



VERWIJZINGEN NAAR LEEFTIJD IN PERSONEELSADVERTENTIES

Een studie van het Centrum voor gelijkheid
van kansen en voor racismebestrijding

11 maart 2009

1. INLEIDING

Voor het tweede jaar op rij screende het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Het Centrum) personeelsadvertenties die in september 2007 binnen een tijdsspanne van twee weken gepubliceerd werden in diverse kranten en op diverse websites. Voor 2008 waren dat langs Nederlandstalige kant Vacature, Jobat en de sites van Monster, Stepstone en VDAB. Langs Franstalige kant screende het Centrum Références en Vlan en de sites van Stepstone, Monster en Forem.

Op een totaal van **2.798** personeelsadvertenties stelde het Centrum in **331** advertenties een rechtstreekse of onrechtstreekse verwijzing naar leeftijd vast. Dit komt neer op meer dan **11 procent**. Geëxtrapoleerd naar jaarbasis geeft dit een totaal van zo'n 8.606 personeelsadvertenties waarin naar leeftijd wordt verwezen. In 2007 leverde eenzelfde analyse een totaal van meer dan 7 procent op en een extrapolatie naar 6000 personeelsadvertenties. Het gebruik van een leeftijdscriterium blijkt dus nog steeds sterk aanwezig te zijn in de huidige personeelsadvertenties.

Al houdt niet elke verwijzing naar leeftijd een leeftijdsdiscriminatie in, toch wekken dergelijke verwijzingen bij oudere werkzoekenden het gevoel niet welkom te zijn. En sommige personeelsadvertenties zijn wél ronduit discriminerend.

De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 laat er geen twijfel over bestaan dat directe en indirecte discriminatie op grond van leeftijd in personeelsadvertenties verboden is (artikel 5, paragraaf 2, 1° en artikel 14).

Het maken van een direct leeftijdsonderscheid – bijvoorbeeld het stellen van een minimum- of maximumleeftijd – is in principe enkel toegestaan wanneer de leeftijd vanwege de aard van de specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd wezenlijk en bepalend is. Het leeftijdscriterium moet bovendien berusten op een legitieme doelstelling en evenredig zijn ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling (artikel 8). Het mag duidelijk zijn dat een dergelijke rechtvaardiging uitzonderlijk is; een typevoorbeeld is de keuze voor een ouder fotomodel om te verschijnen op de cover van een magazine dat zich specifiek richt tot een ouder lezerspubliek.

Het maken van een indirect leeftijdsonderscheid – bijvoorbeeld wanneer men door het gebruik van een ogenschijnlijk neutrale parameter als maximumervaring oudere

kandidaten bijzonder zou benadelen – is slechts toegestaan indien dit objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de hiervoor aangewende middelen passend en noodzakelijk zijn (artikel 9).

De antidiscriminatiewet voorziet ook dat een direct of indirect onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie is als dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet (artikel 11).

Tot slot vermeldt de antidiscriminatiewet met betrekking tot arbeid dat een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie is als het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd. Meer bepaald door legitieme doelen, waaronder legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en indien de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (artikel 12 §1).

Het is duidelijk dat het wettelijke kader complex is, des te meer omdat het zich opsplijt in wetten, decreten en ordonnances. Daarnaast stelt het Centrum vast dat het maken van een onderscheid op grond van leeftijd nog sterk ingebakken zit in onze gewoonten.

Nochtans kunnen eventuele (onbedoelde) inbreuken op de antidiscriminatiewet worden vermeden door wat meer zorg te besteden aan het opstellen van profielbeschrijvingen en personeelsadvertenties. Het gaat ten slotte niet om de leeftijd van de kandidaten, maar om hun eigenschappen en vaardigheden.

Een zorgvuldige beschrijving in de personeelsadvertentie van de gevraagde eigenschappen en vaardigheden kan een betere selectie mogelijk maken. Op die manier kan men voorkomen dat kandidaten die toch over de gevraagde eigenschappen en vaardigheden beschikken omwille van hun leeftijd worden uitgesloten (zie ook de aanbevelingen aan het einde van deze tekst).

Naast deze studie heeft het Centrum een nieuw instrument ontwikkeld om u te helpen de gevraagde profielen beter te beschrijven of om na te gaan of u te maken heeft met een discriminerende advertentie. De “checklist leeftijd in personeelsadvertenties” zal u in staat stellen om een onderscheid op grond van leeftijd beter te herkennen. Nadat u dit dossier hebt gelezen, kan u dit instrument bekijken op de website www.diversiteit.be.

2. OP WELKE MANIEREN VERWIJST MEN NAAR LEEFTIJD?

Hierna geeft het Centrum een overzicht van de verschillende manieren waarop in personeelsadvertenties naar leeftijd wordt verwezen, met enkele sprekende voorbeelden. De verwijzing kan rechtstreeks zijn of eerder onrechtstreeks. In de tabel staat vermeld hoeveel keer iedere manier van verwijzing naar leeftijd werd vastgesteld.

Opgelet! Niet elke verwijzing naar leeftijd is een discriminatie. Ga naar www.diversiteit.be en gebruik de "checklist leeftijd in personeelsadvertenties" om na te gaan of het onderscheid op grond van leeftijd waarmee u wordt geconfronteerd, juridisch aanvaardbaar is"

	Cijfers 2007		Cijfers 2008	
	advertenties	%	advertenties	%
rechtstreekse verwijzing naar leeftijd	58	20%	86	23%
verwijzing naar loopbaan of levensfase	73	25%	32	8%
verwijzing naar bedrijfscultuur of personeelssamenstelling	70	24%	44	12%
taalgebruik en beeldmateriaal	45	15%	58	15%
eigenschappen kandidaat	33	11%	4	1%
minimum / maximum ervaring	14	5%	156	41%

Opvallend is dat het aantal advertenties waarin een minimum of maximum ervaring wordt opgegeven, veel talrijker is dan in de analyse van 2007.

In mindere mate merken we ook een iets frequentere aanwezigheid van advertenties die rechtstreeks naar de leeftijd verwijzen.

We zien daarentegen dat minder advertenties verwijzen naar de loopbaan en levensfase, de bedrijfscultuur of personeelssamenstelling en eigenschappen van de kandidaat.

2.1. RECHTSTREEKSE VERWIJZING NAAR LEEFTIJD

Je bent jong en dynamisch
Jonge vrouw van 20 à 35 jaar
Jonge man
We zoeken gemotiveerde jonge mensen
Leeftijd: vanaf 23 jaar
Jonge, gemotiveerde copywriter

In principe is het verboden om rechtstreeks naar de leeftijd van de kandidaten te verwijzen. Dit kan alleen als de leeftijd voor de betreffende functie een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaakt of indien er een rechtvaardiging bestaat op grond van een legitieme doelstelling inzake het werkgelegenheid- of arbeidsmarktbeleid die wettelijk gekaderd is, eventueel in het kader van een positieve actie.

Voor meer informatie, gebruik de “checklist leeftijd in personeelsadvertenties” op www.diversiteit.be.

2.2. VERWIJZING NAAR LOOPBAAN OF LEVENSFASE

Je bent recent afgestudeerd
Net afgestudeerd
Je genoot een hogere opleiding en hebt een eerste werkervaring achter de rug
Pas afgestudeerde jurist

Zulke verwijzingen naar de loopbaan of levensfase van kandidaten zijn bedenkelijk omdat de groep pas afgestudeerden vooral uit jongeren bestaat. Alleen als uit de context van de advertentie blijkt dat men zich niet speciaal tot jongeren richt (bijvoorbeeld door te vermelden dat de vacature voor alle leeftijden openstaat) wordt het vermoeden van mogelijke leeftijdsdiscriminatie weggenomen.

Voor meer informatie, gebruik de “checklist leeftijd in personeelsadvertenties” op www.diversiteit.be.

2.3. VERWIJZING NAAR BEDRIJFSCULTUUR OF PERSONEELS-SAMENSTELLING

a young and creative team
een bedrijf met een jonge, informele geest
een jonge en gedreven werkomgeving
een jonge en enthousiaste ploeg
een jong en gemotiveerd team
een organisatie met jonge zaakvoerders

Op zich is een verwijzing naar een jonge onderneming of een jong team niet noodzakelijk een onderscheid op grond van leeftijd, behalve als uit de rest van de advertentie (inhoud, illustraties, context, ...) kan worden afgeleid dat de werkgever enkel kandidaten van een bepaalde leeftijdsgroep zoekt.

Voor meer informatie, gebruik de "checklist leeftijd in personeelsadvertenties" op www.diversiteit.be.

2.4. TAALGEBRUIK EN BEELDMATERIAAL

De hele context van de advertentie is van belang. Het gaat om de optelsom van alle elementen van de advertentie (taalgebruik, beeldmateriaal en omschrijvingen). Uit de combinatie van deze verschillende elementen kan blijken dat de advertentie zich richt op een bepaalde leeftijdsgroep.

Verder in de tekst vindt u een voorbeeld van een advertentie die mogelijk een onderscheid op grond van leeftijd maakt.

Op zich zijn zulke verwijzingen niet altijd discriminerend. Ze zijn niet noodzakelijk een aanwijzing dat er ook een onderscheid wordt gemaakt op grond van leeftijd. Toch kunnen ze de indruk wekken dat oudere kandidaten niet welkom zijn. Dit kan makkelijk worden vermeden door wat meer aandacht te schenken aan het taalgebruik (bv.: "u bent ondernemend en creatief" in plaats van "u bent jong en dynamisch") en het beeldmateriaal (bv. een foto gebruiken waarop werknemers van allerlei leeftijden te zien zijn).

Voor meer informatie, gebruik de "checklist leeftijd in personeelsadvertenties" op www.diversiteit.be.

2.5. EIGENSCHAPPEN KANDIDAAT

*je bent open-minded en jong in denken en doen
jong en dynamisch*

wij vragen: dynamische persoonlijkheid met jong karakter

je bent een enthousiaste persoonlijkheid met een jonge en sportieve uitstraling

In personeelsadvertenties vraagt men de kandidaten soms om een recente pasfoto mee te sturen met de sollicitatiebrief. Dit kan een aanwijzing zijn dat men bij de beoordeling van de kandidaturen ook rekening houdt met de leeftijd of (jeugdige) uitstraling van de kandidaten.

Behalve indien uit de inhoud en context van de advertentie valt af te leiden dat de werkgever enkel kandidaten van een bepaalde leeftijdsgroep zoekt, maakt een dergelijke verwijzing niet noodzakelijk een onderscheid op grond van leeftijd. Het staat werkgevers uiteraard vrij om noodzakelijke functievereisten te formuleren. Trouwens, het verbod op discriminatie op grond van leeftijd beoogt precies dat aanwervingen gebeuren op basis van objectieve kwalificaties en vaardigheden die noodzakelijk zijn voor de functie en niet op basis van leeftijd (als er geen juridisch aanvaardbare reden is).

Voor meer informatie, gebruik de “checklist leeftijd in personeelsadvertenties” op www.diversiteit.be.

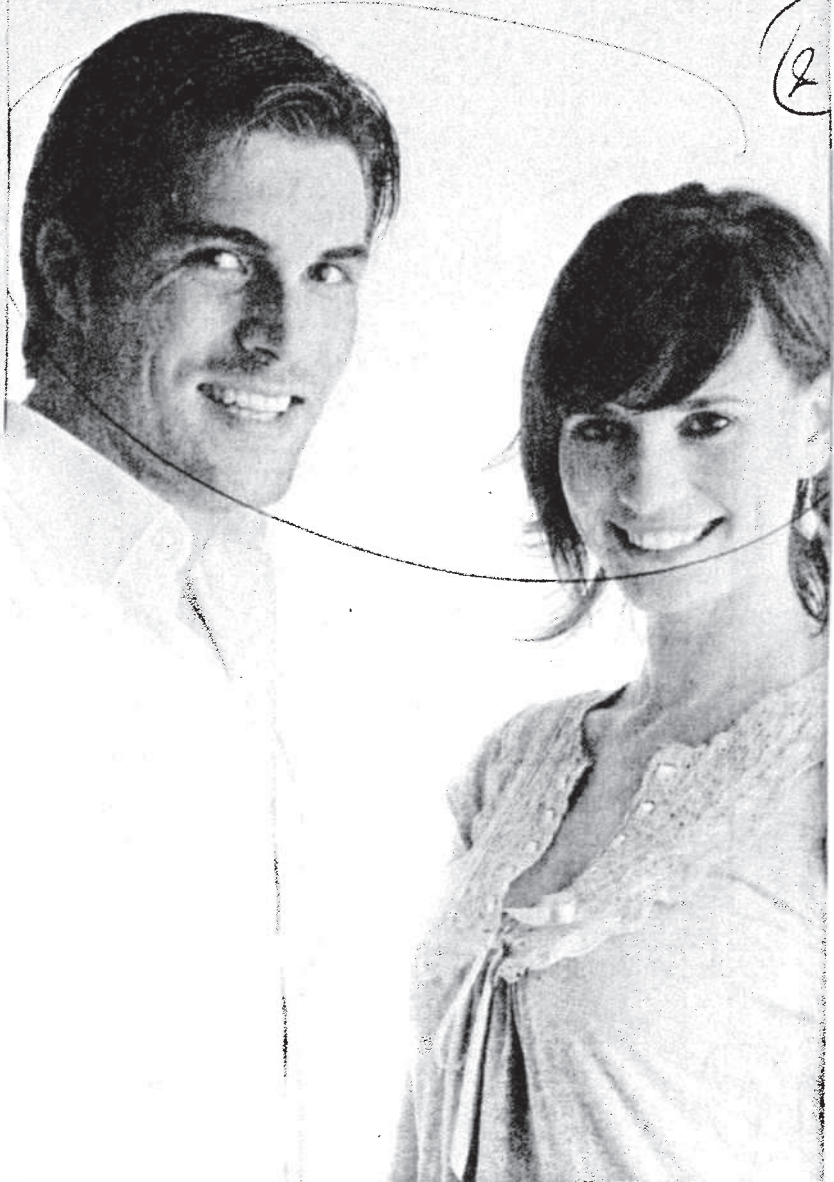
Onderstaande advertentie is een voorbeeld van een advertentie waarin geen verboden leeftijdsonderscheid wordt gemaakt, maar die door haar taalgebruik en beeldmateriaal de indruk wekt zich uitsluitend tot jongeren te richten. Ze wekt de indruk dat oudere kandidaten niet welkom zijn.

Samen werken
we nu bij

Waarom [redacted] op 1 september 2008 hun krachten bundelden? Om de vakkennis in software en infrastructuur van 2.000 mensen samen te smeden tot geïntegreerde ICT-oplossingen en zo het beste van twee werelden bijeen te brengen.

[redacted] is een van de meest toonaangevende ICT-spelers van België, en vastbesloten om dé referentie te worden binnen dit domein. Dat is mogelijk dankzij de onweerlegbare passie voor ICT van onze mensen. Zij ondersteunen de volledige ICT-levenscyclus van onze klanten volgens het principe plan | build | operate.

Fabien en Isabelle zijn niet de enigen die dat zullen bevestigen.



ZIN OM DEEL UIT TE MAKEN VAN ONS TEAM?
WIJ ZOEKEN NOG 200 ERVAREN ICT-COLLEGA'S.
SURF SNEL NAAR

2.6. MINIMUM / MAXIMUM ERVARING

je hebt minimum 5 jaar ervaring

minstens 3 jaar werkervaring

je hebt minstens 10 à 20 jaar ervaring

je hebt 3 à 5 jaar ervaring

je hebt 2 jaar werkervaring op universitair niveau

0 tot 5 jaar ervaring

In veel personeelsadvertenties wordt een minimumervaring geëist. Voor zover de gevraagde minimumervaring in verhouding blijft tot de inhoud van de job, gaat het hier om een legitieme eis. Anders wordt het wanneer men (ook) een maximum gaat koppelen aan de ervaring van de kandidaat. Hier is wel sprake van een leeftijdsonderscheid, omdat wie meer ervaring heeft a priori wordt uitgesloten. Dergelijk indirecte leeftijdsonderscheid is moeilijk te rechtvaardigen.

Veel werkgevers sluiten oudere werknemers met meer ervaring uit. Dit gebeurt bijvoorbeeld omdat men ervan uitgaat dat men niet zal kunnen tegemoetkomen aan de loonverwachtingen van deze werknemers. Of men vreest dat oudere werknemers te weinig uitdagingen zullen vinden in de aangeboden job en het bedrijf al gauw zullen verlaten. Maar het komt dikwijls voor dat iemand met veel ervaring het wat kalmer aan wil doen aan het einde van zijn/haar loopbaan en juist op zoek is naar een job met wat minder verantwoordelijkheden. In zo'n situatie spreekt men van een 'landingsbaan'.

3. VOORBEELDEN VAN GOEDE ADVERTENTIES

Hierna volgen enkele voorbeelden van personeelsadvertenties die leeftijdsneutraal opgesteld zijn en tegelijk een duidelijk beeld geven van wat van de kandidaten wordt verwacht. Expliciet vermelden dat er geen onderscheid wordt gemaakt op grond van leeftijd is geen must, maar kan een extra aanzet zijn voor oudere kandidaten om te solliciteren.



Tot 79% kans op werk!

U bent werkzoekend?
Volg een gratis opleiding tot
Expert in de Internationale Handel
regio Brussel

U bent een wereldburger die graag andere talen spreekt? De wereld van internationale handel en export spreekt u aan? Dan is deze opleiding zeker iets voor u!

Programma: commerciële training, financiële, juridische en logistieke modules, bedrijfsbezoeken, sollicitatietraining en begeleiding naar stage en tewerkstelling.

Uw profiel: u hebt commerciële feeling en u beheerst vlot 3 talen. U kan functioneren op een niveau Hoger of Universitair Onderwijs (hetzij door uw bedrijfservaring, hetzij door uw studieverleden).

Praktische informatie: deze voltijdse dagopleiding te **Brussel** start op **3 november 2008** en eindigt op 16 maart 2009 (inclusief bedrijfsstage van 4 weken).

Interesse? Stuur uw brief met CV naar [redacted] ter attentie van [redacted] of via e-mail naar [redacted] u zal worden uitgenodigd voor een vrijblijvende infosessie op 6 of 15 oktober 2008.

[redacted] organiseert kosteloze opleidingen voor werkzoekenden met reële kansen op tewerkstelling en wil gelijke kansen creëren voor alle werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Bij de rekrutering voor zijn opleidingen worden kandidaten dan ook geselecteerd op basis van hun kwaliteiten en vaardigheden, ongeacht geslacht, leeftijd, afkomst, gezinssituatie of handicap.

Groep ontwerpt, produceert en distribueert luxelingerie en badmode onder de merken **en**. Wij realiseren wereldwijd een omzet van 130 mio € (2007), zijn beursgenoteerd en stellen meer dan 1.600 medewerkers te werk. Onze hoofdzetels zijn gevestigd in Schellebelle (omgeving Wetteren, België) en Barcelona, Spanje.

Ter uitbreiding van ons R&D team zoeken wij (m/v)

INGENIEUR PRODUCTIETECHNOLOGIE

FUNCTIE Je volgt alle ontwikkelingen op gebied van productietechniek en technologie en detecteert de opportuniteiten voor ons bedrijf. Je selecteert de meest performante machines en leveranciers en bent verantwoordelijk voor de introductie en implementatie in onze productie units (zowel binnen- als buitenland).

In samenwerking met de machineleveranciers en met de ateliers in Schellebelle, Hongarije, Tunesië en China ontwikkel je innovatieve assemblagetechnieken.

PROFIEL Je hebt een Master industriële wetenschappen of een Bachelor electromechanica met eventuele bijkomende specialisatiejaren (inzake electrotechniek en automatisering).

Je wil jouw opgebouwde ervaring en kennis inzake productietechnologie (ook uit een niet-confectie omgeving) een nieuwe dimensie geven.

Een goede basiskennis van Frans, Engels en Duits is noodzakelijk.

TECHNIEKER ELECTROMECHANICA CONFECTIE

FUNCTIE Je bent samen met 2 collega's, verantwoordelijk voor:

Het ondersteunen van ons stikattelier: onderhoud en bijregelen of aanpassen van stikmachines en onderdelen.
Het onderhoud en uitbouw alsook het detecteren en oplossen van storingen in elektrotechnische installaties van de vestigingen Schellebelle en Wichelen.

Het kan nodig zijn om werkzaamheden in onze buitenlandse ateliers uit te voeren (Tunesië, Hongarije).

PROFIEL Je hebt een Bachelor Electromechanica of een A2 met enkele jaren relevante werkervaring.

Je hebt een goede kennis van relais technieken en PLC.

Een behoorlijke kennis van Frans en Engels is een pluspunt.

Wij bieden zelfstandige functies in een sterk internationaal en groeiende onderneming, uitdagende jobs met ruimte voor innovatie en vernieuwingen, en een gedegen en individuele opleiding.

Interesse? Stuur ons dan je sollicitatie en curriculum vitae, t.a.v. personeelsdienst.

Een uitgebreide jobsomschrijving vind je terug op onze website



4. AANBEVELINGEN

Dit weliswaar beperkte onderzoek wijst uit dat leeftijd nog steeds en al te vaak een criterium blijft bij de selectie van kandidaten. Op vrij grote schaal wordt een leeftijdsonderscheid gemaakt, wat eigenlijk niet toegelaten is. Overigens blijkt uit de cijfers van het Centrum elk jaar opnieuw dat leeftijd één van de meest voorkomende discriminatiegronden is. Van alle meldingen van discriminatie op grond van leeftijd heeft één op drie te maken met werving en selectie.

Daarom wil het Centrum alle betrokken partijen – werkgevers, intermediairen en vakbonden – aansporen om paal en perk te stellen aan leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie. Dit kan eenvoudig door enkele aandachtspunten na te leven:

4.1. VOOR WERKGEVERS

- Verwijs niet naar de leeftijd van de kandidaten of naar gratuite kenmerken als “jong van geest”. Beschrijf precies welke eigenschappen en vaardigheden u van de kandidaten verwacht: “flexibel”, “teamworker”, “ondernemend”, ... Dit laat een betere selectie toe en voorkomt dat kandidaten die toch over de gevraagde eigenschappen en vaardigheden beschikken omwille van hun leeftijd worden uitgesloten.
- Dit geldt ook wanneer wordt samengewerkt met een selectiebureau of een interim-kantoor. Geef duidelijk aan dat het bedrijf de meest geschikte kandidaat voor de job zoekt, ongeacht de leeftijd. Geef in geen geval opdracht om te discrimineren.
- Diversiteitverantwoordelijken of diversiteitscellen in grote ondernemingen kunnen mee een actieve rol spelen in het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie bij aanwervingen door de procedures te screenen en bij te sturen waar nodig.

4.2. VOOR SELECTIEBUREAUS EN INTERIM-KANTOREN

- Raad uw klanten aan om voor de beste medewerkers te gaan, ongeacht de leeftijd. Stel in overleg met de klanten duidelijke profielbeschrijvingen op met de precieze eigenschappen en vaardigheden die worden verwacht van de nieuwe medewerker.
- Wanneer de klant zelf de opdracht geeft om te discrimineren, weiger dan om hierop in te gaan. U kunt uw klanten hierbij wijzen op de verantwoordelijkheid die u als intermediairen heeft.
- De betrokken medewerkers krijgen hiertoe vorming over de implicaties van de antidiscriminatiewetgeving voor wat hun werkgebied betreft.

4.3. VOOR WERVINGSKANALEN

- Kranten, weekbladen en sites die personeelsadvertenties plaatsen, kunnen de aanvragen vóór publicatie screenen op leeftijdsdiscriminatie en zo ook zelf hun verantwoordelijkheid opnemen.
- De betrokken medewerkers krijgen hiertoe vorming over de implicaties van de antidiscriminatiewetgeving voor wat hun werkgebied betreft.

4.4. VOOR VAKBONDEN

- Leeftijdsdiscriminatie is ook een zaak van vakbondsafgevaardigden. Zij zijn vaak als eerste op de hoogte van nieuwe vacatures en kunnen bijsturen waar nodig.
- In de vorming van de vakbondsafgevaardigden kan extra aandacht worden besteed aan leeftijdsdiscriminatie, naast andere vormen van discriminatie. Daarbij kan worden samengewerkt met het Centrum.

De “checklist leeftijd in personeelsadvertenties” op www.diversiteit.be biedt werkgevers, intermediairen, vakbondsafgevaardigden en kandidaten meer gedetailleerde tips op basis van concrete situaties.

5. BELEID VAN HET CENTRUM

We hopen dat deze aanbevelingen voor werkgevers en intermediairen een aanzet kunnen zijn voor een meer leeftijdsbewust wervingsbeleid.

Het Centrum biedt u met de “checklist leeftijd in personeelsadvertenties” een instrument aan om personeelsadvertenties op een objectieve manier op te stellen, of om na te gaan of een advertentie een onderscheid maakt op grond van leeftijd. De checklist kunt u raadplegen op www.diversiteit.be.

Ondertussen is de antidiscriminatiewetgeving met betrekking tot leeftijd ruim zes jaar van kracht. Het Centrum heeft tot nog toe steeds afgezien van gerechtelijke stappen en heeft de betrokken partijen de ruimte willen laten om zich aan te passen aan de nieuwe situatie.

Maar in de toekomst zal het Centrum strenger optreden in situaties waarin aantoonbaar wordt gediscrimineerd op grond van leeftijd.

Wie als werkzoekende op personeelsadvertenties botst waarin men zich uitsluitend tot jongeren (of ouderen) richt, raden we aan om toch te solliciteren. Staat er in de advertentie een contactpersoon vermeld, vraag die dan om uitleg. Vraag ook om uitleg indien je wordt afgewezen en meld dit aan het Centrum.

Personeelsadvertenties waarin duidelijk wordt gediscrimineerd kunnen steeds aan het Centrum worden gemeld. Het Centrum onderzoekt elke situatie afzonderlijk en in volstrekte anonimiteit.

Contact opnemen met het Centrum kan per mail via **epost@cntr.be** of telefonisch via ons gratis nummer **0800 12 800**. Discriminatiemeldingen kunnen ook via onze website **www.diversiteit.be** worden doorgegeven.

Meer informatie met betrekking tot deze studie of de “checklist leeftijd”?
Contacteer ons perscontact op onderstaand nummer.

Perscontact NL - Eef PEETERS
02 212 30 05 - 0498 77 10 46 - eef.peeters@cntr.be

Meer info met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie? Neem gerust contact op met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

02 212 30 00 - gratis nummer 0800 12 800 - epost@cntr.be