

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

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

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

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Gezocht: HR-professional met kennis van de discriminatieverboden

‘Wij zoeken een starter op de arbeidsmarkt’ en ‘Uitstekende beheersing van de Nederlandse taal is vereist’. Dergelijke zinnen komen regelmatig voor in vacatureteksten. Maar zijn deze teksten wel toegestaan in de zoektocht naar nieuw personeel, of is hier sprake van verboden onderscheid op grond van leeftijd of ras? Discriminatie bij de werving en selectie kan op de loer liggen, ook als u zich van geen kwaad bewust bent.

Bij de werving en selectie van werknemers heeft u als HR-professional te maken met diverse wettelijke discriminatieverboden. Zo is het verboden onderscheid te maken tussen personen op grond van leeftijd, handicap of chronische ziekte, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht (inclusief geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie), nationaliteit, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Deze verboden richten zich niet alleen op werkgevers en de personen in dienst van werkgevers, maar ook op eventuele derden die betrokken zijn bij de werving en selectie, zoals bemiddelaars.

Direct

U kunt in uw werk direct of indirect onderscheid maken. Bij directe discriminatie wordt onderscheid gemaakt op basis van kenmerken die de gelijkebehandelingswetgeving juist probeert te beschermen. Van direct onderscheid naar geslacht is bijvoorbeeld sprake als u specifiek zoekt naar mannen voor een bepaalde functie. Ook onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap is een vorm van direct onderscheid op grond van geslacht. Geeft u in een vacature aan dat u op zoek

bent naar Nederlandse sollicitanten, dan maakt u direct onderscheid op grond van nationaliteit. Een vacaturetekst gericht op 25- tot 35-jarigen is ook een vorm van direct onderscheid, maar dan naar leeftijd. Zoals uit deze voorbeelden blijkt, is direct onderscheid vrij gemakkelijk te herkennen.

Indirect

Bij indirect onderscheid is het onderscheid minder duidelijk te herkennen. Van indirect onderscheid is namelijk sprake als een op het eerste gezicht neutrale bepaling in de vacaturetekst in de uitwerking toch leidt tot onderscheid tussen personen. Denk hierbij aan een vacature die u alleen opent voor scholieren of studenten. In dat geval maakt u indirect onderscheid naar leeftijd: de leeftijdscategorie is niet expliciet genoemd, maar het is duidelijk dat u als vacaturehouder niet op zoek bent naar een werknemer van 40 jaar oud. Andere voorbeelden van indirect onderscheid naar leeftijd zijn: ‘Je bent starter’ of ‘Je hebt maximaal twee jaar werkervaring’. De functie-eis dat een sollicitant accentloos Nederlands moet kunnen spreken, kan een vorm van indirect onderscheid zijn naar ras.

Uitzonderingen

Voor de meeste hiervoor genoemde discriminatieverboden geldt dat het maken van direct onderscheid verboden is, tenzij er sprake is van een specifiek in de wet genoemde uitzondering. Eén van die uitzonderingen is het onder voorwaarden hantieren van een voorkeursbeleid voor vrouwen, personen die behoren tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep of personen met een chronische ziekte of

handicap. Dit wordt ook wel ‘positieve discriminatie’ genoemd. Een andere uitzondering is het maken van direct onderscheid op grond van ras als uiterlijke kenmerken die samenhangen met een ras, bepalend zijn voor de functie waar u voor werft. Denk hierbij aan het vertolken van een bepaalde rol als acteur.

Rechtvaardigingsgrond

Het maken van indirect onderscheid is alleen verboden als u dit onderscheid maakt zonder een juridisch goede reden, een zogenaamde objectieve rechtvaardigingsgrond (direct onderscheid op grond van leeftijd kan overigens ook zijn toegestaan als er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond). Hiervan is sprake als:

- het doel van het maken van onderscheid voldoende zwaarwegend is;
- het doel niet als oogmerk heeft te discrimineren; én
- de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Zo had een werkgever die een vrouw met obesitas afwees voor de functie van promotiemedewerker, daarvoor een juridisch goede reden. De vrouw paste niet in de te promoten dameskleding, het was te duur om speciaal een kledingset te laten maken en het was niet mogelijk om de vrouw in de herenkleding van het merk te laten werken.

Oordeel

Als een sollicitant van mening is dat hij is gediscrimineerd in het sollicitatieproces, kan hij dit bij het College voor de Rechten van de Mens melden. Deze melding, die de sollicitant ook anoniem kan doen, wordt niet onderzocht, maar alleen gebruikt voor

de statistieken. Via het klachtenformulier op de website van het College kan de sollicitant echter ook vragen om een inhoudelijk oordeel. Dit oordeel is juridisch niet bindend, maar heeft wel gezag. Werkgevers nemen dan ook vaak wel maatregelen naar aanleiding van een oordeel van het College. Voor een juridisch bindend oordeel moet de sollicitant naar de rechter, die in dat geval wel het oordeel van het College meeneemt in zijn eigen oordeel. Een sollicitant kan ook direct naar de rechter gaan en de procedure bij het College overslaan.

Wetgeving

Er is nieuwe wetgeving op het gebied van discriminatie bij de werving en selectie in de maak. Het voorstel voor de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie – dat om het moment van schrijven bij de Eerste Kamer ligt – verplicht uw organisatie onder meer tot het hebben en toepassen van een beleid gericht op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie. De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) gaat toezien op de naleving van deze verplichting. Bij een overtreding kan de NLA – na een waarschuwing – een boete opleggen. Deze boete wordt ook openbaar gemaakt. Intermediairs, zoals uitzendbureaus, krijgen een meldplicht bij (vermoedelijk) discriminerende verzoeken door opdrachtgevers. Een dergelijke melding kan weer aanleiding zijn voor de NLA om onderzoek te doen naar het werving- en selectiebeleid van de opdrachtgever. Als in navolging van de Tweede Kamer ook de Eerste Kamer akkoord gaat met het wetsvoorstel, krijgt uw organisatie ná de publicatie in de Staatscourant minimaal negen maanden de tijd om het op grond van de nieuwe wet vereiste beleid (schriftelijk) op te stellen.

Linda Evers, advocaat arbeidsrecht bij Advocaten van Nu, e-mail: linda@advocatenvannu.com, www.advocatenvannu.com

Man van 46 jaar te oud voor traineeship?

Een 46-jarige man vroeg het College voor de Rechten van de Mens om een oordeel nadat hij in een sollicitatieprocedure was afgewezen vanwege zijn leeftijd. De man was via LinkedIn door een recruiter van een detachingsbureau benaderd voor een traineeship bij een opdrachtgever. Nog vóór het ingeplande telefonische kennismakingsgesprek vroeg de recruiter naar de leeftijd van de man. Toen bleek dat de man 46 jaar oud was, kreeg hij van de recruiter te horen dat er op grond van leeftijd toch geen match was, omdat de trainees gemiddeld tussen de 20 en 30 jaar oud zouden zijn.

Handelwijze

Het College stelde vast dat de recruiter de sollicitatieprocedure direct afbrak nadat

de man zijn leeftijd openbaarde. Hierdoor was de man vanwege zijn leeftijd op een andere manier behandeld dan een jonger persoon behandeld zou zijn. Het College oordeelde dan ook dat er sprake was van direct onderscheid op grond van leeftijd. Omdat het detachingsbureau geen objectieve rechtvaardigingsgrond had voor dit leeftijdsonderscheid, betrof het een verboden onderscheid op grond van leeftijd. Dat het afwijzen van deelnemers op grond van leeftijd geen structurele handelwijze was van de detacheerder en dat het bureau had geprobeerd zijn handelwijze te herstellen door de man alsnog een gesprek aan te bieden, zorgde niet voor een ander oordeel van het College. *College voor de Rechten van de Mens, 16 augustus 2022, oordeelnummer: 2022-92*

Terechte afwijzing om gebrekkig Nederlands

Een man van Afghaanse afkomst besloot om te solliciteren op de functie van klantenservicemedewerker bij een webwinkel voor kabels en aansluitaccessoires. In de personeelsadvertentie stond 'het beheersen van de Nederlandse taal' als functie-eis. De klantenservicemedewerker zou klanten per e-mail, telefonisch, via een live chat en face to face moeten helpen bij aansluitvraagstukken. De man stuurde een motivatiebrief, maar werd afgewezen omdat het niveau van de brief niet paste bij de functie.

Noodzakelijk

Het College voor de Rechten van de Mens oordeelde dat er door het stellen van een taaleis sprake was van indirect onder-

scheid op grond van ras, omdat mensen van niet-Nederlandse afkomst benadeeld werden door de eis. Maar omdat de werkgever voor dit onderscheid een objectieve rechtvaardigingsgrond had, concludeerde het College dat dit onderscheid niet verboden was.

De functie-eis was van belang voor de bedrijfsvoering, omdat een goede beheersing van de Nederlandse taal noodzakelijk was om de klanten zo goed mogelijk van dienst te zijn. De werkgever mocht daarom verwachten dat een klantenservicemedewerker vragen van klanten in taal en geschrift in vlekkeloos Nederlands kon beantwoorden.

College voor de Rechten van de Mens, 15 juli 2022, oordeelnummer: 2022-80