Handreiking voor het opstellen van een sollicitatiecode

"*Van sollicitanten mag slechts die informatie gevraagd worden die nodig is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie."*

Als sollicitant mag u verwachten dat u correct behandeld wordt tijdens een sollicitatieprocedure. De Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) heeft hiervoor een sollicitatiecode opgesteld. Deze code bevat 'basisregels die arbeidsorganisaties in acht zouden moeten nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures'.

Uitgangspunten

De NVP-sollicitatiecode is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Een eerlijke kans op aanstelling. Dus **gelijke kansen bij gelijke geschiktheid**; de arbeidsorganisatie bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie;
- Sollicitanten worden deugdelijk en volledig geïnformeerd over de procedure, over de inhoud van de vacante functie en over de plaats daarvan in de organisatie;
- Van sollicitanten wordt slechts die informatie gevraagd die nodig is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie; de van sollicitanten verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld; ook in andere opzichten wordt de privacy van de sollicitant gerespecteerd;
- Op een door de sollicitant schriftelijk bij de onderneming ingediende klacht over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling wordt door de betrokken onderneming binnen een redelijke termijn schriftelijk gereageerd.

Volgens de sollicitatiecode en de wet gelijke behandeling mag een werkgever dus geen onderscheid maken op grond van godsdienst, politieke gezindheid, levensovertuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat.

Werving

Regels voor vacatureteksten

Discriminatie in vacatureteksten
Bij het opstellen van uw vacaturetekst dient u op te letten geen discriminerend onderscheid te maken.
Er wordt vaak onderscheid gemaakt op leeftijd. Dit is leeftijdsdiscriminatie en mag niet volgens de gelijke behandelingswetgeving.

- **Vragen om iemand met een bepaalde (maximale) leeftijd**
  Bijvoorbeeld: 'Gelet op het feit dat het een fysiek zware functie betreft, zoeken wij iemand van maximaal 35 jaar'. Dit mag niet. U kunt wel vragen om iemand met een goede conditie vanwege de aard van de werkzaamheden.

- **Indirect leeftijdsonderscheid**
  Er is sprake van indirect leeftijdsonderscheid als u in uw vacature vraagt om bijvoorbeeld studenten, scholieren, jongens, meiden, schoolverlaters of starters. Dat mag niet. De meeste studenten en scholieren zijn namelijk jonger dan 25 jaar. U kunt bijvoorbeeld wel vragen om flexibele kandidaten of kandidaten die buiten kantoortijden willen werken.

- **Vragen naar een mannelijke of vrouwelijke kandidaat**
  Bijvoorbeeld door het zinnetje: Bij gelijke geschiktheid van de kandidaten geven wij de voorkeur aan een vrouw.

- **Vragen naar een kandidaat van autochtone of allochtone afkomst**
  Bijvoorbeeld door etnische of culturele minderheidsposities een bevoorrechte positie toe te kennen.

Wanneer u in uw vacaturetekst één van de bovenstaande eisen opneemt in uw vacaturetekst, dan maakt u als bedrijf onderscheid op grond van één (of meerdere) van de discriminatiegronden.

Positieve discriminatie
Ook hiermee bevindt u zich op glad ijs; het is snel in strijd met het Recht op gelijke behandeling. Alleen omdat er in uw bedrijf bijvoorbeeld minder vrouwen werken, betekent het niet dat dit als minderheid wordt erkend. Let op: houd bij positieve discriminatie rekening met het volgende: de achterstand van de minderheid in de desbetreffende functie moet feitelijk zijn vastgesteld door het concrete aandeel van deze minderheid in een dergelijke functie te vergelijken met het relevante potentiële aanbod van deze groep op de arbeidsmarkt.

Eerlijk en transparante brievenselectie

De brievenselectie is het lastigste onderdeel van de selectiefase. U moet namelijk op basis van alleen de briefinhoud kandidaten beoordelen. U kunt op de volgende manier voorkomen dat u bij het selecteren van de brieven kandidaten benadeelt:

- Stel een diverse sollicitatiecommissie samen;
- Hanteer een duidelijke profielschets en spreek vooraf met elkaar de selectiecriteria af;
- Zorg ervoor dat de criteria bij de functie-eisen passen;
- Maak brieven en CV's anoniem;
- Voer een nagesprek met iemand die niet bij de procedure betrokken is;
- Laat de sollicitatiecommissie altijd verantwoording afleggen over gehanteerde criteria en gemaakte keuzes;
- Kijk of er een patroon zit in de afgewezen brieven en kandidaten;
- Selecteren op 'jong' of 'oud' of andere eisen gebaseerd op ongegronde en stereotiepe denkbeelden mogen niet.

Relevante vragen stellen tijdens het sollicitatiegesprek

Sollicitanten kunt u niet zomaar het hemd van het lijf vragen. In de sollicitatiecode staat namelijk dat u alleen vragen stelt die relevant zijn voor de functie. Dat betekent bijvoorbeeld dat u een vrouwelijke sollicitant niet vraagt of zij een kinderwens heeft. Dit heeft namelijk niets te maken met de functie waarvoor u iemand zoekt.

Enkele voorbeelden van vragen die **NIET** gesteld morgen worden:

- Ben je zwanger?
- Ben je van plan zwanger te raken?
- Heb je kinderen?
- Ben je gelovig?
- Val je op mannen of op vrouwen?
- Ben je getrouwd?
- Steunt je gezin je in je je carrière?
- Komen je ouders uit Marokko?
- Van welke verenigingen ben je lid?
- Ben je lid van een vakbond?
- Ben je Turkstalig opgevoed?
- Ben je lid van een politieke partij?
- Doe je mee aan de ramadan?

Gezondheid

Er mogen geen vragen gesteld worden die betrekking hebben op je gezondheidstoestand of je ziekteverzuim bij een vorig werkgever. Namelijk in de Wet op de Medische Keuringen staat dat vragen stellen aan sollicitanten over hun gezondheid niet mag. Niet in de gesprekken en niet in sollicitatieformulieren. Toch gebeurt het, bijvoorbeeld over medicijngebruik en arbeidsgeschiktheid. Sollicitanten worden daarmee aangetast in hun privacy. De Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (CKA) vraagt bedrijven en brancheorganisaties om hier aandacht aan te besteden.

Ziekte en zwangerschap

- Volgende de sollicitatiecode mag ook over eventuele zwangerschap en ziekte niks gevraagd worden.
- De reden hiervoor is dat vrouwen bij zwangerschap recht hebben op verlof en dus niet kunnen werken. Om de positie van deze vrouwen te beschermen, is dit wettelijk verboden. Het is zelfs zo, dat als de vraag gesteld wordt, de vrouw mag liegen over haar toekomstplannen.
- Zoals eerder gezegd, mag er niks gevraagd worden over de gezondheid van de kandidaat. Er mag wel medisch gekeurd worden, maar alleen als al besloten is de persoon aan te nemen.

Overtreding sollicitatiecode

Op overtreding van de sollicitatiecode staan geen wettelijke sancties. Als een werkgever buiten zijn boekje gaat, dan kan de sollicitant wel een schriftelijke klacht indienen bij de NVP. De organisatie zal deze klacht vervolgens toetsen en de werkgever in de gelegenheid stellen om erop te reageren. Zij kan daarna eventueel disciplinaire maatregelen treffen **als** de werkgever een NVP-lid is.

Betreft het een strafbaar feit als discriminatie, dan kan de rechter hier uiteraard wel bij aan te pas komen.