



VERWIJZINGEN NAAR LEEFTIJD IN PERSONEELSADVERTENTIES

Een studie van het Centrum voor Gelijkheid
van Kansen en voor Racismebestrijding

1 mei 2008

1. INLEIDING

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding screende zo'n 3.400 personeelsadvertenties die in september 2007 binnen een tijdsspanne van twee weken gepubliceerd werden in diverse kranten en op diverse websites. Langs Nederlandstalige kant waren dat Vacature, Jobat en Streekkrant en de sites van Monster, Stepstone en VDAB. Langs Franstalige kant screende het Centrum Références en Vlan en de sites van Stepstone en FOREM.

Op een totaal van **3.400** personeelsadvertenties stelden we in **247** advertenties een rechtstreekse of onrechtstreekse verwijzing naar leeftijd vast. Dit komt neer op meer dan **7 procent**. Geëxtrapoleerd naar jaarbasis geeft dit een totaal van zo'n 6.000 personeelsadvertenties waarin naar leeftijd verwezen wordt (247 per twee weken x 2 x 12). 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 leeftijds criterium 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 gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de hiervoor aangewende middelen passend en noodzakelijk zijn (artikel 9).

Hoewel de problematiek van leeftijdsdiscriminatie relatief nieuw is, het maken van een onderscheid op grond van leeftijd nog sterk ingebakken zit in onze gewoonten en het wettelijk kader complex lijkt, kunnen eventuele (onbedoelde) inbreuken op de antidiscriminatiewet vermeden worden 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.

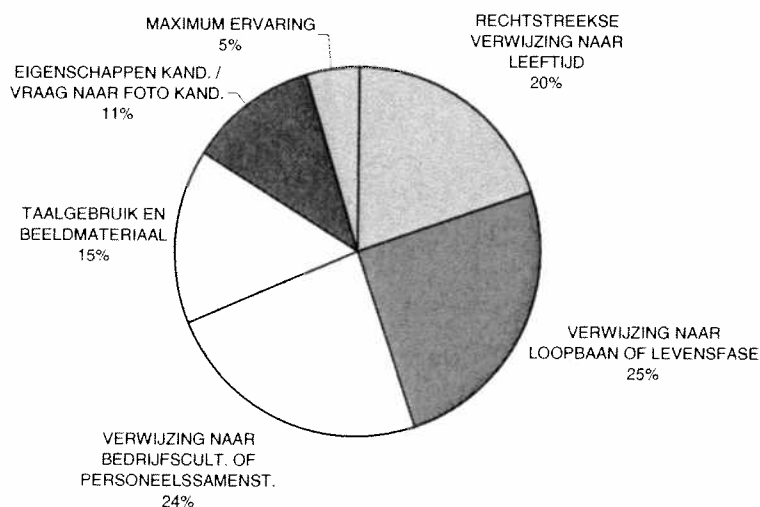
Door in de personeelsadvertentie zorgvuldig te beschrijven welke eigenschappen en vaardigheden precies van de kandidaten verwacht worden, kan een betere selectie gemaakt worden en voorkomt men dat kandidaten die toch over de gevraagde eigenschappen en vaardigheden beschikken omwille van hun leeftijd worden uitgesloten (zie ook de aanbevelingen aan het einde van deze tekst).

2. OP WELKE MANIEREN VERWIJST MEN NAAR LEEFTIJD?

Hierna geven we een overzicht van de verschillende manieren waarop in personeelsadvertenties naar leeftijd verwezen wordt, 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.

rechtstreekse verwijzing naar leeftijd	58 advertenties	20 %
verwijzing naar loopbaan of levensfase	73 advertenties	25 %
verwijzing naar bedrijfscultuur of personeelssamenstelling	70 advertenties	24 %
taalgebruik en beeldmateriaal	45 advertenties	15 %
eigenschappen kandidaat / vraag naar foto kandidaat	33 advertenties	11 %
maximum ervaring	14 advertenties	5 %

247 PERSONEELSADVERTENTIES



1. RECHTSTREEKSE VERWIJZING NAAR LEEFTIJD

25-35 jaar

21 jaar oud of jonger

minimum 18 jaar zijn en de leeftijd van 50 niet hebben bereikt

40 jaar

jong

the ideal candidate is a young person

jonge vrouw

young potentials

je bent een jonge ingenieur

we zoeken uitsluitend jonge gediplomeerden

young, dynamic and flexible

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.

2. VERWIJZING NAAR LOOPBAAN OF LEVENSFASE

je bent pas afgestudeerd

eventueel aangevuld met een eerste professionele ervaring

je bent onlangs gediplomeerd

je hebt eventueel een eerste werkervaring

starters

als startend ingenieur

een eerste geslaagde ervaring van 2 tot 4 jaar

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.

3. VERWIJZING NAAR BEDRIJFSCULTUUR OF PERSONEELSSAMENSTELLING

*een jong en dynamisch team
a young and dynamic company
een team van jonge mensen
we zijn jong en ambitieus
een jonge en dynamische onderneming
een jonge, ambitieuze omgeving
een jong, ambitieus en modern overheidsbedrijf
je komt terecht in een jonge en dynamische organisatie*

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.

5. EIGENSCHAPPEN KANDIDAAT / VRAAG NAAR FOTO KANDIDAAT

*een zeer jeugdige en verzorgde uitstraling
je bent jong van geest en actief in je doen
jong en creatief van geest
u bent jong van geest en dynamisch
u mag jong zijn*

In heel wat personeelsadvertenties vraagt men aan de kandidaten 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.

Op zich zijn zulke verwijzingen niet altijd discriminerend. Ze zijn niet noodzakelijk een aanwijzing dat er ook een onderscheid gemaakt wordt op grond van leeftijd. Toch kunnen ze de indruk wekken dat oudere kandidaten niet welkom zijn. Dit kan makkelijk vermeden worden door wat meer aandacht te schenken aan het taalgebruik en het beeldmateriaal. Bijvoorbeeld: "u bent ondernemend" of "u heeft een creatieve ingesteldheid" in plaats van "u bent jong (van geest)". Wanneer een foto gebruikt wordt waarin meerdere werknemers getoond worden, let er dan op dat het niet allemaal jonge werknemers zijn.

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: foto van twee jonge mensen, informeel taalgebruik, 'jonge onderneming'. Hoewel elk van deze elementen afzonderlijk zeker toegelaten zijn, wekt de combinatie ervan in één enkele advertentie de indruk dat oudere kandidaten niet welkom zijn.

Het is een eigentijdse, dynamische en politiek ongebonden organisatie met een vernieuwende kijk op de ziekteverzekering. Het verlenen van een perfecte service aan meer dan 325.000 klanten, is de opdracht van 350 medewerkers.

Voor regio Antwerpen zijn we op zoek naar:

1. 2000 medewerkers (m/v)

Jouw taak

Na het doorlopen van een grondige opleiding word je ingeschakeld in een frontoffice-team dat in verschillende kantoren werkt. Je maakt de klanten wegwijs in de ziekteverzekering en overtuigt hen van de kwaliteit van onze producten en diensten. Daarnaast zorg je voor een efficiënte en correcte uitbetaling van tussenkomen uit de wettelijke en aanvullende verzekering. Je verplaatst je met eigen wagen tussen de verschillende kantoren.

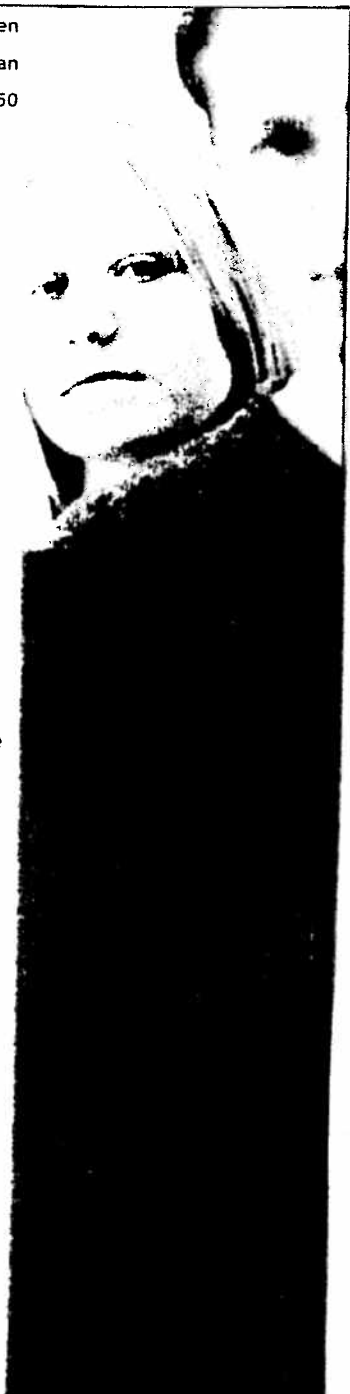
Vaardigheden

Je hebt minimum een grauaatdiploma behaald. Daarnaast beschik je over sterke commerciële vaardigheden en zit klantgericht denken je in het bloed. Bovendien heb je ook de nodige administratieve vaardigheden in huis, waardoor je ondermeer vlot met de pc overweg kan. Een rijbewijs en eigen wagen is een vereiste.

Wij bieden

- Een job in een jonge onderneming in volle groei
- Een boeiende en steeds evoluerende werkomgeving
- Gelegenheid tot permanente opleiding en vorming
- Een voltijdse job, een degelijk loon en een interessant pakket extralegale voordelen

Interesse? Stuur je sollicitatiebrief en CV naar:



6. MAXIMUM ERVARING

*een eerste werkervaring van maximaal 5 jaar
7 tot 15 jaar ervaring
3 to 5 years relevant working experience
0-5 years of work experience
with 4 to 5 years of experience
ruime ervaring van 3 tot 5 jaren
a 3 to 5 years proven successful sales record
je hebt 2 tot 5 jaar relevante werkervaring
je hebt 5 tot 10 jaar ervaring*

In veel personeelsadvertenties wordt een minimumervaring geëist. Zover de minimumervaring die gevraagd wordt 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 uitgesloten wordt. Dergelijk indirect leeftijdsonderscheid is moeilijk te rechtvaardigen.

Veel werkgevers sluiten oudere werknemers met meer ervaring uit, bijvoorbeeld omdat men ervan uitgaat dat men niet zal kunnen tegemoetkomen aan de loonverwachtingen van deze werknemers of omdat men vreest dat ze 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. VERSCHILLEN NAARGELANG DE SOORT JOB DIE WORDT AANGEBODEN

Gaan we kijken naar de jobs die worden aangeboden, dan kunnen we een aantal interessante verschillen vaststellen tussen lagere bedienden (inbegrepen verkoop, horeca en dienstverlening en personeelsadvertenties voor arbeiders) en hogere bedienden. Opvallend is dat in personeelsadvertenties voor lagere bedienden vaker rechtstreeks verwezen wordt naar leeftijd. In advertenties voor hogere bedienden wordt meer verwezen naar de loopbaan of levensfase van de kandidaten (pas afgestudeerd, eerste ervaring, ...). Bij lagere bedienden wordt vaker een foto gevraagd, terwijl bij hogere bedienden dan weer meer verwezen wordt naar een maximum ervaring. Globaal genomen, treffen we voor beide categorieën evenveel verwijzingen naar leeftijd aan.


	LAGERE BEDIENDEN	HOGERE BEDIENDEN	
rechtstreekse verwijzing naar leeftijd	45	13	20 %
verwijzing naar loopbaan of levensfase	18	55	25 %
verwijzing naar bedrijfscultuur of personeelssamenstelling	33	37	24 %
taalgebruik en beeldmateriaal	18	27	15 %
eigenschappen kandidaat / vraag naar foto kandidaat	28	5	11 %
maximum ervaring	1	13	5 %
	143	150	

4. 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 verwacht wordt. Expliciet vermelden dat er geen onderscheid gemaakt wordt op grond van leeftijd is geen must, maar kan een extra aanzet zijn voor oudere kandidaten om te solliciteren.

is dé bouwjobs die zich richt tot kandidaat-
(ver)bouwers. Om de continue groei te volgen, zoeken we een gemotiveerde
(top)verkoper(star) voor de versterking en uitbreiding van ons team.

Account Manager Brussel-Wallonië (m/v)



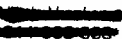
Functie
Commercieel verantwoordelijke (m/v) voor regio Brussel-Wallonië.
Je onderhoudt veelzijdige contacten met onze bestaande klanten en je prospecteert verder binnen jouw regio in de bouwsector. Je creëert kansen om onze producten te introduceren.

Profiel

- Je bent 2-talig (N/F).
- Je hebt minimum een diploma HSO en je hebt je eerste ervaring in de directe verkoop. 40 plussers komen ook in aanmerking.
- Je bent woonachtig in de regio Brussel.
- Je bent klantvriendelijk, contactvaardig, gediplomeerd en houdt van een doelgerichte aanpak.

Wat bieden wij?

- Een degelijke opleiding in een snelgroeiend bedrijf binnen een enthousiast team.
- Een job vol uitdagingen met onmiddellijke indiensttreding.
- Een firmawagen, gsm en laptop zijn voorzien.
- Extralegale voordelen.
- Je werkt met een bediendestatus.

Brief en recente cv sturen naar 

Welkom bij !

Employee Benefits Consultant

Verzekering Hasselt

Functie:

Je staat in voor het behoud en de vergroting van de portefeuille "groepsverzekeringen" door een pro-actieve opvolging van de bestaande klanten en het prospecteren van potentiële klanten en het onderhouden van onderlinge contacten met hen. Ook de volgende opdrachten maken deel uit van je takenpakket: het actief stimuleren en ontplooiën van de relatie met gespecialiseerde makelaars/consultants, het opsporen in de markt van opportuniteiten gericht op uitbreiding van de portefeuille, het geven van presentaties aan de klanten en meewerken aan een adequate overlegstructuur met de technische en actuariële diensten.

Profiel:

Je bent commercieel ingesteld en volhardend, zowel een teamplayer als iemand die zelfstandig kan werken en je beschikt over de nodige communicatieve vaardigheden. Daarenboven ben je volhardend, beschik je over een innovatieve geest en wiskundig analytisch inzicht. Kennis fiscaliteit en wetgeving in het kader van de groepsverzekering, een basiskennis pensioenwetgeving en noties van beleggingsproducten (tak 26, bevek) en de financiële markten zijn een vereiste.

Voor Bank te Brussel zijn we ook op zoek naar:

- **Kredietanalist**

Functie:

Je hebt een ervaring van minimum drie jaar in de financiële analyse en hebt noties van het administratieve recht en de wetgeving met betrekking tot de bankgaranties en je bent in staat je begrijpbaar te maken en anderen te beïnvloeden door een technische en rationele argumentatie. Je bent een teamplayer maar kan ook zelfstandig werken en je bent tweetalig.

Profiel:

Je hebt een ervaring van minimum drie jaar in de financiële analyse en hebt noties van het administratieve recht en de wetgeving met betrekking tot de bankgaranties en je bent in staat zijn om je begrijpbaar te maken en anderen te beïnvloeden door een technische en rationele argumentatie. Je bent een teamplayer maar kan ook zelfstandig werken en je bent tweetalig.

- **Boekhouder/facturatie**

Functie:

Je staat in voor de leveranciersboekhouding en facturatie; algemene ondersteuning op fiscaal en boekhoudkundig gebied.

Profiel:

Je bent graduaat boekhouding of gelijkwaardig door ervaring en hebt een degelijke basis (bancaire) fiscaliteit en bent bij voorkeur tweetalig N.

- **Overheadafrekeningen**

Functie:

Je staat mee in voor de periodieke afsluitingen, externe en interne rapportering; algemene ondersteuning op boekhoudkundig gebied.

Profiel:

Je bent graduaat boekhouding / financiën of gelijkwaardig door ervaring en hebt enige ervaring bankboekhouding en bancaire rapportering en bent bij voorkeur tweetalig N/F

Onze onderneming hecht veel belang aan diversiteit. Daarom waarderen wij ieders competenties ongeacht leeftijd, geslacht, afkomst en handicap.

5. 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, hetgeen 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 willen we alle betrokken partijen – werkgevers, intermediairen en vakbonden – aansporen om paal en perk te stellen aan leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie. Dit kan eenvoudig door deze enkele aandachtspunten na te leven:

1. VOOR WERKGEVERS

- Verwijs niet naar de leeftijd van de kandidaten of naar gratuite kenmerken als 'jong van geest', maar 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. De werkgever kan duidelijk aangeven dat de meest geschikte kandidaat voor de job gezocht wordt, ongeacht de leeftijd. Hij geeft geen opdracht om te discrimineren.
- Diversiteitverantwoordelijken of diversiteitcellen 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.

2. VOOR SELECTIEBUREAUS EN INTERIM-KANTOREN

- Selectiebureaus en interim-kantoren raden hun klanten aan om voor de beste medewerkers te gaan, ongeacht de leeftijd. Ze stellen in overleg met de klanten duidelijke profielbeschrijvingen op met de precieze eigenschappen en vaardigheden die verwacht worden van de nieuwe medewerker.
- Wanneer de klant zelf de opdracht geeft om te discrimineren, weigert men hierop in te gaan. Selectiebureaus en interim-kantoren kunnen hun klanten hierbij wijzen op de verantwoordelijkheid die ze als intermediairen hebben.
- De betrokken medewerkers krijgen hiertoe vorming over de implicaties van de antidiscriminatiewetgeving voor wat hun werkgebied betreft.

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. 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 besteed worden aan leeftijdsdiscriminatie, naast andere vormen van discriminatie. Daarbij kan samengewerkt worden met het Centrum.

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 gemeld worden. 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 doorgegeven worden: **www.diversiteit.be**.*

6. BELEID VAN HET CENTRUM

We hopen dat deze aanbevelingen voor werkgevers en intermediairen een aanzet kunnen zijn voor een meer leeftijdsbewust wervingsbeleid. Het Centrum zal dit onderzoek na een jaar hernemen en nagaan of er een positieve tendens waarneembaar is.

Ondertussen is de antidiscriminatiewetgeving met betrekking tot leeftijd ruim 5 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 gediscrimineerd wordt op grond van leeftijd.

Meer informatie met betrekking tot deze studie? Contacteer ons perscontact op onderstaand nummer.

Perscontact NL - Eef PEETERS

02 212 30 05 - 0498 77 10 46 - eef.peeters@cntr.be

Contact presse FR - Manuel ABRAMOWICZ

02 212 30 15 - 0475 33 33 89 - manuel.abramowicz@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