

# Notitie uitwerking van normen bij Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

---

**Van:** College voor de Rechten van de Mens

**Ten behoeve van:** Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (directie Arbeidsverhoudingen)

**Datum:** 15 april 2022

**Onderwerp:** Notitie ter uitwerking van de normen ‘inzichtelijk, controleerbaar en systematisch’ i.h.k.v. de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

**Bijlage:** Selectie relevante overwegingen uit Oordelen College voor de Rechten van de Mens.

---

## Samenvatting

Het Wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* stelt de norm dat werkgevers zorg moeten dragen voor inzichtelijke, controleerbare en systematische sollicitatieprocedures. De Nederlandse Arbeidsinspectie moet gaan toezien op de naleving van deze wet. Deze notitie helpt de normen *inzichtelijk*, *controleerbaar* en *systematisch* invulling te geven aan de hand van de Oordelenpraktijk van het College voor de Rechten van de Mens, aangevuld met enkele inzichten uit de literatuur.

De normen *inzichtelijk*, *controleerbaar* en *systematisch* dragen in samenhang bij aan een objectieve, op functie-eisen gerichte procedure. Hierdoor wordt het risico op het meewegen van vooroordelen bij werving en selectie verminderd. Dit advies leidt uit de oordelenpraktijk en de literatuur in totaal twaalf concrete richtlijnen af. Aanvullend hierop wordt een ‘grijze lijst’ met in de praktijk gebruikte subjectieve selectiecriteria gegeven. Hierbij valt te denken aan functie-eisen met betrekking tot persoonlijke sociale vaardigheden (zgn. ‘*soft skills*’) die in beginsel gesteld kunnen worden, maar die wel alertheid vragen vanwege het risico op een niet-inzichtelijke, niet-controleerbare subjectieve invulling en beoordeling van die criteria. Als bijlage zijn passages opgenomen uit relevante Oordelen van het College voor de Rechten van de Mens.

## 1. Aanleiding

Met de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (Wtgekws) zullen werkgevers en of intermediaire organisatie die verantwoordelijk voor werving en selectie verplicht zijn te beschikken over:

*“een werkwijze die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht.”<sup>1</sup>*

Doel van deze notitie is het geven van een de nadere inhoudelijke invulling aan de criteria *inzichtelijk, controleerbaar* en *systematisch* uit de Wtgekws. Deze nadere invulling beoogt de Nederlandse Arbeidsinspectie handvatten te bieden voor haar handhavingstaak op grond van de Wtgekws.

Deze notitie van het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) is tot stand gekomen vanuit zijn ervaring en expertise, in het bijzonder met de toepassing van de gelijkebehandelingswetgeving. De gedachte dat een inzichtelijke, controleerbare en systematische wervings- en selectieprocedure discriminatie kan helpen voorkomen is al sinds jaar en dag onderdeel van de oordelenpraktijk van het College. Ook het Hof van Justitie van de EU gaat uit van deze normen.<sup>2</sup> Het College hanteert als vaste oordelenlijn dat een procedure die niet inzichtelijk, controleerbaar of systematisch is, bijdraagt aan het vermoeden van (verboden) onderscheid. Bijkomende feiten kunnen in samenhang met een dergelijke ondoorzichtige procedure leiden tot een vermoeden van (verboden) onderscheid, waardoor de bewijslast verschuift naar verweerder. Deze lijn - en daarmee ook het voorstel Wtgekws - gaat uit van het gegeven dat subjectieve, discriminerende vooroordelen minder ruimte krijgen naarmate er meer sprake is van objectieve, en dus inzichtelijke, controleerbare en systematische werving- en selectieprocedures. Deze gedachte is nader uitgewerkt en toegelicht in de publicatie *De juiste persoon op de juiste plaats* van het College.<sup>3</sup>

## 2. Opzet

Deze notitie bevat opmerkingen van algemene aard, vervolgens concrete uitwerkingen van de criteria op basis van oordelenpraktijk van het College, een aanvulling van enkele criteria uit de literatuur en ten slotte een lijst met ‘grijze’ selectie- of functiecriteria. Dit zijn door werkgevers gebruikte criteria die het College in zijn oordelenpraktijk tegenkomt. In de handavingspraktijk krijgen zij extra aandacht, omdat ze voor subjectieve invulling vatbaar zijn en daarmee afdoen aan de inzichtelijkheid en controleerbaarheid.

---

<sup>1</sup> Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie), *Kamerstukken II, 2020-2021, nr. 2* (Voorstel van wet), Artikel I, wijziging van de arbeidsomstandighedenwet, art. 2a. Zie ook art. 2b, alsmede Artikel II, wijziging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, art. 4a, 5, 12b en 12c van het wetsvoorstel.

<sup>2</sup> Zie bijv. HvJ, 30 juni 1988, 318/86 ECLI:EU:C:1988:352 (*Commissie/Franrijk*), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61986CJ0318>

<sup>3</sup> <https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/18402>

### 3. Inzichtig, controleerbaar en systematisch

#### 3.1 Afzonderlijke criteria en holistische benadering

Globaal zou gezegd kunnen worden dat de term *inzichtig* ziet op de kenbaarheid van een procedure, de term *controleerbaar* op de externe navolgbaarheid achteraf, en de term *systematisch* op het rationeel en consequent toepassen van de vastgestelde procedures. In de praktijk hangen deze criteria echter sterk samen. Die samenhang is ook zichtbaar in de jurisprudentie van het HvJ en de Oordelenpraktijk van het College. Een slecht inzichtelijke procedure is ook niet controleerbaar, en een inzichtelijke procedure is nutteloos als deze in de praktijk niet systematisch of niet consequent gevolgd zou worden. De afzonderlijke criteria komen gezamenlijk de *objectiviteit van de procedure* en de *gerichtheid op relevante functie-eisen* ten goede. Het achterliggende doel van een objectieve en op functie-eisen gerichte procedure is het verminderen van de kans op vooroordelen en daarmee (verboden) onderscheid. Bij de concretisering van de criteria is het goed om dit steeds voor ogen te houden.<sup>4</sup>

#### 3.2 Concretisering van de criteria uit oordelen van het College

Uit de oordelenpraktijk van het College van zijn de volgende concretisering van de termen inzichtelijk, controleerbaar en systematisch af te leiden:

1. Een inzichtelijke procedure moet kenbaar zijn voor de kandidaat. Bij ‘open sollicitaties’ is de procedure ten minste opvraagbaar.<sup>5</sup>
2. Kenbaarheid geldt zowel voor de *wijze waarop gesolliciteerd* moet worden, de *inhoud van de relevante functie-eisen* als voor de *stappen in de sollicitatieprocedure*. Deze informatie moet compleet zijn en essentiële functie-eisen mogen niet gedurende de procedure worden aangevuld.<sup>6</sup>
3. Indien gebruik wordt gemaakt van wettelijk voorkeursbeleid dient dit in de vacaturetekst te worden vermeld en beargumenteerd.<sup>7</sup>
4. De procedure moet voorschrijven hoe de verschillende functie-eisen worden getoetst en gewogen, ook ten opzichte van elkaar.<sup>8</sup>
5. Inzichtigheid houdt in dat beoordelingscriteria van kandidaten kenbaar, inhoudelijk helder en zo objectief mogelijk zijn met het oog op de functie-eisen. Noodzakelijk geachte eisen die voor subjectieve invulling vatbaar zijn, dienen te worden onderbouwd qua nut en methode van beoordeling.<sup>9</sup> Zie voor voorbeelden van subjectieve functie-eisen de ‘grijze lijst’ onder 3.3.

---

<sup>4</sup> Juist met het oog op dit achterliggende doel kan het in bepaalde (uitzonderings)gevallen nodig zijn af te wijken van een geldende selectieprocedure, bijvoorbeeld in situaties waarbij de sollicitant zwanger is of in een situatie waarin in tegemoet gekomen moet worden aan een handicap/chronische ziekte van een sollicitant. Er kan verder ook sprake zijn van een afwijkingsbevoegdheid in het kader van voorkeursbeleid. Een werkgever die dus rekening houdt met bovengenoemde afwijkingen handelt in stricte zin niet ‘systematisch’, maar handelt toch in overeenstemming met de gelijke behandelingswetgeving. Zie bijvoorbeeld

<https://mensenrechten.nl/nl/oordeel/2020-12> of <https://mensenrechten.nl/nl/oordeel/2014-1>.

<sup>5</sup> Oordeel 2005-205.

<sup>6</sup> Oordeel 2021-117; Oordeel 2012-189.

<sup>7</sup> Oordeel 2008-132.

<sup>8</sup> Oordeel 2012-189; Oordeel 2014-86.

<sup>9</sup> Oordeel 2007-55.

6. Een inzichtelijke en controleerbare procedure voorziet in een terugkoppeling(smogelijkheid) aan kandidaten.<sup>10</sup> Een controleerbare en systematische procedure houdt ook in dat wat redelijkerwijs niet vooraf kan worden gedeeld (bijv. de inhoud van een assessment of rollenspel) achteraf objectief verantwoord kan worden en opvraagbaar is.
7. Een controleerbare procedure vereist verslaglegging van belangrijke procedurele onderdelen. Deze geven inzicht in de selectiecriteria en de wijze van toepassing daarvan.<sup>11</sup>
8. Bij een systematische procedure worden kandidaten volgens dezelfde criteria en volgens dezelfde methoden beoordeeld. Een werkgever houdt sollicitatiegesprekken bij voorkeur vroeg in de procedure. Informele procedures met voorkeurskandidaten uit persoonlijke netwerken zijn over het algemeen nadeliger voor kandidaten uit minderheidsgroepen.<sup>12</sup>
9. Bij een inzichtelijke, controleerbare en systematische procedure worden functie-eisen, criteria en het onderlinge gewicht ervan vooraf vastgesteld<sup>13</sup> en in beginsel niet tijdens de procedure gewijzigd.<sup>14</sup> Als wijzigingen in de procedure toch noodzakelijk zijn worden kandidaten hiervan tijdig en gelijkelijk op de hoogte gesteld.

De hier gegeven uitwerking van criteria is gebaseerd op de oordelenpraktijk van het College. Hierbij past de kanttekening dat het bij oordelen per definitie gaat om een beoordeling van een sollicitatieprocedure *achteraf* en naar aanleiding van de toepassing van een *procedure in een concreet geval*. Zoals het voorstel Wtgkws is vormgegeven toetst de Arbeidsinspectie sollicitatieprocedures zoals die door werkgevers beschreven is, dus *vooraf*. De toets van het College of de rechter en die van de Arbeidsinspectie zullen dus niet per definitie identiek zijn: bepaalde gebreken, zoals een onjuiste toepassing van de selectieprocedure of wijzigingen van de sollicitatieprocedure gedurende de procedure, zullen doorgaans niet vooraf te constateren zijn. Aan de andere kant kan vooraf mogelijk beter worden beoordeeld hoe objectief en systematisch de procedure in elkaar zit; subjectieve selectiekeuzes kunnen immers door werkgevers achteraf van schijnbaar objectieve verklaringen worden voorzien.

### 3.3 Criteria uit de literatuur

Uit de literatuur volgen nog enkele andere criteria die naar het oordeel van het College van belang zijn voor een systematische en controleerbare wervings- en selectieprocedure. Deze zijn uitvoeriger beschreven in *De juiste persoon op de juiste plaats*<sup>15</sup> en *Recruiter of computer? Zo voorkom je als werkgever discriminatie door algoritmes bij werving en selectie*.<sup>16</sup> Het College noemt hier in het bijzonder:

10. Draag zorg voor een gevarieerde samenstelling van selectiecommissies.<sup>17</sup>

---

<sup>10</sup> Oordeel 2002-23.

<sup>11</sup> Oordeel 2019-4; Oordeel 2017-19; Oordeel 2016-126.

<sup>12</sup> Oordeel 2019-4; Oordeel 2009-96.

<sup>13</sup> Oordeel 2017-19.

<sup>14</sup> Oordeel 2006-1; Oordeel 2007-55

<sup>15</sup> <https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/18402>.

<sup>16</sup> <https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/61b03ed05d726f72c45f9e3a>

<sup>17</sup> Vgl. M. van den Brink, (2011). *Hoogleraarbenoemingen in Nederland (m/v). Mythen, feiten en aanbevelingen*. Den Haag: Radboud Universiteit Nijmegen (bewerking van proefschrift uit 2009), p. 36.

11. Verantwoording moeten afleggen is een belangrijke stimulans voor controleerbare, systematische selectieprocedure. Voorzie de selectieprocedure van een nagesprek van de selectiecommissie met een persoon uit de organisatie die niet bij het wervings- en selectieproces betrokken is geweest.<sup>18</sup>
12. Wanneer algoritmes of AI-technologie deel uitmaken van het selectieproces: deze nemen de verantwoordelijkheid van een werkgever voor een inzichtelijke en controleerbare procedure nooit weg. Verplicht een werkgever om inzichtelijk te hebben en te maken hoe een gebruikte algoritme selecteert en beoordeelt.

Het College vraagt bijzondere aandacht voor aanbeveling nummer 12. Het wetsvoorstel houdt middels de opgenomen ‘vergewisplicht’ oog voor negatieve effecten van digitale middelen die kunnen worden ingezet bij werving en selectie. Het voeren van een inzichtelijke, controleerbare en systematische werkwijze hierbij vergt echter bijzondere expertise en extra inspanningen, waarvoor nog weinig aanknopingspunten beschikbaar zijn uit de praktijk.

### 3.4 Inzichtelijkheid: grijze lijst van te subjectieve functie- of beoordelingscriteria

Bepaalde functie- en beoordelingscriteria die in de wervings- en selectiepraktijk regelmatig gebruikt worden, lenen zich naar hun aard makkelijk voor een subjectieve, en daarmee niet controleerbare invulling. Als een werkgever of recruiter onvoldoende heeft nagedacht over waarom ze een bepaalde eis stelt en hoe dit moet worden ‘gemeten’ (d.w.z. wat er voor kandidaten nodig is om aan dergelijke eisen te voldoen), dan vormt dit een risico op een bevooroordeelde invulling die tot verboden indirect onderscheid kan leiden. Het is natuurlijk niet zo dat ondergenoemde eisen niet gesteld zouden mogen worden: ze kunnen immers een legitiem en nuttig doel dienen. Het is bij dergelijke functie-eisen echter van belang daarom dat de werkgever vooraf *inzichtelijk en controleerbaar* heeft geformuleerd *waarom* de functie-eis van belang is voor de openstaande functie, en *op welke wijze* er aan de gestelde eis wordt voldaan. Als dit onvoldoende gebeurt, ligt een te subjectieve, voor vooroordelen vatbare invulling van dergelijke eisen op de loer. Daarbij geldt: hoe groter het aandeel van subjectieve criteria in een wervingsprofiel, hoe meer het van belang is hier kritisch op door te vragen.

Het gaat hier dus niet om het verbieden van het selecteren op zgn. *soft skills* in het algemeen; die kunnen een belangrijke functie-eis behelzen. Het gesprek met werkgevers of recruiters aangaan kan vaak wel helpen om *bewuster en objectiever met dergelijke criteria om te gaan*. De uitkomst van een dergelijk gesprek kan zijn dat de werkgever tot objectievere meetcriteria komt, ofwel de invulling van de criteria op een objectieve(re) wijze vormgeeft. Het kan ook zijn dat het criterium door de werkgever geschrapt wordt of objectiever wordt geherformuleerd.

Voor een ‘grijze lijst’ zouden bijvoorbeeld de hiernavolgende termen in aanmerking kunnen komen. Deze criteria kunnen leiden tot (verboden) indirect onderscheid op grond van godsdienst/levensbeschouwing, of ras /afkomst of nationaliteit:

- ‘Neutraliteit’ of ‘Neutrale uitstraling’
  - ‘Representativiteit’ / ‘Representatieve uitstraling’<sup>19</sup>
- Andere eisen t.a.v. iemands ‘uitstraling’

---

<sup>18</sup> Ibid, p. 38.

<sup>19</sup> Oordeel 2012-74.

- ‘Empathie, sociabiliteit’<sup>20</sup>
- Motivatie<sup>21</sup>

Taaleisen kunnen leiden tot (verboden) indirect onderscheid op grond van ras en/of nationaliteit:

- Criteria die zien op een niveau ‘taalbeheersing’ of ‘Nederlands spreken’. Dergelijke eisen kunnen wel legitiem zijn, maar het niveau moet objectief nodig zijn gelet op de functie-inhoud. Een werkgever die een bepaald niveau van taalbeheersing vraagt, dient het vereiste niveau dus vooraf te specificeren. Dit kan bijvoorbeeld door het doel van de taaleis te vermelden. NB: ‘accentloos’ Nederlands of ‘Nederlands als moedertaal’ zullen doorgaans niet gerechtvaardigd kunnen worden.<sup>22</sup>

Deze criteria kunnen leiden tot (verboden) indirect leeftijdsonderscheid:

- ‘Junior-functie’ of ‘starter(sfunctie)’<sup>23</sup>
- ‘geringe werkervaring’.<sup>24</sup>

Deze grijze lijst is dus niet dwingend en evenmin limitatief. Door ervaring in de inspectiepraktijk zal deze mogelijk kunnen worden aangevuld of aangescherpt. Bewustwording en vermindering van subjectiviteit zal steeds het achterliggende doel dienen te zijn.

#### 4. Conclusie

Proactief toetsen van de inzichtelijkheid, controleerbaarheid en het systematische karakter van sollicitatieprocedures kan een waardevolle bijdrage leveren aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Deze notitie geeft aan de hand van Oordelen van het College voor de Rechten van de Mens en inzichten uit de literatuur invulling aan de juridische normen ‘inzichtelijk, controleerbaar en systematisch’. Deze notitie is bedoeld als nadere toelichting en verdieping van het normenkader uit het de Wtgkws; in de toezichts- en handhavingspraktijk zullen deze normen geoperationaliseerd moeten worden. Aan de hand van de ervaringspraktijk kunnen door de Arbeidsinspectie ook de richtlijnen uit deze notitie verder verrijkt, verfijnd of verdiept kunnen worden. Het College spreekt de wens uit dat deze notitie een nuttig hulpmiddel kan vormen voor de toezichts- en handhavingspraktijk die zal worden aangevangen met betrekking tot de objectiviteit van sollicitatieprocedures onder de Wtgkws.

---

<sup>20</sup> Oordeel 2007-55.

<sup>21</sup> Oordeel 2007-55.

<sup>22</sup> Oordeel 2021-121; Oordeel 2015-107; Oordeel 2007-127.

<sup>23</sup> Oordeel 2018-11.

<sup>24</sup> Oordeel 2018-11; Oordeel 2010-68.

## Bijlage:

Selectie relevante overwegingen uit Oordelen College voor de Rechten van de Mens inzake de criteria *inzichtelijk*, *controleerbaar* en *systematisch*, en zijn rechtsvoorganger de Commissie Gelijke Behandeling ('CGB').

(Volledige oordelen zijn raadpleegbaar via <https://mensenrechten.nl/nl/oordelen>)

Oordelen gelijke behandeling, deel I: controleerbaar, inzichtelijk, systematisch

### 2021-117

- Door een essentiële eis van de opdrachtgever niet te vermelden in de vacaturetekst, heeft verweerster niet inzichtelijk gemaakt waaraan sollicitanten zouden moeten voldoen.
- Het is vaste oordelenlijn van het College dat (sollicitatie)procedures inzichtelijk, controleerbaar en systematisch moeten worden uitgevoerd. Dit is noodzakelijk omdat anders het risico bestaat dat bewust of onbewust verboden onderscheid wordt gemaakt en bovendien geen controle op of toetsing van de procedure meer mogelijk is. Indien een procedure weinig inzichtelijk is en/of niet op objectieve wijze geschiedt, kan dit bijdragen aan het vermoeden dat onderscheid is gemaakt.

### 2019-4

- Hoewel in de vacature vermeld is dat kandidaten met de rang adjudant-officier in eerste instantie in beschouwing worden genomen (de functie van verzoeker), staat vast dat verweerder tegelijkertijd gesprekken heeft gevoerd met interne kandidaten in de lagere rang van opperwachtmeester. Verweerder verklaart dat uit *efficiency*-overwegingen te hebben gedaan.
- Voorts staat vast dat de voorzitter van de selectiecommissie informeel navraag heeft gedaan bij vijf oud-leidinggevenden van verzoeker, zonder verzoeker daarvan op de hoogte te stellen. Ter zitting heeft verweerder desgevraagd aangegeven dat bij de andere kandidaten alleen de huidige leidinggevende is geraadpleegd en bij hen geen verder onderzoek is gepleegd. Deze kandidaten waren al werkzaam bij de Brigade (in tegenstelling tot verzoeker).
- Vast staat ook dat de voorzitter de inhoud van deze gesprekken met voormalig leidinggevenden van verzoeker niet schriftelijk heeft vastgelegd en niet met verzoeker heeft gedeeld (voor of tijdens of na het sollicitatiegesprek).
- Het is vaste oordelenlijn van het College dat procedures die onvoldoende inzichtelijk, controleerbaar en systematisch zijn, kunnen bijdragen aan het vermoeden van onderscheid. Gezien het voorgaande overweegt het College dat de procedure in ieder geval op onderdelen onvoldoende inzichtelijk en controleerbaar is geweest.

### 2018-129

- Ter zitting heeft de HR-medewerker verklaard dat ze vanwege de druk die er lag op het snel vinden van een nieuwe collega besloten heeft om kandidaten met verschillende cv's uit te nodigen, zo ook kandidaten met minder ervaring. Toen de sollicitatie van verzoeker onder de Nederlandse naam binnen kwam, heeft zij hem

om die reden ook uitgenodigd voor het sollicitatiegesprek. Dat de sollicitatie van verzoeker onder zijn eigen naam niet werd uitgekozen was het resultaat van een onzorgvuldig bestuderen van cv's en brieven en een overhaast beslissen.

- Het College stelt vast dat verweerster haar selectie willekeurig heeft gemaakt, zonder dat zij daarbij een procedure heeft gevoerd die inzicht geeft in de selectiecriteria en de wijze van toepassing daarvan.

#### 2018-11

- Verweerster wil passende kandidaten vinden voor junior functies bij afnemende bedrijven. Het middel dat verweerster hanteert om deze doelen te bereiken, is het selecteren op kandidaten die recentelijk of bijna zijn afgestudeerd met maximaal twee jaar werkervaring. Het College overweegt dat het middel niet passend is. Uit de vacaturetekst en de e-mails van verweerster van 9 maart 2017 blijkt niet welke eisen afnemende bedrijven stellen aan de functies die verweerster als junior functies omschrijft, en ook niet waarom zij die eisen stellen. Ter zitting heeft verweerster deze punten niet kunnen verduidelijken. Hierdoor is niet inzichtelijk geworden waarom een kandidaat met de ervaring van verzoeker niet geschikt zou zijn voor de Calco MasterClass functies.  
NB. Het gebruikte kader is hier toegespitst op leeftijdsdiscriminatie, niet zozeer op werving en selectie.

#### 2017-121

- Verweerster heeft verder aangevoerd dat er geen structuur in haar selectieproces zit, omdat zij met name aan het begin van het seizoen, in maart, veel sollicitaties krijgt. De selectiecriteria, zoals horeca-ervaring, zijn afhankelijk van de behoefte op dat moment en worden vooral bepaald door de samenstelling van het team. Het College stelt op grond hiervan vast dat verweerster haar selectie heeft gemaakt zonder dat daarbij een procedure is gevoerd die inzicht geeft in de selectiecriteria en de wijze van toepassing daarvan. Dit is een keuze van de werkgever en bewijst niet dat verweerster jegens verzoekster geen onderscheid op grond van ras heeft gemaakt. Integendeel, het is vaste oordelenlijn van het College dat procedures inzichtelijk, controleerbaar en systematisch moeten zijn om ongelijke behandeling van sollicitanten te voorkomen.

#### 2017-19

- In verband met het selecteren van een groep werknemers waarmee een doorstart wordt gemaakt van een failliete BV in dak- en geveltechniek, stelt het College vast dat verweerster haar selectie heeft gemaakt zonder dat daarbij een procedure is gevoerd die inzicht geeft in de selectiecriteria en de wijze van toepassing daarvan. Het is vaste oordelenlijn van het College dat procedures inzichtelijk, controleerbaar en systematisch moeten zijn. Dit is noodzakelijk omdat anders bewust of onbewust verboden onderscheid in de zin van de gelijkebehandelingswetgeving kan worden gemaakt en bovendien geen (rechterlijke) controle op de procedure mogelijk is (vergelijk College 24 november 2016, 2016-125, overweging 5.5).

#### 2016-126

- Het College stelt vast dat de directeur (...) als punten van kritiek op het functioneren van verzoekster heeft vermeld dat verzoekster in algemene zin te weinig informatie deelde met haar collega's, dat ze te laat hulp vroeg, waardoor



haar begeleiding niet op tijd kon worden bijgestuurd, dat ze te weinig initiatief nam, dat ze onvoldoende feedback vroeg en gaf, dat ze onvoldoende doelgericht werkte en dat zorgplannen niet actueel of in het geheel niet aanwezig waren. Ook stelt het College vast dat de regiomanager heeft nagelaten om een schriftelijk verslag over het functioneren van verzoekster op te stellen. Hierdoor is niet inzichtelijk geworden op grond waarvan de regiomanager heeft geconcludeerd dat verzoekster onvoldoende functioneerde op bovenvermelde punten en of bij deze conclusie de handicap van verzoekster wellicht een rol heeft gespeeld. Er is dan ook sprake van een ondoorzichtige beoordelingsprocedure.(....)  
*NB betreft niet-verlenging tijdelijk contract*

#### 2016-42

- Standpunt verweerster: Ten aanzien van de sollicitatieprocedure die de school hanteert voor stages, verwijst verweerster naar de website van de school. Hierop kunnen studenten nalezen hoe en bij wie zij kunnen solliciteren voor een stageplek. Deze procedure wordt volgens verweerster al jaren gehanteerd en is volgens haar voldoende inzichtelijk voor derden.
- Alhoewel het College van oordeel is dat de sollicitatieprocedure voor een reguliere stageplaats bij verweerster onvoldoende kenbaar is - op de website van verweerster staat alleen informatie over de te volgen procedure in geval van een AOS-stage (dat is niet de stage die verzoekster wilde doen) - en verzoekster over de consequenties (wie het eerst komt wie het eerst maalt) niet is geïnformeerd, leidt dit niet tot vaststelling van een feit dat kan leiden tot een vermoeden van onderscheid.

#### 2014-86

- (afwijzing voor interne stage) Toelatingscriteria interne stage niet inzichtelijk.
- “Verweerder heeft gesteld dat er in 2011 meerdere kandidaten waren die in aanmerking kwamen voor een reco-stage, maar heeft niet toegelicht welke criteria een rol hebben gespeeld om te bepalen welke kandidaten daarvoor wel of niet in aanmerking kwamen. Verweerder heeft ook erkend hierover niet duidelijk te hebben gecommuniceerd met verzoeker. Het College is van oordeel dat selectieprocedures inzichtelijk, controleerbaar en systematisch moeten worden uitgevoerd. Dit is noodzakelijk omdat anders het risico bestaat dat bewust of onbewust verboden onderscheid op grond van ras of een andere discriminatiegrond wordt gemaakt. Ook is zonder deze waarborgen geen controle op de procedure mogelijk, waardoor bewust of onbewust onderscheid over het hoofd gezien kan worden.”
- “Het College stelt vast dat verweerder geen heldere criteria heeft gehanteerd aan wie in 2011 een reco-stage is aangeboden. Verweerder is met het aanbieden van de Rimoz-opleiding vanaf april 2011 is afgeweken van het traject dat verzoeker eerder met zijn ploegchef was overeengekomen en waarover afspraken schriftelijk zijn vastgelegd. Dit is niet met verzoeker besproken. De reden die uiteindelijk is gegeven komt het College niet aannemelijk voor. Verweerder heeft ook geen verklaring gegeven waarom twee collega’s van Nederlandse afkomst in 2011 wel in aanmerking kwamen voor een reco-stage. Deze ondoorzichtigheid van de besluitvorming draagt bij aan het vermoeden dat verweerder jegens verzoeker onderscheid heeft gemaakt op grond van zijn Turkse afkomst.”

#### 2012-189

- Naar aanleiding van verzoeksters sollicitatiebrief is zij door verweerder uitgenodigd voor twee oriënterende gesprekken om te bezien of zij in aanmerking komt voor plaatsing op de aanbevelingslijst. Na de gesprekken heeft verweerder verzoekster uitgenodigd om stage te lopen. Verweerder heeft verzoekster hierbij niet geïnformeerd, ook niet nadat verzoekster daarom uitdrukkelijk had gevraagd, wat de aanleiding was voor het besluit om haar uit te nodigen om eerst een stage te lopen alvorens een beslissing te nemen over een eventuele plaatsing op de aanbevelingslijst. Meer specifiek heeft verweerder verzoekster niet meegedeeld dat de reden gelegen was in het feit dat verweerder nog niet overtuigd was van verzoeksters geschiktheid voor de functie van raadsheer bij verweerder. Na afloop van de stage heeft verweerder verzoekster telefonisch bericht dat zij niet in aanmerking komt voor plaatsing op de aanbevelingslijst. Ook hierbij heeft verweerder verzoekster niet meegedeeld wat de reden voor de afwijzing was. Ook na uitdrukkelijk verzoek van verzoekster om haar over de reden van afwijzing te informeren, heeft verweerder volhard in zijn weigering haar hierover te informeren. Verweerder heeft bij dit alles verzoekster ook geen inzicht gegeven in de criteria op basis waarvan hij zijn besluit heeft genomen over de stage en het uiteindelijke besluit haar niet op de aanbevelingslijst te plaatsen.
- Het College overweegt dat de door verweerder gehanteerde procedure onvoldoende inzichtelijk, controleerbaar en systematisch is nu geen duidelijkheid bestond over de functievereisten, de selectiecriteria, de gehanteerde selectieprocedure, en redenen die aan een besluit ten grondslag lagen niet kenbaar zijn gemaakt, ook niet toen daar uitdrukkelijk om werd gevraagd.
- Het College beveelt de Hoge Raad der Nederlanden aan om te waarborgen dat de procedure die moet leiden tot plaatsing van kandidaten op de aanbevelingslijst voor betrokkenen inzichtelijk, controleerbaar en systematisch is, teneinde de kans op ongelijke behandeling te verkleinen. Voor kandidaten dient duidelijk te zijn uit welke fasen de procedure bestaat en in welke fase van de procedure zij zich bevinden. Voorts beveelt het College de Hoge Raad der Nederlanden aan de kandidaten te beoordelen aan de hand van vooraf bekend gemaakte criteria. Besluiten die in de procedure ten aanzien van een kandidaat worden genomen, dienen met redenen omkleed bekend te worden gemaakt aan de kandidaat.

#### **CGB 2011-108**

- De minister van Binnenlandse Zaken heeft ter zitting aangegeven dat het voor kandidaten niet duidelijk is volgens welke procedure is geselecteerd en hoe de afkomst van kandidaten een rol speelt. De minister noemde het ter zitting een 'black box'. Nu de minister geen inzichtelijke, systematische en controleerbare procedure heeft gehanteerd [...].

#### **CGB 2011-89**

- Over de sollicitatie- en benoemingsprocedure merkt de Commissie [de CGB, red.] het volgende op. Uit hetgeen door verweerder naar voren is gebracht onder 3.19 tot en met 3.22 blijkt dat verweerder voor de invulling van de hogere functies binnen haar gelederen, zoals de functie lid van de hengstenkeuringscommissie, geen sollicitatiegesprek voert met de kandidaten. De kandidaten worden beoordeeld aan de hand van hoe zij bekend staan bij de fokkerijraad en - ten aanzien van de voorgedragen kandidaat - bij het algemeen bestuur. Aan de kandidaten wordt niet bekend gemaakt of ze door de fokkerijraad op de shortlist van kandidaten zijn geplaatst, die worden voorgedragen aan het algemeen bestuur. Een afwijzing en een reden daarvoor wordt dan ook niet bekendgemaakt. Omdat de selectie plaatsvindt op grond van toevallig aanwezige bekendheid met de

belangstellende personen in plaats van op grond van objectiveerbare criteria als kennis en ervaring, is de Commissie van oordeel dat de gevolgde procedure van verweerster ondoorzichtig is. Verweerster kan door de wijze waarop zij haar kandidaten selecteert, niet garanderen dat de meest geschikte kandidaten op de shortlist terechtkomen en dat de beste kandidaat de functie krijgt.

- Verweerster heeft niet duidelijk kunnen maken waarom verzoekster niet op de shortlist is vermeld. Conform de onder 3.26 weergegeven procedure is geen sprake van inzichtelijke en objectieve criteria op grond waarvan leden van de groslijst worden geselecteerd om op de shortlist te worden vermeld.
- Aanbeveling: Om ongelijke behandeling te voorkomen is een inzichtelijke, systematische en controleerbare selectieprocedure noodzakelijk. Een zorgvuldige selectieprocedure vereist een individuele beoordeling van de kandidaten aan de hand van kenbare en objectieve criteria. De Commissie beveelt verweerster aan in een vroeg stadium van de selectieprocedure in gesprek te treden met kandidaten om de geschiktheid te beoordelen.

#### **CGB 2010-68**

- Daarbij neemt de Commissie tevens in aanmerking dat verweerster bij verschillende gelegenheden verschillende argumenten heeft gegeven voor die afwijzing. In de afwijzingsbrief en in haar reactie aan RADAR schreef zij dat verzoeker gelet op criteria als opleiding, relevante werkervaring en motivatie was afgewezen. Ter zitting stelde verweerster dat de afwijzing (mede) samenhang met de woonplaats van verzoeker. In haar reactie op verzoekers aanvullende informatie na zitting, herhaalde verweerster echter weer haar opmerking over opleiding en ervaring. Verweerster heeft hiermee niet voldaan aan de vereisten die de gelijkebehandelingswetgeving aan een sollicitatieprocedure stelt, te weten dat deze inzichtelijk, systematisch en controleerbaar moet zijn. [niet systematisch/consistent → toetsbaarheid achteraf]

#### **CGB 2008-132**

- Het is voorts vaste oordelenlijn van de Commissie dat sollicitatie- en selectieprocedures voldoende inzichtelijk, controleerbaar en systematisch moeten worden uitgevoerd.
- Bovenstaande brengt ten eerste met zich dat personeelsadvertenties als de onderhavige duidelijkheid dienen te verschaffen over de functie-eisen en selectiecriteria. Ten tweede moet, indien verweerster gebruik wil maken van een voorkeursbeleid, dit ondubbelzinnig worden vermeld.
- Aanbeveling: De Commissie beveelt verweerster aan om de functie-eisen dat een bepaalde affiniteit met een bepaalde doelgroep noodzakelijk is helder in haar advertentieteksten te verwoorden. Als verweerster tevens een voorkeursbeleid voert dient zij dit conform de hierboven uiteengezette stappen uit te voeren en eveneens in haar advertentieteksten op te nemen.

#### **CGB 2008-99**

- In dit kader wijst de Commissie verweerster erop dat sollicitatieprocedures volgens de vaste oordelenlijn inzichtelijk, systematisch en controleerbaar moeten zijn. Dit betekent onder meer dat sollicitanten deugdelijk en volledig geïnformeerd dienen te worden over de wijze van solliciteren, de procedure die zal worden gevolgd en de eisen die in het kader van de functie aan sollicitanten worden gesteld (zie onder meer CGB 7 juli 2008, oordeel 2008-79 en CGB 27 augustus 2007, oordeel 2007-158).

- Met betrekking tot het selectie criterium van het niet hebben van praktijkervaring merkt de Commissie allereerst op dat, nu verweerster zoveel gewicht toekent aan dit selectie criterium, het bevreemdt dat deze eis niet terugkomt in de functieomschrijving en/of " naar het zich laat aanzien " de afwijzingsbrief.
- De Commissie constateert dat, gezien het voorgaande, de sollicitatieprocedure van verweerster wat betreft de gehanteerde selectiecriteria niet voldoet aan deze eisen van inzichtelijkheid en controleerbaarheid. Dit geldt temeer nu vaststaat dat de in 2.3 genoemde afdelingsmanager vragen met betrekking tot de selectiecriteria op onjuiste wijze heeft beantwoord [afdelingsmanager was niet op de hoogte van de selectiecriteria die P&O had opgesteld].

#### **CGB 2008-79**

- In dit kader wijst de Commissie verweerster erop dat volgens vaste oordelenlijn sollicitatieprocedures inzichtelijk, systematisch en controleerbaar moeten zijn. Dit betekent onder meer dat sollicitanten deugdelijk en volledig geïnformeerd dienen te worden over de wijze van solliciteren, de procedure die gevolgd zal worden en de eisen die in het kader van de functie aan sollicitanten gesteld worden (vgl. CGB 27 augustus 2007, oordeel 2007-158, CGB 18 juli 2006, oordeel 2006-151 en CGB 15 januari 2004, oordeel 2004-3).
- Met betrekking tot de vraag of verweerster heeft bewezen dat verzoeksters leeftijd geen rol heeft gespeeld bij de afwijzing overweegt de Commissie dat de relevante functie-eisen bij verzoekster niet bekend waren. In de aankondiging dat verweerster op zoek was naar een verkoopmedewerker was niet vermeld dat ervaring een vereiste was. Voorts heeft verweerster niet betwist dat de assistent-filiaalleider in het gesprek met verzoekster voorafgaand aan verzoeksters sollicitatie, niet naar haar ervaring heeft gevraagd. Evenmin heeft de assistent-filiaalleider verteld dat het hebben van ervaring een voorwaarde was om in aanmerking te komen voor de functie. Ook in de afwijzingsmail wordt niet gerefereerd aan het door verweerster gestelde gebrek aan ervaring.
- Aanbeveling: De Commissie Gelijke Behandeling beveelt verweerster aan haar sollicitatieprocedure en selectiecriteria beter inzichtelijk te maken voor sollicitanten. Daarnaast beveelt de Commissie verweerster aan de sollicitatieprocedure schriftelijk vast te leggen en hieraan bekendheid te geven aan haar personeel.

#### **CGB 2006-151**

- Ten overvloede stelt de Commissie ambtshalve nog vast dat de selectie van kandidaten op zorgvuldige wijze is geschied. Ingevolge de vaste oordelenlijn van de Commissie is het noodzakelijk dat procedures inzichtelijk, controleerbaar en systematisch worden uitgevoerd.
- In het onderhavige geval is de wervings- en selectieprocedure schriftelijk vastgelegd door middel van een procesbeschrijving. Bij het vormgeven van de procedure is aangesloten aan de vereisten die volgen uit ISO-normen en de sollicitatiecode van NVP. Hoewel de verklaring van verweerster dat bij de sollicitatieprocedure het gevoel voor ongeveer 30% een rol speelt op willekeur zou kunnen duiden, is de Commissie van oordeel dat er geen enkele aanleiding bestaat de gevolgde procedure als onzorgvuldig aan te merken.

#### **Oordeel 2006-10**

- In het kader van een inzichtelijke, systematische en controleerbare sollicitatieprocedure beveelt de Commissie verweerster aan om haar

sollicitatieprocedure in die zin aan te passen, dat sollicitanten in een vroeg stadium van de sollicitatieprocedure worden ingelicht over de sollicitatieprocedure in het algemeen en over de aard en inhoud van een (eventueel) laatste gesprek met de Raad van Bestuur in het geval van functies met functieschalen 55 en hoger. Tevens beveelt de Commissie verweerster aan sollicitanten op de hoogte te brengen van het fiatteren van de Raad van Bestuur bij functies met een functieschaal van 55 en hoger en van de ruime uitleg die verweerster geeft aan het begrip "fiatteren".

#### **CGB 2006-1**

- Gelet op de omstandigheid dat verweerster aan verzoeker geen eenduidige reden heeft gegeven voor het niet voordragen voor de functie van Line Manager en tussentijds de functie-eisen heeft gewijzigd, geeft de Commissie verweerster de navolgende aanbeveling. Functie-eisen en selectiecriteria behoren inzichtelijk te zijn teneinde ongelijke behandeling te voorkomen. Kandidaten moeten dan ook tijdig worden geïnformeerd over een eventuele wijziging in een vacature waarvoor zij belangstelling hebben getoond. Voorts dienen kandidaten helder te worden geïnformeerd over de reden van afwijzing of het niet verder betrekken in een selectieprocedure.

#### **CGB 2005-205**

- Op grond van de vereisten die de gelijkebehandelingswetgeving aan een inzichtelijke, systematische en controleerbare sollicitatieprocedure stelt, dienen sollicitanten deugdelijk en volledig te worden geïnformeerd over de wijze van solliciteren, de procedure die zal worden gevolgd en de eisen die in het kader van de functie aan sollicitanten worden gesteld.
- Voor een open sollicitatie, als die van verzoeker, geldt dat pas nadat een werkgever besluit een sollicitant op basis van de ontvangen brief met bijgevoegd curriculum vitae op te roepen voor een gesprek, hij verplicht is de sollicitant deugdelijk en volledig te informeren over de procedure die zal worden gevolgd en over de eisen die worden gesteld voor de functie(s) waarvoor de sollicitant mogelijk in aanmerking komt. Verder geldt bij een afwijzing dat een werkgever de sollicitant binnen redelijk termijn moet berichten en desgevraagd opgave doet van de reden van afwijzing.

#### **CGB 2005-116**

- In dit verband is het opmerkelijk dat verweerster in de loop van de sollicitatieprocedure een ander gewicht is gaan toekennen aan de in het vereiste 'commerciële en communicatieve vaardigheden' besloten liggende opleidings- en ervaringseisen. Omdat het zo moeilijk is Russische native speakers te vinden is dit het eerste selectie criterium geweest. Hiernaast waren de commerciële en communicatieve vaardigheden van onmiskenbaar belang. Hoewel dit op zichzelf ondenkbaar noch verboden is, deze laatste vereisten de doorslag bij de selectie te laten geven, is het van het grootste belang hierover helder en eenduidig te communiceren. Dit klemt temeer bij een procedure waarbij gebruik wordt gemaakt van een tussenpersoon en geen vacature met functievereisten is gepubliceerd, maar gereageerd wordt op een aanbod van de zijde van de werkzoekende.
- Verweerster heeft wel een interne, maar geen externe sollicitatieprocedure op schrift. Nu verweerster er kennelijk onvoldoende op toe heeft gezien dat getuige 1 verzoekster op de hoogte zou brengen van de sollicitatieprocedure en het soort gesprekken dat zou plaatsvinden is hierover onduidelijkheid ontstaan bij verzoekster.

- Nu verweerster ook het functieprofiel niet bekend heeft gemaakt aan verzoekster moet op grond van voorgaande worden vastgesteld dat de sollicitatieprocedure van verweerster niet voldoende inzichtelijk, controleerbaar en systematisch uitgevoerd is en dat deze niet voldoende zorgvuldig en consistent is toegepast.
- De Commissie beveelt verweerster dan ook aan om haar sollicitatieprocedure doorzichtiger te maken door een externe sollicitatieprocedure op schrift te stellen, door er op toe te zien dat in het voortraject duidelijkheid wordt verschaft aan kandidaten omtrent de sollicitatieprocedure en de inhoud en de aard van de te voeren gesprekken en door het functieprofiel voor de betreffende functie aan kandidaten bekend te maken.

### **CGB 2005-103**

- Op grond van de vereisten die de gelijkebehandelingswetgeving stelt aan een inzichtelijke, systematische en controleerbare sollicitatieprocedure, dienen sollicitanten deugdelijk en volledig te worden geïnformeerd over de wijze van solliciteren, de procedure die zal worden gevolgd en de eisen die in het kader van de functie aan sollicitanten worden gesteld.
- Het noemen van leeftijd als selectiecriteria in een (voorlopige) afwijzing zonder de reden hiervan te noemen en het niet-specificeren van de reden van een (voorlopige) afwijzing in een afwijzingsbrief kan niet inzichtelijk, systematisch en controleerbaar worden genoemd.
- De Commissie beveelt verweerder aan de door hem gehanteerde sollicitatieprocedure inzichtelijk en controleerbaar te maken door de reden voor het opnemen van bepaalde criteria in een (voorlopige) afwijzing te benoemen en door de reden van de (voorlopige) afwijzing naar de sollicitant toe te specificeren.

### **CGB 2005-97**

- Gebleken is dat verweerster niet beschikt over een extern sollicitatieprotocol. Kandidaten worden door verweerster ook niet vooraf op de hoogte gesteld van de manier waarop de sollicitatieprocedure zal verlopen. Meer in het bijzonder worden sollicitanten niet op de hoogte gesteld van de rol, namelijk het geven van een reactie op de persoonlijkheid van de kandidaat, die het voorstellen aan de overige medewerkers speelt. Tevens is gebleken dat het salaris niet systematisch onderdeel uitmaakt van het sollicitatiegesprek, maar dat verweerster slechts dan met kandidaten hierover spreekt, indien zij hier specifiek naar vragen.
- De Commissie beveelt verweerster aan om de door haar gehanteerde sollicitatieprocedure inzichtelijker te maken door kandidaten vooraf - schriftelijk danwel mondeling - op de hoogte te stellen van de sollicitatieprocedure. Verweerster zou kandidaten met name expliciet op de hoogte moeten stellen van de ratio van de voorstelronde aan het overige personeel.

### **Oordeel 2004-3**

- Op grond van de vereisten die de gelijkebehandelingswetgeving aan een inzichtelijke, systematische en controleerbare sollicitatieprocedure stelt, dienen sollicitanten deugdelijk en volledig geïnformeerd te worden over de wijze van solliciteren, de procedure die gevolgd zal worden en de eisen die in het kader van de functie aan sollicitanten gesteld worden.
- Verweerder heeft in de brief aan de bijna afgestudeerden geschreven dat zij contact op konden nemen met de Product Manager, indien zij interesse hadden of meer informatie wilden. Verweerder heeft weliswaar een duidelijk, op schrift gesteld profiel voor de duale student, waarin ook de sollicitatieprocedure en

selectiecriteria zijn opgenomen, maar heeft dit profiel niet ter beschikking gesteld aan sollicitanten. Ook op een andere wijze, zoals bijvoorbeeld in de brief aan bijna afgestudeerden (zie 2.4), wordt geen melding gemaakt van de wijze waarop gesolliciteerd dient te worden en welke procedure vervolgens gevolgd zal worden. Ook is aan sollicitanten niet gemeld welke functie-eisen er gesteld werden.

- In het belang van een eerlijke kans op een aanstelling, waarbij sollicitanten gelijke kansen hebben bij gelijke geschiktheid, is het slechts geven van mondelinge informatie geen deugdelijke manier om sollicitanten volledig te informeren in de zin als hierboven (5.8) bedoeld. Immers, het risico wordt hiermee vergroot dat niet alle sollicitanten op gelijke of volledige manier geïnformeerd worden.
- Het vereiste van een inzichtelijke procedure klemmt in het onderhavige geval temeer, nu het niet om een sollicitatie voor een reguliere functie binnen een bedrijf ging, maar om een plaats binnen een opleiding. Het is namelijk niet vanzelfsprekend dat de invulling van een opleidingsplaats via een reguliere sollicitatieprocedure plaatsvindt. Zeker in uitermate competitieve situaties als de onderhavige dient een toekomstig werkgever sollicitanten uniform en uitvoerig op de hoogte van de bijzonderheden te brengen.

## Oordelen deel II: objectieve selectiecriteria

### Oordeel 2009-96

- Verzoekster meent dat de selectieprocedure niet zorgvuldig is geweest, onder meer omdat achteraf steeds wisselende sets selectiecriteria zijn genoemd. Volgens verzoekster zijn er ten minste drie verschillende sets criteria genoemd, te weten: de criteria die in de advertentie werden genoemd, de criteria die een medewerker van P&O aan verzoekster heeft doorgegeven na navraag bij de twee leden van de selectiecommissie (publicaties, aansluiting bij het onderzoek van de groep, onderwijservaring en kwaliteit, en aansluiting bij de groep), en de selectiecriteria die de voorzitter van de selectiecommissie noemde in zijn mail van 21 mei 2008. Ter zitting is weer uitgegaan van een andere set selectiecriteria.
- Zoals hierboven reeds is overwogen, heeft de Commissie geconstateerd dat bij de behandeling van de sollicitatie van verzoekster sprake was van vage en schuivende selectiecriteria en dat de gevolgde sollicitatieprocedure ondoorzichtig was.
- De Commissie heeft geconstateerd dat de sollicitatieprocedure zoals die in het onderhavige geval is gevolgd tenminste twee kenmerken bezit die door wetenschappers zijn geïdentificeerd als belangrijke oorzaken voor het voortduren van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap, te weten informele en ondoorzichtige selectieprocedures en het gebruik van persoonlijke netwerken (o.a. wegens het ontbreken van sollicitatiegesprekken).

### Oordeel 2007-55

- Vast staat dat verweerder de selectiecriteria, zoals door hem geformuleerd in de twee interne advertenties, gedurende de procedure heeft veranderd. [...] Het staat verweerder uiteraard vrij om zijn selectiecriteria lopende de procedure bij te stellen, doch daarbij is van belang dat die bijstelling aan de kandidaten kenbaar wordt gemaakt, zeker nu de aangepaste criteria bij de selectie een rol hebben gespeeld.
- Lopende de procedure zijn de selectiecriteria gewijzigd, in die zin dat oorspronkelijk gestelde functie-eisen ten aanzien van diploma's, waaraan verzoeker voldeed, werden afgezwakt tot de bereidheid om een dergelijk diploma te halen. De competentie-eisen werden daarentegen in geen van de vacaturemeldingen

werden genoemd, terwijl hier uiteindelijk de nadruk op is gelegd. Verzoeker was wel, vanuit zijn betrokkenheid bij het opstellen van het reorganisatieplan, bekend met de competentie-eisen, maar verweerder heeft tijdens de sollicitatieprocedure niet kenbaar gemaakt hoeveel belang hieraan gehecht zou worden. Ook is niet duidelijk hoe verweerder de weinig precies omschreven competenties heeft opgevat en heeft beoordeeld in welke mate de sollicitanten over deze competenties beschikten. Juist op de competenties is verzoeker echter afgewezen, terwijl met betrekking tot deze competenties kennelijk niet de mogelijkheid bestond om zich daarin werkendeweg verder te ontwikkelen, zoals wel mogelijk was bij de functie-eisen.

- Dat verzoeker uit andere hoofde bekend was met de bij het functieprofiel behorende competentie-eisen doet daaraan niet af. Hij kon immers niet weten welke betekenis verweerder hieraan zou toekennen. Dit klemt te meer nu de competentie-eisen, waaronder aspecten als zelfbewustzijn, emotie, motivatie, empathie en socialiteit, voor verschillende uitleg vatbaar zijn en verweerder heeft verklaard bij de beoordeling hiervan tevens te zijn afgegaan op kennis over en ervaring met de (interne) kandidaten die al aanwezig was bij één van de leden van de sollicitatiecommissie. Verweerder heeft niet inzichtelijk kunnen maken hoe de beoordeling van de kandidaten in dit verband precies is geschied. Evenmin heeft verweerder duidelijk kunnen maken hoe precies de reeds aanwezige kennis over de kandidaten een rol heeft gespeeld bij de beoordeling. Onduidelijk is gebleven hoe is beoordeeld of een kandidaat in voldoende mate aan de vereisten voldeed, om zich voor het overige werkendeweg in de functie te kunnen ontwikkelen.

#### Specifiek m.b.t. Representativiteit:

##### **Oordeel 2012-74**

- Verweester heeft in dit verband gezegd dat zij wil dat haar personeel er representatief uitziet en dat zij daarin één lijn wil trekken wat betreft kleding en uiterlijk op kantoor. Men wordt ook niet geacht petjes of (zichtbare) piercings en tatoeages op kantoor te dragen/tonen. Daarom mogen vrouwen evenmin hoofdbedekking dragen, althans geeft verweester daar de voorkeur aan. Verzoekster, die om godsdienstige redenen een hoofddoek draagt, wordt door het trekken van één lijn wat betreft kleding zoals hoofdbedekking, bijzonder getroffen. De Commissie is dan ook van oordeel dat verweester indirect onderscheid op grond van godsdienst heeft gemaakt.

#### Met betrekking tot taaleisen:

##### **Oordeel 2021-121**

- Het College ziet bovendien aanleiding een opmerking te plaatsen over het in de afwijzingsmail gebruikte woord 'moedertaal'. In de vacaturetekst heeft verweester gevraagd om iemand die vloeiend Nederlands spreekt en niet om iemand met Nederlands als moedertaal. Dit is een ander criterium. Het College wijst verweester erop dat het beperken van een functie tot een persoon die Nederlands als moedertaal heeft indirect verboden onderscheid op grond van ras kan opleveren.

##### **Oordeel 2015-107**



- Het College stelt vast dat de man niet is voorgedragen omdat hij niet voldeed aan de taaleis. Hierdoor maakt Young Capital B.V. indirect onderscheid op grond van ras. Dit is niet verboden als daar een objectieve rechtvaardiging voor is. Het doel van het stellen van de taaleis is een goede communicatie met de klanten bij wie de chauffeur pakketten aflevert. Dit doel is legitiem. Het is aan een werkgever om te bepalen welke mate van beheersing van de Nederlandse taal zij voor een bepaalde functie noodzakelijk acht. De gelijkebehandelingswetgeving stelt daaraan slechts grenzen voor zover die eisen in redelijkheid niet kunnen worden gesteld. Young Capital heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat voor de functie van chauffeur bij de pakkettenbezorgdienst een goede beheersing van de Nederlandse taal noodzakelijk is.

### Oordeel 2007-127

- In het functieprofiel van de vacature die de opdrachtgever aan verweerster heeft verstrekt staan onder andere de volgende functie-eisen: Uitstekende mondelinge en schriftelijke uitdrukingsvaardigheid Nederlands/Engels; telefonische verkoopervaring en minimaal MBO-opleiding, waarbij een toeristische opleiding een pre is. Het functieprofiel is niet kenbaar gemaakt aan sollicitanten.
- Verweerster heeft zelf op basis van het functieprofiel een functieanalyse (interpretatie) gemaakt van de genoemde vacature, waarbij zij aan de eis van accentloos Nederlands spreken de eis van uitstekende mondelinge beheersing van de Nederlandse taal heeft toegevoegd. Noch deze eisen, noch het functieprofiel van de opdrachtgever waren kenbaar gemaakt in de advertentie of anderszins van tevoren bekend gemaakt aan sollicitanten.
- De Commissie concludeert dat het uitzendbureau met de gestelde eisen indirect onderscheid op grond van ras maakt. De eis van accentloos Nederlands spreken is niet objectief gerechtvaardigd. De eis van uitstekende mondelinge beheersing van de Nederlandse taal is wel objectief gerechtvaardigd, gelet op het uitsluitend telefonisch contact met (potentiële) klanten.
- Uit de stukken en ter zitting heeft de Commissie geconstateerd dat verweerster bij de onderhavige advertentie in de zondagskrant weinig specifiek is geweest in de beschrijving van de functie. De advertentietekst is zelfs zeer summier. Het niet kenbaar maken van functie-eisen vergroot de kans op misverstanden en het draagt niet bij aan de transparantie van de gehele werving en selectieprocedure.

### Met betrekking tot leeftijd / *traineeships*

### Oordeel 2018-11

- Met de Calco MasterClass biedt verweerster een IT traineeship van 24 maanden aan. In de vacaturetekst staat: “(...) Ook vinden wij het belangrijk om te investeren in jouw persoonlijke ontwikkeling(...)”. [...] Het is aan verzoeker om feiten aan te voeren die onderscheid op grond van zijn leeftijd kunnen doen vermoeden. Het College is van oordeel dat verzoeker hier niet in slaagt. In de vacaturetekst staat weliswaar dat verweerster het belangrijk vindt om te investeren in de persoonlijke ontwikkeling van een trainee. Verzoeker toont echter niet aan dat het werken aan de persoonlijke ontwikkeling van werknemers een directe of indirecte relatie heeft met hun leeftijd.
- Verzoeker wordt op 6 maart 2017 afgewezen. Op 9 maart 2017 stuurt verweerster desgevraagd een nadere onderbouwing hiervan: “ (...) De Calco Masterclass is een startersfunctie en hiervoor zijn wij op zoek naar recentelijk (met maximaal twee

jaar werkervaring) of bijna afgestudeerde hoogopgeleiden en academici ongeacht de gevolgde studierichting. Op basis van de gegevens in uw cv hebben wij geconstateerd dat u geen starter meer bent, waardoor u niet in aanmerking kunt komen voor de Calco Masterclass.(...)”.

- Verweerster kwalificeert ‘starters’ als kandidaten die recentelijk of bijna zijn afgestudeerd en over maximaal twee jaar werkervaring beschikken. Door te selecteren op recentelijk of bijna afgestudeerde kandidaten zullen vooral jongere kandidaten voor het traineeship in aanmerking komen. Hetzelfde geldt voor het hanteren van een maximum werkervaringseis van twee jaar. Hiermee sluit verweerster een grote groep mensen uit die over meer werkervaring beschikken. Dit zullen met name oudere kandidaten zijn. Naar het oordeel van het College treft de handelswijze van verweerster oudere kandidaten, zoals verzoeker, in het bijzonder. Dit levert indirect onderscheid op grond van leeftijd op.
- Het verbod van onderscheid op grond van leeftijd geldt niet als het onderscheid objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel c, WGBL). [...]

### Oordeel 2014-23

- Het College spreekt als zijn oordeel uit dat De MandemakersGroep Holding B.V. verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van leeftijd bij de aanbidding van de functie ‘Verkoper parttime’ door bij de functie-eisen op te nemen: “Je bent studerende aan een HBO opleiding”.
- Door het gebruik van de functie-eis worden dus vooral jongeren in de leeftijdscategorie van 18 tot en met 29 jaar benaderd en ingesloten. Er zijn relatief erg weinig mensen ouder dan 30 die aan een HBO-instelling studeren. Zij worden door de functie-eis van de Mandemakers Groep dan ook benadeeld. Daarom is sprake van indirect onderscheid. Dat onderscheid is verboden, behalve als daar een goede reden voor is. Het bedrijf zegt dat zij vakbekwame mensen met een HBO-werk en denkniveau zoekt. Dit is een legitiem doel en de functie-eis is passend om het doel te bereiken. Het doel kan echter ook worden bereikt door een minder onderscheidmakend middel. Het bedrijf heeft namelijk zelf al voorgesteld om de tekst te wijzigen in: “In het bezit van HBO-diploma of daarvoor studerende”. Daarmee worden veel minder mensen uitgesloten om redenen die (indirect) samenhangen met hun leeftijd.

### Oordelen deel III: overige

#### 2020-91

- Het College stelt vast dat partijen na het sollicitatiegesprek contact hebben gehad over het telefoonnummer van de tweede referent. Ook staat als feit vast dat verweerster verzoeker daarna geen bericht meer heeft gestuurd. Noch over de ingewonnen informatie bij de referent noch over de uitkomst van de sollicitatie. Het College benadrukt het belang van een zorgvuldige sollicitatieprocedure, onder andere om het gevoel van discriminatie te voorkomen. De zorgvuldigheid is temeer van belang als bij derden, zoals een referent, informatie over de sollicitant wordt ingewonnen. Het terugkoppelen van de referentie naar de sollicitant en hem of haar in de gelegenheid te stellen om hierop te reageren, zijn stappen die moeten worden genomen in het belang van een zorgvuldige sollicitatieprocedure. Hierbij verwijst het College ook naar de ‘NVP sollicitatiecode’, die is ontwikkeld door de

#### **Oordeel 2003-156**

- De Commissie is van oordeel dat, nu verzoekster gesolliciteerd heeft naar een directeursfunctie en haar collega is aangesteld als manager, er voor verschillende functies verschillende procedures zijn gevolgd en dat het op zich niet in strijd is met de gelijke behandelingsvoorschriften wanneer een werkgever voor verschillende functies verschillende procedures hanteert. Verweerster heeft aannemelijk gemaakt dat wat de sollicitatie voor de directeursfunctie en de functie van manager betreft, de voor de functies geldende procedures zijn gevoerd.

#### **Oordeel 2002-23**

- De Commissie is van oordeel dat de sollicitatieprocedure in het onderhavige geval, zoals verweerster ook heeft erkend, onzorgvuldig, niet inzichtelijk en niet controleerbaar is geweest. Verzoekster heeft geen ontvangstbevestiging gehad van haar eerste sollicitatiebrief. Zij heeft, nadat zij haar brief voor de tweede keer naar verweerster had gestuurd, zelf moeten informeren naar de stand van zaken van haar sollicitatie en telefonisch moeten vernemen dat zij was afgewezen. Zij heeft voorts geen schriftelijke motivatie van haar afwijzing ontvangen.

#### **Oordeel 2000-72**

- In dit kader beveelt de Commissie de wederpartij aan om erop toe te zien dat uit de tekst en vormgeving van dergelijke advertenties duidelijk dient te blijken dat zowel mannen als vrouwen voor de functie in aanmerking komen. Dit kan bereikt worden door of voor de functiebenamingen zowel de mannelijke als vrouwelijke vorm te gebruiken of uitdrukkelijk te vermelden dat zowel vrouwen als mannen in aanmerking komen.