uiteindelijk heeft het onderzoek zich gericht op 100 overheidsaanbiedingen van werk<sup>6</sup> en 120 aanbiedingen van werk binnen de private sector. Deze laatste categorie was in gelijke aantallen verdeeld over iedere Nederlandse provincie.<sup>7</sup> Voor het overige waren de verzamelde gegevens volkomen willekeurig en is bij het verzamelen dus geen onderscheid gemaakt in aspecten zoals functie, opleidingsniveau of salarisniveau.

In het bijzonder werd gekeken of werkgevers of arbeidsbemiddelaars tijdens het aanbieden van werk vroegen naar GBPs, naar welke persoonskenmerken in het bijzonder werd gevraagd en of beantwoording van die vragen verplicht werd gesteld om te kunnen solliciteren. Daarnaast is onderzocht op welke wijze geïnteresseerden werden uitgenodigd te solliciteren: schriftelijk, via E-mail of door een online sollicitatieformulier in te vullen en in te dienen. In het laatste geval werd eveneens onderzocht of de aanbieder van werk gebruik maakte van eigen software, dan wel van software van een externe partij. Dit is gedaan omdat enkele HRM-ers mij hadden gemeld dat zij voor het weglaten van de discriminerende vragen op hun sollicitatieformulieren afhankelijk waren van hun externe softwareleverancier.

De resultaten zijn uitgesplitst in gegevens met betrekking tot aanbiedingen ten behoeve van de publieke sector (in het navolgende aangeduid met 'overheid') en aanbiedingen ten behoeve van de private sector.<sup>8</sup> Uit het totaal van overheidsaanbiedingen zijn aanbiedingen van de Rijksoverheid gelicht.

#### *Resultaten private sector*

Uit de steekproef, genomen van de private sector, bleek dat in 56% van alle aanbiedingen werd gevraagd naar GBPs (zie tabel 1). In ruim driekwart van die gevallen dat naar GBPs werd gevraagd, werd opgave van informatie over één of meerdere GBPs verplicht gesteld om te kunnen solliciteren naar de betreffende functie (zie figuur 1). In geen van de onderzochte aanbiedingen was vermeld waarom die vragen waren gesteld. Er werd dus niet vermeld op grond waarvan de aanbieders mogelijk beroep konden doen op uitzonderingsregels van geldende wettelijke verboden op het maken van onderscheid.

Er werd bijna net zo vaak gevraagd naar de leeftijd als naar het geslacht van de (potentiële) kandidaten (resp. 91% en 90%). In 22% van de gevallen waarin naar GBPs werd gevraagd werd (eveneens) gevraagd naar andere GBPs, zoals naar nationaliteit, huwelijkse staat, geboorteplaats, geboorteland, persoonlijke situatie, of uiterlijk (foto). Het merendeel van die gevallen (13%) bestond uit vragen naar nationaliteit en/of geboorteplaats.

#### **Private Sector**

##### *Gevraagd naar GBPs*

Nee 44%

		<i>Naar welke GBPs?</i>		<i>GBPs verplicht melden?</i>	
Ja	56%	Geslacht	90 %	Ja	78 %
		Leeftijd	91 %	Nee	22 %
		Overig	22 %		

*Tabel 1: Percentages onderscheid op grond van GBPs bij aanbieding van werk binnen de private sector<sup>9</sup>*

Binnen de private sector gebruikten wervers voor 76% van hun aanbiedingen elektronische sollicitatieformulieren. In de overige gevallen werden geïnteresseerden uitgenodigd om te reageren via E-mail of om dat schriftelijk te doen. In ruim de helft van de gevallen (54%) dat zij elektronische sollicitatieformulieren gebruikten waren dat sollicitatieformulieren van externe dienstverleners. In de overige gevallen (46%) gebruikten de werkgevers 'eigen' software.

#### *Resultaten overheid*

In 86% van alle onderzochte overheidsaanbiedingen van werk werd gevraagd naar GBPs (zie tabel 2). Voor de Rijksoverheid was dit percentage 98% (zie tabel 3). In alle onderzochte gevallen werd dit gedaan zonder vermelding van redenen.

In alle onderzochte gevallen waarin de overheid naar GBPs vroeg, vroeg zij in ieder geval naar het geslacht van de (potentiële) kandidaten. In 70% van de gevallen werd aanvullend gevraagd naar leeftijd. (Voor de Rijksoverheid waren deze percentages respectievelijk 100% en 72%). Waar naar GBPs werd gevraagd, werden in 86% van de gevallen potentiële sollicitanten gedwongen om mee te werken aan het verboden onderscheid op straffe van uitsluiting van mededinging naar de betreffende werkgelegenheid (voor de Rijksoverheid gold dit voor 91% van de aanbiedingen). In 5% van de gevallen waarin in overheidsaanbiedingen naar GBPs werd gevraagd, vroegen de opstellers van de formulieren naar aanvullende kenmerken, zoals nationaliteit en huwelijkse staat (Rijksoverheid: 2%).

#### **Overheid Algemeen**

##### *Gevraagd naar GBPs*

Nee	14%				
		<i>Naar welke GBPs?</i>		<i>GBPs verplicht melden?</i>	
		Geslacht	100 %	Ja	86 %
Ja	86%	Leeftijd	70 %	Nee	14 %
		Overig	5 %		

*Tabel 2: Percentages onderscheid op grond van GBPs bij aanbieding van werk door de totale overheid*

Slechts in 14% van alle onderzochte overheidsaanbiedingen werd niet naar GBPs gevraagd. 57% van die aanbiedingen betrof functies bij Rechtenbanken in Nederland.

Binnen de publieke sector maakten wervers in 96% van alle aanbiedingen gebruik van elektronische sollicitatieformulieren. In de overige gevallen werden geïnteresseerden uitgenodigd om te reageren via E-mail. Één maal werd gevraagd om dat schriftelijk te doen. In 70% van de gevallen waarin zij elektronische sollicitatieformulieren gebruikten waren dat sollicitatieformulieren van externe dienstverleners. In de overige gevallen (30%) gebruikten de werkgevers 'eigen' software.

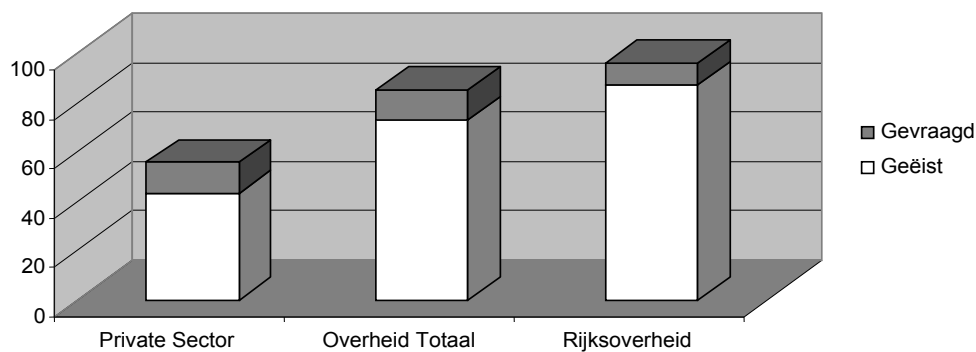
### Rijksoverheid

Gevraagd naar GBPs

Nee	2%				
		<i>Naar welke GBPs?</i>		<i>GBPs verplicht melden?</i>	
		Geslacht	100 %	Ja	91 %
Ja	98%	Leeftijd	72 %	Nee	9 %
		Overig	2 %		

Tabel 3: Percentages onderscheid op grond van GBPs bij aanbieding van werk door de Rijksoverheid

### Onderscheid op grond van GBPs tijdens aanbieding van arbeid



Figuur 1: Procentuele vergelijking van het aantal aanbiedingen waarin tijdens aanbieding van werk naar GBPs is gevraagd, en waarin opgave van GBPs werd geëist.

### Kwalitatieve beschouwing van kwantitatieve resultaten

De resultaten van dit steekproefonderzoek komen in hoge mate overeen met enkele eerder uitgevoerde steekproeven. Bestuurders die ik in mijn adviespraktijk erop attendeerde dat hun organisatie het vermoeden wekte verboden onderscheid te maken tijdens hun wervings- en selectieactiviteiten, reageerden overwegend verrast. Hoe hun organisatie arbeidsverhoudingen aangaat en welke selectiecriteria daar feitelijk voor worden gehanteerd speelt zich blijkbaar grotendeels buiten hun waarneming af. Zij worden zelden aangespoord tot controle op deze processen omdat meldingen daarover hen zelden bereiken. De meesten van hen toonden zich vrijwel onmiddellijk bereid om dit te laten herstellen. De reacties van de HRM-ers aan wie dit vervolgens in behandeling werd gegeven liepen flink uiteen. Velen van hen bleken minder bereid te zijn om hun handelswijzen te wijzigen en enkelen van hen reageerden zelfs geërgerd.

Tijdens informele contacten gaven personeelsfunctionarissen toe dat zij sollicitanten bewust selecteren en afwijzen op grond van GBPs. Er blijken zelfs wervings- en selectiebureaus te zijn die weigeren om werkzoekenden met bepaalde persoonskenmerken in hun bestanden op te nemen. Een reden daarvoor zou zijn dat hun opdrachtgevers hen daar expliciet om

vragen. Een andere reden die vermeld werd is dat recruiters het vermoeden hadden dat hun opdrachtgevers de voorkeur gaven aan kandidaten met specifieke persoonskenmerken, zonder dat die opdrachtgevers zich daar ooit expliciet over hadden uitgelaten. Een meer algemeen excuus voor deze handelswijze is dat kandidaten met bepaalde persoonskenmerken gemakkelijker naar werk zijn te bemiddelen dan anderen. Weigering om werkzoekenden in hun bestanden op te nemen die bij voorbaat als *kansarm* werden gezien, zou leiden tot een waardevol gegevensbestand met goed inzetbare kandidaten.

Ook deed ik nader onderzoek naar de stelling dat werkgevers afhankelijk zijn van externe softwareleveranciers voor het weglaten van discriminerende vragen op de door hen gebruikte sollicitatieformulieren. Directeuren van de grootste softwareleveranciers op dit terrein verzekerden mij ervan dat die stelling onjuist is. Hun cliënten hebben zelf de volledige vrijheid en mogelijkheid om de sollicitatieformulieren naar hun eigen wensen in te richten. Zo kunnen zij zelf, eenvoudig en naar keuze, het invullen van bepaalde velden verplicht stellen, of deze optie juist uitschakelen. Ook kunnen zij zelf bepaalde velden op de formulieren tonen of juist verwijderen en in veel gevallen kunnen zij eigen invoervelden toevoegen of verwijderen, aldus de directeuren van die softwarebedrijven. In een tegenreactie stelden enkele HRM-ers dat zij zeer terughoudend waren om zelf de instellingen van de formulieren te wijzigen, onder meer omdat zij daardoor mogelijk bepaalde functionaliteit van de formulieren verloren zouden laten gaan. Daarbij werd in het bijzonder gedoeld op het voorkomen van ‘dubbelingen’, ofwel de mogelijkheid om sollicitanten met dezelfde naam van elkaar te onderscheiden.

De vraag waarom sommige personeelsswerwers en –selecteurs bepaalde werkwijzen hanteren, is niet altijd helder beantwoord. Uit diverse contacten bleek onder meer dat sommige HRM-ers een vertekend beeld hebben van hun eigen kwaliteiten en van de kwaliteit van hun werk. Karakteristiek daarvoor is een interview wat ik afnam van een partner van een van de meest gerenommeerde wervings- en selectiebureaus van Nederland. Deze ervaren HRM-er poneerde onder meer de volgende stellingen:

- Wij hanteren uitsluitend zuivere selectiecriteria;
- Werving & selectie is een kwestie van subjectiviteit en ambachtelijkheid;
- Wij krijgen herhalingsopdrachten, dus zijn onze cliënten tevreden over ons;
- Wij doen ons werk goed, omdat wij geen klachten ontvangen;
- Wij doen ons werk goed, omdat wij dit werk al lang doen.

Die stellingen stonden haaks op de klachten over hun werk die aanleiding waren voor het betreffende interview. Die klachten hadden onder meer betrekking op de subjectieve en verboden selectiecriteria die zij hanteerden.

Weinigen lijken te beseffen dat de allerbelangrijkste personeelsselectie niet wordt verricht door personeelsselecteurs, maar door sollicitanten zelf. Sollicitanten kunnen meestal goed bepalen of hun persoonseigenschappen, opleiding en werkervaring overeenkomen met het profiel dat een werkgever voor een bepaalde vacature heeft opgesteld. Daardoor reageren serieuze sollicitanten relatief zelden op vacatures voor functies waarvoor zij absoluut ongeschikt zijn. Als uit die sollicitaties willekeurig een kandidaat zou worden gekozen, is het mogelijk dat die werknemer prima zou functioneren. Een werkgever kan later alsnog ontevreden worden over het gedrag of het functioneren van een medewerker. Die medewerker kan dan al dusdanig lang voor die werkgever werken, dat de ontevredenheid over die medewerker niet wordt toegeschreven aan ondermaatse personeelsselectie.

Sommigen stellen dat het niet uitmaakt of sollicitanten informatie over hun GBPs vermelden omdat die informatie toch al op sociale media te vinden is. Daarbij gaan zij voorbij aan het feit dat nog een aanzienlijk deel van de actieve beroepsbevolking niet actief is op sociale media. Velen, die wel actief zijn op sociale media, geven daar weinig over zichzelf prijs. Als een stuk of zestig mensen solliciteert op een baan, nodigt dat *tijdens de preselectie* niet uit om van ieder van hen sociale media af te struinen, op zoek naar informatie welke de sollicitanten zelf niet hebben vermeld.

### **Conclusie en discussie**

Zoals bij vermelding van het onderzoeksdoel en bereik is aangegeven, heeft dit artikel primair betrekking op de eerste fasen van het wervings- en selectieproces: het aanbieden van een baan of opdracht en de eerste selectie (brievenselectie of preselectie). In latere fasen, tijdens gesprekken met sollicitanten, krijgen werkgevers en opdrachtgevers automatisch meer informatie over bepaalde persoonskenmerken, zoals geslacht en leeftijd. Die sollicitanten hebben de preselectie al achter de rug en hebben daardoor meer kans zich op grond van hun kwaliteiten persoonlijk te profileren.

Als wij mensen met de meest passende vakkwaliteiten bepaalde functies willen laten vervullen, dan is subjectieve werving en selectie meestal slechte werving en selectie. Dit komt doordat subjectieve werving en selectie er toe leidt dat kandidaten worden geselecteerd of afgewezen op grond van kenmerken die niets te maken hebben met het vervullen van bepaalde functies.

Het maken van onderscheid op grond van door GBPs zorgt voor een ongelijk speelveld op de arbeidsmarkt, waar zowel individuen als groepen nadeel van ondervinden. Werkgevers en arbeidsbemiddelaars vragen vaak actief om zulke informatie. Wat door één persoon is bedoeld om mannen en vrouwen correct aan te schrijven of om sollicitanten met dezelfde naam van elkaar te onderscheiden, wordt – bewust of onbewust – door tal van anderen gebruikt om verboden onderscheid te maken.

Bij het aanbieden van een baan en tijdens behandeling ter vervulling van een baan mogen personeelsselecteurs doorgaans uitsluitend vragen naar aspecten die voor de functie en/of voor de functievervulling relevant zijn. Ook in juridisch opzicht maakt het daarbij niet uit met welke bedoeling men die vragen stelt. GBPs zijn in de regel irrelevant voor een functie of voor het vervullen van een functie. Daarom is het in de meeste gevallen verboden om tijdens het aanbieden en aangaan van een arbeidsverhouding onderscheid maken op grond van GBPs, ongeacht de bedoeling voor het stellen van die vragen.

Vragen naar GBPs is altijd onderscheidend. Werkgevers en arbeidsbemiddelaars die bij de aanbieding niet expliciet vermelden op welke geldige uitzonderingsgronden zij naar GBPs vragen, wekken een ernstig vermoeden dat zij verboden onderscheid maken. Dit geldt vooral voor selecteurs die sollicitanten met één of meerdere van die persoonskenmerken afwijzen. Selecteurs die daar juridisch op worden aangesproken, moeten bewijzen géén verboden onderscheid te hebben gemaakt.

De personeelsselecteur die voor het maken van dat onderscheid niet voldoet aan alle uitzonderingscriteria ten aanzien van objectiviteit, legaliteit, legitimiteit, proportionaliteit en subsidiariteit, maakt zich schuldig aan verboden onderscheid.

Hoewel het maken van verboden onderscheid indruist tegen de rechtsopvattingen van Nederlanders, lijkt het toch niet zeldzaam te zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. De Rijksoverheid maant Nederland met een nationale campagne om zich te onthouden van discriminatie, in welke vorm dan ook. Tegelijkertijd vraagt die overheid tijdens het aanbieden van werk bijna twee maal zo vaak naar GBPs als werkgevers in de private sector. Meestal eist zij zelfs opgave van die gegevens, op straffe van uitsluiting van mededinging naar de betreffende functie. Met beantwoording van bepaalde Kamervragen over dit onderwerp lijkt het Kabinet haar steun te betuigen voor de huidige werkwijze van het Nederlandse ambtenarenapparaat. In dat licht beschouwd, is het wellicht niet vreemd dat trainingen die binnen de Rijksoverheid het selecteren zonder vooroordelen zouden moeten bevorderen niet voorkomen dat de Rijksoverheid met 98% van de onderzochte aanbiedingen van werk de indruk wekt onderscheid te maken op grond van GBPs.

Als wij niet door anderen worden bekritiseerd of teruggefloten, dan kunnen we denken dat wij uitstekend functioneren. Die gedachte is niet altijd terecht. Het verkrijgen van herhalingsopdrachten en het uitblijven van klachten bewijzen niet dat kwalitatief goed werk is verricht, evenmin als een lange bestaansduur van een onderneming. Doordat de meeste mensen pas solliciteren naar een bepaalde functie als zij aan de functie-eisen voldoen, kunnen de meesten het werk waar zij naar solliciteren best uitvoeren. Daardoor hoeft zelfs herhaaldelijke selectie van de minst geschikte sollicitanten voor bepaalde functies er niet toe te leiden dat iemand zich ooit bij personeelsselecteurs beklaagt. Ook als men er de literatuur op naslaat, lijkt er nog weinig bekend te zijn over de effectiviteit van per-



soneelsselecteurs ten opzichte van andere selectiemethoden.

Om te onderzoeken of we met bepaalde vragen verboden onderscheid maken, kunnen we dit toetsen aan de hand van de eerder genoemde criteria: objectiviteit, legaliteit (gebaseerd op bestaande wetgeving), legitimiteit (noodzaak), proportionaliteit (verhouding tot gestelde doelen) en subsidiariteit (uitsluitend gericht op gestelde doelen). In de volgende twee voorbeelden stelt een werkgever dat ...:

- A. ... diens vragen naar bepaalde persoonskenmerken uitsluitend zijn bedoeld om sollicitanten met dezelfde naam van elkaar te onderscheiden.
- B. ... informatie over iemands geslacht uitsluitend wordt benut om sollicitanten aan te schrijven met ofwel *geachte mevrouw*, dan wel *geachte mijnheer*.

Om de legitimiteit van voorbeeld A. te bepalen kunnen we de kans schatten dat meerdere sollicitanten met exact dezelfde naam, wonende op exact hetzelfde adres, met exact dezelfde vooropleiding en werkervaring, gelijktijdig solliciteren op exact dezelfde baan. Is die kans klein, dan is die werkwijze niet objectief gerechtvaardigd door een legitiem doel. Bovendien zullen velen vinden dat het wekken van het vermoeden verboden onderscheid te maken niet in verhouding staat tot het doel om 'dubbelingen' in een bestand te voorkomen. Wie vervolgens erkent dat sollicitanten soms, bewust of onbewust, worden geselecteerd of afgewezen op grond van GBPs, beseft dat het stellen van die vragen ook voor andere doelen wordt gebruikt.

Wat voorbeeld B. aangaat, is eerder in de tekst vermeld dat het niet noodzakelijk is om iemand geslachtsondscheidend aan te schrijven. Het is tegenwoordig heel gebruikelijk om iemand aan te schrijven met voorletter en achternaam, zoals: *A. de Vries*, of met *Geachte mevrouw of mijnheer de Vries*. Om dezelfde redenen die zojuist zijn vermeld voor voorbeeld A. ontbreken ook in voorbeeld B. legaliteit, proportionaliteit en subsidiariteit.

### **Aanbevelingen**

Omdat veel arbeidsmarktdiscriminatie onbewust en onbedoeld wordt gepleegd, lijkt het zinvol te zijn om bewustwording over dit onderwerp te bevorderen. Het HRM-onderwijs en HRM in haar adviesrol binnen organisaties lijken in eerste instantie de meest aangewezen partijen te zijn om daar uitvoering aan te geven.

Werkgevers die vinden dat zij te afhankelijk zijn van softwareleveranciers om personeel te werven en te selecteren zoals zij dat graag willen, kunnen dat met hun softwareleveranciers bespreken. Daaruit kan blijken dat zij zelf meer kunnen doen dan zij weten. Ook kunnen werkgevers vaak meer in eigen hand houden. Zo kunnen organisaties met een eigen website daar doorgaans heel eenvoudig eigen elektronische sollicitatieformulieren op

plaatsen. Daarnaast zijn er diverse andere manieren voor het werven van arbeidskrachten. Zo is het nog steeds goed mogelijk om geïnteresseerden in bepaalde functies via E-mail of schriftelijk te laten solliciteren.

In Nederland daalt het vertrouwen van burgers in de politiek en in ambtenaren al een aantal jaren (Kort & Terpstra, 2015; Schillemans & den Otter, 2014; Bovens & Wille, 2006). Tal van vermijdbare handelwijzen werken dat in de hand. Dit vertrouwen wordt eveneens beproefd als de overheid veelvuldig het vermoeden wekt verboden onderscheid te maken. Dit geldt temeer wanneer diezelfde overheid gelijktijdig anderen een opgeheven vingertje voorhoudt om hen te manen in geen enkele vorm te discrimineren.

Dat bepaald onderscheid bij wet verboden is, zegt niets over de organisatorische effecten van dergelijk onderscheid. Over het nut, noodzaak of de nadelen van dergelijk onderscheid op (het functioneren van) organisaties lijkt nog weinig bekend te zijn. Toekomstig onderzoek zal daar meer inzicht in moeten geven.

Ander onderzoek moet meer kennis geven over de meerwaarde van gangbare personeelsselectie door professionals ten opzichte van andere selectievormen.

---

## SUMMARY

In most cases, it is forbidden by European law and Dutch law to discriminate against existing, future, and prospective employees and contractors on the grounds of personal characteristics that are protected by equal treatment legislation. Even though most personnel selectors are well aware that this relates to ethnicity, many seem to be unaware that this equally relates to other characteristics such as age, gender and civil status. Labour market discrimination, based on those characteristics is still prevalent, as is proven by the relatively weak labour market position of those who are 50 years of age or older. Despite a nation-wide governmental campaign calling others to refrain from discriminating of any kind, Dutch government agencies seem to sin against those rules more than all other employers in The Netherlands. This holds especially true for the Dutch central government.

---

---

### Eindnoten

1. In dit artikel zijn enkele stukken opgenomen over wetsartikelen en politiek debat. Hoewel het lezen over wetsartikelen niet voor iedere HRM-er favoriete kost is, zijn die stukken toch nodig om het verhaal zo compleet mogelijk te maken. Bovendien kunnen HRM-ers die informatie benutten om anderen te adviseren en te informeren. De volledige teksten van de wetsartikelen zijn hier niet vermeld. Geïnteresseerden kunnen die opvragen bij [wetten.nl](http://wetten.nl).
2. De volledige tekst van de vermelde wetsartikelen kunt u opvragen van de overheidswebsite [wetten.nl](http://wetten.nl)
3. In verhouding tot anderen worden 50-plussers veel minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Zij worden dus overwegend tijdens de preselectie afgewezen.
4. Dit waren verplichte invulvelden van een elektronisch sollicitatieformulier. Zonder die velden in te vullen kon het formulier niet worden ingediend en konden geïnteresseerden dus feitelijk niet solliciteren naar de betreffende functie.
5. Zie landelijke affiches, de overheidswebsites <http://www.discriminatie.nl/> en <http://www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl> en reclameboodschappen van de overheid op <https://www.youtube.com/watch?v=bk-cOlhqIRTM> en <https://www.youtube.com/watch?v=GDL4e5oTeOs>
6. Via de website [werkenbijdeoverheid.nl](http://werkenbijdeoverheid.nl)
7. In eerste instantie via de website [Indeed.nl](http://Indeed.nl). Waar geen vrije, onmiddellijke toegang tot de feitelijke aanbieding werd gegeven, zijn gegevens in tweede instantie verzameld bij de website van de aanbiedende organisatie.
8. De gegevens betreffende de private sector zijn niet per provincie nader uitgesplitst omdat daardoor, wegens gebrek aan generaliseerbaarheid, mogelijk een onjuist beeld kan ontstaan.
9. Alle vermelde percentages zijn afgerond op 0 decimalen.

## Literatuur

- Altena, B. (red.). (2016). *Eerder gehoord: Anoniem solliciteren bij gemeente*, EenVandaag, reportage 03 nov 2016, vindplaats: [http://binnenland.eenvandaag.nl/radio-items/70191/eerder\\_gehoord\\_anoniem\\_solliciteren\\_bij\\_gemeente](http://binnenland.eenvandaag.nl/radio-items/70191/eerder_gehoord_anoniem_solliciteren_bij_gemeente)
- Ariely, D. (2012). *The (Honest) Truth About Dishonesty*, Londen, Engeland: HarperCollinsPublishers.
- Bodensteiner, I. E. (2008). The Implications of Psychological Research Related to Unconscious Discrimination and Implicit Bias in Proving Intentional Discrimination. *Missouri Law Review*, Vol. 73, art. 4.
- Born, M.Ph.. (2007). *Vruchten van Selectie*, Oratie, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Bovens, M.A.P. & Willem A.C. (2006). Waar bleef het vertrouwen in de overheid? *Bestuurskunde 2006 – 4* (pp. 50-64).
- College voor de Rechten van de Mens. (2015). oordeel geveld op 20 oktober 2015, dossiernummer: 2015-0152.
- College voor de Rechten van de Mens. (2016). oordeel geveld op 27 juni 2016, dossiernummer: 2016-0026.
- Du Bois, R., M., te Poel, Y., Ravesloot, J. (1998). *Jongeren en hun keuzes*. Bussum: Coutinho.
- Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), vindplaats: [http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_NLD.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_NLD.pdf)
- Graves, L.M., & Powell, G.N. (1988). An investigation of sex discrimination in recruiters' evaluations of actual applicants. *Journal of Applied Psychology*, 73, (pp. 20-29).
- Hart, M. (2006). Subjective decision making and unconscious discrimination. *Alabama law review*, Vol. 56:3:741
- Hoge Raad (1957). HR 15 november 1957, NJ 1958, 67 Arrest Baris/Riezenkamp.
- Isitman, E. (2016). *Regering ziet niets in anoniem solliciteren tegen discriminatie*, Elsevier, 12 dec. 2016, vindplaats: <http://www.elsevier.nl/nederland/achtergrond/2016/12/regering-voelt-niets-voor-anoniem-solliciteren-tegen-discriminatie-416655/>
- Jiwani, Y. (2006). *Discourses of Denial: Mediations of Race, Gender, and Violence*, Vancouver, Canada: UBC Press, 2006, pp. viii, 255, <http://dx.doi.org/10.1017/S0008423907071089>
- Kort J. & Terpstra J. (2015). Onvrede van politiemensen over de strafrechtspleging. *Het Tijdschrift voor de Politie – jg.77/nr.1/15*.
- Latham, G.P. & Skarlicki, D.P. (1994, April). The relative effectiveness of the situational, patterned behavior, and conventional structured interviews in minimizing the similar-to-me bias of Francophone managers. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Nashville, TN.

- Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP). (2013). NVP Sollicitatiecode, Nieuwegein, vindplaats: <https://nvp-plaza.nl/download/?id=624>
- NOS Nieuwsuur (2016, 2 november, 22:00 uur). *Den Haag voert anoniem solliciteren in*, TV-reportage en aanverwant artikel: <http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2141072-den-haag-voert-anoniem-solliciteren-in.html>
- Plasterk, R. H. A. (2016). antwoord mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ontvangen 1 november 2016, Kamerstuk AH 349 2016Z16778.
- Prins, P. (1995). Sociale vaardigheidstraining bij kinderen in de basisschoolleeftijd: Programma's, effectiviteit en indicatiestelling. A. Collot d'Escury – Koenigs, T. Engelen – Snaterse & E. Mackaay – Cramer (red.). *Sociale vaardigheidstrainingen voor kinderen* (p. 65-82). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Pulakos, E.D. & Wexley, K.N. (1983). The relationship among perceptual similarity, sex, and performance ratings in manager-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, 26, (pp. 129-139).
- Schillemans, Th. & den Otter, P. (2014). Groeiend ongemak: Bestuurderspartijen en de constructie van het vertrouwen in de overheid. *Bestuurskunde 2014* (23) 2 (pp. 61-70).
- Staatsblad. (1980). *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGBMV)*, *Staatsblad*, 1980, 86
- Staatsblad. (1980). *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen in burgerlijke openbare dienst*, *Staatsblad* 1980, 384
- Staatsblad. (1994). *Algemene wet gelijke behandeling (ter zake van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat)* (AWGB), *Staatsblad* 1994, 230
- Staatsblad. (1997). *Wet van 5 juli 1997, houdende regels tot versterking van de rechtspositie van hen die een medische keuring ondergaan* (Wet op de medische keuringen). *Staatsblad* 1997, 365.
- Staatsblad. (2003). *Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte* (WGBh/cz), *Staatsblad* 2003, 329
- Staatsblad. (2003). *Wet van 17 december 2003, houdende gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs* (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, WGBL). *Staatsblad* 2004,30.
- Staatsblad. (2015). *Wet van 21 mei 2015 tot wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling in verband met het annuleren van de enkele-feitconstructie in de Algemene wet gelijke behandeling*, *Staatsblad*, 2015, 200.
- ten Dam, G. & Volman, M. (2000). Sociale competentie: Reddingsvest en levenskunst: Over de pedagogische opdracht in de praktijk. *Pedagogiek*, Vol. 20(2), (pp. 112-127)

- Van der Linden, W. (2016, 14 november). *Politici, maak werk van anoniem solliciteren*, NRC.nl, vindplaats: <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/11/14/politici-maak-werk-van-anoniem-solliciteren-5284549-a1531697>
- Van Miltenburg, A. (2016). Kamervragen aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ingezonden op 16 september 2016, Kamerstuk 2016Z16778.
- Van Someren, R. (2016). *De Overheid Discrimineert?*, vindplaatsen: <https://www.linkedin.com/pulse/de-overheid-discrimineert-rene-van-someren> en: <http://vansomeren.com/nl/article/160905.htm>
- Van Wijngaarden, B. (2016, 2 augustus). *Anoniem solliciteren succesvol, maar nog niet overal gewenst*, Gemeente.nu, vindplaats: <https://www.gemeente.nu/dienstverlening/communicatie/anoniem-solliciteren-succesvol-maar-nog-niet-overal-gewenst/>
- Voncken, V. & Westendorp, M. (2007). *Anoniem solliciteren: zinvol en wenselijk?* Rapportage van onderzoek onder werkgevers en consumenten, Amsterdam: TNS NIPO.