

Leeftijdscriminatie op de Arbeidsmarkt in de Wervings- en Selectiefase

*Een verkenning van verboden leeftijd-gerelateerd
taalgebruik in vacatureteksten.*

Onderzoek uitgevoerd aan de Vrije Universiteit Amsterdam in opdracht van het
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016.



Voorwoord

In 2014 presenteerde het kabinet het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie*, dat is gericht op het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Onderdeel van dit actieplan is het uitvoeren van onderzoek om de aard en omvang van discriminatie op de arbeidsmarkt inzichtelijk te krijgen. Met het huidige onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt beogen wij daar een bijdrage aan te leveren. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en is gericht op leeftijdsdiscriminatie in de wervings- en selectiefase. Meer specifiek kijken we naar het gebruik van verboden leeftijdsgerelateerde woorden en formuleringen in vacatureteksten. Dit onderzoek is uitgevoerd door onderzoekers aan de Vrije Universiteit Amsterdam van de afdeling Communicatiewetenschap en de afdeling Computational Linguistics.

Amsterdam, 12-12-2016.

Inhoud

Voorwoord	2
Samenvatting.....	4
Hoofdstuk 1. Inleiding	7
1.1 Aanleiding en achtergrond van het onderzoek.....	7
1.2 Onderzoeksvraag en doelstellingen	9
1.3 Gehanteerde methode en structuur rapport	9
Hoofdstuk 2. Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt. Sociaal-wetenschappelijke achtergrond.....	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Definitie en kenmerken van stereotypering, vooroordeel, en discriminatie	11
2.3 Discriminatie op grond van leeftijd	13
2.3.1 De inhoud van het stereotype over ouderen.....	15
2.4 Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt	17
2.4.1 Recent onderzoek met betrekking tot (ervaren) leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt	17
2.4.2 De inhoud van het stereotype over oudere en jongere werknemers.....	18
2.4.3 Van stereotypering naar discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt	20
2.4.4 Discriminatie door middel van vacatureteksten.....	22
2.4.5 Het huidige onderzoek	25
Hoofdstuk 3. Inhoudsanalyse vacatures.....	27
3.1 Methode	27
3.1.1 Wettelijk verboden leeftijd-gerelateerde bewoordingen in vacatureteksten	27
3.1.2 Download vacatureteksten	30
3.1.3 Resultaten.....	31
Hoofdstuk 4. Conclusies en discussie	38
4.1 Samenvatting bevindingen.....	38
4.2 Beperkingen van dit onderzoek en aanbevelingen.....	40
4.3 Niet verboden, maar mogelijk sturende woorden	42
4.4 Conclusie.....	43
Literatuur	45
Bijlage 1	49
Bijlage 2.....	55

Samenvatting

Aanleiding en achtergrond onderzoek

Leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt komt regelmatig voor. Uit onderzoek blijkt dat leeftijd een van de meest genoemde gronden is op basis waarvan mensen zich op de arbeidsmarkt gediscrimineerd voelen (bv. Abrams & Swift, 2012a; Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014). Zowel jongeren als ouderen worden geconfronteerd met deze vorm van discriminatie, maar ouderen blijven relatief langdurig werkloos (Bierings & Loog, 2013). Leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt kan optreden in verschillende stadia. In het huidige onderzoek richten we ons op leeftijdsdiscriminatie in een vroeg stadium in de wervings- en selectiefase, namelijk het stadium waarin vacatureteksten worden opgesteld. In een vacaturetekst kunnen voorkeuren voor kandidaten uit bepaalde leeftijdsgroepen al dan niet bewust tot uiting komen. Deze teksten hebben daarmee mogelijk een uitsluitende werking omdat ze mensen uit bepaalde leeftijdsgroepen kunnen ontmoedigen om naar de betreffende functie te solliciteren. Er is weinig bekend over de mate waarin aan leeftijd gerelateerd discriminerend taalgebruik in vacatureteksten precies voorkomt. In het huidige onderzoek richten we ons daarom specifiek op de aanwezigheid van een aantal vooraf bepaalde indicatoren van leeftijdsdiscriminatie in het taalgebruik in vacatureteksten. We kijken hierbij naar discriminerende bewoordingen die wettelijk verboden zijn.

Onderzoeksvraag en doelstellingen

Om te kunnen achterhalen of en in welke mate vacatureteksten indicatoren van leeftijdsdiscriminatie bevatten richten we ons op het gebruik van wettelijk verboden bewoordingen die *direct* onderscheid maken (bv. het stellen van een leeftijdsgrens of vragen naar “jong” personeel) en bewoordingen die *indirect* onderscheid maken (bv. het vragen naar “pas afgestudeerden”). De onderzoeksvraag luidt: (in welke mate) worden direct en indirect op leeftijd discriminerende verboden woorden gebruikt in vacatureteksten op verschillende Nederlandse online vacaturebanken? Deze vraag wordt eerst in een breder theoretisch kader geplaatst aan de hand van een literatuurstudie en vervolgens beantwoord door middel van een empirische studie. De literatuurstudie biedt een overzicht van de huidige kennis en inzichten met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie. De empirische studie gaat specifiek in op het gebruik van aan leeftijd gerelateerde verboden woorden in vacatures en beschrijft een inhoudsanalyse van

bijna 40.000 vacatureteksten gepubliceerd op verschillende online vacaturebanken. De volgende doelstelling staat hierbij centraal:

- Het verkrijgen van meer inzicht in de mate waarin- en de wijze waarop directe en indirecte vormen van leeftijdsdiscriminatie in het taalgebruik in Nederlandse vacatureteksten tot uiting komen.

Dit biedt mogelijkheden tot de volgende subdoelstellingen:

- Het creëren van meer bewustwording bij werkgevers over deze vorm van discriminatie;
- Het bijdragen aan de maatschappelijke discussie over leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op de arbeidsmarkt in het algemeen;
- Het bieden van aanknopingspunten voor het voeren van een gericht beleid voor het voorkomen en tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt;
- Het ontwikkelen van een instrument waarmee verboden woordgebruik in vacatureteksten op geautomatiseerde wijze op verschillende media kan worden gedetecteerd.

Methoden

De methoden gebruikt voor dit rapport zijn zowel theoretisch (literatuurstudie) als empirisch (inhoudsanalyses) van aard. In de literatuurstudie (Hoofdstuk 2) wordt een relevante selectie van internationaal onderzoek naar (leeftijds)discriminatie in het algemeen en op de arbeidsmarkt besproken. Tevens wordt onderzoek besproken dat op dit gebied in Nederland is uitgevoerd.

De inhoudsanalyses (Hoofdstuk 3) zijn gericht op het automatisch detecteren van op leeftijd discriminerende bewoordingen in vacatureteksten. Op basis van oordelen van het College voor de Rechten van de Mens zijn woordenlijsten ontwikkeld met verboden direct en indirect discriminerende woorden. Deze lijsten dienen als input voor een door ons ontwikkeld instrument dat dergelijke bewoordingen automatisch in vacatureteksten tracht te detecteren. Met behulp van dit instrument zijn 39.070 vacatures afkomstig van drie Nederlandse online vacaturebanken gescand.

Resultaten en conclusie

De resultaten van de inhoudsanalyse tonen dat van het totaal aantal gedownloadde vacatures, 188 vacatures verboden *direct* discriminerende woorden bevatten en 723 vacatures verboden *indirect* discriminerende woorden bevatten (zie Tabel 1). Hierbij moet worden aangemerkt dat het voor

beide typen bewoordingen een absolute *ondergrens* betreft. Voor de ontwikkeling van de gebruikte methodiek is namelijk gekozen voor een hoge mate van zekerheid. Dat wil zeggen dat de vacatures die door ons instrument worden gedetecteerd als problematisch met een hoge mate van zekerheid ook daadwerkelijk problematisch zijn. Om dit te realiseren is echter een strenge analyse nodig met een kleine kans dat bewoordingen die worden aangemerkt als verboden toch niet verboden blijken te zijn. Het gevolg van een dergelijke strenge methode is dat er ook een grotere kans bestaat dat verboden bewoordingen die subtieler of op een minder voor de hand liggende wijze zijn geformuleerd niet worden gedetecteerd.

Naast de relatief “streng” afgestelde versie van het instrument wordt ter illustratie tevens een alternatieve meer flexibele en minder strenge analyse uitgevoerd. Met deze flexibele analyse worden meer vacatures met verboden woorden of woordcombinaties gedetecteerd. Voor de verboden directe woorden betreft dit 1895 vacatures (4,9% van het totaal), voor de verboden indirecte woorden betreft het 1619 vacatures (4,1% van het totaal). Bij deze meer flexibele analyse is de volledigheid hoger (er worden meer variaties in verboden bewoordingen gedetecteerd), maar de zekerheid is tegelijkertijd lager omdat er in dit geval ook meer vacatures onterecht als verboden kunnen worden geclassificeerd.

Tabel 1
Aantal (en percentage) vacatures waarin één of meerdere verboden woorden voorkomen die direct en indirect onderscheid op leeftijd maken (strenge analyses).

Verboden Woordgebruik	Aantal	Percentage
Direct onderscheid	188	0,48%
Indirect onderscheid	723	1,9%

Noot. Percentages verwijzen naar het percentage van het totaal aantal vacatures (39.070).

Hoofdstuk 1. Inleiding

1.1 Aanleiding en achtergrond van het onderzoek

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een structureel probleem dat meer aandacht en erkenning behoeft. Gevoelens van discriminatie door een (potentiële) werkgever op basis van etniciteit, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, of handicap leven bij veel werknemers en werkzoekenden (bv. Abrams & Swift, 2012a; Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014). Dat het niet alleen om subjectieve gevoelens gaat blijkt uit het grote aantal oordelen van het College voor de Rechten van de Mens inzake discriminatie op de arbeidsmarkt.¹ Deze oordelen tonen dat een aantal werkgevers in strijd met de wet handelt door sollicitanten af te wijzen of werknemers te ontslaan op grond van (groeps)kenmerken die niet relevant zijn voor het uit te oefenen beroep, met andere woorden, deze sollicitanten en werknemers worden volgens de wet gediscrimineerd. Ook recent onderzoek van onderzoeksbureau Panteia (2015) en het Sociaal Cultureel Planbureau (Andriessen, Van der Ent, Van der Linden, & Dekker, 2015) toont aan dat discriminatie op de arbeidsmarkt veelvuldig plaatsvindt.

Het huidige rapport is gericht op leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek blijkt dat leeftijd een van de meest genoemde categorieën is op basis waarvan mensen zich op de arbeidsmarkt gediscrimineerd voelen (bv. Abrams & Swift, 2012a; Andriessen, et al., 2014). Leeftijdsdiscriminatie kan voorkomen bij het beëindigen van aanstellingen, maar het treedt ook op bij het zoeken naar werk, in de wervings- en selectiefase. We richten ons in het huidige onderzoek op deze wervings- en selectiefase. Meer specifiek onderzoeken we de aanwezigheid van indicatoren van leeftijdsdiscriminatie in het taalgebruik in vacatureteksten.

Binnen de wervings- en selectiefase zijn er verschillende stadia te onderscheiden waarin leeftijdsdiscriminatie kan optreden. Allereerst kan leeftijdsdiscriminatie zich voordoen bij het opstellen van de vacaturetekst door de werkgever. In een vacaturetekst kunnen voorkeuren voor mensen uit bepaalde leeftijdsgroepen al dan niet bewust tot uiting komen. Het tweede stadium vindt plaats bij het selecteren van kandidaten uit de binnengekomen sollicitaties. Het derde stadium doet zich voor tijdens het sollicitatiegesprek en/of assessments, rollenspellen en andere tests. Het vierde stadium, tot slot, vindt plaats bij het beoordelen en selecteren van kandidaten voor de baan.

¹ Zie <https://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen>

In het eerste stadium van de wervings- en selectiefase stellen werkgevers een functieprofiel op en formuleren deze in een vacaturetekst. Voorkeuren voor kandidaten uit bepaalde leeftijdsgroepen kunnen al in dit stadium aan de oppervlakte komen. Bij het opstellen van vacatureteksten, waarin veelal een profiel van de ideale kandidaat wordt geformuleerd, kunnen dergelijke vooroordelen in de tekst tot uiting komen. Ook in beschrijvingen van de functie en het bedrijf of de instelling kan een voorkeur voor kandidaten uit bepaalde leeftijdsgroepen tot uiting komen.

Uit sociaal-psychologisch onderzoek blijkt dat specifiek taalgebruik in vacatures ertoe kan leiden dat mensen uit een bepaalde groep zich meer of juist minder aangetrokken voelen tot de baan beschreven in de tekst. Dit is bijvoorbeeld aangetoond waar het gaat om gender. Het blijkt dat vrouwen zich door een typisch ‘mannelijke’ omschrijving van een baan minder aangetrokken voelen tot die baan dan als de baan in meer ‘vrouwelijke’ bewoordingen is beschreven (Gaucher, Friesen, & Kay, 2011). Dit verschijnsel is nog niet onderzocht met betrekking tot leeftijd, maar het is aannemelijk dat hier eenzelfde soort effect optreedt. Dat wil zeggen: een vacaturetekst waarin leeftijdsvoorkeuren expliciet of impliciet tot uiting komen kan discriminerend werken in die zin dat het mensen uit bepaalde groepen uitsluit of ontmoedigt om te gaan solliciteren.

Een belangrijke vraag is in hoeverre aan leeftijd gerelateerd discriminerend taalgebruik in vacatureteksten precies voorkomt. Hier is weinig over bekend. Om een meer gerichte aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt te verwezenlijken is inzicht in de mate waarin en wijze waarop discriminerende woorden in vacatures worden gebruikt van belang. In de huidige studie onderzoeken we daarom of en in welke mate een aantal vooraf bepaalde indicatoren van leeftijdsdiscriminatie terug te vinden is in het taalgebruik in vacatureteksten. We richten ons hierbij op wettelijk verboden bewoordingen op *direct* niveau, dat wil zeggen: expliciete vormen van uitsluiting zoals het stellen van een leeftijdsgrens of vragen naar “jong” personeel, maar ook verboden bewoordingen op *indirect* niveau: meer impliciete vormen van uitsluiting zoals het vragen naar “pas afgestudeerden”. We onderzoeken dit aan de hand van een inhoudsanalyse van een grote hoeveelheid vacatureteksten gepubliceerd op drie verschillende online vacaturebanken.

1.2 Onderzoeksvraag en doelstellingen

In dit onderzoek staat de volgende algemene onderzoeksvraag centraal:

- (In welke mate) worden direct en indirect op leeftijd discriminerende verboden woorden gebruikt in vacatureteksten op verschillende Nederlandse online vacaturebanken?

Deze vraag zal in een breder theoretisch kader worden geplaatst aan de hand van een literatuurstudie en vervolgens worden beantwoord door middel van een empirische studie (zie paragraaf 1.3 voor meer toelichting op de methode). De literatuurstudie biedt een overzicht van de huidige kennis met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie in het algemeen en op de arbeidsmarkt in het bijzonder. De empirische studie gaat specifiek in op het gebruik van aan leeftijd gerelateerde verboden woorden in vacatureteksten.

Dit onderzoek levert allereerst inzicht op in expliciete en meer impliciete vormen van discriminatie in het taalgebruik in vacatureteksten. Bewustwording van, en inzicht in, de vormen van leeftijdsdiscriminatie is een eerste belangrijke stap in de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Werkgevers zullen zich veelal niet bewust zijn van mogelijke vooroordelen en de wijze waarop deze in discriminerend taalgebruik tot uiting komen. Bewustwording kan voorkomen dat werkgevers zichzelf benadelen door, geleid door onjuiste generaliserende vooroordelen, al in het eerste stadium van de wervings- en selectiefase mogelijk geschikte kandidaten uit te sluiten of te ontmoedigen naar de functie te solliciteren.

Daarnaast kunnen de resultaten van dit onderzoek een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappelijke discussie over leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op de arbeidsmarkt in het algemeen. Ook biedt meer kennis over dit onderwerp aanknopingspunten voor het voeren van een gericht beleid voor het voorkomen en tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. Naast het opleveren van kennis en inzicht is het doel van dit onderzoek het ontwikkelen van een instrument waarmee verboden leeftijd-gerelateerd woordgebruik in vacatureteksten op geautomatiseerde wijze kan worden gedetecteerd.

1.3 Gehanteerde methode en structuur rapport

De methoden gebruikt voor dit rapport zijn zowel theoretisch (literatuurstudie) als empirisch (inhoudsanalyses) van aard. Het eerste deel van het rapport (Hoofdstuk 2) bevat een beknopte

literatuurstudie waarin een relevante selectie van internationaal onderzoek naar (leeftijds)discriminatie in het algemeen en op de arbeidsmarkt wordt besproken. Tevens wordt onderzoek besproken dat op dit gebied in Nederland is uitgevoerd. De bedoeling van de literatuurstudie is het verschaffen van achtergrond bij en een theoretisch kader voor de inhoudsanalyses.

Het tweede deel van het rapport (Hoofdstuk 3) is gericht op de analyse van de bewoordingen gebruikt in de vacatureteksten (inhoudsanalyses). Allereerst bespreken we de ontwikkeling van de lijst verboden bewoordingen die kunnen voorkomen in vacatureteksten en het instrument voor automatische detectie van verboden woorden en woordcombinaties. Ook bespreken we kort de methode voor het downloaden van vacatures van verschillende vacaturesites. Vervolgens bespreken we de resultaten van de inhoudsanalyses. We sluiten af met een algemene conclusie en discussie (Hoofdstuk 4) waarin we tevens aanbevelingen doen voor vervolgonderzoek.

We willen op dit punt benadrukken dat er voor de ontwikkeling van de gebruikte methode is gekozen voor een hoge mate van zekerheid over de resultaten. Dat wil zeggen dat de vacatures die door onze methode worden gedetecteerd als problematisch met een hoge mate van zekerheid ook daadwerkelijk problematisch zijn. Dit betekent dat de focus in de methode sterk ligt op het classificeren van verboden bewoordingen die makkelijk en met zekerheid te detecteren zijn. Verboden bewoordingen die moeilijker te vinden zijn omdat ze als het ware meer ‘verstopt’ zitten in de tekst en minder voor de hand liggen worden daarmee minder snel gedetecteerd. Als de focus sterker zou liggen op het vinden van *alle* verboden bewoordingen (ook de meer subtiele) zouden er namelijk meer fouten worden gemaakt. De volledigheid van de methode is daarmee echter beperkt omdat de kans dat (varianties in) verboden formuleringen worden gemist hoger is. Het resultaat daarvan is dat de bevindingen in het huidige rapport een *ondergrens* weergeven van het daadwerkelijk aantal verboden vacatures in de set. In de Resultaten (Hoofdstuk 3) en Discussie (Hoofdstuk 4) gaan we hier dieper op in.

Hoofdstuk 2. Leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Sociaal-wetenschappelijke achtergrond

2.1 Inleiding

Leeftijdsdiscriminatie is een vorm van discriminatie op grond van leeftijdscategorieën en de, daarmee samenhangende, vooroordelen en stereotypering. In de sociale wetenschappen gaat men ervan uit dat leeftijdsdiscriminatie voortkomt uit dezelfde processen als discriminatie op andere gronden (bv. sekse, etniciteit). Dit gezegd hebbende is er ook literatuur die ingaat op specifieke kenmerken van leeftijdsdiscriminatie. In paragraaf 2.3 behandelen we onderzoek naar deze kenmerken van leeftijdsdiscriminatie. In paragraaf 2.4 richten we ons vervolgens op leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt, specifiek middels vacatureteksten. Om dit onderzoek in een breder kader te kunnen plaatsen geven we in paragraaf 2.2 eerst een korte uiteenzetting van stereotypering, vooroordeel, en discriminatie in algemene zin.

2.2 Definitie en kenmerken van stereotypering, vooroordeel, en discriminatie

Bij het vormen van oordelen over mensen—een belangrijke taak in de werving- en selectiefase—denken we al snel in sociale categorieën. Het groeperen van mensen in sociale categorieën (bv. sekse, afkomst, leeftijdsgroep, beroep, opleiding) is een fundamentele menselijke neiging. Door individuen te categoriseren als behorend bij een bepaalde sociale categorie kunnen we afgaan op stereotiepe eigenschappen die we met deze categorie associëren. Dit is in veel gevallen functioneel, het maakt onze complexe sociale wereld overzichtelijker en meer voorspelbaar. Het kan echter ook leiden tot vooroordelen en discriminatie als we individuen beoordelen op basis van gegeneraliseerde stereotiepe verwachtingen in plaats van individuele eigenschappen.

Stereotypen over groepen mensen (categorieën) worden gedefinieerd als: “associaties en ideeën over de eigenschappen en kenmerken van een groep en haar leden die sturen hoe mensen denken over en reageren op die groep” (Dovidio, Hewstone, Glick, & Esses, 2010, p. 8). Stereotyperen is het toepassen van deze generieke stereotiepe verwachtingen op individuen die behoren tot deze categorie. Stereotypen sturen onze emotionele reacties en oordelen (vooroordelen) over gecategoriseerde individuen en kunnen tevens leiden tot bepaald gedrag (bv. Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002). Vooroordelen worden gedefinieerd als: “attitudes en

gevoelens—al dan niet positief of negatief en bewust of onbewust—die mensen hebben over leden van andere groepen” (Vescio & Weaver, 2013). Vooroordelen zijn dus meer emotioneel gekleurd dan stereotypen. Bij stereotypen gaat het om cognities (of gedachtepatronen) die helpen bij het structureren en interpreteren van de—vaak gecompliceerde—werkelijkheid.

Discriminatie verwijst naar “ongepaste en potentieel oneerlijke behandeling van individuen op basis van hun groepslidmaatschap” (Dovidio et al., 2010, p. 8). Bij discriminatie wordt er dus onderscheid gemaakt tussen mensen of groepen mensen gebaseerd op hun groepslidmaatschap. Individuen worden dan beoordeeld en/of behandeld aan de hand van algemene stereotiepe verwachtingen over hun groep. Discriminatie is daarmee een gedragsmatige uitkomst van stereotypering van en/of vooroordeel over de betreffende groep. Bij zowel stereotypering als vooroordelen en discriminatie wordt uitgegaan van over grote groepen mensen gegeneraliseerde verwachtingen, die per definitie niet op elk individueel groepslid van toepassing zijn. Los daarvan zijn de gegeneraliseerde verwachtingen en oordelen ook niet per definitie correct.

Omdat iedereen stereotypen en vooroordelen heeft is discriminatie erg lastig te bestrijden. Daar komt bij dat stereotypen gedeeld zijn in een cultuur en kunnen worden overgedragen door socialisatie en communicatie, onder andere via de media, taal en discours (bv. Dovidio et al., 2010). Ook deze stereotypen hoeven niet op waarheid te zijn berust. Belangrijk is dat stereotypen ook onbewust aanwezig kunnen zijn en dan, zonder dat mensen zich daar bewust van zijn, verwachtingen over het gedrag van anderen kunnen sturen.

Onderzoek naar vooroordeel en stereotypering was aanvankelijk vooral gericht op negatieve ideeën en attitudes over anderen (bv. Allport, 1954). Echter, tegenwoordig wordt steeds meer onderkend dat niet alleen negatieve stereotypen en vooroordelen schadelijk kunnen zijn, maar ook positieve. Het idee dat vrouwen lief, warm, en zachtaardig zijn kan bijvoorbeeld leiden tot de verwachting dat vrouwen niet goed zullen functioneren in een ‘harde’ zakelijke rol. Dit kan discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in de hand werken. De overtuiging dat ouderen warm en vriendelijk zijn kan eenzelfde effect hebben. Dergelijke oordelen kunnen ook bestaan bij leden van de gestereotypeerde groep zelf en zijn dan zo mogelijk nog hardnekkiger. Immers, als een lid uit de gestereotypeerde groep zelf gelooft in en handelt naar het stereotype, dan zal dat stereotype wel “een kern van waarheid” bevatten.

Kort samengevat kunnen we dus stellen dat stereotypen cognitieve processen zijn. Het zijn de categorisaties, en de op deze categorisaties gebaseerde verwachtingen, van mensen over groepsleden en groepen. Vooroordelen zijn affectief: negatieve of positieve meningen of ideeën die mensen hebben over anderen op basis van hun groepslidmaatschap. Discriminatie tot slot is de gedragsmatige uitkomst van vooroordeel en stereotypen. Stereotypering, vooroordeel, en discriminatie zijn tot op zekere hoogte adaptief, maar kunnen ook schadelijk zijn. Stereotypering kan onbewust of subtiel plaatsvinden en stereotypen, vooroordeel, en discriminatie kunnen ook voorkomen bij mensen uit de gestereotypeerde groep zelf. Dit maakt deze fenomenen vaak tot een lastig te bestrijden probleem. Vooroordeel en stereotypering zijn niet verboden; zij kunnen, maar hoeven niet noodzakelijkerwijs tot discriminatie te leiden. Discriminatie is bij wet verboden (Artikel 1 van de Grondwet).

Belangrijk voor het huidige onderzoek is dat discriminatie kan plaatsvinden middels het taalgebruik. Bij het beschrijven van gecategoriseerde personen komen stereotiepe verwachtingen en vooroordelen op verschillende wijzen in taal tot uiting (Beukeboom, 2014; Collins & Clément, 2012; en zie bv. Beukeboom, Finkenauer, & Wigboldus, 2010; Burgers & Beukeboom, 2016; Maass, Salvi, Arcuri, & Semin, 1989; Wigboldus, Semin, & Spears, 2000). Dit is ook te verwachten waar het gaat om vacatureteksten. Voor en tijdens het opstellen van een vacaturetekst zullen werkgevers zich een algemene indruk trachten te vormen van een ideale kandidaat voor de functie. Het is waarschijnlijk dat hierbij, in meer of mindere mate, wordt gedacht in sociale categorieën (sekse, leeftijd, opleidingsniveau). Stereotiepe verwachtingen en vooroordelen met betrekking tot deze categorieën komen hierbij naar boven. Indien men bijvoorbeeld positieve verwachtingen heeft over eigenschappen van oudere werknemers, kan, bewust of onbewust, de neiging ontstaan om een voorkeur voor oudere werknemers in een profielbeschrijving te uiten. In paragraaf 2.4.4 gaan we dieper in op discriminerend taalgebruik in vacatureteksten. In de nu volgende paragraaf gaan we meer specifiek in op discriminatie, vooroordeel, en stereotypering op grond van leeftijd.

2.3 Discriminatie op grond van leeftijd

Leeftijdscategorieën is het verschillend behandelen van personen of groepen op basis van veronderstelde kenmerken van de leeftijdscategorie waarin zij worden gecategoriseerd. Het in stand houden of bekrachtigen van een verschillende behandeling valt hier ook onder. In het

Engels wordt vaak de term *ageism* gehanteerd, welke breder wordt gedefinieerd als het stereotyperen én discrimineren van een persoon gebaseerd op zijn of haar leeftijd. Het gaat hier dus, net als bij andere vormen van vooroordeel of stereotypering, om de (d)evaluatie van een individu op basis van zijn of haar waargenomen groepslidmaatschap (Abrams & Swift, 2012a).

Leeftijdscategorieën verschillen van andere vormen van discriminatie in de zin dat het *iedereen* kan treffen op een bepaald moment in het leven; iedere persoon doorloopt gedurende zijn of haar leven meerdere leeftijdscategorieën. Daarmee samenhangend is leeftijd, meer dan andere categorieën zoals sekse of afkomst, een *continue* variabele zonder vaste categorie-grenzen. Dit impliceert dat mensen leeftijdscategorieën verschillend kunnen ervaren op verschillende leeftijden en in verschillende contexten (Abrams & Swift, 2012a). Zo kan een persoon in een bepaalde context “te jong” bevonden worden (een tiener die graag tot 4 uur ‘s nachts wil uitgaan) terwijl deze persoon tegelijkertijd in een andere context als “te oud” wordt beschouwd (dezelfde tiener die nog bij zijn ouders op schoot gaat zitten). Er is tevens niet altijd consensus over de categorieën ‘jong’ en ‘oud’ in het algemeen en over waar de grens ligt tussen deze categorieën. Leeftijdscategorisering wordt voor een deel bepaald door geïnstitutionaliseerde *leeftijdsgrenzen* (bijvoorbeeld de leerplichtige leeftijd, de pensioengerechtigde leeftijd, en de stemgerechtigde leeftijd). Abrams en Swift (2012a) benadrukken dat dergelijke aspecten van belang zijn omdat leeftijdsgrenzen bepalen wie kwetsbaar kan zijn voor negatieve leeftijdsstereotypen en leeftijdscategorieën.

Uit onderzoek blijkt dat leeftijdscategorieën vaker wordt ervaren dan andere vormen van discriminatie (bv. Andriessen et al., 2014; Abrams en Swift, 2012a). Mogelijk is discriminatie op grond van leeftijd meer geaccepteerd dan discriminatie op andere gronden, maar er kunnen ook andere oorzaken zijn voor dit verschil. Meer onderzoek naar dergelijke verschillen zal hierover uitsluitsel moeten geven.

Leeftijdscategorieën is van alle tijden en culturen (zie bv. Cuddy, Norton, & Fiske, 2005). Of deze vorm van discriminatie gericht is tegen ouderen of juist tegen jongeren is vaak wel een functie van de tijd en cultuur waarin mensen leven. In veel Westerse culturen is “jong” de norm en worden ouderen op sommige gebieden buitengesloten of genegeerd. In andere culturen, bijvoorbeeld culturen met een sterke mate van ‘embeddedness’ (inbedding), dat wil zeggen culturen waarin individuen gezien worden als ‘ingebod’ in het collectief, wordt juist meer sociale status en respect toegekend aan ouderen (bv. Schwartz, 2006).

2.3.1 De inhoud van het stereotype over ouderen

Discriminatie op grond van leeftijd wordt gestuurd door de vooroordelen en stereotiepe beelden over mensen uit bepaalde leeftijdsgroepen. Over het algemeen worden stereotypen over jongeren als minder problematisch beschouwd dan stereotypen over ouderen omdat het stereotiepe beeld over ouderen negatiever is en daardoor wellicht de meest negatieve gevolgen heeft. Dit geldt voor de arbeidsmarkt, maar ook voor bijvoorbeeld de gezondheidszorg. Ouderen worden vaak minder serieus genomen door artsen en andere hulpverleners, zie bv. Cuddy en collega's (2005). Een belangrijke vraag is daarom hoe het stereotiepe beeld van ouderen er precies uitziet. Welke stereotiepe verwachtingen bestaan er van ouderen en de verschillende rollen die ouderen innemen, of in zouden moeten nemen, in de samenleving? En in hoeverre vertalen deze stereotypen over ouderen zich naar discriminatie? Er is, vooral binnen de sociale psychologie, veel onderzoek uitgevoerd naar de inhoud van vooroordelen en stereotypen over ouderen en—in mindere mate—jongeren. In dit rapport bespreken we een aantal van de belangrijkste bevindingen. We bespreken in deze paragraaf eerst onderzoek dat gericht is op vooroordelen en stereotypen over ouderen in het algemeen. Vervolgens richten we ons in paragraaf 2.4 specifiek op stereotypen over ouderen en jongeren op de arbeidsmarkt.

Zoals eerder aangegeven werden vooroordelen en stereotypen aanvankelijk vooral gezien als negatieve oordelen en ideeën over mensen op basis van hun groepslidmaatschap. Tegenwoordig wordt echter onderkend dat stereotiepe beelden, attitudes, en gevoelens over een bepaalde groep vaak een mix bevatten van aspecten die zowel negatief als positief zijn. Het *Stereotype Content Model* (bv. Cuddy, Fiske, & Glick, 2008; Cuddy et al., 2005; Fiske et al., 2002) maakt onderscheid tussen twee onderliggende dimensies waarop veel stereotypen over sociale groepen zijn gebaseerd, namelijk percepties van *warmte* (eigenschappen als aardig, vriendelijk, tolerant, en oprecht) en percepties van *competentie* (eigenschappen als intelligent, onafhankelijk, competitief, en zelfverzekerd). De eigen groep (*in-group*) en belangrijke referentiegroepen worden door mensen vaak gezien als warm én competent. Stereotypen over andere groepen (*out-groups*) kunnen ook positief zijn, maar zijn dat meestal maar op één van beide dimensies. Uit dit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat Aziaten, Joden, en carrièrevrouwen worden waargenomen als competent, maar niet als warm (Fiske et al., 2002)². Ouderen (en ook gehandicapten en huisvrouwen) worden juist vaak gezien als warm, maar niet als competent (bv.

² Dit betreft veelal onderzoek dat is uitgevoerd in de Verenigde Staten.

Cuddy et al., 2005; Fiske et al., 2002; Krings, Sczesny, & Kluge, 2011). Stereotypen die vallen onder deze combinatie (de perceptie van warm, maar incompetent) worden ook wel *paternalistic stereotypes* genoemd. Paternalistische stereotypen over een groep gaan vaak samen met weinig respect, maar wel medelijden voor leden uit die groep (Fiske et al., 2002).

Uit onderzoek blijkt dat het gecombineerde stereotype over ouderen als warm maar incompetent hardnekkig en wijdverspreid is; dit stereotiepe beeld komt uit verschillende studies onder verschillende groepen respondenten in de Verenigde Staten steeds opnieuw naar voren (Fiske et al., 2002; en zie Cuddy et al., 2005). Dit geldt met name voor competentie. Dat wil zeggen: het negatieve stereotype over ouderen als incompetent lijkt hardnekkiger te zijn dan het positieve stereotype over ouderen als warm (Cuddy et al., 2005; Krings et al., 2011).

De verschillende combinaties van warmte en competentie zijn weer geassocieerd met verschillende emoties die zich kunnen uiten in vooroordelen. Emoties die worden opgewekt door het paternalistische stereotype over een groep als warm, maar incompetent zijn bijvoorbeeld sympathie en medelijden. Studenten in het onderzoek van Fiske et al. (2002) gaven aan dat medelijden de emotie was die zij het meest geneigd waren te voelen naar ouderen. Deze stereotypen en emoties kunnen discriminatoir gedrag sturen. Zo bleek uit onderzoek van Cuddy, Fiske, & Glick (2007) dat waargenomen warmte positief gerelateerd was aan een sterkere geneigdheid tot het bieden van hulp. Een lage mate van waargenomen competentie was gerelateerd aan een sterkere geneigdheid tot sociale uitsluiting. In lijn hiermee werd gevonden dat groepen die medelijden opwekten (zoals ouderen) wel hulp, maar ook sociale uitsluiting opriepen. Een probleem met de combinatie van positieve en negatieve stereotypen is dat mensen zich wellicht minder schuldig voelen als ze iemand uitsluiten op basis van een negatief stereotype (incompetent), als ze daar een positief stereotype (warmte) tegenover kunnen plaatsen (Fiske et al., 2002; Krings et al., 2011). Een gebrek aan schuldgevoel tempert de behoefte tot corrigeren en maakt dergelijk gedrag daarmee lastiger te bestrijden.

Discriminatoir gedrag naar ouderen kan plaatsvinden op allerlei terreinen, zowel in het privéleven van mensen als in de publieke ruimte, zoals in de zorg of op de arbeidsmarkt. In de volgende paragraaf gaan we specifiek in op leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

2.4 Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt

2.4.1 Recent onderzoek met betrekking tot (ervaren) leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt

Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt is vanzelfsprekend beperkt tot discriminatie van de groepen ouderen en jongeren die zich op de arbeidsmarkt begeven (in Nederland gaat dit om mensen die vallen binnen de groep van 13 jaar tot 67 jaar oud³). Alhoewel leeftijdscriminatie van jonge mensen op de arbeidsmarkt regelmatig wordt ervaren (bv. Andriessen et al., 2014) ligt de focus in dit (theorie) gedeelte van het rapport sterker op discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt. Door toenemende vergrijzing in Nederland en een verhoging van de pensioenleeftijd zal een steeds groter deel van de werkenden en werkzoekenden van oudere leeftijd zijn. Leeftijdscriminatie op grond van oudere leeftijd is daarmee van toenemende ernst, met name als dit ertoe leidt dat grote groepen ouderen in de samenleving zonder werk blijven of raken. De laatste jaren wordt dan ook steeds meer onderkend dat discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt een probleem is (bv. Abrams & Swift, 2012b; Bierings & Loog, 2013; Cuddy et al., 2005; Posthuma & Campion, 2008; Van der Houwen & Moonen, 2014; en zie ook Krings et al., 2011).

Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat, hoewel leeftijdscriminatie een belangrijke rol speelt in de discriminatie-ervaringen van jongeren, relatief vaak bij het zoeken naar werk, de waargenomen gevoelens van leeftijdscriminatie bij het zoeken naar werk sterker worden ervaren door ouderen dan door jongeren (Andriessen, et al., 2014). Andriessen en collega's (2014) vonden dat bij het zoeken naar werk, leeftijd de belangrijkste grond was bij het laatst meegemaakte discriminatievoorval en dit gold met name in de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar. De onderzoekers vonden ook dat in 2012 (het jaar waarop het onderzoek zich richtte), leeftijdscriminatie in het algemeen vaker ervaren werd dan discriminatie op basis van seksuele voorkeur, handicap of chronische ziekte, geloof, huidskleur, sekse, of etnische herkomst. Ook Abrams en Swift (2012a) toonden aan dat van alle typen discriminatie, leeftijdscriminatie en -stereotypering (ageism) zowel door jongeren als door ouderen het meest wordt ervaren.⁴

In overeenstemming hiermee blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, zie Bierings & Loog, 2013) dat het voor oudere werklozen in Nederland moeilijker is om

³ In sommige gevallen werken mensen langer door na hun pensioen.

⁴ Dit gaat om onderzoek uitgevoerd in het Verenigd Koninkrijk.

werk te vinden dan voor jongere werklozen, en dat zij relatief vaak langdurig werkloos zijn. Hierbij lijkt het opleidingsniveau van ouderen geen rol te spelen, dat wil zeggen, er zijn nauwelijks verschillen tussen laag- en hoogopgeleide ouderen in werkloosheidsduur (Bierings & Loog, 2013). Meer recent voerde onderzoeksbureau Panteia (2015) een onderzoek uit waarbij vergelijkbare fictieve CV's op online CV-databanken werden geplaatst. In deze CV's waren alleen kleine variaties aangebracht. Zo was de leeftijd van de fictieve kandidaat rond de 35 of tussen de 45 en 50 jaar. Uit dit onderzoek bleek onder andere dat wanneer een dergelijk CV betrekking had op een kandidaat van 35, de kans twee keer zo groot was dat het CV door een werkgever of recruiter werd bekeken dan een vergelijkbaar CV van een kandidaat tussen 45 en 50 jaar. Ook had de 35 jaar oude kandidaat een drie tot zes keer zo grote kans om door een werkgever of recruiter per mail of telefonisch te worden benaderd dan de kandidaat tussen 45 en 50 jaar oud. Deze bevindingen lijken te wijzen op een fenomeen dat vergelijkbaar is met het "glazen plafond" bij vrouwen, het zogenoemde "zilveren plafond" ("silver ceiling", bv. Diekman & Hirnisey, 2007).

2.4.2 De inhoud van het stereotype over oudere en jongere werknemers

In aansluiting op de bevindingen over (ervaren) leeftijdsdiscriminatie op het werk of bij het zoeken naar werk blijkt uit onderzoek dat er bij veel mensen stereotypen heersen over ouderen op de arbeidsmarkt. Stereotypen over oudere werknemers zijn simplificerende, generaliserende ideeën en verwachtingen over eigenschappen van oudere werknemers op basis van hun leeftijd (Krings et al., 2011). Deze stereotypen gaan dus over specifieke aspecten die een rol spelen bij werk, maar passen in zijn algemeenheid vaak in het eerder besproken 'warm, maar incompetent' (*paternalistic*) stereotype (Cuddy et al., 2008; Cuddy et al., 2005; Fiske et al., 2002). Zo blijkt uit een rapport van het Centraal Bureau voor de Statistiek (Van der Houwen & Moonen, 2014) dat de meeste Nederlanders van mening zijn dat jongere werknemers beter met nieuwe technologieën om kunnen gaan (dus meer competent zijn) en meer bereid zijn tot het volgen van opleidingen dan oudere werknemers. Tevens denken de meeste mensen dat oudere werknemers duurder zijn. Loyaliteit (passend in het 'warm' stereotype), nauwkeurigheid en stressbestendigheid worden ook wat vaker met oudere werknemers geassocieerd, terwijl flexibiliteit weer meer als een eigenschap van jongere werknemers wordt gezien.

Bij deze percepties spelen leeftijd en opleiding van de beoordelaar een rol. Jongeren (18 tot 35 jaar) zijn over het geheel gezien geneigd om positieve eigenschappen toe te kennen aan

jongere werknemers (hun eigen groep) en negatieve eigenschappen aan oudere werknemers. Het tegenovergestelde patroon wordt gevonden voor ouderen (vanaf 55 jaar). Tevens hebben hoger opgeleiden een positiever beeld van jongere werknemers en een negatiever beeld van oudere werknemers. Van belang is de bevinding dat de oordelen van managers en Nederlanders in het algemeen over deze groepen niet erg van elkaar verschillen. Uit onderzoek van Van Dalen, Henkens, Conen, & Schippers (2012) bleek dat Nederlandse werkgevers positiever zijn over oudere dan over jongere werknemers wat betreft loyaliteit en nauwkeurigheid, maar ze zijn positiever over jongere dan over oudere werknemers wat betreft het kunnen omgaan met nieuwe technologieën, de bereidheid tot het volgen van opleidingen, flexibiliteit en productiviteit. Verder verwachten de werkgevers een toename van de arbeidskosten en het ziekteverzuim als hun personeel vergrijst. Er is in verschillende Europese landen, waaronder Nederland, een relatief grote groep werkgevers (ongeveer 35 procent) die een (sterke) afname van de productiviteit en winstgevendheid verwacht. Nederlandse werkgevers zijn het minst positief over de winstgevendheid van hun bedrijf door vergrijzing.

Deze bevindingen sluiten aan op internationaal onderzoek naar stereotypen over ouderen en jongeren op de werkvloer. Posthuma en Campion (2008) maakten op basis van een uitgebreide literatuurstudie een overzicht van de meest voorkomende leeftijdsstereotypen op de arbeidsmarkt. De meeste van deze stereotypen zijn negatief met betrekking tot ouderen. Zo zouden oudere werknemers slechter presteren (“poor performance stereotype”) omdat ze minder competent zijn, minder goed met stress kunnen omgaan en minder gemotiveerd en productief zijn dan jongere werknemers. Ook zouden oudere werknemers niet goed om kunnen gaan met verandering (“resisting to change stereotype”) omdat ze moeilijker te trainen zijn, zich slechter kunnen aanpassen, minder flexibel zijn en minder energie hebben. Oudere werknemers zouden tevens minder goed kunnen leren (“lower ability to learn stereotype”) en zich daardoor minder goed kunnen ontwikkelen. Een ander stereotype over oudere werknemers is dat zij, omdat zij een kortere arbeidsduur hebben tot aan hun pensioen, minder opleveren voor de werkgever, bijvoorbeeld wat betreft investeringen van de werkgever in trainingen (“shorter tenure stereotype”). Tot slot zouden oudere werknemers duurder zijn (“more costly stereotype”) omdat ze hogere lonen krijgen, meer gebruik maken van personeelsvoordelen en dichterbij hun pensioen staan. Er is ook een set positieve stereotypen over oudere werknemers: ouderen zouden betrouwbaarder, stabiel, eerlijker, loyaler, en meer toegewijd zijn aan hun baan (“more

dependable stereotype”). Ook zouden ze minder geneigd zijn tot het missen van werk en tot uitvallen. Tevens heerst het idee dat ouderen socialer, beter gehumeurd, en oprechter zijn dan jongere werknemers. Van belang is de bevinding dat deze leeftijdsstereotypen sterk heersen in het bijzonder in een aantal sectoren, zoals de financiële sector, de verzekeringssector, detailhandel, informatietechnologie en informatica.

2.4.3 Van stereotypering naar discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt

Men kan zich afvragen of en in hoeverre stereotypen over oudere en jongere werknemers op waarheid berusten. Omdat ouder worden gepaard gaat met lichamelijke veranderingen denken mensen wellicht dat er grote verschillen zijn tussen ouderen en jongeren op allerlei gebieden. Voor de meeste van de genoemde stereotypen is echter weinig tot geen bewijs. Zo is er in onderzoek bijvoorbeeld weinig bewijs gevonden dat prestaties op het werk afnemen naarmate de leeftijd van werknemers stijgt. Het blijkt zelfs dat prestaties vaak stijgen naarmate de leeftijd van werknemers stijgt (zie Posthuma & Campion, 2008). De meeste stereotypen berusten dus niet op waarheid. Echter, zelfs in het geval dat een stereotype wél een kern van waarheid bevat is het dysfunctioneel om dat stereotype, dat over een gehele groep gaat, toe te passen bij de beoordeling van één individu. Zoals hierboven uitgelegd is er in dergelijke gevallen al gauw sprake van discriminatie van dat individu. Verschillende studies tonen aan dat leeftijdsstereotypen inderdaad van invloed zijn op beslissingen die betrekking hebben op dienstverbanden in verschillende settings (zie Posthuma & Campion, 2008, voor een overzicht). Deze studies hebben dus betrekking op het stadium waarin de werkgever de keuze maakt een bepaalde kandidaat al dan niet aan te nemen. Dit is het *tweede* stadium in de werving- en selectiefase. In deze paragraaf beschrijven we een aantal belangrijke studies naar leeftijdsdiscriminatie in dat tweede stadium. In paragraaf 2.4.4 gaan we dieper in op het *eerste* stadium in de wervings- en selectiefase, het opstellen van een vacaturetekst die de keuze van personen om wel of niet te solliciteren kan beïnvloeden.

Krings en collega's (2011) onderzochten leeftijdsdiscriminatie in twee studies onder studenten en HR-medewerkers. Zij voegen de deelnemers om zich in te beelden dat ze een sollicitatiegesprek hadden met een jonge kandidaat van 29 jaar of een oudere kandidaat van 50 jaar. De kandidaten hadden een vergelijkbare achtergrond. Het bleek dat zowel de studenten als de HR-medewerkers sterker geneigd waren de jongere kandidaat uit te nodigen voor het sollicitatiegesprek en deze te selecteren voor de betreffende baan dan de oudere kandidaat. Dit

verschil werd deels verklaard door de beoordeling van de oudere kandidaat als minder competent en (onverwacht) ook als minder warm dan de jongere kandidaat. Belangrijk is dat deze resultaten zowel werden gevonden voor studenten als voor HR-medewerkers. De effecten werden weliswaar iets minder sterk als gecontroleerd werd voor leeftijd en HR-ervaring van de deelnemers, maar het stereotype en de daaraan verbonden ongelijke behandeling bleef dus ook onder professionals bestaan.

Een belangrijke verklaring voor deze vorm van discriminatie kan liggen in het feit dat het stereotype over ouderen niet past bij de rol van werkend persoon. Volgens de *role congruity theory* (Eagly & Diekmann, 2005) ontstaat discriminatie vooral als stereotiepe attributies in conflict zijn met ideeën over rol-vereisten. Het stereotype over ouderen als warm maar incompetent past bijvoorbeeld voor veel mensen niet bij de vereisten die horen bij de rol van werknemer. Dergelijke rol-vereisten zijn context-afhankelijk. Het bestaande beeld over de baan of organisatiecultuur is bijvoorbeeld van invloed op de waargenomen rol-vereisten (zie Diekmann & Hirnisey, 2007). In aansluiting hierop geven Posthuma & Campion (2008) aan dat mensen bij sommige banen en zelfs hele beroepsgroepen verwachtingen hebben over wat de ‘correcte leeftijd’ is.

Diekmann en Hirnisey (2007) vonden bewijs voor de *role congruity theory* door deelnemers in hun onderzoek de geschiktheid van twee fictieve kandidaten te laten beoordelen voor verschillende typen organisaties: een bedrijf beschreven als dynamisch en een bedrijf beschreven als stabiel. De fictieve kandidaten hadden een vergelijkbare achtergrond, maar de ene kandidaat was jong (bv. 28 jaar) en de andere kandidaat was ouder (bv. 58 jaar). De resultaten toonden een voorkeur van deelnemers voor de jongere kandidaat boven de oudere. In aansluiting op de *role congruity theory* werd dit echter vooral gevonden als het ging om een dynamisch bedrijf en minder in het geval van een stabiel bedrijf. Zo wezen de resultaten op een relatieve voorkeur voor het aannemen van jongere kandidaten in het algemeen en in het bijzonder als het ging om het dynamische bedrijf. Dit effect kon worden verklaard door het idee van mensen dat de jongere kandidaat zich beter zou kunnen aanpassen dan de oudere. De oudere kandidaat werd als geschikter gezien voor het stabiele bedrijf dan voor het dynamische bedrijf. Dit is in overeenstemming met het stereotype dat ouderen zich niet makkelijk aanpassen, niet flexibel zijn. Tevens is het een indicatie dat stereotypen over ouderen meer invloed hebben in specifieke contexten. Dat suggereert dus dat zelfs als een groep (ook) positief gestereotypeerd wordt

(bijvoorbeeld betrouwbaar, warm), de groepsleden toch weggehouden kunnen worden uit bepaalde rollen door de aanwezigheid van andere stereotypen over de groep (bv. minder goed kunnen aanpassen).

Omdat context-afhankelijke stereotypen en vooroordelen niet per definitie negatief zijn naar de target kunnen ze minder snel als zodanig worden beschouwd. Dat heeft mogelijk tot gevolg dat mensen minder hun best doen dergelijke vooroordelen te reguleren. Ook zou het kunnen dat beslissingen gebaseerd op de waargenomen match tussen rol-vereisten en de (stereotiepe eigenschappen van de) kandidaat eerder als legitiem worden beschouwd (Diekman & Hirnisey, 2007). Daarmee kunnen deze context-afhankelijke stereotypen hardnekkige factoren vormen bij het in stand houden van discriminatie op de arbeidsmarkt (van ouderen en in het algemeen).

Uit de in deze paragraaf besproken studies blijkt dat respondenten een jongere kandidaat over het algemeen prefereren boven een oudere kandidaat, maar dat dit in het bijzonder geldt als het gaat om een bepaald type bedrijf, namelijk een dynamisch bedrijf (versus een stabiel bedrijf). Een kenmerk als dynamisch lijkt dus meer te worden beschouwd als passend bij of typerend voor jongeren, terwijl stabiel meer wordt beschouwd als typerend voor ouderen. Dergelijke stereotypen kunnen er in de wervings- en selectiefase dus toe leiden dat een ouder persoon niet wordt uitgenodigd voor een gesprek. Maar dit type discriminatie kan, zoals gezegd, ook al in een eerder stadium plaatsvinden, namelijk door het ontmoedigen van mensen om te solliciteren naar een baan. Eén van de manieren waarop dit kan gebeuren is door het hanteren van bepaalde omschrijvingen in vacatureteksten. Volgens Gaucher en collega's (2011), die onderzoek deden naar genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt, kunnen vacatureteksten bijdragen aan het bekrachtigen en in stand houden van ongelijkheden tussen groepen. In paragraaf 2.4.4 gaan we dieper in op het voorkomen van discriminerend taalgebruik in vacatureteksten.

2.4.4 Discriminatie door middel van vacatureteksten

In Hoofdstuk 1 (paragraaf 1.1) beschreven we al de verschillende stadia die onderdeel zijn van de wervings- en selectiefase en gaven we aan dat (leeftijds)discriminatie in elk van deze stadia op verschillende manieren kan voorkomen. In het huidige rapport richten we ons op het eerste stadium in de wervings- en selectiefase. In dit stadium adverteren werkgevers beschikbare arbeidsplaatsen in vacatures die worden gepubliceerd op online vacaturebanken, sociale media, in de krant, via uitzendbureaus, en/of in eigen netwerken. Een vacaturetekst bevat doorgaans een

beschrijving van het bedrijf of de instelling, een functieprofiel, en een profiel van de geschikte kandidaat. Vanuit het perspectief van de werkgever is de vacaturetekst een eerste en belangrijk (selectie)middel voor het aantrekken van de voor hem of haar meest geschikte kandidaat. Als een tekst te algemeen is zal deze mogelijk een te brede en grote groep van potentiële werkzoekenden aantrekken. Dit is onwenselijk want het selecteren van de juiste kandidaat kost de werkgever tijd en geld. Daarom is het nuttig een vacaturetekst zo op te stellen dat alleen door de werkgever waargenomen geschikte kandidaten zich aangetrokken voelen tot de functie en zullen solliciteren. Zowel de inhoud als de opmaak van vacatureteksten zijn van invloed op de perceptie van de werkzoekende van de organisatie (Dineen, Ling, Ash, & DelVecchio, 2007) en kunnen daarmee door de werkgever bewust of onbewust worden ingezet om geschikte kandidaten aan te trekken.

Werkgevers zullen zich voor het opstellen van een zo gericht mogelijke vacaturetekst een indruk trachten te vormen van een ideale kandidaat voor de functie. Hierbij worden verschillende aspecten afgewogen. Een werkgever zoekt uiteraard naar iemand die over de juiste vaardigheden beschikt om de functie te kunnen uitoefenen. Dit is een concreet en gerechtvaardigd criterium. Het is echter waarschijnlijk dat hierbij, in meer of mindere mate, wordt gedacht in sociale categorieën—zoals leeftijd, sekse, en etnische achtergrond—die niet relevant zijn voor de uit te oefenen functie. Net als in het tweede stadium van de wervings- en selectiefase, het selecteren van kandidaten (zie het eerder besproken onderzoek), kunnen werkgevers zich bij het opstellen van een vacaturetekst laten leiden door stereotiepe verwachtingen en vooroordelen over sociale categorieën.

Algemene vooroordelen en stereotypen over groepen sturen dus (bewuste en onbewuste) ideeën die de werkgever heeft over wat een goede kandidaat is voor de betreffende baan. Het gaat dan dus niet meer alleen om concrete functie-eisen, maar ook om vagere noties van wat 'geschikt' is. Zo kan het zijn dat de werkgever vindt dat de baan in het bijzonder geschikt is voor een vrouw of juist voor een man, een jonger of juist een ouder persoon, of iemand met een Nederlandse of juist een Surinaamse achtergrond. Een dergelijke overtuiging kan ontstaan door stereotypen over waar mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, en mensen met Nederlandse of Surinaamse achtergrond goed (en minder goed) in zijn. Van belang is dat dergelijke ideeën tot uiting kunnen komen in het taalgebruik. Zowel expliciete als impliciete linguïstische bias (vooringenomenheid) kan terugkomen in een vacaturetekst. De werkgever kan dus met een tekst

bewust of onbewust pogen mensen uit specifieke groepen aan te spreken en daarmee andere groepen uit sluiten.

Maar in hoeverre komt discriminerend taalgebruik met betrekking tot leeftijd in vacatureteksten precies voor? Uit een studie uitgevoerd in Australië (Bennington, 2001) bleek dat taal die wordt geassocieerd met jongeren veel meer gebruikt wordt in vacatureteksten dan taal die wordt geassocieerd met groepen van hogere leeftijd. Dit bleek uit een inhoudsanalyse van een set vacatureteksten voor de baan van secretaris/secretaresse. Woorden of woordcombinaties die werden geassocieerd met lage leeftijd (begin twintigers) waren bijvoorbeeld “fast-paced,” “go-getter,” “high-flyer,” “recent graduate,” “at least 2 years experience,” “flexibility,” en “dynamic approach”. Woorden of woordcombinaties die werden geassocieerd met hogere leeftijd (late dertigers) waren bijvoorbeeld “dedicated,” “loyal,” “down-to-earth,” “senior-level,” en “mature”. Het bleek dat ruim 44.4% van de geanalyseerde vacatureteksten gericht was op de groep begin twintigers en 29.2% was gericht op de groep late dertigers. Geen enkele vacature was gericht op de groep mensen van net boven de 50 jaar oud, en maar 5.9% van de vacatures werd beoordeeld als leeftijdsneutraal (dus aansprekend voor mensen van alle leeftijden). Interessant detail was dat het woord “young” niet werd gebruikt voor het beschrijven van de succesvolle kandidaat, maar wel voor het beschrijven van het team (bv. “you will enjoy a young team environment”).

Een andere inhoudsanalyse van vacatureteksten, uitgevoerd in het Verenigd Koninkrijk (McGoldrick & Arrowsmith, 1993) leverde vergelijkbare resultaten op. Deze onderzoekers vonden dat ongeveer een derde van de vacatures directe leeftijds-bovengrenzen bevatte. Daarnaast bevatten veel vacatures bewoordingen die duiden op een voorkeur van werkgevers voor jongere werknemers, zoals: “energy,” “dynamism,” “career orientation,” “individual ambition,” en “enthusiasm”. Deze voorkeur voor kandidaten met een lagere leeftijd vond in het bijzonder plaats in de private sector (bv. het bedrijfsleven, de financiële en verzekerings sectoren, detailhandel, en productieindustrie) en veel minder in de publieke sector (bv. onderwijs en gezondheidszorg).

Een belangrijke vraag is wat het effect is van zulk gestereotypeerd of discriminerend taalgebruik in vacatureteksten. In het huidige onderzoek richten we ons niet op deze vraag, maar omdat de relevantie van de huidige studie gelegen is in het verwachte negatieve effect van

discriminerend taalgebruik in vacatures achten we het van belang om eerder onderzoek naar deze vraag kort toe te lichten.

Uit onderzoek van Gaucher en collega's (2011) naar *gendered language* ('gendered taalgebruik') bleek bijvoorbeeld dat vrouwen vacatures als minder aantrekkelijk beoordeelden als die vacatures in typische mannelijke bewoordingen waren geschreven (bijvoorbeeld "determined," "superior") dan als ze in meer vrouwelijke bewoordingen waren geschreven (bijvoorbeeld "committed," "sympathetic"). Dit effect werd gevonden ongeacht of het om typisch mannelijke of vrouwelijke banen ging. Het effect kon worden verklaard door het gevoel van vrouwen minder goed bij de betreffende baan te passen in het geval van de mannelijke bewoordingen; ze rapporteerden een lager gevoel van behoren ('belongingness') na het lezen van een vacature beschreven in mannelijke bewoordingen dan wanneer vrouwelijke bewoordingen werden gebruikt (Gaucher et al., 2011; en zie ook Born & Taris, 2010; Stout & Dasgupta, 2011).

Er is nog veel minder onderzoek naar gedaan naar het effect van leeftijds-gerelateerd taalgebruik op de arbeidsmarkt. Dat gezegd hebbende worden in een Masteronderzoek uitgevoerd aan de Universiteit van Amsterdam (Wouters-Megens, 2012) wel relevante bevindingen gerapporteerd. Deelnemers aan dit onderzoek werd gevraagd verschillende vacatureteksten te lezen. In de teksten werd ofwel direct gerefereerd aan leeftijd (bv. "de kandidaat is maximaal 35 jaar"), of er werd meer subtiel gerefereerd aan leeftijd ("de kandidaat is flexibel, ambitieus, sportief en dynamisch"). Een andere tekst was leeftijdsneutraal. Het bleek dat de deelnemers een jongere kandidaat geschikter achtten voor de baan dan een oudere kandidaat als zij vacatureteksten lazen waarin direct of subtiel leeftijdsonderscheid werd gemaakt. Hieruit blijkt dus, in lijn met het onderzoek naar *gendered* taalgebruik, dat leeftijds-gerelateerd taalgebruik in teksten onderscheidend kan werken, in de zin dat het effect heeft op de mate waarin de baan passend wordt gevonden voor een jongere of oudere kandidaat.

2.4.5 Het huidige onderzoek

De in de vorige paragraaf besproken studies over het voorkomen van leeftijdsdiscriminatie in vacatures zijn interessant, maar ze zijn relatief oud en gaan niet over de Nederlandse context. Er is weinig bekend over het voorkomen van discriminerend of sturend taalgebruik in vacatureteksten in de meer recente Nederlandse context. Dat gezegd hebbende blijkt, uit het

grote aantal oordelen van het College voor de Rechten van de Mens (CRM)⁵, wel dat discriminerend taalgebruik ook in de praktijk in Nederland voorkomt. Een aanzienlijk deel van deze oordelen betreft taalgebruik in vacatureteksten waarvan wettelijk is vastgesteld dat het (direct of indirect) discriminerend is op grond van leeftijd en andere kenmerken, en dat daarom verboden is.⁶ De meer impliciete bias (gebruik van woorden als “dynamisch” en “flexibel”) is vaak niet wettelijk verboden en wordt derhalve niet meegenomen in de oordelen van het CRM.

Omdat we weten dat discriminerend taalgebruik in vacatures effect kan hebben op de aantrekkingskracht van de baan en de intentie te solliciteren naar de baan onder potentiële sollicitanten is het van belang meer systematisch te achterhalen in hoeverre dergelijk taalgebruik met betrekking tot leeftijd tegenwoordig voorkomt in vacatures in Nederland. Hoewel we weten dat woorden of woordcombinaties die niet wettelijk verboden zijn, maar wel een stereotiepe lading met zich meedragen ook effect kunnen hebben op werkzoekenden, is hier nog veel meer discussie over, het is meer grijs gebied. In het huidige onderzoek ligt de focus daarom specifiek op *wettelijk verboden* discriminerend taalgebruik. De algemene onderzoeksvraag luidt: (In welke mate) worden direct en indirect op leeftijd discriminerende verboden woorden gebruikt in vacatureteksten op verschillende Nederlandse online vacaturebanken?

In het volgende hoofdstuk bespreken we de inhoudsanalyse van een groot aantal vacatureteksten op het gebruik van dergelijke verboden bewoordingen. Eerst bespreken we de methode: het genereren van de verboden woordenlijsten en het downloaden van de vacatureteksten. Vervolgens bespreken we de resultaten van de analyses van de inhoud van de teksten.

⁵ Zie <https://www.mensenrechten.nl/>

⁶ Opvallend is dat de meeste oordelen van het CRM in dit kader betrekking hebben op leeftijdsdiscriminatie.

Hoofdstuk 3. Inhoudsanalyse vacatures

In dit hoofdstuk bespreken we de analyses van vacatureteksten op indicaties van leeftijdsdiscriminatie. We kijken daarbij specifiek naar gebruik van aan leeftijd gerelateerde wettelijk verboden bewoordingen in vacatureteksten. Hoewel we in het vorige hoofdstuk dieper zijn ingegaan op leeftijdsdiscriminatie van ouderen dan op leeftijdsdiscriminatie van jongeren, nemen we in de analyses alle vormen van leeftijdsdiscriminatie mee, dus zowel discriminatie van ouderen als van jongeren. Beide zijn wettelijk verboden.

3.1 Methode

3.1.1 Wettelijk verboden leeftijd-gerelateerde bewoordingen in vacatureteksten

In 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) in werking getreden (zie Bijlage 1). Deze wet verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid op basis van leeftijd bij arbeid. Dat kan bijvoorbeeld gaan om onderscheid wat betreft het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding of onderscheid met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, het laten volgen van trainingen en het toekennen van promoties. In het huidige rapport richten we ons specifiek op het verbod op het maken van onderscheid *bij de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking* (Artikel 3). Het gaat hier om de wervings- en selectiefase op de arbeidsmarkt en daarbinnen valt tevens het opstellen en publiceren van vacatureteksten.

Zoals aangegeven verbiedt de WGBL zowel het maken van direct onderscheid, als het maken van indirect onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid (zie Artikel 1). Met direct onderscheid wordt bedoeld dat de werkgever expliciet onderscheid maakt op basis van leeftijd. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om het stellen van een leeftijdsgrens in een vacature, zoals wanneer gevraagd wordt naar kandidaten onder de 35 jaar. Indirect onderscheid betreft onderscheid dat op een meer impliciete manier wordt gemaakt. Dit gebeurt bijvoorbeeld als er in een vacature gevraagd wordt naar een student of naar een starter. Omdat studenten en starters vaak jongere mensen zijn wordt door die typering indirect gevraagd naar jonge mensen.⁷

⁷ Zie voor meer informatie over direct en indirect onderscheid op het gebied van leeftijdsdiscriminatie de website van de rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gelijke-behandeling-op-het-werk/inhoud/regels-gelijke-behandeling-op-het-werk>

De rechterlijke macht spreekt zich uit over (mogelijke) schendingen door werkgevers van deze bepalingen. Daarnaast houdt het eerdergenoemde College voor de Rechten van de Mens⁸ zich bezig met dergelijke schendingen. Het College krijgt veel klachten en signalen van mensen uit de samenleving over leeftijdsdiscriminatie (of vermoedens daarvan) in vacatureteksten, maar ook bijvoorbeeld bij sollicitatieformulieren en in gesprekken. Sommige van deze klachten en signalen eindigen in het oordelenproces van het College (de meerderheid echter niet). De oordelen van het College zijn niet bindend, maar hebben wel invloed op de publieke opinie omdat ze op de website worden gepubliceerd en daarmee voor iedereen zichtbaar zijn.

De oordelen van het College en de door hen opgestelde *Checklist personeelsadvertenties*⁹ zijn voor het huidige onderzoek gebruikt voor het samenstellen van een lijst wettelijk verboden direct en indirect discriminerende woorden en woordcombinaties (zie Bijlage 2). De door ons ontwikkelde methode gebruiken we om de verboden woorden van deze lijst in vacatures geautomatiseerd op te sporen. We maken daarbij steeds onderscheid tussen verboden woorden die direct discriminerend zijn en verboden woorden die indirect discriminerend zijn. Hoewel beiden categorieën verboden zijn, gaat het bij verboden indirect discriminerende woorden vaak om subtielere formuleringen waarbij meer discussie mogelijk is over de vraag of het discriminerend is of niet. Zo is het gebruik van de woorden “starter,” “student,” “junior,” of “senior” verboden als het verwijst naar de kandidaat (bv. “voor de functie van controller zoeken wij een starter”). Deze termen zijn indirect discriminerend, omdat de betekenis van de termen *over het algemeen* gerelateerd is aan leeftijd, maar niet per definitie. Dat wil zeggen, een starter of student kan ook van hogere leeftijd zijn en een senior kan relatief jong zijn. Bij de verboden directe discriminerende woorden echter, wordt expliciet naar leeftijd verwezen en wordt dus expliciet een voorkeur voor een leeftijdsgroep benoemd (bv. “Wij zijn op zoek naar een jonge collega,” “Ben jij minimaal 23 jaar?”). Door in de analyses onderscheid te maken in verboden taalgebruik op direct en indirect niveau verschaffen we zowel inzicht in de mate waarin, als de wijze waarop verboden woordgebruik voorkomt.

Het is van belang om te benadrukken dat het gebruik van de woorden op de verboden woordenlijst op zichzelf niet verboden hoeft te zijn. Het gaat om de context waarin dat woord gebruikt wordt. Dat wil zeggen dat er altijd naar *woordcombinaties* gekeken moet worden. Zo

⁸ Zie <https://www.mensenrechten.nl/>

⁹ Zie <http://www.wetscanleeftijd.yse.nl/cgi-bin/checklist.cgi>

kan het woord “jonge” gebruikt worden in de zin: “Wij zijn op zoek naar een frisse, jonge kandidaat,” maar ook in de zin: “je gaat werken met jonge moeders”. In het eerste geval wordt het woord “jonge” op een verboden manier gebruikt, in het tweede geval niet. Hetzelfde geldt voor het woord “afgestudeerd”. Gebruik van dit woord is bijvoorbeeld niet verboden als er gevraagd wordt naar “kandidaten die zijn afgestudeerd in de economie,” maar het is wel verboden als er staat: “wij zijn op zoek naar een pas afgestudeerde kandidaat”. Het laatste is een verboden indirect discriminerend woord, omdat het bij pas afgestudeerden meestal om jonge mensen gaat. Om dit onderscheid te kunnen maken zijn er op basis van de lijst wettelijk verboden bewoordingen verschillende sets van woordcombinaties gecreëerd die gebruikt worden bij het identificeren van verboden bewoordingen. Dit is apart gedaan voor de woorden waarmee direct en de woorden waarmee indirect onderscheid op leeftijd wordt gemaakt.¹⁰

Tot slot is het van belang dat het aangeven van een leeftijdsgrens wél is toegestaan als het een vacature voor een functie betreft die wordt aangeboden in het kader van de door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geïnitieerde beleid “Aanpak jeugdwerkloosheid” en “Aanpak werkloosheid 50+” (zie Artikel 7 van de WGBL, Bijlage 1). Vacatures waarin expliciet wordt aangegeven dat kandidaten worden gezocht op basis van dit beleid (een vereiste binnen het beleid), worden door ons instrument onderscheiden en uitgesloten bij de tellingen van verboden woorden. Hetzelfde geldt voor vacatures voor stageplaatsen. Vacatures voor stageplaatsen worden ook op online vacaturebanken geplaatst. Deze vacatures worden in ons onderzoek buiten beschouwing gelaten omdat het bij stageplaatsen niet om gewone arbeidsplaatsen gaat, maar deze onderdeel zijn van een studie.

Automatische detectie van vacatureteksten op verboden leeftijd-gerelateerde bewoordingen

Om vacatureteksten te kunnen scannen op aanwezigheid van de hierboven genoemde wettelijk verboden woordcombinaties waarmee direct en indirect onderscheid op leeftijd wordt gemaakt is een software programma ontwikkeld. Dit programma (geschreven in Python) identificeert de verboden woordcombinaties zoals gespecificeerd in de lijsten met verboden directe en indirecte woordcombinaties en schrijft de tellingen weg in een datafile. Het programma maakt gebruik van zogenaamde *regular expressions* om sequenties van tekens te identificeren. Dit betekent dat het

¹⁰ Voor de complete lijsten van woordcombinaties en meer informatie over de toepassing, zie: <https://github.com/cltl/AgeDiscriminationBaseline>

combinaties van woorden kan identificeren, maar ook uitdrukkingen zoals “minimaal XX jaar,” waar de leeftijd gegeven in *XX* kan variëren. Het programma maakt een strenge selectie, waarbij uitdrukkingen zoals “zijn wij op zoek naar een jong*” of “iemand van minimaal XX jaar” zonder onderbreking in de advertentie voorkomen. Hoewel het programma slechts de variaties kan detecteren die door de onderzoekers zijn vastgesteld, is er wel een ruime hoeveelheid van mogelijke variaties van formuleringen in het programma opgenomen.

Naast deze “strenge” versie van het instrument is een meer flexibele versie gebruikt. Deze flexibele versie identificeert niet alleen verboden uitdrukkingen die vooraf expliciet door de onderzoekers zijn vastgesteld, maar telt ook uitdrukkingen als ze onderbroken worden door andere woorden (zoals “zijn wij **per direct** op zoek naar een jong*”). Deze flexibele versie kan dus meer variaties in verboden formuleringen detecteren, maar komt met een groter risico dat woordcombinaties ten onrechte als verboden worden geïdentificeerd. Omdat, in de huidige studie, een strenge analyse van verboden woorden met hoge zekerheid centraal staat rapporteren we de flexibele analyses slechts ter illustratie, om aan te geven wat een minder strenge manier van detecteren *mogelijk* kan opleveren.

Samengevat: de ontwikkelde software identificeert uitdrukkingen en woordcombinaties in de gedownloadde vacatureteksten die ofwel direct (*jong, oud, minimaal leeftijd/jaar, maximaal leeftijd/jaar*) of indirect (*starter, student*) discriminerend zijn op basis van de ontwikkelde woordenlijsten. Naast de relatief “streng” afgestelde versie van het instrument wordt ter illustratie tevens een meer flexibele variant gebruikt. Tenslotte geeft het instrument aan of de advertentie in het kader van werkloosheidsbestrijding aan een bepaalde doelgroep gericht is en of het een vacature voor een stageplaats betreft. Deze twee vacature-categorieën worden uitgesloten bij de data-analyse.

De dataset die door middel van deze analyse werd gegenereerd is omgezet van een CSV (Comma Separated Values) naar een SPSS databestand (Statistical Package for the Social Sciences, versie 23). Vervolgens is voor elke vacature in de totale set (van 39.070 vacatures) vastgesteld of er één of meerdere verboden directe of indirecte woordcombinaties in de tekst aanwezig waren.

3.1.2 Download vacatureteksten

Voor het uitvoeren van de inhoudsanalyse is in mei 2016 een groot aantal vacatures gedownload van drie van de meest bekende en bezochte vacaturebanken. Het betreft hier een grote

verscheidenheid aan vacatures, zowel uit de private als uit de publieke sector. In totaal zijn er 39.070 vacatures gedownload, waarvan 13.505 vacatures afkomstig waren van *Vacaturebank A*, 25.229 vacatures waren afkomstig van de *Vacaturebank B*, en 336 vacatures waren afkomstig van *Vacaturebank C*. Het aantal vacatures van deze laatste vacaturebank lag een stuk lager dan dat van de andere twee vacaturebanken omdat deze site een beperkter aanbod heeft. Voor het downloaden van de vacatures is een techniek gebruikt die *scraping* wordt genoemd. Hierbij wordt software (een script geschreven in Python) gebruikt om de inhoud van de betreffende webpagina's automatisch te downloaden. Deze inhoud is vervolgens opgeslagen in de Amsterdam Content Analysis Toolkit (AmCAT; Van Atteveldt, 2008).¹¹

Een belangrijk kanttekening bij de definitieve set van vacatureteksten is dat er in de totale set vacatures een onbekend aantal vacatures meerdere keren terugkomt. Dit kan gaan om een iets andere vorm van een vacature van dezelfde werkgever, of om identieke vacatures, bijvoorbeeld als ze op meerdere vacaturebanken waren geplaatst. Daarnaast bevatte de gedownloade set een aantal vacatures geschreven in een andere taal dan het Nederlands (voornamelijk Engels) die we niet hebben meegenomen in de analyses.

3.1.3 Resultaten

Betrouwbaarheid van de inhoudsanalyse: Precision en recall

Voordat we de resultaten van de analyses presenteren is het van belang in te gaan op twee maten voor de betrouwbaarheid van de dataverzameling. Deze betrouwbaarheid kan worden bepaald door het berekenen van de zogenaamde *precision* en *recall* van een inhoudsanalyse. Precision en recall geven weer hoe nauwkeurig een geautomatiseerde zoekopdracht is in het vinden van wat het behoort te vinden (Riff, Lacy, & Fico, 2014) en worden voor automatische inhoudsanalyse gebruikt als indicatie van de validiteit van een methode. *Precision* gaat over hoe *zeker* de resultaten zijn; het betreft het percentage van het aantal gedetecteerde woorden of woordcombinaties dat correct is. In dit geval: het percentage van de gedetecteerde woorden en woordcombinaties in de vacatures dat ook daadwerkelijk verboden is. *Recall* gaat over hoe *compleet* de resultaten zijn; het betreft het percentage van het totaal aantal relevante teksten dat gedetecteerd is. In dit geval: zijn woorden of woordcombinaties in de vacatureteksten die verboden zijn (en dus gevonden zouden moeten worden) ook daadwerkelijk gevonden? In het

¹¹ Zie www.amcat.nl

huidige onderzoek ligt zoals gezegd de focus op de precision (zekerheid). We noemen het percentage voor de precision steeds bij de bespreking van de resultaten hieronder. Voor het vaststellen van een percentage voor recall (volledigheid) van de methode is het nodig om een groot aantal vacatures handmatig te coderen op aanwezigheid van variaties in verboden bewoordingen. Een berekening van de recall was binnen het bestek van het huidige onderzoek niet mogelijk en zal in mogelijk vervolgonderzoek moeten worden uitgewerkt.

Resultaten

In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de resultaten voor de verboden directe en indirecte woorden en woordcombinaties. Wat betreft de verboden directe bewoordingen: van de totale set vacatures werden 274 vacatures gedetecteerd die één of meerdere verboden woordcombinaties op *direct* niveau zouden bevatten. Omdat dit aantal niet heel groot was kon de gehele set handmatig worden gecontroleerd op *precision* (d.w.z. zijn de woordcombinaties in de vacatures ook daadwerkelijk verboden?). Op basis van deze check konden we vaststellen dat in 86 (31,39%) vacatures de woorden of woordcombinaties toch niet verboden waren. Het ging dan bijvoorbeeld om een leeftijdsgrens van minimaal 18 jaar waarvoor een legitieme reden werd gegeven (zoals het werken met zware machines).¹² Ook betrof het zinnen als: “U bent jong van geest, maar rijp in uw leiderschap,” “Ben je 23 jaar of ouder, dan krijg je €9,35 per uur,” en “Je leeftijd is niet boeiend, je karakter wel”. De precision voor deze analyses was dus 68,61% (100% – 31,39%). Na de handmatige correctie bleven dus 188 vacatures (0,48% van het totaal) over die verboden woorden of woordcombinaties op direct niveau bevatten. Voorbeelden daarvan zijn: “Je bent jonger dan 35 jaar,” “Ben jij een jonge knul die van aanpakken weet?”, “Gezien de huidige samenstelling van het team gaat onze voorkeur uit naar een jongere medewerker die het team komt versterken,” “Jij bent minimaal 18 jaar of ouder,” en “Wij zijn op zoek naar jong talent!” Tabel 2 geeft een overzicht van de verboden directe bewoordingen die gedetecteerd zijn.

Het is van belang te vermelden dat dit percentage (0,48%) een *ondergrens* weergeeft van het werkelijke aantal vacatures dat verboden uitdrukkingen bevat. Dat wil zeggen dat er niet minder vacatures zijn in onze set die verboden bewoordingen bevatten, maar vrijwel zeker méér. Dat komt omdat voor deze set gedetecteerde verboden woorden de precision 100% was (door de

¹² Hierbij moet worden aangemerkt dat als er leeftijdsgrenzen zijn gesteld die gerechtvaardigd zijn (bv. minimaal 18 jaar als er met machines wordt gewerkt) deze *alleen* zijn geclassificeerd als ‘niet verboden’ als er expliciet bij vermeld is waarom de leeftijdsgrens wordt gesteld.

handmatige controle), maar de recall absoluut lager was dan 100%. De minder strenge, flexibele analyse detecteerde 1.895 (4.9% van het totaal) vacatures die mogelijk verboden directe woorden of woordcombinaties bevatten. Daarbij moet zoals gezegd in ogenschouw worden genomen dat een deel mogelijk onterecht als verboden is aangemerkt (vanwege lagere precision).

Wat betreft de verboden indirecte bewoordingen: van de totale set vacatures werden in eerste instantie 1.197 (3,06% van het totaal) vacatures gedetecteerd die één of meerdere verboden *indirecte* woorden of woordcombinaties zouden bevatten. Deze set was te groot om volledig handmatig te controleren op precision. Om die reden hebben we een subset van 500 vacatures gecontroleerd. Hieruit bleek dat de subset 69 (13,8%) onterecht gedetecteerde vacatures bevatte (de bewoordingen bleken toch niet verboden te zijn). De precision voor deze analyse was dus 86,2% (100% - 13,8%). Let wel: er is geen garantie dat dit percentage ook voor de gehele set geldt, maar omdat we er vanuit mogen gaan dat de door ons handmatig gecontroleerde willekeurige subset representatief is voor het geheel, kunnen we voor de gehele set een vergelijkbaar percentage verwachten. Op basis van de handmatige controle kon de door de software gebruikte woordenlijst worden verbeterd en voerden we de analyses nogmaals uit. Deze verbeterde scan wees op 723 vacatures (1,9 % van het totaal) die één of meerdere verboden *indirecte* woorden of woordcombinaties bevatten.

De meer flexibele analyse wees op 1619 (4,1% van het totaal) vacatures die verboden indirecte woorden of woordcombinaties bevatten. Voorbeelden van dergelijke verboden woordcombinaties zijn: “Wil jij tijdens je studie een goede basis leggen voor de toekomst?”, “Word jij onze junior vaktechnisch medewerker witwasbestrijding?”, “Een goede start van je carrière begint samen met andere ambitieuze starters en het maximaal ontwikkelen van jezelf tot een specialist,” “Je hebt maximaal 1 jaar werkervaring,” “Wij zoeken een Senior Performance tester,” en “Je bent op zoek naar de eerste of tweede stap in je carrière”. Tabel 3 geeft een overzicht van de verboden indirecte bewoordingen die gedetecteerd zijn. In Tabel 4 en Tabel 5 worden de aantallen vacatures met verboden directe en verboden indirecte woorden (zie Tabel 1) per sector opgesplitst weergegeven.

Een opvallend detail is overigens dat de “Aanpak werkloosheid” veel vaker gericht lijkt te zijn op jongeren dan op ouderen. Bij de handmatige controle van selecties van vacatureteksten kwamen we regelmatig vacatures tegen in het kader van de “Aanpak jeugdwerkloosheid”, maar we vonden niet één keer een vacature in het kader van de “Aanpak werkloosheid 50+”.

Tabel 1

Aantal (en percentage) vacatures waarin één of meerdere verboden woorden voorkomen die direct en indirect onderscheid op leeftijd maken (streng analyses).

Verboden Woordgebruik	Aantal	Percentage
Direct onderscheid	188	0,48%
Indirect onderscheid	723	1,9%

Noot. Percentages verwijzen naar het percentage van het totaal aantal vacatures (39.070).

Tabel 2

Gebruik verboden directe woorden. Het gaat hier steeds om het betreffende woord in combinatie met andere woorden. Aantal vacatures geeft het aantal vacatures weer waarin het verboden woord één of meerdere keren voorkomt. Percentage verwijst naar het percentage van het totaal aantal vacatures met verboden directe woorden (188). Achter het betreffende woord wordt steeds een voorbeeld van of toelichting op het gebruik gegeven.

Woord	Aantal	Percentage van het totaal
Minimaal (hier gaat het om een leeftijdsgrens of ervaringseis, bv. “Minimaal 21 jaar,” “Minimaal 1 jaar werkervaring”)	80	42,6%
Generatie (bv. “Ben jij onderdeel van generatie Y?”)	52	27,7%
Jong (bv. “Jij bent jong en energiek”)	40	21,3%
Oud (bv. “Jij bent minimaal 18 jaar oud”)	16	8,5%
Leeftijd (bv. “We zoeken mensen in de leeftijd van 25-30 jaar”)	2	1,1%

Noot. De aantallen komen opgeteld niet uit op 188 (en de percentages niet op 100 procent) omdat sommige vacatures meerdere verboden worden bevatten. NB: Het woord ‘generatie’ is afkomstig uit vacatures van dezelfde werkgever.

Tabel 3

Gebruik verboden indirecte woorden. Het gaat hier steeds om het betreffende woord in combinatie met andere woorden. Aantal vacatures geeft het aantal vacatures weer waarin het verboden woord één of meerdere keren voorkomt. Percentage verwijst naar het percentage van het totaal aantal vacatures met (723) verboden indirecte woorden. Achter het betreffende woord wordt steeds een voorbeeld van, of toelichting op, het gebruik gegeven.

Woord	Aantal	Percentage van het totaal
Bijbaan (bv. “Snel bijverdienen naast je school met een bijbaan”)	244	33,7%
Studie/student/studenten/studeer (bv. “Studeer jij nog?”)	190	26,2%
Lesrooster (bv. “Gemakkelijk aan te passen aan jouw lesrooster”)	146	20,2%
Junior (indien verwijzend naar persoon, bv. “Wij zoeken een junior controller”)	108	14,9%
Senior (indien verwijzend naar persoon, bv. “Wij zoeken een senior controller”)	68	9,4%
Start (bv. “Start van carrière,” “Vliegende start”)	59	8,1%
Stap (bv. “Eerste stap op de arbeidsmarkt”)	46	6,3%
Opleiding (bv. “Volg jij nog een opleiding?”)	25	3,4%
Jong (bv. “Wij zoeken ter uitbreiding van ons jong team..”)	17	2,4%
Ervaring (bv. “Maximaal 1 jaar werkervaring”)	16	2,2%
Bijverdienen (bv. “Wil jij snel wat bijverdienen?”)	3	0,4%

Noot. De aantallen komen opgeteld niet uit op 723 (en de percentages niet op 100 procent) omdat sommige vacatures meerdere verboden woorden bevatten.

Tabel 4

Aantal vacatures waarin één of meerdere verboden directe woorden voorkomen, opgesplitst in sectoren. In de twee meest rechter kolommen worden deze aantallen respectievelijk weergegeven als percentages van het totaal aantal vacatures dat verboden directe woorden bevat (N = 188) en als percentages van het totaal aantal vacatures uit de betreffende sector in de sample.

Sector	Aantal vacatures met verboden directe woorden	Percentage van het totaal aantal vacatures met verboden directe woorden	Percentage van het totaal aantal vacatures uit de betreffende sector in sample
Consultancy/Advies	28	14,9%	4,5%
Klantenservice en Klantenservice/Callcenter/Receptie	26	13,8%	3,43%
Horeca en Horeca/Detailhandel	25	13,3%	1,84%
Commercieel/Verkoop, Sales, en Marketing	22	11,7%	0,44%
Logistiek en Inkoop/Logistiek/Transport	17	9%	0,54%
Techniek	13	6,9%	0,18%
Overig	57	30,3%	
Totaal	188	100%	

Noot. Sectoren waarbij overlap was zijn samengevoegd. Voor de categorie 'Overig' zijn kleine aantallen vacatures met verboden woorden in verschillende andere sectoren samengevoegd tot één categorie.

Tabel 5

Aantal vacatures waarin één of meerdere verboden indirecte woorden voorkomen, opgesplitst in sectoren. In de twee meest rechter kolommen worden deze aantallen respectievelijk weergegeven als percentages van het totaal aantal vacatures dat verboden indirecte woorden bevat (N = 723) en als percentages van het totaal aantal vacatures uit de betreffende sector in de sample.

Sector	Aantal vacatures met verboden indirecte woorden	Percentage van het totaal aantal vacatures met verboden indirecte woorden	Percentage van het totaal aantal vacatures uit de betreffende sector in sample
Sales en Commercieel/Verkoop	283	39,2%	7%
Marketing en Marketing/PR/Communicatie	60	8,3%	3,04%
Financieel, Financieel/Accounting en Financiële dienstverlening	55	7,6%	2,16%
Techniek	47	6,5%	0,65
Logistiek en Inkoop/Logistiek/Transport	43	6%	1,35%
ICT en Automatisering/Internet	34	4,7%	1,71%
Gezondheidszorg en Medisch/Zorg	24	3,3%	1,2%
Onderwijs, Onderzoek en Onderwijs/Onderzoek/Wetenschap	22	3,1%	1,48%
Administratie en Administratief/Secretarieel	22	3,1%	1,19%
Overig	133	18,3%	
Totaal	723	100%	

Noot. Sectoren waarbij overlap was zijn samengevoegd. Voor de categorie 'Overig' zijn kleine aantallen vacatures met verboden woorden in verschillende andere sectoren samengevoegd tot één categorie.

Hoofdstuk 4. Conclusies en discussie

4.1 Samenvatting bevindingen

Het huidige onderzoek richt zich op leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt in de wervings- en selectiefase. Dit onderzoek heeft twee zaken opgeleverd, namelijk:

- 1.) Een literatuurstudie waarin (recente) sociaal-wetenschappelijke theorieën over en onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in het algemeen, en op de arbeidsmarkt in het bijzonder, wordt behandeld en waarin een overzicht wordt gegeven van de huidige stand van zaken in Nederland en Europa hieromtrent.
- 2.) Een eerste aanzet tot de ontwikkeling van een instrument voor het automatisch detecteren van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten. Tevens wordt de werking van dit instrument gedemonstreerd aan de hand van een analyse van indicaties van leeftijdsdiscriminatie in een groot aantal vacatureteksten afkomstig van (online) Nederlandse vacaturebanken. De resultaten van deze analyse geven een eerste inzicht in de mate waarin leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten voorkomt en de vorm waarin dit gebeurt (direct of indirect onderscheid op leeftijd).

Uit het besproken sociaal-wetenschappelijk onderzoek in het eerste deel van dit rapport blijkt dat leeftijdsdiscriminatie regelmatig voorkomt, het gaat dan vooral om discriminatie van ouderen, maar ook discriminatie van jongeren komt voor. Wanneer specifiek op de arbeidsmarkt wordt gericht blijkt dat het voor oudere werklozen in Nederland moeilijker is om werk te vinden dan voor jongere werklozen, en dat zij relatief vaak langdurig werkloos zijn (Bierings & Loog, 2013). Ook wordt leeftijdsdiscriminatie bij het zoeken naar werk sterker ervaren door ouderen dan door jongeren (Andriessen, et al., 2014).

Stereotypen over ouderen bestaan vaak uit een combinatie van toegekende positieve eigenschappen (warmte) en negatieve eigenschappen (incompetentie) (bv., Fiske et al., 2002). Specifiek op de arbeidsmarkt wordt van ouderen vaak gedacht dat ze minder flexibel zijn, minder makkelijk leren, en duurder zijn (bv. Posthuma & Campion, 2008). Deze (en andere) stereotiepe beelden kunnen leiden tot uitsluiting en andere vormen van discriminatie. In de wervings- en selectiefase kan leeftijdsdiscriminatie optreden in verschillende stadia. Het

opstellen van vacatureteksten is hierbij het eerste stadium waar een voorkeur voor bepaalde leeftijdsgroepen (onbewust) tot uiting kan komen.

Het tweede deel van dit rapport was gericht op het detecteren van indicaties van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten. We hebben een eerste aanzet gedaan tot de ontwikkeling van een instrument om deze indicaties automatisch op te sporen. We maakten daarbij gebruik van een combinatie van automatisch coderen en manueel controleren van de inhoud van vacatureteksten en benadrukken dat voor een volledige automatische classificatie die voldoende betrouwbaar is een uitgebreidere studie nodig is. Hier gaan we later dieper op in.

Bij de ontwikkeling van een methode voor automatische classificatie kunnen, afhankelijk van het beoogde doel van de classificatie, verschillende keuzes worden gemaakt wat betreft de precisie en volledigheid van de methode. Bij het huidige onderzoek betreft dit een afweging tussen het detecteren van vacatureteksten waarvan met zekerheid kan worden gesteld dat ze inderdaad verboden woorden bevatten (een hoge zekerheid /precision) versus het vinden van zoveel mogelijk teksten met vele variaties van verboden bewoordingen (een hoge volledigheid / recall). In de meest ideale methode zijn beide maten hoog, echter het ontwikkelen van een dergelijk instrument vergt meer tijd en middelen. Daarnaast bestaat er vaak een trade-off tussen zekerheid (precision) en volledigheid (recall). Een analyse met een hoge zekerheid is noodgedwongen een strenge analyse en beperkt daarmee de volledigheid van de methode en de gevonden data. De kans dat (variaties in) verboden formuleringen worden gemist is in dat geval dus hoger. Een meer flexibele analyse met een hoge recall is minder streng zodat er meer relevante informatie wordt gevonden, echter worden er door de minder strenge analyse ook fouten gemaakt (gedetecteerde teksten blijken toch niet verboden te zijn). Kortom: een hogere zekerheid (precision) betekent vaak een lagere volledigheid (recall) en andersom. Voor de huidige studie is gekozen voor een hoge mate van zekerheid (precision) zodat een hoog percentage van de teksten die werden aangemerkt als verboden ook daadwerkelijk verboden is. Dit betekent tegelijkertijd dat de analyse eerder leidt tot een onderschatting van het aantal verbodenteksten in de totale set geanalyseerde vacatures.

Het instrument voor het detecteren van leeftijdsdiscriminatie heeft een aantal eerste inzichten opgeleverd in de mate waarin leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten voorkomt en de vorm waarin dit gebeurt. Zo blijken 188 (0,48%) van de 39.070 geanalyseerde vacatureteksten woorden te bevatten die verboden zijn omdat ze *direct* onderscheid maken op leeftijd. Het gaat

dan bijvoorbeeld om het stellen van een leeftijdsgrens (“minimaal 21 jaar”) of het vragen naar “jong personeel”. Hoewel dit percentage laag is gaat het hier toch om een behoorlijk aantal gevallen van verboden onderscheid. Tevens gaat het hier, zoals gezegd, om een zeer strenge analyse (met 100% precision, maar lagere recall) en geeft dit percentage dus vrijwel zeker een onderschatting weer van het daadwerkelijke aantal vacatureteksten in de sample dat verboden woorden bevat. Het betreft hier dus een *ondergrens*.

Tevens blijken 723 vacatures (1,90% van het totaal aantal teksten) woorden te bevatten die verboden zijn omdat ze *indirect* onderscheid maken op leeftijd. Het gaat hier om uitdrukkingen als “Wij zijn op zoek naar studenten” of “Zoek je een bijbaan naast je school of studie?” Dergelijke uitdrukkingen komen vaker voor dan verboden woorden op direct niveau, maar ook hier betreft het een ondergrens.

Om meer inzicht te verschaffen in het *mogelijke* aantal vacatures dat verboden bewoordingen bevat als de analyses minder streng zijn (met lagere zekerheid/precision) hebben we ter illustratie ook een minder strenge, flexibele automatische analyse uitgevoerd. Hierbij worden verboden woordcombinaties ook gedetecteerd als ze in verschillende woordvolgorde en met tussenliggende woorden voorkomen. Deze meer flexibele analyses wezen op 1895 (4,9%) vacatures in de totale sample met verboden woorden die *direct* onderscheid maken op leeftijd en 1619 (4,1%) vacatures in de totale sample met verboden woorden die *indirect* onderscheid maken op leeftijd. Bij deze flexibele analyse geldt een lagere zekerheid (precision) en dus een grotere kans dat vacatures mogelijk onterecht als verboden zijn aangemerkt.

4.2 Beperkingen van dit onderzoek en aanbevelingen

Voor mogelijk vervolgonderzoek moet het belang van zekerheid (precision) en volledigheid (recall) goed worden afgewogen. Bij deze afweging zijn het doel en mogelijke toepassingen van het instrument van belang. Eén optie voor toepassing van het instrument is een automatisch ‘waarschuwingssysteem’ dat vacatures met verboden bewoordingen detecteert, op basis waarvan werkgevers—na handmatige controle van de gedetecteerde vacatures—kunnen worden gewezen op de overtreding. Bij een hoge zekerheid (precision) is de noodzaak voor handmatig controleren minder aanwezig; het grootste deel van de automatisch gedetecteerde vacatures bevat ook daadwerkelijk verboden bewoordingen en de meeste gedetecteerde werkgevers zijn in

overtreding. Bij een lagere zekerheid (precision) wordt handmatig controleren, met de benodigde expertise, belangrijker.

Een hogere volledigheid (recall) is nodig om erachter te komen op welke wijzen discriminerende bewoordingen in vacatures voorkomen. Leeftijdgerelateerde discriminerende uitingen komen in vele variaties en woordcombinaties in vacatureteksten voor. Om deze variaties in discriminerende bewoordingen te kunnen detecteren, inclusief de subtiel en omslachtig geformuleerde teksten, is een flexibele analyse met een hoge recall gewenst. In combinatie met een handmatige codering kan het instrument vervolgens weer worden verfijnd, zodat het meer variaties detecteert.

Voor het ontwikkelen van een goed automatisch systeem is het dus wenselijk om zowel de precision als de recall te optimaliseren. Het is echter van belang te benadrukken dat, omdat de classificatie een automatische analyse betreft, de resultaten nooit 100% zekerheid opleveren. Of een woord verboden is of niet is namelijk zeer context-afhankelijk. Daarom is het ontwikkelen van een perfecte (100% kloppende) automatische classificatie nagenoeg onmogelijk. Wel is het mogelijk om het instrument dat we voor de huidige studie hebben ontwikkeld nog verder te verbeteren en te verfijnen. Dat zou in vervolgonderzoek moeten gebeuren. Er kan bijvoorbeeld aandacht worden besteed aan:

- Een systeem dat naar combinaties van uitdrukkingen in de advertentie kijkt, dat wil zeggen: welke mogelijke uitdrukkingen neutraliseren anders verboden constructies? Bv. “Jong team, maar oud is ook welkom” en “Je moet minimaal 18 jaar zijn in verband met het werken met machines”.
- Meer flexibiliteit in het detecteren van taalkundige variaties door naar syntactische structuur te kijken in plaats van naar woorden in een bepaalde volgorde. Er is nu bijvoorbeeld gekeken naar zinnen met een specifieke woordvolgorde (bv. zinnen die de woorden: “wij zijn op zoek naar..” bevatten in die volgorde). Er kunnen echter meer variaties worden aangebracht in de structuur van dergelijke zinnen.

Als aan deze zaken meer aandacht wordt besteed in vervolgonderzoek kan een instrument worden ontwikkeld dat voldoende betrouwbaar is om periodiek toe te passen op vacatures van verschillende vacaturebanken (nationaal en mondiaal), maar ook op sociale media zoals LinkedIn en Facebook.

4.3 Niet verboden, maar mogelijk sturende woorden

In dit onderzoek hebben we ons gericht op woorden en woordcombinaties die wettelijk verboden zijn. Deze woorden en woordcombinaties zijn gebaseerd op oordelen van het College voor de Rechten van de Mens. Er zijn echter ook woorden of woordcombinaties die in vacatureteksten kunnen voorkomen die niet wettelijk verboden zijn, maar mogelijk wel van invloed zijn op een (potentiële) sollicitant. Het is bijvoorbeeld toegestaan om je als bedrijf op een bepaalde manier te profileren. Deze profilering kan ook gerelateerd zijn aan bepaalde leeftijdsgroepen. Zo vonden we in de huidige studie bij handmatige controle van een groot aantal van de vacatureteksten zeer veel bedrijfsprofileringen met gebruik van het woord “jong” of woorden gerelateerd aan “jong”. We kwamen bijvoorbeeld de volgende omschrijvingen tegen: “Dus ben jij die beveiliging die op zoek is naar een leuke, jonge en dynamische werkgever?”, “Bij ons maak je deel uit van een jong en dynamisch team,” “Het huidige team bestaat uit jonge collega’s die de organisatie verder willen professionaliseren samen met jou,” “Je komt terecht in een jong en dynamisch team, waar naast werken ook ruimte is voor fun en zelfontplooiing,” “X[bedrijfsnaam] is een groeiend, ambitieus, jong (gemiddelde leeftijd van 28 jaar) en energieke organisatie,” “Een hardwerkend en dynamisch team met een gemiddelde leeftijd van 27 jaar” en “Functie-eisen: zich “happy” voelen in een jong en ambitieus team.”

Uit onderzoek naar genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt (Gaucher, et al., 2011) bleek dat dergelijke typering in vacatureteksten effect kunnen hebben op de lezer van de tekst. Zo bleek dat vrouwen zich minder aangetrokken voelden tot een baan als die baan omschreven werd in stereotypisch mannelijke termen (bijvoorbeeld “determined,” “superior”) dan als de baan in meer vrouwelijke termen (bijvoorbeeld “committed,” “sympathetic”) werd omschreven. Een zelfde effect is te verwachten bij bewoordingen die (indirect) verwijzen naar of gerelateerd zijn aan een bepaalde leeftijdscategorie. Dit kan gaan om het woord “jong” of om woorden die stereotypen beschrijven die worden geassocieerd met jong, zoals “flexibel” en “dynamisch.” Zoals uit de literatuurstudie (Hoofdstuk 2) bleek hebben werkgevers over het algemeen een voorkeur voor het aannemen van jongere mensen. Het is daarom aannemelijk dat zij hun organisatie of bedrijf dan ook liever typeren aan de hand van kenmerken die met jongeren worden geassocieerd (bv. “dynamisch”) dan aan de hand van kenmerken die met ouderen worden geassocieerd (bv. “stabiel”). Het is vervolgens goed mogelijk dat wanneer een bedrijf of een team in een vacaturetekst wordt getypeerd als “jong en dynamisch,” een oudere kandidaat

minder snel geneigd is op de vacature te reageren. We achten het van belang dat ook hier aandacht aan wordt besteed in toekomstig onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten.

4.4 Conclusie

Het huidige rapport is gericht op leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Een studie van relevante literatuur op dit gebied en rapporten uit binnen- en buitenland, beschreven in het eerste gedeelte van het rapport, wijzen erop dat leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt regelmatig voorkomt en in het bijzonder problematisch is voor ouderen. Tevens biedt de literatuurstudie meer inzicht in stereotypen over ouderen die kunnen leiden tot discriminatie van deze groep op de arbeidsmarkt. In het tweede gedeelte van het rapport werd ingegaan op leeftijdsdiscriminatie in een vroeg stadium in de wervings- en selectiefase, namelijk op leeftijd discriminerend taalgebruik in vacatureteksten. We rapporteerden de methode en resultaten van een automatische inhoudsanalyse van een groot aantal vacatureteksten afkomstig van Nederlandse online vacaturebanken. We hebben hierbij een strenge methode voor detectie van verboden bewoordingen in vacatureteksten gebruikt, met een hoge *precision*, waarbij we veel zekerheid hebben dat de gevonden resultaten ook kloppen. Deze resultaten wijzen op een klein percentage verboden woorden op direct niveau (expliciete leeftijdsdiscriminatie) en een iets groter percentage verboden woorden op indirect niveau (impliciete leeftijdsdiscriminatie). Hoewel deze percentages laag zijn vormen ze een ondergrens. Een minder strenge analyse zal vrijwel zeker meer verboden vacatures detecteren, het daadwerkelijke aantal verboden vacatures ligt dus hoger, maar in elk geval niet lager dan de gevonden aantallen. Tevens wijst zelfs een klein percentage verboden vacatures op een problematisch fenomeen. Omdat discriminatie bij wet verboden is zouden er helemaal geen verboden bewoordingen in vacatures mogen voorkomen.

De resultaten van het huidige onderzoek kunnen worden gebruikt voor het verder ontwikkelen van het instrument voor automatische detectie van verboden discriminerend taalgebruik in vacatureteksten. Daarnaast kunnen de bevindingen bijdragen aan bewustwording en het aanzwengelen van de maatschappelijke discussie over dit onderwerp. Bewustwording over de wijze waarop voorkeuren voor bepaalde leeftijdscategorieën in de wervings- en selectiefase (onbewust) tot uiting kunnen komen, en mogelijk een uitsluitende werking hebben, is een belangrijke stap in de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie. Met het huidige onderzoek hopen we

een eerste aanzet te hebben gegeven in de richting van deze bewustwording en voor het verder ontwikkelen van methoden en beleid om discriminatie op de arbeidsmarkt te detecteren en bestrijden.

Literatuur

- Abrams, D., & Swift, H. J. (2012a). Experiences and expressions of ageism: Topline results (UK) from round 4 of the European Social Survey. *ESS country specific topline results (2)*. London: Centre for Comparative Social Surveys. Verkregen van https://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/ESS4_gb_toplines_experiences_and_expressions_of_ageism.pdf
- Abrams, D., & Swift, H. J. (2012b). Ageism doesn't work. *Public Policy & Aging Report*, 22(3), 3-8. Verkregen van http://www.eurage.com/files/Abrams_Swift.pdf
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice* (25th ed.). Cambridge, Ma: Perseus Books.
- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Verkregen van http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Ervaren_discriminatie_in_Nederland
- Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M., & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt* (SCP-publicatie 2015-16). Verkregen van de website van het Sociaal en Cultureel Planbureau: https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Op_afkomst_afgewezen
- Bennington, L. (2001). Age discrimination: Converging evidence from four Australian studies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13, 125-134. doi:10.1023/A:1014911816746
- Beukeboom, C. J. (2014). Mechanisms of linguistic bias: How words reflect and maintain stereotypic expectancies. In J. Laszlo, J. Forgas, & O. Vincze (Eds.), *Social Cognition and Communication* (pp. 313-330). New York, NY: Psychology Press
- Beukeboom, C. J., Finkenauer, C., & Wigboldus, D. H. (2010). The negation bias: When negations signal stereotypic expectancies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99, 978-992. doi:10.1037/a0020861
- Bierings, H. & Loog, B. (2013). Verwachte baanvinduren werkloze 45-plussers. *Centraal Bureau voor de Statistiek. Sociaaleconomische trends 2013*. Juli 2013, 02. Verkregen van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/publicaties/boeken/sociaal-economische-trends/archief/2013/default.htm>

- Born, M. P., & Taris, T. W. (2010). The impact of the wording of employment advertisements on students' inclination to apply for a job. *The Journal of Social Psychology, 150*, 485-502. doi:10.1080/00224540903365422
- Burgers, C., & Beukeboom, C. J. (2016). Stereotype transmission and maintenance through interpersonal communication: The Irony Bias. *Communication Research, 43*, 414-441. doi:10.1177/0093650214534975
- Collins, K. A., & Clément, R. (2012). Language and prejudice: Direct and moderated effects. *Journal of Language and Social Psychology, 31*, 376-396. doi:10.1177/0261927X12446611
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*, 631-648. doi:10.1037/0022-3514.92.4.631
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in Experimental Social Psychology, 40*, 61-149. doi:10.1016/S0065-2601(07)00002-0
- Cuddy, A. J., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues, 61*, 267-285. doi:10.1111/j.1540-4560.2005.00405.x
- Diekmann, A. B., & Hirnisey, L. (2007). The effect of context on the silver ceiling: A role congruity perspective on prejudiced responses. *Personality and Social Psychology Bulletin, 33*, 1353-1366. doi:10.1177/0146167207303019
- Dineen, B. R., Ling, J., Ash, S. R., & DeVecchio, D. (2007). Aesthetic properties and message customization: Navigating the dark side of web recruitment. *Journal of Applied Psychology, 92*, 356-372. doi:10.1037/0021-9010.92.2.356
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: theoretical and empirical overview. In J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick, & V. M. Esses (Eds.), *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 3-29). London, England: SAGE Publications.
- Eagly, A. H., & Diekmann, A. B. (2005). What is the problem? Prejudice as an attitude-in-context. In J. F. Dovidio, P. Glick, & L. A. Rudman (Eds.), *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport* (pp. 19-35). Malden, Ma: Blackwell.

- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902.
doi:10.1037//0022-3514.82.6.878
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 109-128. doi:10.1037/a0022530
- Krings, F., Sczesny, S., & Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management*, 22, 187-201. doi:10.1111/j.1467-8551.2010.00721.x
- Maass, A., Salvi, D., Arcuri, L., & Semin, G. R. (1989). Language use in intergroup contexts: The linguistic intergroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 981-993. doi:10.1037/0022-3514.57.6.981
- McGoldrick, A. E., & Arrowsmith, J. (1993). Recruitment advertising: Discrimination on the basis of age. *Employee Relations*, 15(5), 54-65. Verkregen van <http://search.proquest.com/docview/235226563?accountid=10978>
- Panteia. (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Verkregen van <http://www.panteia.nl/Nieuwsoverzicht-Panteia/Discriminatie%20in%20online%20werving%20en%20selectie#.V1XUXIdf2dK>
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2008). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188. doi:10.1177/0149206308318617
- Riff, D., Lacy, S., & Fico, F. (2014). *Analyzing media messages: Using quantitative content analysis in research*, 3rd edition. New York: Routledge.
- Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative sociology*, 5, 137-182. doi:10.1163/156913306778667357
- Stout, J. G., & Dasgupta, N. (2011). When he doesn't mean you: Gender-exclusive language as ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 757-769.
doi:10.1177/0146167211406434
- Van Atteveldt, W. (2008). *Semantic network analysis: Techniques for extracting, representing, and querying media content* (dissertation). Charleston, SC: BookSurge.

- Van Dalen, H., Henkens, K., Conen, W., & Schippers, J. (2012). *Dilemma's rond langer doorwerken. Europese werkgevers aan het woord* (NIDI Boek 85). Amsterdam: Amsterdam University Press. Verkregen van Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut, website: <https://www.nidi.nl/shared/content/output/books/nidi-book-85.pdf>
- Van der Houwen, K., & Moonen, L. (2014). Oordelen over jongere en oudere werknemers. *Centraal Bureau voor de Statistiek. Sociaaleconomische trends 2014*. Oktober 2014, 01. Verkregen van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/publicaties/boeken/sociaal-economische-trends/archief/2014/default.htm>
- Vescio, T., & Weaver, K. (2013). Prejudice and stereotyping. *Oxford Index: Psychology*. doi:10.1093/obo/9780199828340-0097
- Wigboldus, D. H., Semin, G. R., & Spears, R. (2000). How do we communicate stereotypes? Linguistic bases and inferential consequences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 5-18. doi:10.1037/0022-3514.78.1.5
- Wouters-Megens, A. F. M. (2012). *Leeftijd geen Bezwaar? De Invloed van Vacatureteksten op Leeftijdsdiscriminatie* (Masterscriptie, Universiteit van Amsterdam). Verkregen van http://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/wouters-megens_a_f_m_mth_5615186__0.pdf

Bijlage 1

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Geldend op 10-02-2016

Wet van 17 december 2003, houdende gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is om ter uitvoering van de Richtlijn 2000/78/EG, tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG, 2000, L303) alsmede in verband met artikel 1 van de Grondwet, het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs te verbieden;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

§ 1. Algemeen

Het begrip onderscheid

Artikel 1

In deze wet wordt verstaan onder:

onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;

direct onderscheid: indien een persoon op grond van leeftijd op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

Intimidatie

Artikel 2

Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie.

Onder intimidatie als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: gedrag dat met leeftijd verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

§ 2. Reikwijdte van het verbod van onderscheid

Arbeid

Artikel 3

Onderscheid is verboden bij:

de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking;

de arbeidsbemiddeling;

het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding;

het aanstellen tot ambtenaar en het beëindigen van het dienstverband van een ambtenaar;

de arbeidsvoorwaarden;

het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding;

de bevordering en

de arbeidsomstandigheden.

Vrije beroep

Artikel 4

Onderscheid is verboden met betrekking tot de voorwaarden voor en de toegang tot het vrije beroep en de mogelijkheden tot uitoefening van en ontplooiing binnen het vrije beroep.

Beroepsonderwijs

Artikel 5

Onderscheid is verboden bij:

het verlenen van toegang tot en het geven van loopbaanoriëntatie en beroepskeuzevoorlichting;

het verlenen van toegang tot, het aanbieden van, het afnemen van toetsen tijdens en het afsluiten van onderwijs dat gericht is op de toetreding tot en het functioneren op de arbeidsmarkt.

Lidmaatschap organisaties

Artikel 6

Onderscheid is verboden bij het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of een vereniging van beroepsgenoten. Dit geldt ook voor de voordelen die voortvloeien uit het lidmaatschap van deze organisaties en verenigingen.

§ 3. Uitzonderingen op het verbod van onderscheid

Objectieve rechtvaardiging

Artikel 7

Het verbod van onderscheid geldt niet indien het onderscheid:

gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet;

betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of van het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de Algemene Ouderdomswet recht op ouderdomspensioen ontstaat, of van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd;

anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Het eerste lid is niet van toepassing in geval van intimidatie als bedoeld in artikel 2.

Pensioenen

Artikel 8

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder pensioenvoorziening: een pensioenvoorziening ten behoeve van een of meer personen, uitsluitend in verband met hun werkzaamheden in een onderneming, bedrijfstak, tak van beroep of openbare dienst, in aanvulling op een wettelijk stelsel van sociale zekerheid en, ingeval van een voorziening ten behoeve van een persoon, anders dan door die persoon zelf tot stand gebracht.

Het verbod van onderscheid is niet van toepassing op in pensioenvoorzieningen vastgelegde toetredingsleeftijden en op pensioengerechtigde leeftijden, alsmede op de vaststelling van verschillende toetredings- en pensioengerechtigde leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën van werknemers.

Het verbod van onderscheid is niet van toepassing op actuariële berekeningen bij pensioenvoorzieningen waarbij met leeftijd rekening wordt gehouden.

§ 4. Vermelding leeftijdsgrens

Artikel 9

Indien bij een openlijke aanbieding van een betrekking onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt, wordt de grond daarvan uitdrukkelijk vermeld.

§ 5. Rechtsbescherming

Bescherming tegen represailles

Artikel 10

Het is verboden om personen te benadelen wegens het feit dat zij in of buiten rechte een beroep hebben gedaan op deze wet of terzake bijstand hebben verleend.

Bescherming tegen ontslag

Artikel 11

In geval van een beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever in strijd met artikel 3, of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op deze wet of terzake bijstand heeft verleend, is artikel 681 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing.

Bewijslast

Artikel 12

Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.

Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op vorderingen als bedoeld in artikel 305a van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek en op beroepen ingesteld door belanghebbenden in de zin van artikel 1:2, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht.

Nietigheid

Artikel 13

Bedingen in strijd met deze wet zijn nietig.

Het College voor de rechten van de mens

Artikel 14

Het College, genoemd in artikel 1 van de Wet College voor de rechten van de mens, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet. De artikelen 10,

11, 12, 13, 22 en 23 van de Wet College voor de rechten van de mens zijn van overeenkomstige toepassing.

§ 6. Overgangs- en slotbepalingen

Evaluatie

Artikel 15

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt in overeenstemming met Onze Ministers van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Overgangsrecht pensioenontslag

Artikel 16

Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid is tot 2 december 2006 niet van toepassing op onderscheid dat betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van een bij arbeidsovereenkomst overeengekomen, een bij een toezegging omtrent pensioen toegezegde, of een bij regeling van een daartoe bevoegd bestuursorgaan vastgestelde pensioengerechtigde leeftijd lager dan de AOW-gerechtigde leeftijd, voorzover die leeftijd voor de datum van inwerkingtreding van deze wet in de arbeidsovereenkomst, de toezegging omtrent pensioen of de regeling van het bestuursorgaan was opgenomen.

Overgangsrecht defensie

Artikel 17

Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid is niet van toepassing ten aanzien van militaire ambtenaren als bedoeld in artikel 1 van de Militaire Ambtenarenwet 1931 tot 1 januari 2008, of tot een eerdere datum waarop in de Militaire ambtenarenwet 1931 een regeling is getroffen ten aanzien van het gebruik van leeftijdsgrenzen binnen de krijgsmacht betreffende aanstelling, functietoewijzing, aanwijzing voor een opleiding en ontslag.

Wijzigingen in andere regelgeving

Artikel 18

[Wijzigt de Wet op de Raad van State.]

Artikel 19

[Wijzigt de Comptabiliteitswet.]

Tijdstip inwerkingtreding

Artikel 20

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Citeertitel

Artikel 21

Deze wet wordt aangehaald als: Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven te 's-Gravenhage, 17 december 2003

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

A. J. de Geus

De Minister van Justitie,

J. P. H. Donner

De Minister voor Bestuurlijke Vernieuwing en Koninkrijksrelaties,

Th. C. de Graaf

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

M. J. A. van der Hoeven

Uitgegeven de derde februari 2004

De Minister van Justitie,

J. P. H. Donner

Bijlage 2

Wettelijk verboden woorden en woordcombinaties in vacaturebeschrijvingen: gebaseerd op oordelen van het College voor de Rechten van de Mens (periode: 09-12-2008 tot 02-05-2016) en hun 'Checklist personeelsadvertenties', zie: <http://www.wetscanleeftijd.yse.nl/cgi-bin/checklist.cgi>

Expliciete leeftijdsdiscriminatie:

- Stellen van specifieke leeftijdsgrens ("tot 52 jaar," "maximaal 50 jaar oud," "jonger dan 27 jaar," "vanaf 18 jaar," "boven de 65")
- Vragen naar een specifieke leeftijd ("circa 40 jaar," "leeftijdsindicatie 28")
- Vragen naar leeftijdsrange ("jongeren tussen de 18 en 25," "van 20 - 30").
- Vragen naar "jongeren" of "ouderen"
- Gebruik van woorden als "jong," "oud," en "middelbaar"

De volgende zinnen mogen ook niet:

- "moet passen binnen het dynamische bedrijf met een niet al te hoge gemiddelde leeftijd"
- "bij ons voelen jonge mensen zich thuis"
- "binnen de informele werksfeer voelen jonge mensen zich thuis"
- "past binnen een team van 20-40 jaar oud"

Impliciete leeftijdsdiscriminatie:

1.) Vragen naar kandidaten uit een (impliciete) leeftijdsgroep of vragen naar eigenschappen die een bepaalde leeftijd impliceren, bijvoorbeeld:

- "Student"/"Studenten"
- "Scholier"/"Scholieren"
- "Schoolverlater"
- "Starter"/"Starters"
- "Junior"
- "Senior"
- "Eerste stap in carrière"
- "Afstuderende of schoolverlater van een HBO-opleiding"
- "Fitte vutters of AOW'ers"

- “Pas afgestudeerd”
- “Beginnend”
- “Aankomend”
- “Naast je studie werken”
- “Ben jij nog aan het leren en op zoek naar en leuke bijbaan?”

2.) Vragen naar een maximum ervaringseis (“ca. twee tot drie jaar ervaring,” “maximaal vijf jaar buitendienstervaring”). NB: Een minimum ervaringseis is in de regel gerechtvaardigd, een maximum ervaringseis echter niet en wordt vaak gebruikt als verkapte leeftijdseis.

Belangrijk is wel dat het altijd om de context van de gehele beschrijving (en evt. visuele elementen) gaat. Als er staat: “we zoeken een starter,” maar later in de tekst staat: “deze vacature staat open voor alle leeftijden” dan wordt geen onderscheid gemaakt. Op de website van het college (bij ‘Checklist personeelsadvertenties’) staat het volgende:

“De algehele context van de advertentie is van belang. Het gaat om de optelsom van alle elementen van de advertentie (taalgebruik, beeldmateriaal, omschrijvingen). Van leeftijdonderscheid is sprake wanneer uit de combinatie van elementen van de advertentie blijkt dat deze zich duidelijk richt op een bepaalde leeftijdsgroep.”