



Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Adfiz-koffiebreak 20 april 2023

Meer waarde met Adfiz

Belangenbehartiging

Kennis

Kwaliteit

Wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen werving en selectie

-
- Nieuwe verplichtingen werving en selectie
-
- Voorkomen arbeidsmarktdiscriminatie
-
- Stevig toezicht Inspectie SZW
-
- Ondersteuning vanuit Adfiz

Stand van zaken wetgeving

Aangenomen door Tweede Kamer (maart 2023)

In behandeling Eerste Kamer

Lagere regelgeving in voorbereiding

In werking: 9 maanden na publicatie in Staatsblad

Nieuwe verplichtingen bij werving en selectie



- Opstellen van een werkwijze om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen
- Vergewisplicht bij inschakeling derde partij voor werving en selectie

Werkgever wordt verplicht werkwijze te hebben

- Verplichting opstellen en toepassen van een schriftelijke werkwijze gericht op voorkomen arbeidsmarktdiscriminatie.
- Doel: bewustwording van risico's van het maken verboden onderscheid en alertheid ter voorkoming.
- Kern: systematisch inrichten werving en selectieproces, inzichtelijk en controleerbaar. En: functie-eisen bepalend voor invulling van een vacature.
- Vormvrije werkwijze, maar wel aantal zaken verplicht op te nemen:
 - opstellen functie-eisen voorafgaand aan procedure werving- en selectie;
 - vaststellen manier om te beoordelen of kandidaat geschikt is gegeven de functie-eisen;
 - vaststellen criteria voor beoordeling op basis van functie-eisen.
- Werkwijze geldt voor álle openstaande vacatures (intern, extern en stageplekken).
- Werkwijze is niet eenmalig: verplichting actualisatie wanneer de praktijk of (wetenschappelijke) inzichten daartoe aanleiding geven.
- Verplichting dat iedereen kan kennisnemen van werkwijze (werknemers, sollicitanten, stagiairs).

Vrijstelling kleine werkgever schriftelijke vastlegging werkwijze

Kleine werkgever (< 25 medewerkers):

- * verplicht werkwijze te hebben en toe te passen ter voorkoming verboden onderscheid

- * niet verplicht schriftelijke vastlegging, tenzij bij:
 - a. vermoeden Inspectie SZW geen werkwijze aanwezig en toepassing gericht op voorkomen discriminatie;
 - b. gerechtelijke veroordeling voor discriminatie (in afgelopen 3 jaar);
 - c. oordeel College Rechten van de Mens dat verboden onderscheid is gemaakt.

Vergewisplicht (1)

Uitbesteding werving en selectie aan derde partij

- Vergewissen of derde partij handelt in overeenstemming met regels gelijke behandeling.
- Vergewissen of derde partij beschikt over werkwijze om discriminatie te voorkomen.
- Verplicht opnemen documentatie in eigen administratie als bewijs vergewisplicht (bijvoorbeeld bewaren werkwijze derde partij en de correspondentie).
- Bewaarplicht van tenminste 3 jaar na beëindiging inschakeling derde partij.
- Kleine werkgever vrijgesteld van documentatieplicht.

N.B in zee gaan met derde partij met onvoldoende voor werkwijze levert een boete op.

Vergewisplicht (2)

Uitbesteding aan geautomatiseerd systeem

- Vergewissen dat geautomatiseerd systeem geen verboden onderscheid maakt.
- Verplicht daarover te laten informeren door aanbieder van het systeem (redelijkerwijs).
- Verplicht te checken of menselijke tussenkomst in de besluitvorming is gegarandeerd.
- Verplicht opnemen documentatie in eigen administratie als bewijs vergewisplicht.
- Bewaarplicht van tenminste 3 jaar na beëindiging na gebruik geautomatiseerd systeem.
- Kleine werkgever vrijgesteld van documentatieplicht.

N.B gebruik geautomatiseerd systeem met onvoldoende voor werkwijze levert je een boete op.

Stevig toezicht Inspectie SZW



- Inspectie SZW bevoegd om toezicht te houden.
- Eerste stap: opleggen eis tot naleving regelgeving.
- Boete bij niet opvolgen eis tot naleving (norm 4.500,-).
- Openbare boete (naam werkgever, plaats en aard overtreding).

Doel publicatie boetes



- Bevorderen naleving regels voorkomen verboden onderscheid.
- Informeren en waarschuwen derde partijen.
- Waarschuwen potentiële werknemer(s).
- Bijdragen aan legitimering handelen Inspectie SZW.

Onderwerpen toezicht Inspectie SZW



- Aanwezigheid en toepassing werkwijze gericht op bieden van gelijke kansen.
- Periodieke aanpassing werkwijze.
- Naleving vergewisplicht inschakeling derden of bij gebruik geautomatiseerd systeem.
- Verplichte inhoud werkwijze (te publiceren in lagere regelgeving).

Ondersteuning Adfiz nieuwe regels werving en selectie



- Nieuw Kennisportaal Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.
- Beschikbaar stellen tools in Portaal:
 - - arbeidsmarktchecklist TNO;
 - - vacature-checklist College Rechten van de Mens.
- Opstellen voorbeeld-werkwijze conform wet en lagere regelgeving.

2

Vragen?

Adfiz (koffiebreak Toezicht werving en selectie)

Meer waarde met Adfiz

Belangenbehartiging

Kennis

Kwaliteit