

## Actieve bestrijding discriminatie bij werving en selectie: Tweede Kamer stemt in met wetsvoorstel

Als het **Wetsvoorstel** toezicht gelijke kansen bij werving en selectie ook door de Eerste Kamer wordt aangenomen, moeten werkgevers, uitzendbureaus (uitleners) en arbeidsbemiddelaars actief arbeidsmarktdiscriminatie tegengaan. Wat zijn de gevolgen indien dit wetsvoorstel van kracht wordt en in werking treedt? En kunt u zich al voorbereiden?

1. **Kern van het wetsvoorstel: actieve bestrijding**
2. **Werkwijze voor discriminatievrije werving en selectie**
3. **Vergewisplicht: controleer uw intermediairs**
4. **Meldplicht bij Nederlandse Arbeidsinspectie**
5. **Handhaving bij niet naleving**
6. **Vorbereiding**

## Kern van het wetsvoorstel: actieve bestrijding

Werkgevers en intermediairs (uitleners van personeel en arbeidsbemiddelaars) moeten een werkwijze ter bestrijding van discriminatie bij rekrutering van personeel vastleggen, regelmatig herzien én toepassen. Bij niet naleving zal de Nederlandse Arbeidsinspectie optreden en in uiterste gevallen boetes opleggen en schendingen openbaar maken (*'naming and shaming'*). Intermediairs, zoals uitzendbureaus, payrollwerkgevers en recruiters (arbeidsbemiddelaars), worden verplicht om opdrachtgevers van wie het verzoek (vermoedelijk) tot arbeidsmarktdiscriminatie kan leiden met het mogelijk verboden karakter te confronteren. Indien de opdrachtgever niet tot inkeer komt, moet de intermediair een melding doen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.

### Wat is arbeidsmarktdiscriminatie?

Arbeidsmarktdiscriminatie is een **verboden onderscheid** op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd. Dat onderscheid kan ook **indirect** zijn: een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze kan personen met een bepaalde godsdienst, leeftijd, et cetera, in vergelijking met andere personen bijzonder treffen (en dus mogelijk resulteren in een verboden onderscheid).

### Links:

- [Memorie van toelichting Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen werving en selectie](#)
- [Gewijzigd voorstel van Wet toezicht gelijke kansen werving en selectie](#)

## Werkwijze voor discriminatievrije werving en selectie

### Inzichtelijk en controleerbaar

Alle werkgevers en intermediairs moeten beschikken over een **werkwijze** voor een discriminatievrije werving- en selectieprocedure en deze periodiek updaten. Uit die werkwijze moet blijken dat de werving- en selectieprocedure: (i) is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, (ii) inzichtelijk en controleerbaar is en (iii) systematisch is ingericht.

### Transparantie

De werkwijze geldt voor zowel interne als externe sollicitaties, en voor stages. Daarnaast moet de werkwijze op schrift zijn gesteld en voor iedereen toegankelijk zijn (ook voor sollicitanten).



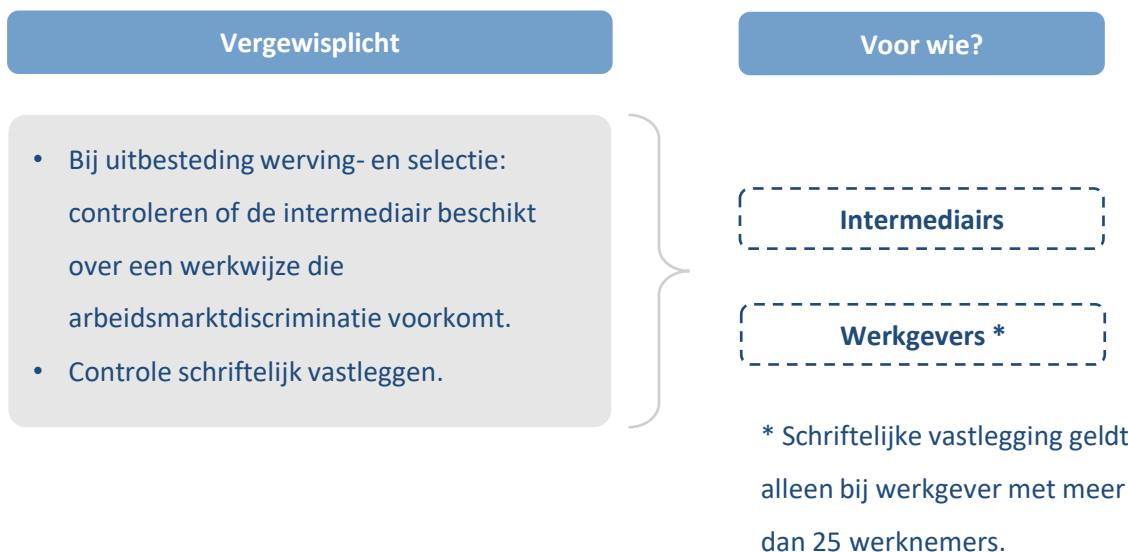
## Vergewisplicht: controleer uw intermediairs

### Controleren

Werkgevers en intermediairs die werving en selectie uitbesteden aan intermediairs of personeel inlenen, moeten controleren of de intermediair beschikt over een werkwijze om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen (de **vergewisplicht**). Bij gebruik van een geautomatiseerd systeem voor de werving- en selectieprocedure, controleert de werkgever of intermediair of de uitkomsten niet discriminerend zijn.

### En ook vastleggen

Wanneer de werkwijze is gecontroleerd, moet de werkgever of intermediair schriftelijk vastleggen dat zij heeft voldaan aan de vergewisplicht.



## Meldplicht bij Nederlandse Arbeidsinspectie

### (In veel gevallen) eerst een gesprek

Intermediairs stellen een procedure op hoe om te gaan met verzoeken van opdrachtgevers die (vermoedelijk) tot arbeidsmarktdiscriminatie leiden. Bij discriminerende verzoeken, moeten zij in gesprek treden met de opdrachtgever.

### (Daarna) melden

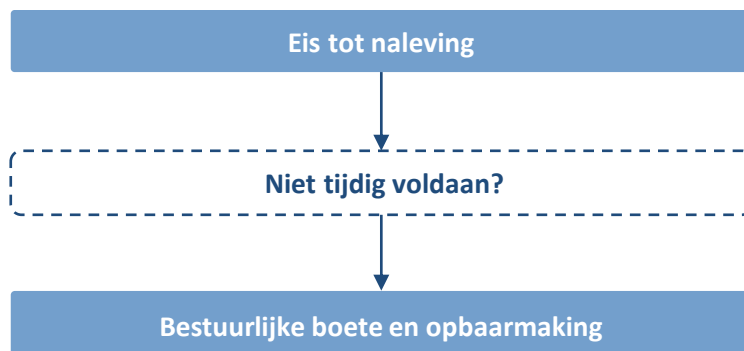
Leidt dit gesprek niet tot een oplossing? Dan moet de intermediair het verzoek van de opdrachtgever melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. In bijzondere (ernstige) gevallen kan direct een melding worden gedaan.



## Handhaving bij niet naleving

### Eis tot naleving, boeteoplegging en openbaarmaking

Voldoet de werkgever of intermediair niet aan haar verplichtingen, dan kan de Arbeidsinspectie een eis tot naleving opleggen. De Arbeidsinspectie legt een bestuurlijke boete op en maakt de boeteoplegging openbaar, indien niet tijdig aan de eis wordt voldaan.



## Hoe bereidt u zich voor?

### Tools

De regering wijst in het wetsvoorstel naar veel hulpmiddelen die werkgevers en intermediairs nu al kunnen gebruiken om een werkwijze ter bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie op te stellen. Onder meer:

- [Checklist arbeidsmarktdiscriminatie](#): over de risico's in het wervings- en selectieproces.
- Aansluiting bij [Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf](#): praktische kennis over divers werven en selecteren.
- [010 inclusief](#): platform voor Rotterdamse werkgevers en werknemers om diversiteit en inclusie in eigen bedrijf te versterken en anderen te stimuleren.
- [Leeftijdsscan](#) om na te gaan of de in de functieomschrijving gebruikte bewoordingen tot een onderscheid naar leeftijd leiden.
- [Gedragsregels voor uitzendondernemingen](#) voor bij de ABU-CAO aangesloten uitzendondernemingen.

## [www.windtlegal.com](http://www.windtlegal.com) | team arbeidsrecht



[Steven Palm](#)

advocaat | partner

06 30 247 774

[s.palm@windtlegal.com](mailto:s.palm@windtlegal.com)



[Sandra van Steekelenburg](#)

advocaat

06 51 074 391

[s.vansteekelenburg@windtlegal.com](mailto:s.vansteekelenburg@windtlegal.com)



[Peter de Waal](#)

advocaat | partner

06 22 693 374

[p.dewaal@windtlegal.com](mailto:p.dewaal@windtlegal.com)



[Yente Bijloo](#)

advocaat

06 53 355 518

[y.bijloo@windtlegal.com](mailto:y.bijloo@windtlegal.com)



[Daniëlle Quist](#)

advocaat

06 57 623 694

[d.quist@windtlegal.com](mailto:d.quist@windtlegal.com)



[Corrie Smit](#)

Teamassistent arbeidsrecht

010 261 75 00

[c.smit@windtlegal.com](mailto:c.smit@windtlegal.com)

Onze arbeidsrecht updates en white papers bieden algemene inzichten over verschillende juridische vraagstukken en worden met de grootst mogelijke zorg samengesteld, maar zijn niet bedoeld als juridisch advies. U kunt daarom geen rechten ontleen aan deze arbeidsrecht updates en white papers en Windt Le Grand Leeuwenburgh kan niet instaan voor de toepasselijkheid in uw individuele situatie of voor de volledigheid of juistheid van de informatie. Mocht u advies wensen over uw situatie, neem dan contact met ons op. Kennisname of gebruik van informatie uit onze arbeidsrecht updates en white papers impliceert aanvaarding van de toepasselijkheid van onze algemene voorwaarden op onze relatie met u, inclusief de daarin opgenomen beperking van aansprakelijkheid. Onze algemene voorwaarden zijn te raadplegen op onze [website](#).