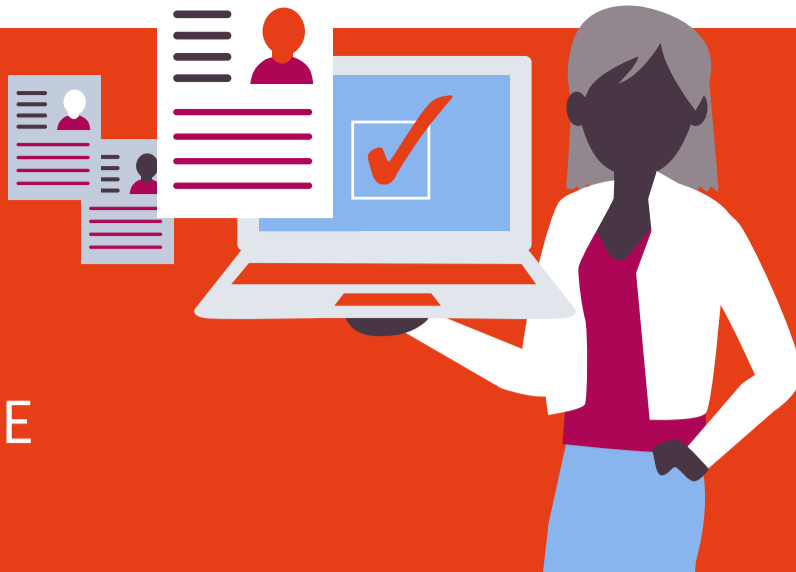


VACATURE CHECK

VOORKOM DAT JE GOEDE KANDIDATEN UITSLUIT



COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

NEE

Deze beschrijvingen mogen in principe NIET in een personeelsadvertentie staan:

VERWIJZINGEN NAAR LEEFTIJD(SGROEPEN):

- tussen X en X jaar
- vanaf X jaar / maximaal X jaar oud
- jong / oud
- student / scholier
- bijbaan naast je opleiding/studie
- starter / eerste stap in je carrière
- pas afgestudeerd / schoolverlater
- beginnend / aankomend
- maximaal X jaar werkervaring
- tussen X en X jaar werkervaring
- je bent een junior(kandidaat) / senior(kandidaat)
- binnen onze werksfeer voelen jonge mensen zich thuis
- past binnen een team van 20-40 jaar oud

VERWIJZINGEN NAAR GESLACHT:

- enthousiaste jongen / meid
- mannelijk / vrouwelijk personeel
- dan ben jij onze man / echte mannen
- secretaresse / verkoopmedewerkster

VERWIJZINGEN NAAR NATIONALITEIT/HERKOMST:

- beschikt over Nederlandse nationaliteit
- Marokkanen gezocht
- vlekkeloze beheersing van Nederlandse taal



En in principe iedere andere verwijzing (zonder wettige onderbouwing) naar religie, levensovertuiging, politieke overtuiging, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte.

JA

En dit mag WÉL in een personeelsadvertentie staan:

RELEVANTE EISEN AAN DE KANDIDAAT:

- minimaal X jaar werkervaring
- in bezit van rijbewijs / rijervaring
- flexibel inzetbaar
- een specifiek netwerk hebben
- volgende stap in je carrière
- ambitieus
- gezaghebbend
- veel levenservaring
- affiniteit met jonge / oudere doelgroep
- goede beheersing van de Nederlandse taal
- kennis van Arabische / Franse / Scandinavische etc. culturen

RELEVANTE KENMERKEN VAN DE FUNCTIE:

- flexibele uren
- avonddiensten / weekenddiensten
- juniorfunctie / seniorfunctie
- parttime / fulltime functie
- fysiek zwaar werk

RELEVANTE KENMERKEN VAN DE ORGANISATIE:

- jonge, snelgroeïende onderneming
- dynamisch team
- informele sfeer
- wij bieden je naast het werk een opleiding
- mogelijkheden om door te stromen

GOUDEN TIP:

Vraag alleen om eigenschappen, vaardigheden en kennis die voor de functie relevant zijn. Selecteer op competenties, niet op persoonlijkheidstypen.

DIRECT OF INDIRECT ONDERSCHIED

In een vacaturetekst kunnen bepaalde eisen 'direct onderscheid' maken. Ze sluiten onmiddellijk een groep mensen uit. Als je een 'jong' iemand zoekt, sluit je je een ouder iemand uit en dat mag niet volgens de wet. Er zijn ook bewoordingen die 'indirect' naar leeftijd verwijzen. Vragen naar een starter bijvoorbeeld, of een student. Omdat de kans heel groot is dat je ook daarmee oudere werkzoekenden uitsluit, kan je ook dit soort termen beter niet gebruiken. Als ze blijken te discrimineren, is ook dat verboden.



UITZONDERING

Er zijn wettelijke uitzonderingen waarbij onderscheid maken wel is toegestaan. Voor sommige functies is bijvoorbeeld een minimale leeftijd vereist volgens (arbo)wetgeving, zoals minimaal 18 jaar moeten zijn om alcohol te schenken. Dan kan er sprake zijn van een **objectieve rechtvaardiging**. Indien voor een functie een dergelijk onderscheid noodzakelijk is, moet expliciet erbij vermeld staan waarom deze eis is opgenomen.

VOORKEURSBELEID

Een werkgever mag bij de werving en selectie een **voorkeursbeleid** voeren voor vrouwen, mensen van niet-Nederlandse afkomst en mensen met een handicap of chronische ziekte. Voorkeursbeleid is bedoeld om feitelijke achterstanden van deze groepen op te heffen of te verminderen. Hiervoor gelden wel strenge eisen, waaronder de verplichting om bij het aanbieden van de functie kenbaar te maken dat een voorkeursbeleid wordt gevoerd en dat de vacature voor iedereen openstaat.



VACATURE CHECK

Een vacature is één van de eerste indrukken die je als bedrijf afgeeft aan je toekomstige werknemers. Je bent op zoek naar die beste kandidaat, maar hoe voorkom je dat je door bepaalde eisen in de vacature goede kandidaten onbedoeld uitsluit – en misschien wel in strijd handelt met de wet? Het College voor de Rechten van de Mens helpt je een eindje op weg met deze vacature check.

Met name leeftijdsdiscriminatie in vacatures komt nog regelmatig voor: in 2019 verschenen er 70.000 tot 100.000 online vacatures waarbij er zeer waarschijnlijk sprake was van leeftijdsdiscriminatie. Met grote gevolgen, want leeftijds-eisen in vacatures schrikken oudere werkzoekenden af om nog te solliciteren. Ook andere groepen kunnen worden benadeeld door in vacatures eisen te stellen die onbedoeld hen uitsluiten en bovendien niet zijn toegestaan. Zoals zonder wettige reden vragen om alleen vrouwelijke of alleen mannelijke sollicitanten, of vragen om mensen die accentloos Nederlands spreken zonder dat dat voor een functie noodzakelijk is. Dan kan er sprake zijn van discriminatie.

CONTACT

Heb je vragen over je vacature?
Of over je personeelsbeleid?
Neem dan contact op met het
College via (030) 888 38 88
of info@mensenrechten.nl

TRAINING

Wij kunnen niet alleen vacatures en beleid juridisch toetsen, maar geven ook training over selecteren zonder vooroordelen. Meer tips vind je op mensenrechten.nl/nl/als-werkgever