



Verkendend onderzoek naar discriminatiemogelijkheden op online vacatureplatforms

In opdracht van:

Inspectie SZW

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Uitgevoerd en gerapporteerd door:

eXcap

From insight **to impact**

2020



Inhoud

| | |
|---------------------------------|----|
| Samenvatting | 3 |
| Onderzoeksomschrijving | 5 |
| Onderzoeksopzet Hoofdvraag 1 | 6 |
| Onderzoeksopzet Hoofdvraag 2 | 8 |
| Verdieping in de resultaten | 10 |
| Hoofdvraag 1 – Deelvraag 1 | 10 |
| Hoofdvraag 1 – Deelvraag 2 | 14 |
| Hoofdvraag 2 – Deelvragen 1 & 2 | 18 |
| Hoofdvraag 2 – Deelvraag 3 | 21 |
| Bijlagen | 26 |
| Slotwoord | 35 |

Onderzoeksomschrijving

Eén van de thema's waar de Inspectie SZW zich momenteel op richt, is arbeidsmarktdiscriminatie op online vacatureplatforms, omdat er nog weinig informatie is omtrent de mogelijke vormen van arbeidsdiscriminatie bij de werving en selectie die plaatsvindt op online vacatureplatforms.

Online vacatureplatforms zijn digitale omgevingen waar werkgevers en werkzoekenden elkaar digitaal kunnen ontmoeten. Werkgevers kunnen openstaande vacatures plaatsen en werkzoekenden kunnen daar vervolgens op reageren. Tevens kunnen werkzoekenden zichzelf presenteren op het online vacatureplatform, waardoor werkgevers hen kunnen benaderen. Alle online vacatureplatforms geven in hun voorwaarden aan dat het verboden is om vacatures met discriminerende inhoud te plaatsen. Hier wordt echter door de online vacatureplatforms verschillend mee omgegaan. Een aantal platforms geeft tips en instructies om een vacature te schrijven zonder discriminerende inhoud. Een aantal platforms geeft aan dat de verantwoordelijkheid van de inhoud niet bij het platform ligt, maar bij degene die de vacature plaats. Tot slot geeft een deel van de platforms aan proactief vacatures met discriminerende inhoud te verwijderen.

Om te onderzoeken in hoeverre er sprake is van arbeidsdiscriminatie op online vacatureplatforms, heeft marktonderzoeks- en adviesbureau excap mystery guest-onderzoek uitgevoerd. Een mystery guest is iemand die een vooraf bepaald onderdeel of proces van een bedrijf toetst door een scenario te doorlopen dat overeenkomt met de werkelijkheid. Excap is marktleider op het gebied van mystery guest-onderzoek in Nederland.

Voor dit onderzoek zijn acht gerenommeerde online vacatureplatforms onderzocht. Omdat deze acht online vacatureplatforms niet weten dat dit onderzoek bij hen is uitgevoerd, zijn de resultaten volledig anoniem gepresenteerd door middel van platformnummers. Zowel Inspectie SZW als de mystery guests weten niet welke platformnummers corresponderen met de online vacatureplatforms. Alleen excap weet welke platformnummers corresponderen met het online vacatureplatform, maar dit zal nooit gecommuniceerd worden naar externe partijen.

De onderzoeksvraag die met dit onderzoek beantwoord is, luidt als volgt: In hoeverre is het mogelijk om te discrimineren via online platforms?

Om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden, zijn de volgende twee hoofdvragen beantwoord:

- Hoofdvraag 1: In hoeverre is het mogelijk om vacatures met discriminerende inhoud te plaatsen bij online platforms?
- Hoofdvraag 2: In hoeverre zijn er op de huidige online platforms discriminerende selectie- en presentatiemethoden aanwezig?

Hoofdvraag 1

In maart 2020 is gestart met de uitvoering van het onderzoek. Voor hoofdvraag 1 hebben door excap zorgvuldig geselecteerde mystery guests met een eigen onderneming op verschillende online platforms een poging gedaan om een vacature te plaatsen met discriminerende inhoud. Hierbij is er gewerkt met drie verschillende cases: discriminatie op basis van geslacht, leeftijd en etniciteit.

In totaal zijn er 201 plaatsingspogingen gedaan. Hiervan is 87% van de vacatures met discriminerende inhoud direct geplaatst op het platform. 2% van de vacatures met discriminerende inhoud is direct tegengehouden en 11% moest eerst goedgekeurd worden door het online platform, voordat het eventueel geplaatst zou worden. Van de groep vacatures die eerst moest worden goedgekeurd (n=22), is 73% na de controle alsnog op het online platform geplaatst. Uiteindelijk zijn 11 van de 201 vacatures afgewezen en zijn 190 vacatures op het online vacatureplatform geplaatst. Na plaatsing zijn er nog 20 vacatures binnen 48 uur verwijderd doormiddel van een controle na plaatsing. **Uiteindelijk hebben 170 van de 201 (85%) vacatures met discriminerende inhoud minimaal 48 uur online gestaan op de online platforms.** Na 48 uur hebben de mystery guests de vacature zelf offline gehaald, zodat er niet langer dan nodig een vacature met discriminerende inhoud online zou staan.

Tijdens het plaatsen van de vacature is geanalyseerd of het mogelijk is om de vacature te targetten. **Hieruit komt naar voren dat targetting op officieel erkende discriminatiegronden niet mogelijk is voorafgaand aan de plaatsing van een vacature.** Na plaatsing is tevens onderzocht wat de mogelijkheden zijn om de vacature te targetten. Ook hier kwam naar voren dat het niet mogelijk is om te targetten, maar bij één meting is er wel de mogelijkheid geweest om (tegen betaling) de vacature gericht uit te zetten onder een specifieke leeftijds- en geslachtsgroep.

Hoofdvraag 2

Voor het beantwoorden van hoofdvraag 2 is er onderzocht in hoeverre het mogelijk is om op de CV-databanken van online platforms te filteren op discriminerende kenmerken. **Hieruit komt naar voren dat het bij twee online platforms mogelijk is om in de CV-databank te filteren op basis van discriminerende persoonskenmerken**, zoals nationaliteit en leeftijd. Daaropvolgend is onderzocht in hoeverre het mogelijk is om bij de presentatie van werkzoekenden kenmerken in te zien, waarop een werkgever potentieel zou kunnen discrimineren. **Bij vier online platforms is het mogelijk om in de CV-databank bij de presentatie van potentiële kandidaten persoonskenmerken in te zien waarop gediscrimineerd kan worden.**

Om verdiepend inzicht te krijgen in de werkwijze van online vacatureplatforms, is er onderzocht hoe online vacatureplatforms omgaan met discriminerende verzoeken voor het aanleveren van kandidaten. Hiervoor hebben mystery guests zich voorgedaan als werkgever en telefonisch, per e-mail en per contactformulier een discriminerend verzoek ingediend voor het aanleveren van geschikte kandidaten. **Van de 193 discriminerende verzoeken, wordt 64% afgewezen door de online platforms. 36% van de discriminerende verzoeken wordt wel gehonoreerd.**

Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat het mogelijk is om te discrimineren via online vacatureplatforms. Er vinden nauwelijks tot geen controles plaats op de inhoud van nieuw geplaatste vacatures. Hierdoor heeft 85% van de vacatures met discriminerende inhoud zonder problemen 48 uur online gestaan. Daarnaast is een derde van de discriminerende verzoeken voor het aanleveren van kandidaten gehonoreerd. In het onderzoek is er vrijwel geen verschil te zien tussen de resultaten per case en is er geen platform dat het beduidend beter doet met betrekking tot discriminatiepreventie. Het enige onderdeel waar wel een verschil in resultaten per platform te zien is, is bij het onderzoek naar de selectie- en filtermogelijkheden in de CV-databanken van de online platforms.

Introductie

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) werkt aan eerlijk, gezond en veilig werk. De arbeidsmarkt moet voor iedereen toegankelijk zijn, ongeacht leeftijd, geslacht of etniciteit. Inspectie SZW doet verkennend inspectie en onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Eén van de thema's waar de Inspectie SZW zich momenteel op richt, is arbeidsmarktdiscriminatie op online vacature-platforms.

Online vacatureplatforms

Online vacatureplatforms zijn digitale omgevingen waar werkgevers openstaande vacatures kunnen plaatsen en waar werkzoekenden vacatures kunnen opzoeken. Het is een digitale ontmoetingsplek voor werkgevers en werkzoekenden. Het is voor werkzoekenden tevens mogelijk om via het online vacatureplatform te reageren op een vacature. Daarnaast is het op een gedeelte van de online vacatureplatforms mogelijk om jezelf als werkzoekende te presenteren, waarna werkgevers je kunnen benaderen met een openstaande vacature.

Mystery guest-onderzoek

Eén van de gewenste instrumentaria in het onderzoek naar arbeidsdiscriminatie op online vacature-platforms is het inzetten van mystery guest-onderzoek. Een mystery guest is iemand die een vooraf bepaald onderdeel of proces van een bedrijf toetst door een scenario te doorlopen dat overeenkomt met de werkelijkheid. Door dit proces te doorlopen, kan achterhaald worden in hoeverre de werkelijke ervaringen overeenkomen met de gewenste ervaringen. Deze bevindingen rapporteert de mystery guest vervolgens aan de opdrachtgever.

Excap

Excap is marktleider op het gebied van mystery guest-onderzoek in Nederland. Excap beschikt over een grote database met mystery guests die intensief opgeleid en getraind worden. De metingen vinden plaats via een geavanceerde online onderzoekstool en de kwaliteitscontroles vinden plaats via de ISO normering en MOA richtlijnen. In 2019 heeft excap (destijds nog onder de naam Store Support) een mystery calling-onderzoek voor Inspectie SZW uitgevoerd.

Hierin is onderzoek gedaan naar discriminatie in de uitzendbranche en specifiek uitzendorganisaties. In 2020 heeft excap in opdracht van Inspectie SZW een onderzoek uitgevoerd om te achterhalen in hoeverre er discriminatie mogelijk is via online platforms. De mystery guests die aan dit onderzoek hebben deelgenomen zijn gekozen aan de hand van een strenge selectie en zijn allen tot in detail geïnstrueerd over de gedragsregels met betrekking tot de uitvoering van de opdracht, waardoor uniformiteit ten aanzien van het beantwoorden van de vragen gewaarborgd is.

Anonimiteit online vacatureplatforms

Voor dit onderzoek zijn acht gerenommeerde online vacatureplatforms onderzocht. Omdat deze acht online vacatureplatforms niet weten dat dit onderzoek bij hen is uitgevoerd, worden de resultaten volledig anoniem gepresenteerd. De resultaten van de online vacatureplatforms worden gepresenteerd door middel van een nummering van de online platforms, zoals 'Platform 1' en 'Platform 2'. Niet alle online vacatureplatforms zijn bij elke deelvraag onderzocht. Bij elke deelvraag staat aangegeven welke online vacatureplatforms mee zijn genomen in dat gedeelte van het onderzoek. Om er verder voor te zorgen dat de anonimiteit volledig gewaarborgd blijft, weet ook de Inspectie SZW niet welke platformnummers corresponderen met de deelnemende online vacatureplatforms. Daarnaast weten ook de deelnemende mystery guests niet welke acht online vacatureplatforms er zijn gemeten, omdat een mystery guest in geen enkel geval alle acht vacatureplatforms heeft gemeten, maar slechts een gedeelte daarvan. Alleen excap weet welke platformnummers corresponderen met het online vacatureplatform, maar dit zal nooit gecommuniceerd worden naar externe partijen.

Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag die met dit onderzoek beantwoord is, luidt als volgt: In hoeverre is het mogelijk om te discrimineren via online platforms?

Om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden, zijn de volgende twee hoofdvragen beantwoord:

- Hoofdvraag 1: In hoeverre is het mogelijk om vacatures met discriminerende inhoud te plaatsen bij online platforms?
- Hoofdvraag 2: In hoeverre zijn er op de huidige online platforms discriminerende selectie- en presentatiemethoden aanwezig?

De resultaten zijn per hoofd- en deelvraag gepresenteerd. Op de volgende pagina's staat de gehanteerde werkwijze per hoofdvraag omschreven.

Onderzoeksopzet - Hoofdvraag 1

In hoeverre is het mogelijk om vacatures met discriminerende inhoud te plaatsen bij online platforms?

Deelvragen

Om een alomvattend antwoord te krijgen op hoofdvraag 1, is hoofdvraag 1 opgesplitst in twee deelvragen:

1. In hoeverre grijpen de online platforms in bij de plaatsing van vacatures met discriminerende inhoud?
2. In hoeverre is het tijdens en na de plaatsing van vacatureteksten mogelijk om te targetten op basis van discriminerende factoren?

Pilot metingen

In de periode maart 2020 en april 2020 heeft excap 40 pilotmetingen uitgevoerd om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen. Hiermee is onderzocht waar de valkuilen liggen voor de uitvoering van het onderzoek en hoe het algemene proces van de plaatsing van vacatures bij de verschillende platforms loopt. Omdat deze 40 pilotmetingen voornamelijk zijn gebruikt om het plaatsingsproces te toetsen en daarmee afwijken van het onderzoeksdoel, zijn deze metingen niet meegenomen in de resultaten.

Uitvoering onderzoek

Na de pilotfase is er in mei 2020 gestart met de daadwerkelijke uitvoering van het onderzoek. In dit onderzoek hebben door excap zorgvuldig geselecteerde mystery guests met een eigen bij KvK geregistreerde onderneming op verschillende online platforms een poging gedaan om een vacature te plaatsen met discriminerende inhoud. Deze vacatures zijn door excap, in samenwerking met Inspectie SZW, geschreven. De vacatures hadden allen één zin waarin een discriminerend kenmerk werd benoemd. Hierbij is er gewerkt met drie verschillende cases: discriminatie op basis van geslacht, leeftijd en etniciteit. In [de bijlage](#) zijn twee voorbeelden te vinden van gebruikte vacatures. Deze vacatures zijn daarnaast met relatief onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden opgesteld om zo de kans op daadwerkelijke sollicitaties zo veel mogelijk te beperken. Het veldwerk is in november 2020 afgerond en heeft daarmee 7 maanden geduurd. Dit om over langere tijd te kunnen onderzoeken en toeval en incidenten uit te sluiten.

Het proces dat de mystery guest heeft doorlopen

De mystery guest heeft een bedrijfsaccount aangemaakt op één van de online vacatureplatforms. Hierbij heeft de mystery guest gebruik gemaakt van zijn eigen bedrijfsgegevens.

Vervolgens heeft de mystery guest een **plaatsingsverzoek** ingediend voor de vacature met discriminerende inhoud en daarbij achterhaald of een vacature wel of niet (direct) geplaatst wordt. Tijdens het plaatsingsproces heeft een mystery guest gekeken naar de mogelijkheid om gedurende de plaatsing van de vacature te **targetten** op basis van discriminerende factoren. Hier is gekeken of je bijvoorbeeld van te voren kunt aangeven dat alleen mensen tot 30 jaar oud de vacature zien (deelvraag 2).

Indien de vacature **wel is geplaatst**, heeft de mystery guest vervolgens achterhaald of het mogelijk is om na de plaatsing van de vacature nog te targetten op basis van discriminerende factoren. Hierbij is er achterhaald of het bijvoorbeeld mogelijk is om de vacature te upgraden, zodat alleen mensen tot 30 jaar oud de vacature (vaker) zien (deelvraag 2).

Excap en Inspectie SZW hebben voorafgaand aan de uitvoering van het onderzoek de richtlijn opgesteld dat een eventueel geplaatste vacature **maximaal 48 uur online mag staan** om zo te onderzoeken of de online platforms nog **een controlemoment** hebben nadat nieuwe vacatures online zijn gekomen. Indien de vacature niet binnen 48 uur is verwijderd, heeft de mystery guest de vacature zelf offline gehaald. Indien sollicitanten hebben gereageerd op de vacature, heeft excap hier een reactie op gegeven. In totaal zijn er 43 reacties gekomen op de vacatures, waaruit vervolgens geen bijzonderheden naar voren zijn gekomen.

De mystery guest heeft zijn bevindingen vastgelegd in een door excap en Inspectie SZW opgemaakte vragenlijst. De resultaten in dit rapport worden gepresenteerd aan de hand van de vragen uit de vragenlijst. Dit onderdeel van het rapport is geschreven op basis van 201 metingen. De resultaten van Hoofdvraag 1 – Deelvraag 1 zijn in te zien vanaf [pagina 10](#). De resultaten van Hoofdvraag 1 – Deelvraag 2 zijn in te zien vanaf [pagina 14](#). De volledige vragenlijsten zijn in te zien in [de bijlage](#) (bijlage 1 en 3).

Onderzoeksopzet - Hoofdvraag 1

In hoeverre is het mogelijk om vacatures met discriminerende inhoud te plaatsen bij online platforms?

Het huidige beleid van online vacatureplatforms tegen vacatures met discriminerende inhoud

Alle online vacatureplatforms geven in hun voorwaarden aan dat het verboden is om vacatures met discriminerende inhoud te plaatsen. Hier wordt echter door de online vacatureplatforms verschillend mee omgegaan. Een aantal platforms geeft tips en instructies om een vacature te schrijven zonder discriminerende inhoud. Een aantal platforms geeft aan dat de verantwoordelijkheid van de inhoud van de vacature niet bij het platform ligt, maar bij degene die de vacature plaats. Tot slot geeft een deel van de platforms aan proactief vacatures met discriminerende inhoud te verwijderen.

Overzicht aantal metingen:

| | Deelvraag 1 | Deelvraag 2 |
|---------------|--------------|--------------|
| Platform 1 | n=34 | n=34 |
| Platform 2 | n=32 | n=32 |
| Platform 3 | n=36 | n=36 |
| Platform 4 | n=31 | n=31 |
| Platform 5 | n=31 | n=31 |
| Platform 6* | | |
| Platform 7* | n=37 | n=37 |
| Platform 8* | | |
| Totaal | n=201 | n=201 |

*In overleg met de Inspectie SZW is, vanwege de lage n van deze drie platforms, besloten om voor dit gedeelte van het onderzoek de resultaten van platform 6, 7 en 8 samen te voegen.

Onderzoeksopzet - Hoofdvraag 2

In hoeverre zijn er op de huidige online platforms discriminerende selectie- en presentatiemethoden aanwezig?

Deelvragen

Om een alomvattend antwoord te krijgen op hoofdvraag 2, is hoofdvraag 2 opgesplitst in drie deelvragen:

1. In hoeverre is het mogelijk om in een CV-databank potentiële kandidaten te filteren op discriminerende kenmerken?
2. In welke mate worden er discriminerende kenmerken getoond bij de presentatie van werkzoekenden?
3. Hoe gaan de online platforms om met discriminerende verzoeken voor het aanleveren van kandidaten?

Uitvoering onderzoek deelvragen 1 en 2

Om een goed antwoord te kunnen geven op deelvragen 1 en 2, heeft **een intern onderzoeksteam** van excap in augustus 2020 en september 2020 de digitale presentatie van kandidaten op online vacatureplatforms geanalyseerd bij verschillende online vacatureplatforms. Hierbij is specifiek onderzocht of er **discriminerende kenmerken in te zien zijn bij de personalia van de werkzoekenden**. Het interne onderzoeksteam van excap bestaat uit medewerkers van excap en niet uit mystery guests van excap. Platforms 1 en 6 hebben geen CV-databank, waardoor deze niet zijn meegenomen in dit gedeelte van het onderzoek.

Het proces dat het interne onderzoeksteam van excap heeft doorlopen bij deelvragen 1 en 2

Het interne onderzoeksteam van excap heeft **recruitmentaccounts** aangemaakt voor de verschillende online vacatureplatforms. Vervolgens is er in **de CV-databanken** van de online vacatureplatforms geanalyseerd hoe de werkzoekenden gepresenteerd worden, of daarbij **discriminerende persoonlijke kenmerken** getoond worden en of het mogelijk is om in de software van het online vacatureplatform **te filteren op basis van discriminerende persoonlijke kenmerken**. Het interne onderzoeksteam heeft voor elk beschikbaar online vacatureplatform tien werkzoekenden geanalyseerd om te kijken in hoeverre er discriminerende kenmerken worden getoond. Op basis van deze bevindingen is gerapporteerd of het wel of niet mogelijk was om discriminerende kenmerken van werkzoekenden in te zien. De tien onderzochte CV's zijn gebundeld en gerapporteerd in één algemeen resultaat per platform. Dit gedeelte van het onderzoek is in de genoemde uitvoerperiode wekelijks, voor een periode van tien weken, uitgevoerd. De gekozen opzet geeft een duidelijke indicatie, waaruit eerste inzichten kunnen worden opgedaan.

Uitvoering onderzoek deelvraag 3

Voor de beantwoording op deelvraag 3 heeft excap een zorgvuldig geselecteerde groep mystery guests ingezet. Excap heeft ruime ervaring met de onderzoek vorm die ingezet wordt voor deelvraag 3 en daarom is het niet noodzakelijk geweest om pilotmetingen uit te voeren. Excap heeft een panel met professionele mystery guests die een eigen onderneming hebben en die veel ervaringen hebben met de uitvoering van dit type onderzoek. Deze groep mystery guests heeft in de periode van juni 2020 tot en met november 2020 zowel **per e-mail, via een contactformulier als per telefoon contact opgenomen met een online vacatureplatform**. Hierbij heeft de mystery guest **een discriminerend verzoek** gedaan voor het aanleveren van kandidaten voor zijn of haar onderneming. Ook bij dit gedeelte van het onderzoek is er gewerkt met drie verschillende cases: discriminatie op basis van **geslacht, leeftijd en etniciteit**. Een voorbeeld van een leeftijds case is: "Ik ben voor een startersfunctie op zoek naar iemand van maximaal 25 jaar en ik ben benieuwd wat jullie hierin voor mij kunnen betekenen." In [de bijlage](#) staan alle gebruikte cases omschreven. Vervolgens is achterhaald **in hoeverre de online vacatureplatforms wel of niet mee zijn gegaan in het verzoek** en in hoeverre de online vacatureplatforms de mystery guests wijzen op de discriminerende aard van het verzoek. Bij Platform 1 is het niet mogelijk om contact op te nemen, waardoor dat online vacatureplatform niet is meegenomen in dit gedeelte van het onderzoek.

Onderzoeksopzet - Hoofdvraag 2

In hoeverre zijn er op de huidige online platforms discriminerende selectie- en presentatiemethoden aanwezig?

Het proces dat de mystery guest heeft doorlopen bij deelvraag 3

De mystery guest heeft van excap een telefoonnummer, e-mailadres of een link naar een contactformulier gekregen. Tevens heeft excap de case aan de mystery guest meegegeven die voorgelegd moest worden bij het online vacatureplatform. De mystery guest heeft middels de voorgeschreven manier contact gezocht met het online vacatureplatform en de case voorgelegd om te achterhalen in hoeverre de online vacatureplatforms meegaan met het discriminerende verzoek. De mystery guest heeft na het contactmoment zijn bevindingen vastgelegd in een door excap en Inspectie SZW opgemaakte vragenlijst. De resultaten van Hoofdvraag 2 - Deelvraag 1 en 2 zijn in te zien vanaf [pagina 18](#). De resultaten van Hoofdvraag 2 - Deelvraag 3 zijn in te zien vanaf [pagina 21](#). De volledige vragenlijsten zijn in te zien in [de bijlage](#) (bijlage 4,5 en 6).

Overzicht aantal metingen:

| | Deelvraag 1 | Deelvraag 2 | Deelvraag 3 |
|---------------|-------------|-------------|--------------|
| Platform 1 | n=0 | n=0 | n=0 |
| Platform 2 | n=1 | n=1 | n=25 |
| Platform 3 | n=1 | n=1 | n=52 |
| Platform 4 | n=1 | n=1 | n=15 |
| Platform 5 | n=1 | n=1 | n=50 |
| Platform 6 | n=0 | n=0 | n=17 |
| Platform 7 | n=1 | n=1 | n=34 |
| Platform 8 | n=1 | n=1 | n=47 |
| Totaal | n=6 | n=6 | N=240 |



Verdieping in de resultaten

Hoofdvraag 1 - Deelvraag 1
In hoeverre grijpen de online platforms in bij de plaatsing van vacatures met discriminerende inhoud?



✘ 87% van de vacatures wordt direct op het online platform geplaatst.

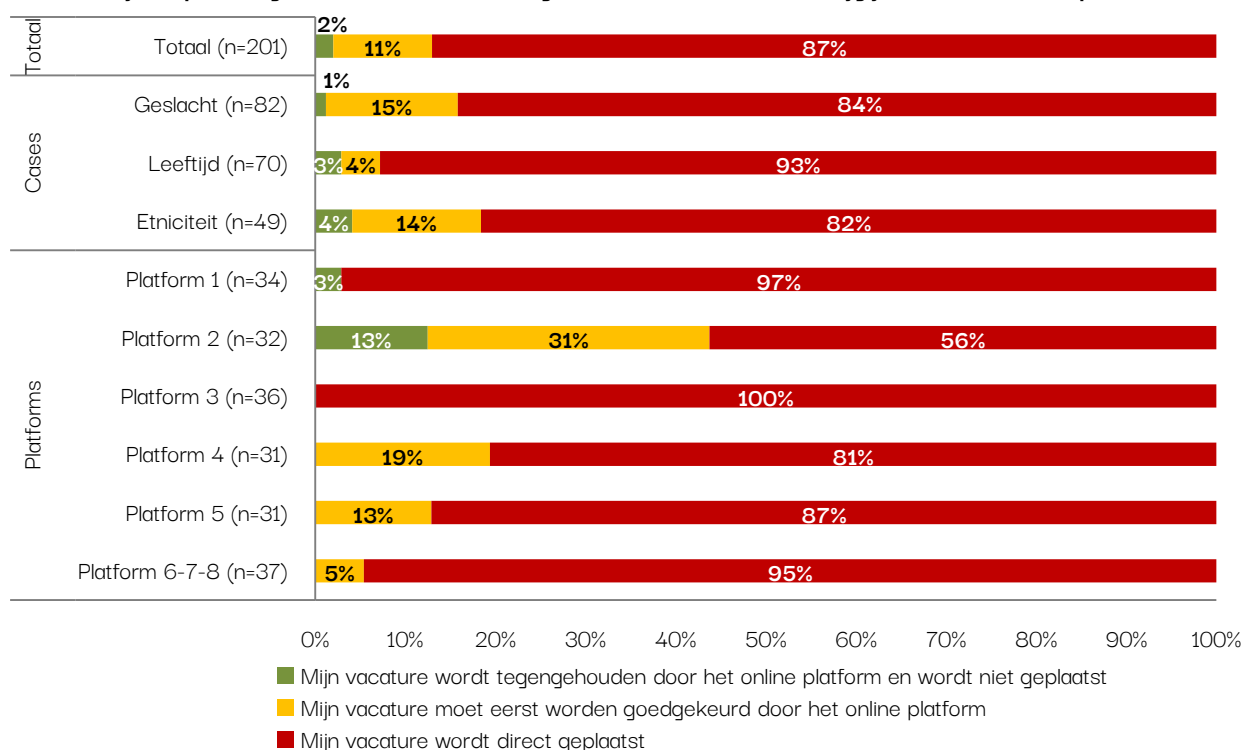
Om te onderzoeken of de online platforms een eerste afschermingsmethode hebben om vacatures met discriminerende inhoud te weren heeft de mystery guest een plaatsingsverzoek ingediend voor vacatures met discriminerende inhoud. Een voorbeeld van een afschermingsmethode zou kunnen zijn dat de online platforms een systeem hebben waarbij woorden als 'Man', 'Vrouw', 'Jong' en 'Nederlands' gemarkeerd worden, waardoor deze niet direct worden geplaatst op het platform, maar dat deze vacatures direct worden teruggestuurd naar degene die de vacature geplaatst heeft, zodat er de mogelijkheid is om de vacature aan te passen.

Hieruit komt naar voren dat:

- 87% van de vacatures met discriminerende inhoud is direct geplaatst (zie grafiek 1).
- 2% van de vacatures met discriminerende inhoud is direct tegengehouden en daardoor niet geplaatst op het online platform.
- 11% van de vacatures met discriminerende inhoud moest eerst goedgekeurd worden door het online platform, voordat het eventueel geplaatst zou worden. Van deze groep vacatures (n=22) is uiteindelijk 73% alsnog op het online platform geplaatst (zie grafiek 2).

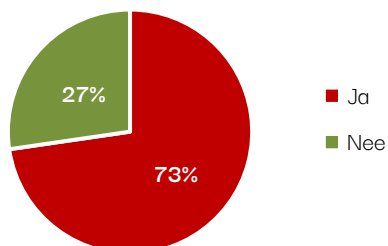
Uiteindelijk zijn **11 van de 201** vacatures afgewezen en zijn **190** (95%) vacatures op het platform geplaatst.

Nadat je de plaatsing van de vacature hebt ingediend; wat voor reactie krijg je vanuit het online platform?



Grafiek 1: ontvangen reacties vanuit de online platformen na plaatsing van de vacature

Is je vacature alsnog geplaatst door het online platform? (n=22)



Grafiek 2: vacature plaatsingen na goedkeuringsperiode



Quotes van mystery guests:

- *Mijn vacature moest eerst worden goedgekeurd en is vervolgens niet geplaatst.*
- *Mijn vacature is geweigerd en mijn account is gedeactiveerd, omdat het niet voldoet aan de kwaliteitsnormen van het platform.*
- *De vacature moest eerst worden gekeurd. Vijf minuten later was de vacature online op het platform.*

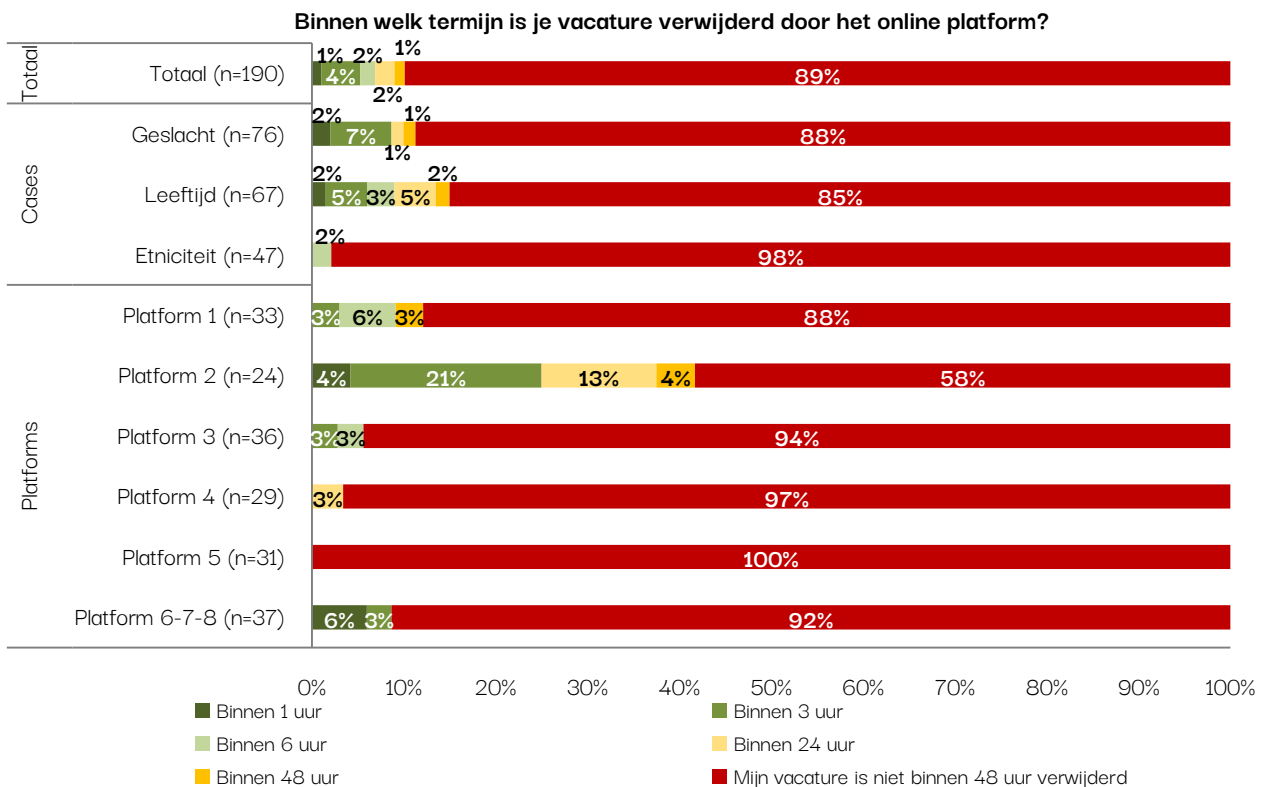
✘ 89% van de vacatures is na plaatsing niet binnen 48 uur verwijderd.

Om te onderzoeken of de online platforms een methode hebben om vacatures met discriminerende inhoud na plaatsing te verwijderen, heeft de mystery guest zijn geplaatste vacature maximaal 48 uur online laten staan.

Hierbij is gemeten of de vacature na plaatsing alsnog werd verwijderd en in hoeverre het platform daarbij communiceert dat de vacature discriminerende elementen bevat.

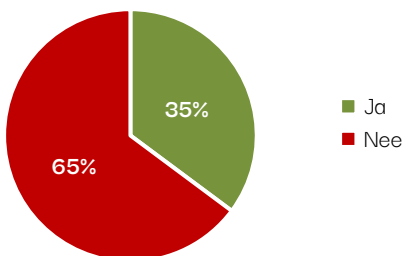
20 van de 190 (11%) geplaatste vacatures zijn binnen 48 uur verwijderd door het online platform. Alleen Platform 2 lijkt een strengere controle te hebben op discriminerende inhoud van vacatureteksten, omdat bij dat platform het aandeel verwijderde vacatures hoger is ten opzichte van de andere platforms.

Bij 11 van de 31 niet-geplaatste of achteraf verwijderde vacatures heeft het online vacatureplatform specifiek aangegeven dat de vacature niet geplaatst of verwijderd is, omdat het discriminerende elementen bevat. Bij de andere 20 verwijderde of niet geplaatste vacatures wordt niet specifiek het discriminerende karakter benoemd als argument voor de verwijdering van de vacature. Van deze 20 vacatures wordt bij 9 vacatures aangegeven dat de vacature niet voldoet aan de algemene kwaliteitseisen en bij 11 vacatures is de vacature zonder toelichting vanuit het online vacatureplatform verwijderd.



Grafiek 3: verwijderde vacatures na plaatsing

Wordt er aangegeven dat je vacature niet geplaatst kan worden, omdat het discriminerende elementen bevat? (n=31)



Grafiek 4: motivatie bij verwijdering van vacature



Quotes van mystery guests:

- *Mijn account werd zonder opgave van reden gedeactiveerd. Na reclamatie van mijn zijde werd aangegeven dat deze in strijd was wegens ongepaste inhoud. De regel met daarin de leeftijd is geciteerd.*
- *Er was geen enkele opmerking over de inhoud van de vacature. Enkel hoe we via het platform het vinden van de geschikte kandidaat kunnen optimaliseren.*

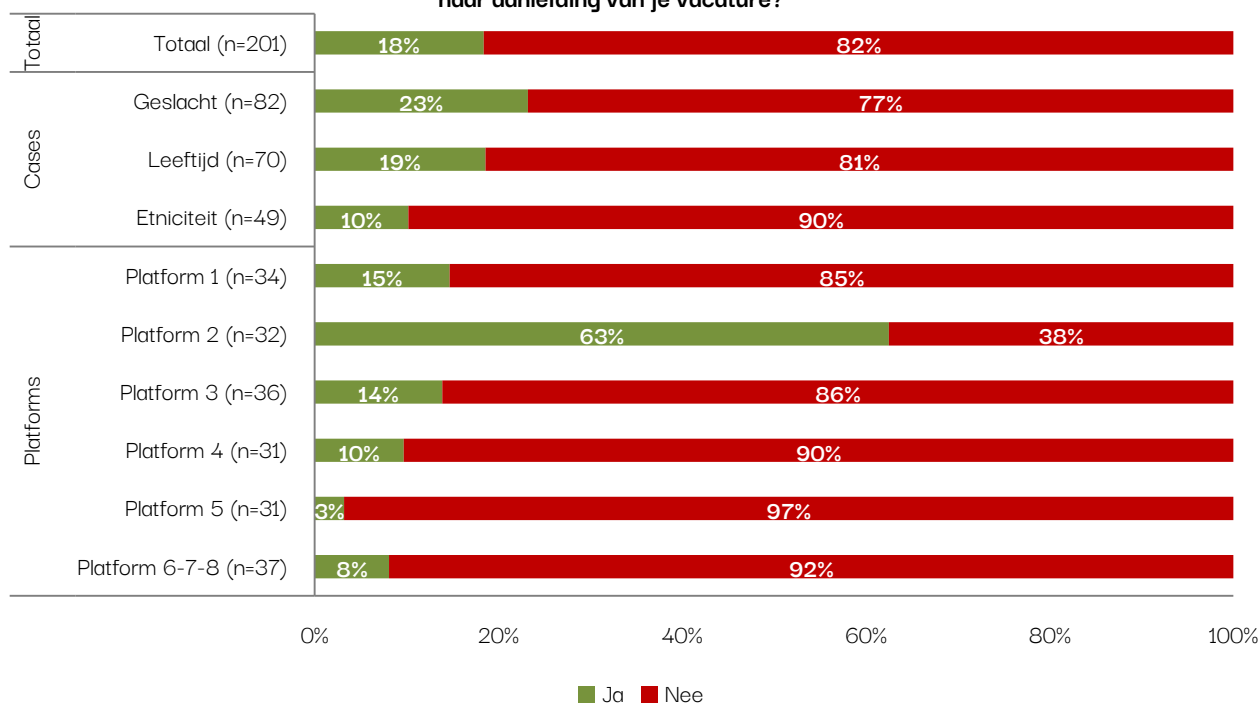
✘ Na (de poging tot) het plaatsen van de vacature neemt 18% van de online platforms nog contact op met de mystery guest.

Naast het onderzoek naar het wel of niet kunnen plaatsen van discriminerende vacatures op online platforms, is er gekeken naar de mate van pro-activiteit vanuit het online platform. Hierbij is onderzocht of een online platform extra informatie inwint bij de mystery guest om te achterhalen waaruit het discriminerende verzoek tot stand is gekomen. Op die manier kan een online platform communiceren dat het huidige verzoek discriminerende elementen bevat en dat het herschreven dient te worden.

Hieruit komt naar voren dat 18% van de mystery guests een reactie van het online platform heeft gekregen. Hierbij valt op dat dit met name bij Platform 2 is gebeurd. Indien er contact wordt gelegd met de mystery guest, dan gebeurt dit in de meeste gevallen per e-mail.

Het onderwerp van het contactmoment heeft niet altijd het wijzen op de discriminerende inhoud (zie grafiek 6). Bij 24% van de contactmomenten wordt vermeld dat de gewenste vacature niet voldoet aan de algemene kwaliteitseisen, zonder daarbij expliciet de term discriminatie te noemen.

Is er na (de poging tot) het plaatsen vanuit het online platform binnen vijf werkdagen contact met je opgenomen naar aanleiding van je vacature?



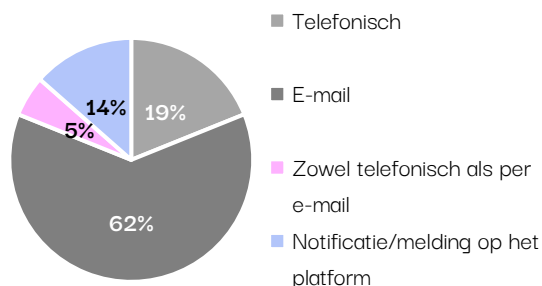
Grafiek 5: het aandeel online platforms dat binnen vijf werkdagen contact opneemt met de mystery guest.

Vanuit welk oogpunt heeft het online platform contact met je opgenomen? (n=37)



Grafiek 6: motivatie van het online platform.

Via welk middel is er contact met je opgenomen? (n=37)



Grafiek 7: het communicatiemiddel van het online platform.



Verdieping in de resultaten

Hoofdvraag 1 - Deelvraag 2
In hoeverre is het bij de plaatsing van vacatureteksten mogelijk om te targetten op basis van discriminerende factoren?





Het is niet mogelijk om voorafgaand aan de plaatsing van een vacature te targetten op basis van discriminerende kenmerken

Om te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om bij online platforms **voorafgaand aan de plaatsing van een vacature** te targetten op specifieke discriminatiegronden, hebben de mystery guests geprobeerd om voorafgaand aan de plaatsing van hun discriminerende vacature te targetten op discriminerende selecties. Deze selecties zijn opgesteld aan de hand van de door de Rijksoverheid opgestelde discriminatiegronden¹. Om verdiepend inzicht te krijgen in targetting bij online vacatureplatforms is er door excap en Inspectie SZW ook voor gekozen om te achterhalen in hoeverre het mogelijk is om te targetten op basis van maximaal aantal jaren werkervaring, opleiding, provincie en woonplaats. Dit zijn geen officieel erkende discriminatiegronden, maar zouden een potentieel achterliggende discriminerende reden kunnen hebben.

In onderstaande tabel is aangegeven bij hoeveel procent van de plaatsingspogingen het **niet** mogelijk was om vooraf te targetten op basis van het benoemde selectiepunt. 100% betekent dat het bij alle plaatsingspogingen **niet** mogelijk was om te targetten op basis van het benoemde selectiepunt. Een percentage van 80% betekent dat het bij 80% van de plaatsingspogingen **niet** mogelijk was om te targetten op basis van het benoemde selectiepunt. Indien een mystery guest heeft aangegeven dat het mogelijk was om te targetten op één of meerdere criteria, dan heeft de mystery guest verplicht een screenshot per criteria moeten toevoegen, waarop duidelijk te zien is dat de targetting mogelijk was. Uit het onderzoek komt naar voren dat targetting op officieel erkende discriminatiegronden niet mogelijk is voorafgaand aan de plaatsing van een vacature. Het is wel op verschillende platforms mogelijk om te targetten op basis van maximaal aantal jaren werkervaring, opleiding, provincie en woonplaats.

Kleurcoding: 100% = Groen / 90,0-99,9% = Oranje / <90% = Rood

| Welke selectiecriteria is er mogelijk voor het uitzetten (targetten) van de vacature onder/bij een bepaalde groep kandidaten? | Platform 1 (n=34) | Platform 2 (n=32) | Platform 3 (n=36) | Platform 4 (n=31) | Platform 5 (n=31) | Platform 6-7-8 (n=37) | Totaal (n=201) |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|----------------|
| Leeftijd | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Geslacht | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Etniciteit | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Seksuele geaardheid | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Nationaliteit | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Handicap of chronische ziekte | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Politieke overtuiging | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Burgerlijke staat | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Maximaal aantal jaren werkervaring | 100,0% | 68,8% | 86,1% | 77,4% | 74,2% | 83,8% | 82,1% |
| Opleiding | 100,0% | 59,4% | 52,8% | 58,1% | 45,2% | 48,6% | 60,7% |
| Provincie | 82,4% | 81,3% | 86,1% | 77,4% | 90,3% | 73,0% | 81,6% |
| Woonplaats | 73,5% | 75,0% | 80,6% | 58,1% | 80,6% | 78,4% | 74,6% |

Tabel 1: Het aandeel plaatsingspogingen waarbij het **niet** mogelijk is om voorafgaand aan de plaatsing te targetten.

Naast de vooraf opgestelde targettingcriteria hebben de mystery guests achterhaald in hoeverre er nog andere targettingmogelijkheden zijn. Hieruit zijn de volgende criteria benoemd:



- Soort dienstverband
- Aantal uren
- Salaris
- Functiegroep
- Rijvaardigheid
- Certificaat
- Talen
- Branche

1. Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie/vraag-en-antwoord/wat-is-discriminatie>

✘ Het is vrijwel niet mogelijk om na de plaatsing van een vacature te targetten op basis van discriminerende kenmerken

Om te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om na de plaatsing van een vacature nog te targetten op specifieke discriminatiegronden, hebben de mystery guests geprobeerd om na de plaatsing van hun discriminerende vacature te targetten op discriminerende selecties..

Hierbij zijn dezelfde targetingcriteria gebruikt als bij de targeting voorafgaand aan de plaatsing van een vacature.

In onderstaande tabel is aangegeven bij hoeveel procent van de plaatsingspogingen het **niet** mogelijk was om na plaatsing te targetten op basis van het benoemde selectiepunt.

Targetting op officieel erkende discriminatiegronden is vrijwel niet mogelijk voorafgaand aan de plaatsing van een vacature. Eén keer is targeting op basis van leeftijd en geslacht mogelijk geweest. Dit was bij Platform 6-7-8. Dit is een opvallend resultaat, gezien het bij alle andere metingen bij deze platforms niet mogelijk was om te targetten. Voor dit resultaat zijn screenshots ter bewijs gemaakt. Daarnaast valt op dat het mogelijk is om te targetten op basis van maximaal aantal jaren werkervaring, opleiding, provincie en woonplaats. Na plaatsing is dit echter minder vaak mogelijk dan voorafgaand aan de plaatsing.

Kleurcoding: 100% = Groen / 90,0-99,9% = Oranje / <90% = Rood

| Welke selectiecriteria is er na plaatsing mogelijk voor targetten van de vacature bij een bepaalde groep kandidaten? | Platform 1 (n=33) | Platform 2 (n=24) | Platform 3 (n=36) | Platform 4 (n=29) | Platform 5 (n=31) | Platform 6-7-8 (n=37) | Totaal (n=190) |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|----------------|
| Leeftijd | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 97,3% | 99,5% |
| Geslacht | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 97,3% | 99,5% |
| Etniciteit | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Seksuele geaardheid | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Nationaliteit | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Handicap of chronische ziekte | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Politieke overtuiging | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Burgerlijke staat | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Maximaal aantal jaren werkervaring | 100,0% | 95,8% | 88,9% | 89,7% | 90,3% | 94,6% | 93,2% |
| Opleiding | 97,0% | 91,7% | 83,3% | 89,7% | 83,9% | 83,8% | 87,9% |
| Provincie | 84,8% | 95,8% | 94,4% | 89,7% | 93,5% | 86,5% | 90,5% |
| Woonplaats | 75,8% | 91,7% | 97,2% | 82,8% | 93,5% | 94,6% | 89,5% |

Tabel 2: Het aandeel plaatsingspogingen waarbij het **niet** mogelijk is om na de plaatsing te targetten.

Naast de vooraf opgestelde targetingcriteria hebben de mystery guests achterhaald in hoeverre er nog andere targeting mogelijkheden zijn. Hieruit zijn de volgende criteria benoemd:



- Soort dienstverband
- Aantal uren
- Salaris
- Branche
- Rijvaardigheid
- Werkbevoegdheid
- Talen

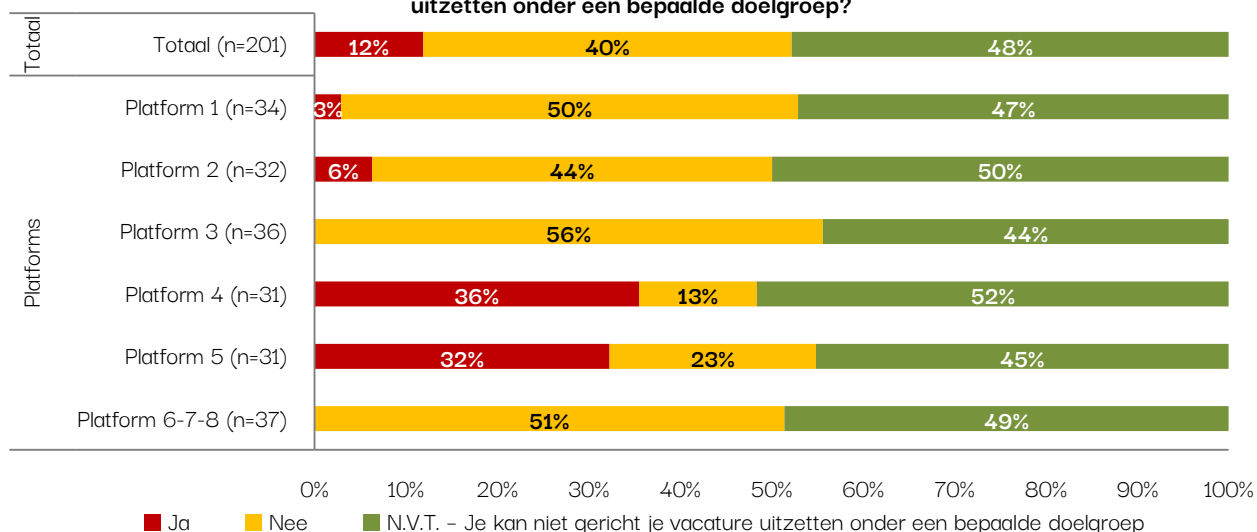


Bij 12% van de vacatures is het mogelijk om tegen betaling de vacature uit te zetten onder een specifieke doelgroep.

Om te onderzoeken of de online platforms een verdienmodel hanteren voor het gericht uitzetten van vacatures en daarbij alsnog de mogelijkheid bieden om te targetten, hebben mystery guests achterhaald of er bij de online vacatureplatforms sprake is van een mogelijkheid om de vacature te upgraden, zodat de vacature alsnog uit te zetten is onder een bepaalde doelgroep. Dit betreft een observerend onderzoek, waarbij de mystery guests geen daadwerkelijke betaling hebben gedaan voor de upgrade, omdat dit niet in de scope valt van het onderzoek.

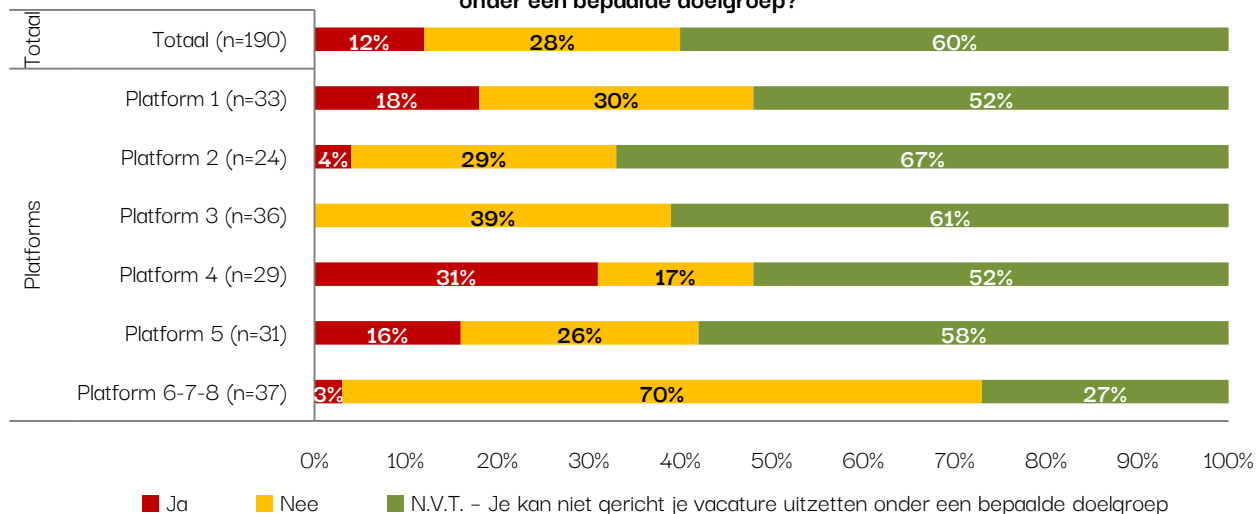
Bij 12% van de vacatures is het mogelijk om tegen betaling zowel voorafgaand als na plaatsing de vacature te upgraden, zodat deze uitgezet kan worden onder een specifieke doelgroep. Bij platform 4 en 5 is het vaakst vastgesteld dat het tegen betaling mogelijk is (met name voorafgaand aan de plaatsing) om de vacature uit te zetten onder een bepaalde doelgroep. Bij 40% van de vacatures is het voorafgaand aan de plaatsing mogelijk om zonder betaling de vacature uit te zetten onder een bepaalde doelgroep. Na het zien van de resultaten op [pagina 15](#) kunnen we concluderen dat deze niet-betaalde targetting om non-officieel erkende discriminatiegronden gaat.

Moet je betalen om de vacature voorafgaand aan de plaatsing te upgraden, zodat je gericht je vacature kan uitzetten onder een bepaalde doelgroep?



Grafiek 8: De mogelijkheid om tegen betaling de vacature uit te zetten onder een bepaalde doelgroep voorafgaand aan de plaatsing van een vacature.

Moet je betalen om de vacature na de plaatsing te upgraden, zodat je gericht je vacature kan uitzetten onder een bepaalde doelgroep?



Grafiek 9: De mogelijkheid om tegen betaling de vacature uit te zetten onder een bepaalde doelgroep na de plaatsing van een vacature.



Verdieping in de resultaten

Hoofdvraag 2 – Deelvragen 1 en 2

- 1) *In hoeverre is het mogelijk om in een CV-databank potentiële kandidaten te selecteren op discriminerende kenmerken?*

- 2) *In welke mate worden er discriminerende kenmerken getoond bij de presentatie van werkzoekenden?*





Bij twee online platforms is het mogelijk om in de CV-databank te filteren op basis van discriminerende persoonskenmerken.

Om te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om als recruiter of werkgever in de CV-databanken van online vacatureplatforms op basis van discriminerende kenmerken te filteren naar potentiële werknemers, heeft een intern onderzoeksteam op meerdere meetmomenten in augustus 2020 en september 2020 achterhaald of het mogelijk is om te filteren op basis van (discriminerende) persoonskenmerken in de CV-databank van het online platform. Hierbij is achterhaald of het bijvoorbeeld mogelijk is om een filter in te stellen, waardoor alleen potentiële kandidaten van maximaal 30 jaar oud zichtbaar worden. Het doel van dit gedeelte van het onderzoek is om te achterhalen of de online platforms tools aanbieden waardoor werkgevers op basis van discriminerende kenmerken selecties zouden kunnen maken **bij het zoeken naar potentiële werknemers.**

Platforms 1 en 6 hebben geen CV-databank, waardoor deze niet zijn meegenomen in dit gedeelte van het onderzoek. In onderstaande tabel is aangegeven bij welke platforms het mogelijk is om bij het zoeken naar potentiële kandidaten te filteren op basis van (discriminerende) kenmerken.

Bij platforms 2 en 7 kan er gefilterd worden op basis van officieel erkende discriminatiegronden. Bij platform 2 kan gefilterd worden op basis van nationaliteit. Dit is ook mogelijk bij platform 7, echter is het bij platform 7 ook mogelijk om te filteren op basis van leeftijd en geslacht.

Bij de overige platforms is het niet mogelijk om bij het zoeken naar potentiële kandidaten te filteren op basis van discriminerende kenmerken.

Het is bij elk platform mogelijk om te filteren op basis van opleiding, provincie en woonplaats.

| | Kun je in het online platform bij het zoeken naar potentiële kandidaten filteren op de volgende (discriminatie)kenmerken? | Platform 2 | Platform 3 | Platform 4 | Platform 5 | Platform 7 | Platform 8 |
|--|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Officieel erkende discriminatiegronden | Leeftijd | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee |
| | Geslacht | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee |
| | Etniciteit | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| | Seksuele geaardheid | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| | Nationaliteit | Ja | Nee | Nee | Nee | Ja | Nee |
| | Handicap of chronische ziekte | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| | Politieke overtuiging | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| Overige kenmerken | Burgerlijke staat | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| | Maximaal aantal jaren werkervaring | Ja | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| | Opleiding | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |
| | Provincie | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |
| | Woonplaats | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |

Tabel 3: De mogelijkheid om te filteren op basis van (discriminerende) persoonskenmerken in de CV-databank

Naast de vooraf opgestelde filteropties heeft het interne onderzoeksteam achterhaald in hoeverre er nog andere filtermogelijkheden zijn. Hieruit zijn de volgende filteropties benoemd:



- Talenkennis
- Aantal gewenste werkuren
- Carrièreniveau
- Rijbewijs
- Beroepsgroep
- Gewenst salaris



Bij vier online platforms is het mogelijk om in de CV-databank bij de presentatie van potentiële kandidaten persoonskenmerken in te zien

Om te onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om als recruiter of werkgever in de CV-databanken van online vacatureplatforms **persoonlijke (discriminerende) kenmerken van werkzoekenden in te zien**, heeft een intern onderzoeksteam van excap op de platforms op meerdere momenten in het jaar tien CV's ingezien van werkzoekenden. Het interne onderzoeksteam heeft bijvoorbeeld achterhaald of de leeftijd van een werkzoekende is in te zien. Het doel van dit gedeelte van het onderzoek is om te achterhalen of de online platforms tools aanbieden waardoor werkgevers op basis van discriminerende kenmerken selecties zouden kunnen maken bij het zoeken naar potentiële werknemers. Platforms 1 en 6 hebben geen CV-databank, waardoor deze niet zijn meegenomen in dit gedeelte van het onderzoek.

In onderstaande tabel is aangegeven bij welke platforms het mogelijk is om (discriminerende) kenmerken in te zien bij de presentatie van werkzoekenden.

Bij platforms 2, 3, 7 en 8 kunnen er persoonlijke (discriminerende) kenmerken ingezien worden. Bij platform 2 kunnen een recruiter en werkgever de nationaliteit inzien. Bij platforms 3 en 7 kunnen een recruiter en werkgever de leeftijd, het geslacht en de nationaliteit van een potentiële kandidaat inzien. Bij platform 8 kan dat ook, maar daar kan ook de etniciteit van een kandidaat ingezien worden. Bij platforms 4 en 5 is het niet mogelijk om officieel erkende discriminatiegronden in te zien. Het is bij elk platform mogelijk om de opleiding, provincie en woonplaats van een potentiële kandidaat in te zien.

| Kun je in het online platform de volgende kenmerken bij de presentatie van een potentiële kandidaat inzien? | | Platform 2 | Platform 3 | Platform 4 | Platform 5 | Platform 7 | Platform 8 |
|---|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Officieel erkende discriminatiegronden | Leeftijd | Nee | Ja | Nee | Nee | Ja | Ja |
| | Geslacht | Nee | Ja | Nee | Nee | Ja | Ja |
| | Etniciteit | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja |
| | Seksuele geaardheid | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| | Nationaliteit | Ja | Ja | Nee | Nee | Ja | Ja |
| | Handicap of chronische ziekte | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| | Politieke overtuiging | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| Overige kenmerken | Burgerlijke staat | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee | Ja |
| | Opleiding | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |
| | Provincie | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |
| | Woonplaats | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |

Tabel 4: De mogelijkheid om (discriminerende) kenmerken in te zien van potentiële kandidaten

Naast de vooraf opgestelde kenmerken heeft het interne onderzoeksteam achterhaald in hoeverre er nog andere persoonlijke kenmerken inzichtelijk zijn. Hieruit zijn de volgende kenmerken benoemd:



- Talenkennis
- Aantal gewenste werkuren
- Carriërniveau
- Rijbewijs
- Beroepsgroep
- Gewenst salaris
- Telefoonnummer
- E-mailadres



Verdieping in de resultaten

Hoofdvraag 2 - Deelvraag 3
Hoe gaan de online platforms om met discriminerende verzoeken voor het aanleveren van kandidaten?





31% van de discriminerende verzoeken per e-mail of contactformulier is niet door de online platforms inhoudelijk behandeld

Om te onderzoeken hoe online vacatureplatforms omgaan met **discriminerende verzoeken voor het aanleveren van kandidaten**, hebben mystery guests telefonisch, per e-mail en per contactformulier een discriminerend verzoek ingediend voor het aanleveren van geschikte kandidaten.

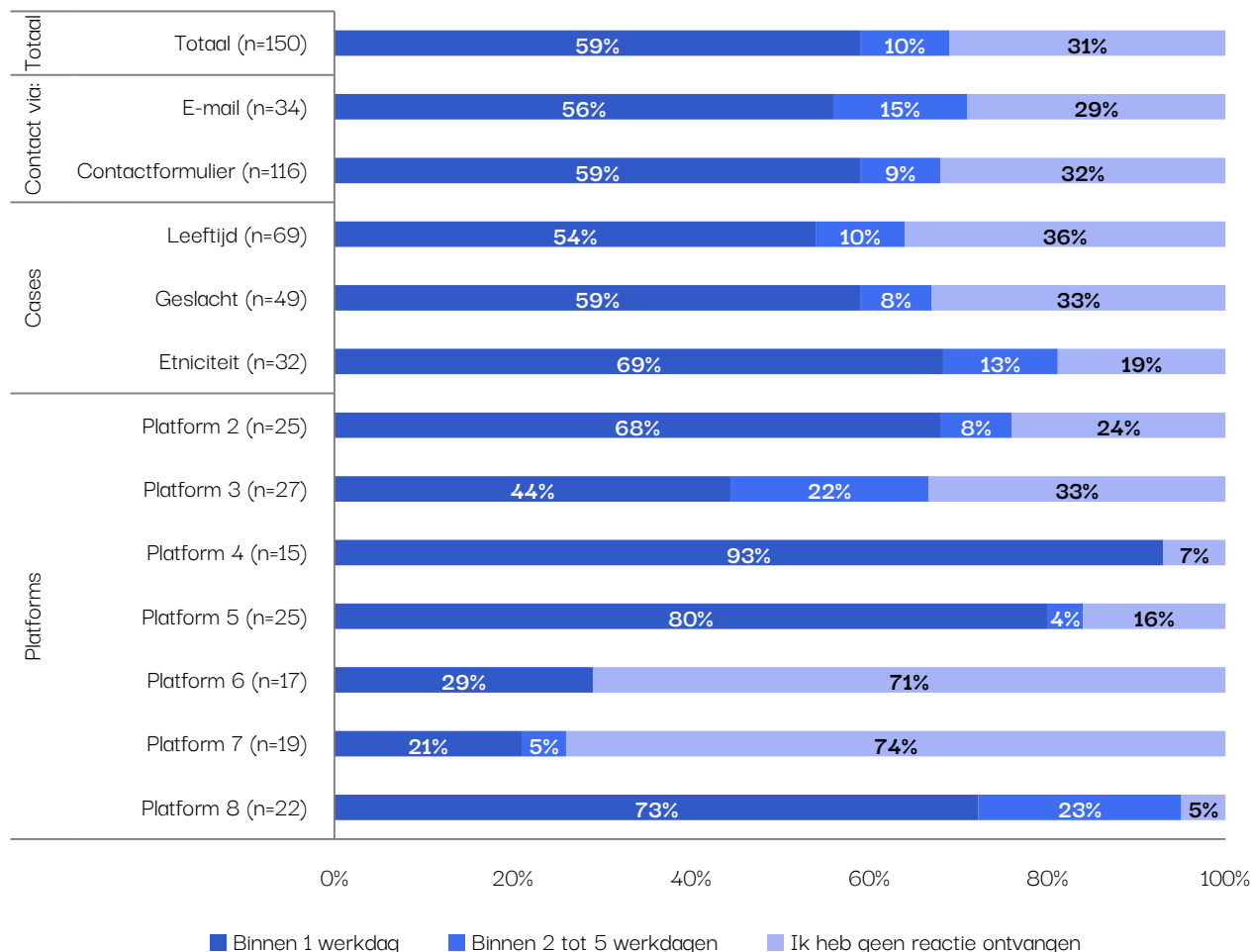
Hierbij heeft de mystery guest aangegeven op zoek te zijn naar een kandidaat en gebruikte daarbij een discriminerend kenmerk. De mystery guest heeft bijvoorbeeld aangegeven op zoek te zijn naar een werknemer van maximaal 25 jaar oud. Bij Platform 1 is het niet mogelijk om contact op te nemen, waardoor dat online vacatureplatform niet is meegenomen in dit gedeelte van het onderzoek.

Dit onderzoek is uitgevoerd op basis van 240 metingen. Daarvan zijn 90 verzoeken telefonisch gedaan, 34 per e-mail en 116 via een contactformulier.

Bij de online verzoeken (e-mail en digitaal contactformulier) is het mogelijk dat het online platform geen inhoudelijke reactie heeft gegeven. In onderstaande grafiek staat weergegeven welk aandeel van de online verzoeken wel en niet inhoudelijk zijn behandeld.

31% van de mystery guests die digitale discriminerende verzoeken hebben ingediend, heeft geen reactie ontvangen van het online platform, ondanks duidelijke bevestigingen dat de aanvraag goed is ontvangen en dat er contact zal worden opgenomen. Met name platforms 6 en 7 hebben geen reactie gegeven op het verzoek. Omdat er niet op deze discriminerende verzoeken is gereageerd, zijn voor deze metingen geen inhoudelijke resultaten beschikbaar. Hierdoor zijn deze niet meegenomen in het vervolg van het onderzoek.

Binnen welk termijn heb je een reactie gekregen op je e-mail/contactformulier?



Grafiek 10: Reactietermijn discriminerende verzoeken per e-mail of contactformulier



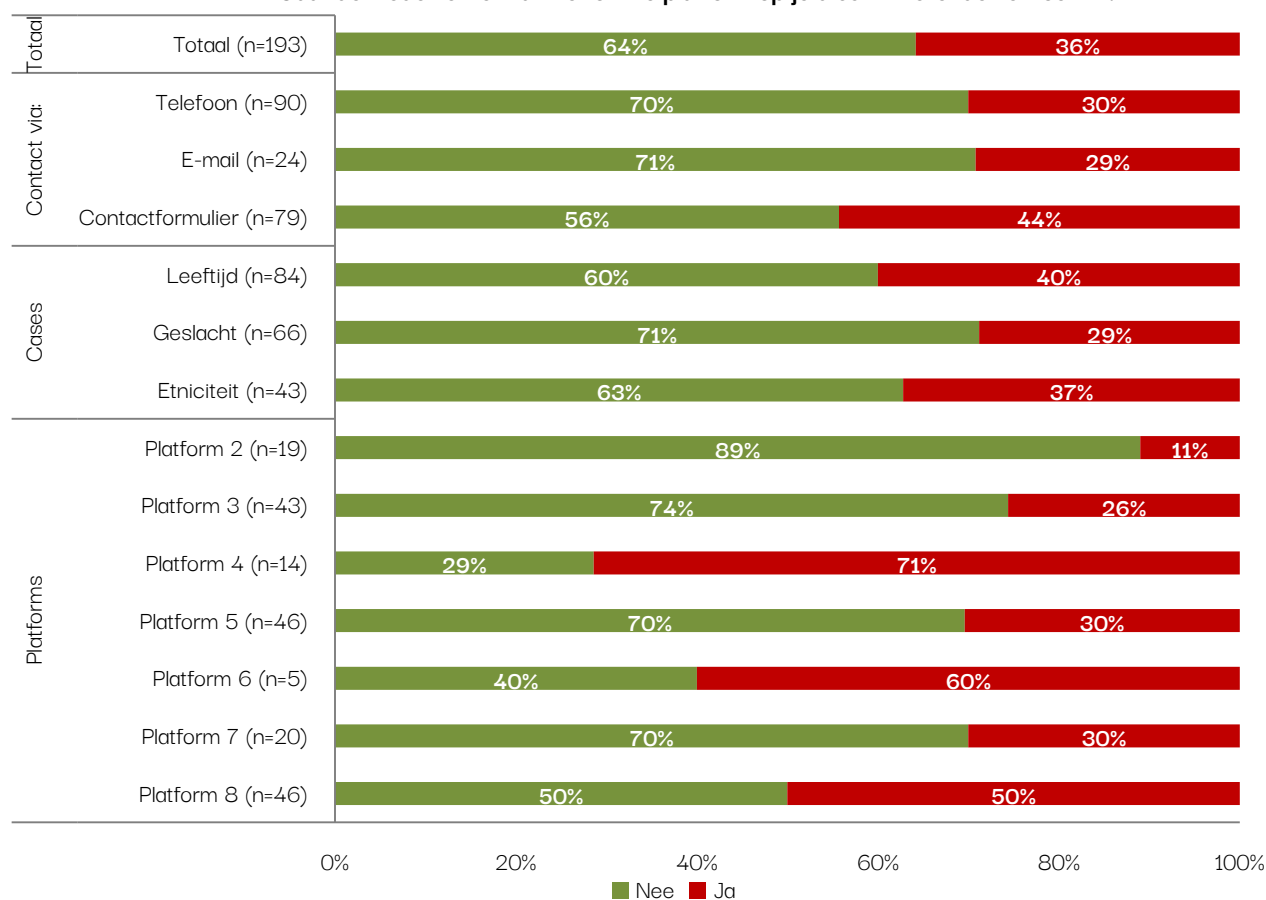
64% van de medewerkers van online vacatureplatforms gaat niet in op het discriminerende verzoek.

Het vervolg van het onderzoek is, na vermindering van de onbeantwoorde aanvragen, gebaseerd op een totaal aantal bruikbare metingen van 193, waarvan 90 per telefoon, 24 per e-mail en 79 middels een contactformulier zijn uitgevoerd. In grafiek 11 is weergegeven **in welke mate de medewerkers van de online vacatureplatforms ingaan op het discriminerende verzoek**. Hierbij is een verdiepend onderscheid gemaakt op het contactmiddel, de case en het platform. Van de 193 discriminerende verzoeken, wordt 64% afgewezen door de online platforms. 36% van de discriminerende verzoeken wordt wel gehonoreerd.

Daarnaast vallen de volgende punten op:

- Telefonische verzoeken en verzoeken per e-mail worden relatief het vaakst afgewezen (70% en 71%).
- Discriminerende verzoeken op basis van leeftijd worden het vaakst gehonoreerd (40%).
- Discriminerende verzoeken op basis van geslacht worden het vaakst afgewezen (71%).
- Platforms 2, 3, 5 en 7 hebben meer dan twee derde van de verzoeken afgewezen. Platforms 4, 6 en 8 zijn bij minimaal de helft van de verzoeken ingegaan op het verzoek.

Gaat de medewerker van het online platform op je discriminerende verzoek in?



Grafiek 11: het wel of niet honoreren van het discriminerende verzoek

Selectie van quotes van afgewezen verzoeken:

- *Het is niet toegestaan om specifiek geslacht te benoemen in de vacature tekst. Dit is discriminerend.*
- *De medewerker merkt meteen op dat er niet mag gediscrimineerd worden op leeftijd en dat dit bij wet is verboden, waarbij het bedrijf dan op een zwarte lijst komt te staan sinds augustus.*
- *De medewerker vertelde dat het bij wet is verboden om op afkomst te werven.*

Selectie van quotes van gehonoreerde verzoeken:

- *De medewerker vroeg eerst of ik specifiek een Oost-Europeaan zocht of dat ik op zoek was naar iemand met als voorkeur een Oost-Europeaan. Toen ik dat eerste aangaf, vertelde de medewerker dat dit zeker mogelijk was. De medewerker gaf ook aan dat hij de ervaring had dat Oost-Europeanen harder werkten dan anderen.*
- *Hoewel ik herhaaldelijk benadruk dat de medewerker die ik zoek niet ouder mag zijn dan 40 jaar, krijg ik te horen dat het goed is dat ik zo'n medewerker zoek via hun platform.*

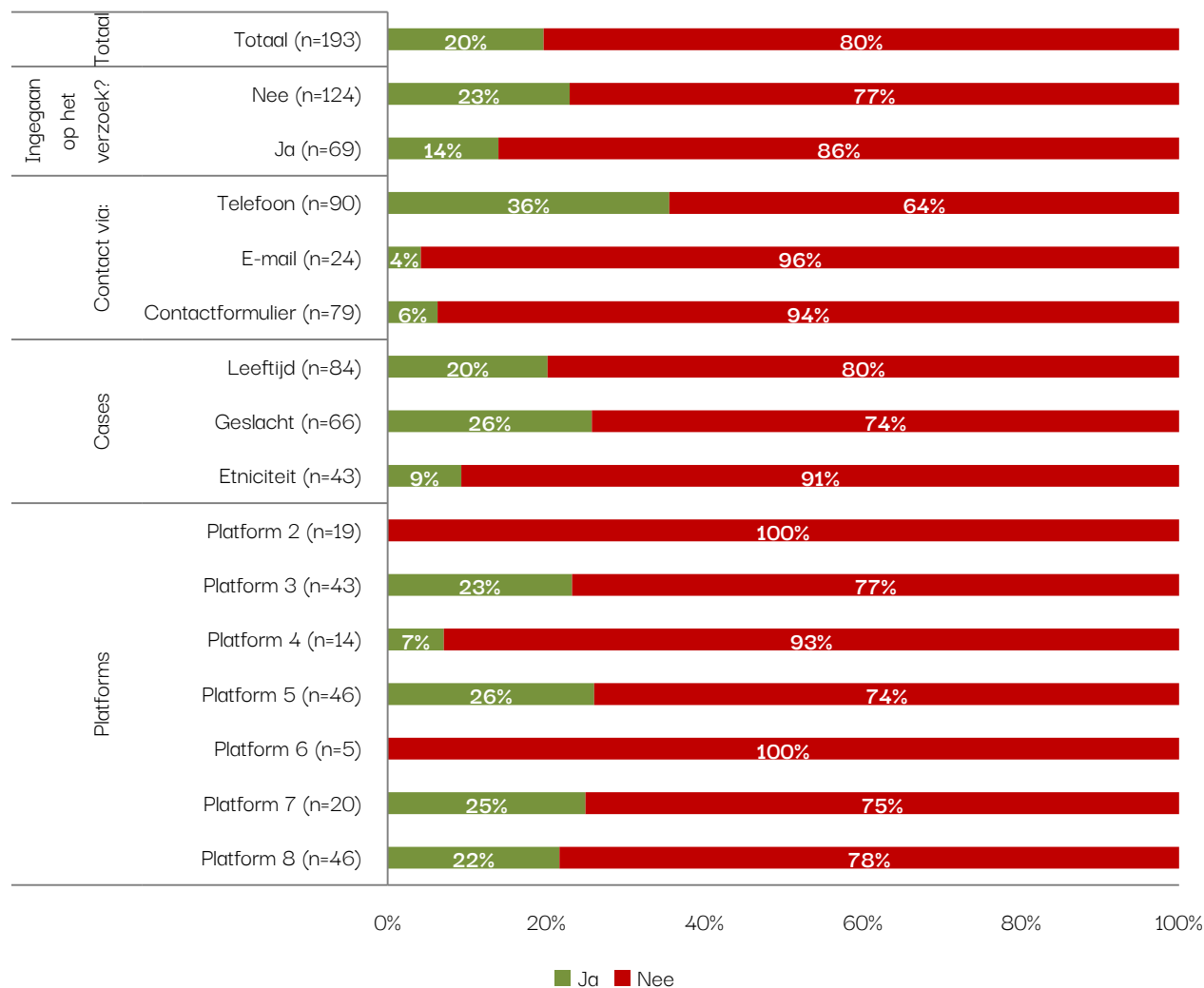
✖ 20% van de medewerkers vraagt door naar de reden van het verzoek.

Om te onderzoeken in hoeverre de online platforms de achterliggende redenen betreft het discriminerende verzoek willen achterhalen, is er een analyse gedaan op **het aantal medewerkers dat doorvraagt naar de reden van het verzoek**. Dit gedeelte is meegenomen in het onderzoek om te achterhalen in hoeverre de online vacatureplatforms verantwoordelijkheid nemen om haar gebruikers mee te geven dat dusdanige verzoeken discriminerend zijn. In grafiek 12 is weergegeven in welke mate de medewerkers van de online vacatureplatforms doorvragen naar de reden van het discriminerende verzoek.

Hieruit komt naar voren dat:

- Wanneer een verzoek is afgewezen, wordt er vaker doorgevraagd naar de reden van het verzoek dan wanneer een verzoek wordt gehonoreerd (23% om 14%).
- Indien er telefonisch contact is opgenomen met het online vacatureplatform is er vaker doorgevraagd naar de reden van het verzoek ten opzichte van de digitale verzoeken (36% om 4% en 6%).
- Bij discriminerende verzoeken op basis van etniciteit wordt het minst vaak doorgevraagd naar de reden van het verzoek, vergeleken met de andere cases (9% om 20% en 26%).
- Platforms 2, 4 en 6 vragen het minst vaak door op de reden van het verzoek.

Vraagt de medewerker door op de reden van het verzoek?



Grafiek 12: het doorvragen op de reden van het discriminerende verzoek



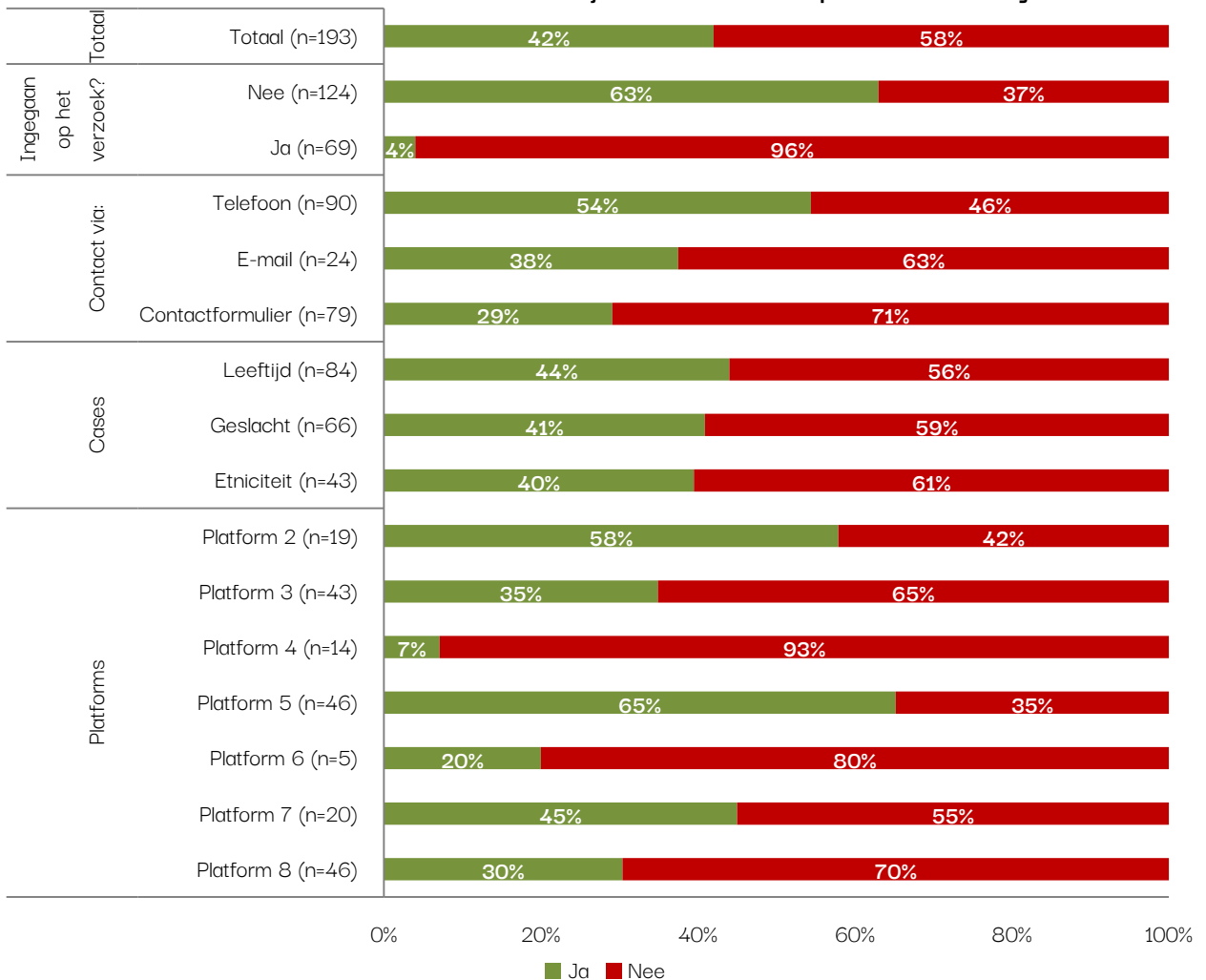
42% van de medewerkers benoemt dat het bij wet verboden is om op het verzoek in te gaan.

Om te onderzoeken in hoeverre de online platforms benadrukken dat een dergelijk verzoek bij wet verboden is, is er een analyse gedaan op het aantal medewerkers dat dit gedurende het contact heeft benoemd. Dit gedeelte is meegenomen in het onderzoek, om te zien **in hoeverre de online vacatureplatforms de mystery guests meegeven dat een dergelijk verzoek in strijd is met de wet.** In grafiek 13 is weergegeven in welke mate de medewerkers van de online vacatureplatforms benoemen dat een dergelijk verzoek bij wet verboden is.

Hieruit komt het volgende naar voren:

- Van de medewerkers die wel op het verzoek zijn in gegaan, noemt 4% dat het bij wet verboden is om op het verzoek in te gaan.
- Van de medewerkers die niet op het verzoek zijn ingegaan, benoemt 63% van de medewerkers dat het bij wet verboden is om op het verzoek in te gaan.
- Telefonisch wordt vaker benoemd dat het bij wet verboden is om op het verzoek in te gaan.
- De resultaten per case verschillen niet sterk van elkaar.
- Bij platforms 2 en 5 is bij meer dan de helft van de contactmomenten aangegeven dat het bij wet verboden is om op het verzoek in te gaan. Bij de overige platforms is dit bij minder dan de helft van de contactmomenten gebeurd.

Benoemt de medewerker dat het bij wet verboden is om op het verzoek in te gaan?



Grafiek 13: het benoemen dat een dergelijk verzoek bij wet verboden is

Een quote waarbij de medewerker benoemt dat het bij wet verboden is, maar toch ingaat op het verzoek:

De medewerker zegt dat het vermelden van het geslacht eigenlijk tegen de wet is en het officieel dus niet mag. Maar ik kan het er gerust bijzetten en dan is het op eigen risico. "Wij controleren de geplaatste vacatures niet van A tot Z dus de kans dat wij dit aanpassen is nihil." aldus de medewerker.



Bijlage



✖ Bijlage 1.

vragenlijst hoofdvraag 1 – deelvraag 1

- 1) Nadat je de plaatsing van de vacature hebt ingediend; wat voor reactie krijg je vanuit het online platform?
 - Mijn vacature wordt direct geplaatst
 - Mijn vacature moet eerst worden goedgekeurd door het online platform
 - Mijn vacature wordt tegengehouden door het online platform en wordt niet geplaatst
- 2) Indien de vacature eerst goedgekeurd moet worden, Is je vacature alsnog geplaatst door het online platform?
 - Ja
 - Nee
- 3) Is er na (de poging tot) het plaatsen vanuit het online platform binnen vijf werkdagen contact met je opgenomen naar aanleiding van je vacature?
 - Ja
 - Nee
- 4) Indien er contact is opgenomen, via welk middel is er contact met je opgenomen?
 - Telefonisch
 - E-mail
 - Telefonisch én e-mail
 - Anders, namelijk...
- 5) Geef een omschrijving van de reactie van het online platform:
- 6) Vanuit welk oogpunt heeft het online platform contact met je opgenomen?
 - Vanuit commercieel oogpunt
 - Om mij te wijzen op de discriminerende teksten
 - Zowel vanuit commercieel oogpunt als om mij te wijzen op de discriminerende teksten
 - Anders, namelijk...
- 7) Binnen welk termijn is je vacature verwijderd door het online platform?
 - Binnen 15 minuten
 - Binnen 1 uur
 - Binnen 3 uur
 - Binnen 6 uur
 - Binnen 24 uur
 - Binnen 48 uur
 - Mijn vacature is niet binnen 48 uur verwijderd
- 8) Wordt er aangegeven dat je vacature niet geplaatst kan worden, omdat het discriminerende elementen bevat?
 - Ja
 - Nee
- 9) Zijn er verder nog zaken die je zijn opgevallen?

✕ Bijlage 2.

voorbeeld vacatures – hoofdvraag 1

Etniciteit (specifieke vraag naar Nederlandse afkomst):

Wat ga je doen?

Wegens uitbereiding van onze werkzaamheden voor ons bedrijf zijn we op zoek naar een belastingadviseur. Naast dat wij ons graag willen laten adviseren, zijn wij ook op zoek naar iemand die de administratie hiervoor wil doen. We zijn op zoek naar iemand van Nederlandse komaf.

Je bent verantwoordelijk voor:

- Het doen van belastingaangiftes;
- Waar nodig bezwaarprocedures in werking zetten;
- Pro actief adviseren;
- Beoordelen van jaarrekeningen en aangiftes.

Wie ben jij?

Je bent een vlotte en gedreven adviseur en gaat secuur te werk. Je hebt een afgeronde Hbo-opleiding en minimaal 5 jaar relevante ervaring. Je vindt het leuk cijfermatig te werk te gaan en bent ondernemend als het gaat over het behalen van deadlines en het op tijd doen van aangiftes. Je bent in staat om door te vragen, de werkelijke behoeftes van ons te achterhalen en vervolgens de vertaalslag te maken naar de beste oplossingen of constructies. Daarnaast heb je oog voor commerciële kansen.

Wat bieden wij?

- Een baan op oproepbasis;
- Onderdeel zijn van onze organisatie;
- Een passend salaris gebaseerd op je kennis en ervaring.

Leeftijd (specifieke vraag naar een kandidaat van maximaal 30 jaar oud):

Wat ga je doen?

Voor deze functie zijn wij op zoek naar een zelfstandig persoon met een goed inzicht in de aan te pakken vervuiling. Middels professionele schoonmaakchemie en methoden zorg je voor een zichtbaar schone en opgeruimde kantoorruimtes. Wij zijn op zoek naar een collega van maximaal 30 jaar, om ons jonge en enthousiaste team te versterken. Ben jij diegene die we zoeken?

Wie ben jij?

- Je hebt een relevante afgeronde HBO opleiding;
- Je hebt geen 9-tot-5-mentaliteit;
- Je bent een echte aanpakker;
- Je gaat graag secuur te werk.

Wat bieden wij?

- Een contract voor 16 uur per week;
- Een marktconform salaris, afhankelijk van je ervaring;
- Werken in een ploeg met gezellige collega's;
- Een contract voor drie maanden, met kans op verlenging op basis van functioneren.

✕ Bijlage 3.

vragenlijst hoofdvraag 1 – deelvraag 2

Targetting – Voorafgaand aan plaatsing

1) Welke selectiecriteria zijn er mogelijk voor het uitzetten (targetten) van de vacature onder/bij een bepaalde groep kandidaten?

| | | | |
|-------------------------------|--------|------------------------------------|--------|
| Leeftijd | Ja/Nee | Politieke overtuiging | Ja/Nee |
| Geslacht | Ja/Nee | Burgerlijke staat | Ja/Nee |
| Etniciteit | Ja/Nee | Maximaal aantal jaren werkervaring | Ja/Nee |
| Seksuele geaardheid | Ja/Nee | Opleiding | Ja/Nee |
| Nationaliteit | Ja/Nee | Provincie | Ja/Nee |
| Handicap of chronische ziekte | Ja/Nee | Woonplaats | Ja/Nee |

2) Zijn er nog andere selectiecriteria voor het uitzetten (targetten) van de vacatures onder/bij een bepaalde groep kandidaten?

Indien ja, omschrijf waar je nog meer op kan selecteren.

- Ja
- Nee

3) Moet je betalen om de vacature voorafgaand aan de plaatsing te upgraden zodat je gericht je vacature kan uitzetten onder een bepaalde doelgroep?

- Ja
- Nee
- N.V.T. – Je kan niet gericht je vacature uitzetten onder een bepaalde doelgroep

Targetting – Na plaatsing van vacature

1) Welke selectiecriteria zijn er na plaatsing mogelijk voor het targetten van de vacature bij een bepaalde groep kandidaten?

| | | | |
|-------------------------------|--------|------------------------------------|--------|
| Leeftijd | Ja/Nee | Politieke overtuiging | Ja/Nee |
| Geslacht | Ja/Nee | Burgerlijke staat | Ja/Nee |
| Etniciteit | Ja/Nee | Maximaal aantal jaren werkervaring | Ja/Nee |
| Seksuele geaardheid | Ja/Nee | Opleiding | Ja/Nee |
| Nationaliteit | Ja/Nee | Provincie | Ja/Nee |
| Handicap of chronische ziekte | Ja/Nee | Woonplaats | Ja/Nee |

2) Zijn er nog andere selectiecriteria waarop je na plaatsing kan targetten?

Indien ja, omschrijf waar je nog meer op kan selecteren.

- Ja
- Nee

3) Moet je betalen om de vacature na plaatsing te upgraden, zodat je gericht je vacature kan uitzetten onder een bepaalde doelgroep?

- Ja
- Nee
- N.V.T. – Je kan niet gericht je vacature uitzetten onder een bepaalde doelgroep

✖ Bijlage 4.

vragenlijst hoofdvraag 2 – deelvraag 1

Filteropties online platforms

1) Kun je in het online platform bij het zoeken naar potentiële kandidaten filteren op de volgende discriminatiegronden?

| | | | |
|-------------------------------|--------|------------------------------------|--------|
| Leeftijd | Ja/Nee | Politieke overtuiging | Ja/Nee |
| Geslacht | Ja/Nee | Burgerlijke staat | Ja/Nee |
| Etniciteit | Ja/Nee | Maximaal aantal jaren werkervaring | Ja/Nee |
| Seksuele geaardheid | Ja/Nee | Opleiding | Ja/Nee |
| Nationaliteit | Ja/Nee | Provincie | Ja/Nee |
| Handicap of chronische ziekte | Ja/Nee | Woonplaats | Ja/Nee |

2) Zijn er nog andere filteropties waar je potentiële kandidaten op kan filteren?

Indien ja, omschrijf waar je nog meer op kan filteren.

- Ja
- Nee

✖ Bijlage 5.

vragenlijst hoofdvraag 2 – deelvraag 2

Presentatie werkzoekenden

1) Kun je in het online platform de volgende kenmerken bij de presentatie van een potentiële kandidaat inzien?

| | | | |
|-------------------------------|--------|------------------------------------|--------|
| Leeftijd | Ja/Nee | Politieke overtuiging | Ja/Nee |
| Geslacht | Ja/Nee | Burgerlijke staat | Ja/Nee |
| Etniciteit | Ja/Nee | Maximaal aantal jaren werkervaring | Ja/Nee |
| Seksuele geaardheid | Ja/Nee | Opleiding | Ja/Nee |
| Nationaliteit | Ja/Nee | Provincie | Ja/Nee |
| Handicap of chronische ziekte | Ja/Nee | Woonplaats | Ja/Nee |

2) Zijn er nog andere persoonlijke kenmerken inzichtelijk van potentiële kandidaten?

Indien ja, omschrijf wat er nog meer inzichtelijk is.

- Ja
- Nee

✖ Bijlage 6.

vragenlijst hoofdvraag 2 – deelvraag 3

- 1) Indien je een e-mail of contactformulier hebt verstuurd, Binnen welk termijn heb je een reactie gekregen op je e-mail/contactformulier?
 - Binnen 1 werkdag
 - Na 2 werkdagen
 - Na 3 werkdagen
 - Na 4 werkdagen
 - Na 5 werkdagen
 - Mijn aanvraag is niet binnen vijf werkdagen beantwoord
- 2) Gaat de medewerker van het online platform op je discriminerende verzoek in?
 - Ja
 - Nee
- 3) Vraagt de medewerker door op de reden van het verzoek?
 - Ja
 - Nee
- 4) Benoemt de medewerker dat het bij wet verboden is om op het verzoek in te gaan?
 - Ja
 - Nee
- 5) Beschrijf de reactie van de medewerker zo volledig mogelijk:

✕ Bijlage 7.

Cases hoofdvraag 2 – deelvraag 3

Leeftijd:

- Ik wil graag online een vacature plaatsen bij jullie. Omdat ik ervaring wil toevoegen aan de specifieke afdeling zoek ik iemand van minimaal 40 jaar. Hoe kan ik deze vacature op jullie site plaatsen? Ik wil deze op korte termijn plaatsen en ben benieuwd naar de mogelijkheden en de kosten.
- Ik ben voor een startersfunctie op zoek naar iemand van maximaal 25 jaar en ik ben benieuwd wat jullie hierin voor mij kunnen betekenen. Is het eenvoudig bij jullie een account aan te maken en deze vacature snel open te zetten?
- Vanwege de groei van mijn bedrijf zoek ik een nieuwe medewerker van tussen de 25 en 35 jaar als aanvulling op ons dynamische team, het moet een echte teamplayer zijn. Ik hoop deze persoon via jullie te kunnen vinden. Wat zijn de vervolgstappen om deze vacature bij jullie te plaatsen?
- Omdat ik een aanvulling op ons team zoek die zich graag wil door ontwikkelen en open staat voor het volgen van cursussen zoek ik iemand voor deze functie tussen de 18 en 25 jaar. Ik zou graag een vacature willen plaatsen voor deze specifieke doelgroep, wat zijn daarvoor de vervolgstappen en de eventuele kosten?
- Ik ben op zoek naar een actieve en enthousiaste medewerker om mij te ondersteunen bij mijn werkzaamheden en deze moet niet ouder zijn dan 40 jaar. Ik wil jullie platform graag gebruiken om deze medewerker te vinden en wil deze vacature dan ook op korte termijn plaatsen.

Geslacht:

- Ik wil graag bij jullie een vacature plaatsen. Vanwege het zwaardere fysieke werk waar het om gaat zoek ik ter versterking een enthousiaste nieuwe mannelijke medewerker. Wat zijn bij jullie de mogelijkheden om een dergelijke vacature te plaatsen?
- Ik zoek voor deze functie een vrouw, omdat mijn bedrijf alleen uit vrouwen bestaat en mij dat goed bevalt. Wat zijn bij jullie de mogelijkheden en hoe maak ik een account aan?
- Voor onze kledingwinkel ben ik op zoek naar een nieuwe vrouwelijke medewerker omdat ik graag iemand wil toevoegen die modebewust is en goed past bij onze creatieve uitstraling. Ik hoop deze persoon via jullie te vinden. Hoe snel kan deze vacature online staan?
- Ik zoek specifiek een mannelijke medewerker, omdat mijn bedrijf grotendeels uit vrouwen bestaat en ik meer balans wil in het team. Ik zou graag een vacature willen plaatsen bij jullie, wat zijn daarvoor de vervolgstappen en de eventuele kosten?
- Ik ben voor mijn bedrijf op zoek naar een mannelijke collega, om ons enthousiaste sales team te versterken. Kunt u mij precies vertellen hoe ik bij jullie deze specifieke vacature kan plaatsen?

Etniciteit:

- Ik ben op zoek naar iemand van Antilliaanse of Surinaamse komaf die past binnen onze huidige groep medewerkers en de cultuur die er heerst. Ik heb moeite om iemand te vinden en zou het daarom graag via jullie doen. Welke stappen moet ik hiervoor nemen?
- Ik ben binnen mijn bedrijf op zoek naar iemand van Nederlandse komaf. Daar ik op korte termijn iemand zoek hoop ik deze vacature snel te kunnen plaatsen bij jullie, hoe gaat dat in zijn werk?
- Voor mijn Chinese restaurant ben ik op zoek naar een Chinese medewerker die van aanpakken houdt in de keuken. Ik heb misschien zelfs meerdere medewerkers nodig en wil daarom graag online een vacature plaatsen. Ik ben benieuwd naar de kosten en mogelijkheden hierin bij jullie.
- Ter uitbreiding ben ik op zoek naar een nieuwe collega van Nederlandse komaf die de Nederlandse taal goed machtig is en goed kan communiceren. Ik zou graag op korte termijn deze vacature willen plaatsen omdat ik diegene de volgende maand al in wil zetten.
- Voor mijn bouwbedrijf ben ik gezien de samenstelling van ons team op zoek naar iemand van Oost-Europese afkomst die goed en hard kan werken. Binnen mijn netwerk kom ik niet meer aan de juiste personen dus ik vroeg mij af of jullie mij hierbij konden helpen.

✕ Bijlage 8.

Uitgebreide selectie van quotes

Hoofdvraag 1

- *In eerste instantie kreeg ik een algemene afwijzing. Na het indienen van het bezwaar kreeg ik de informatie dat de plaatsing was tegen gehouden. Een controle op discriminatie heeft niet plaatsgevonden.*
- *Mijn vacature is geweigerd en mijn account is gedeactiveerd omdat het niet voldoet aan de kwaliteitsnormen van het platform.*
- *Het platform geeft als reden: "Een of meer van de vacatures die je op het platform hebt geplaatst, voldoen niet aan de kwaliteitsstandaarden van het platform. Je kunt de vacatures hierdoor niet meer rechtstreeks op het platform plaatsen." Tegelijk werd door het platform de mogelijkheid om vacatures te plaatsen uitgeschakeld door middel van het blokkeren van mijn account.*
- *De vacature moest eerst worden gekeurd. Vijf minuten later was de vacature online op het platform.*
- *Het viel mij op dat de vacature niet wordt gecontroleerd voor het plaatsen. De vacature stond direct online.*
- *De vacature moest eerst goedgekeurd worden. Even later werd de vacature zonder enige aanvullende opmerkingen geplaatst.*
- *De vacature is geplaatst zonder enige op- of aanmerking vanuit het platform.*
- *Het viel mij op dat de vacatures niet worden gecontroleerd door het platform. Mijn vacature is in totaal 402 keer bekeken.*
- *Mijn vacature is niet verwijderd en er is geen contact opgenomen vanuit het platform.*
- *Ik zag dat volgens de gegevens van het platform de vacature 395 keer bekeken is. Dan vind ik het best vreemd dat helemaal niemand heeft gereageerd op de discriminerende tekst in de vacature. De vacature is dan ook niet verwijderd binnen 48 uur.*

Hoofdvraag 2

- *De medewerker zegt: 'Leeftijd in een vacature vermelden is niet toegestaan bij wet, want dit is discriminatie. Je moet proberen in de tekst een duidelijke functieomschrijving te geven door bijvoorbeeld erbij te vermelden dat het om fysiek zwaar werk gaat. Dan heb je al een schifting.'*
- *De medewerker zegt dat leeftijd gebonden adverteren niet is toegestaan en dat hier wettelijke regels voor bestaan. Maar zij kunnen wel een zodanige advertentietekst maken dat eigenlijk alleen de doelgroep hem leest, zonder leeftijd te vermelden.*
- *De medewerkster gaf aan dat het plaatsen van een vacature gericht op de genoemde doelgroep geen enkel probleem zou zijn. Zij gaf direct de prijzen door en stelde voor om mij in contact te brengen met een Account Manager.*
- *Toen ik de vraag stelde aan de medewerker werd mij duidelijk gemaakt dat je niet mag werven op afkomst en dat dit bij wet is verboden.*
- *De medewerker schrijft: 'Discrimineren, bijvoorbeeld op man of vrouw, is niet toegestaan. Op de website van het College voor de Rechten van de Mens vind je daar meer over: <https://mensenrechten.nl/nl/vacaturecheck>. Fijn is dat op deze pagina vrij overzichtelijk staat wat WÉL is toegestaan. Neem bij vragen en/of opmerkingen gerust contact met ons op.'*
- *De medewerker gaat op mijn verzoek in om een vacature te plaatsen voor iemand van Nederlandse komaf. Ze wijst me de weg hoe dit te doen.*
- *Op mijn opmerking dat ik alleen een vrouw wil hebben zegt de medewerker: "Dat is prima, u beslist zelf wie u wilt aannemen."*
- *De medewerker zegt dat het vermelden dat ik een vrouw voor deze functie wil niet toegestaan is. Dit is discriminatie en bij wet verboden. Het staat ook in de voorwaarden van dit bedrijf. Ook zegt de medewerker dat zij een team hebben die de advertenties controleert op discriminatie en dan de advertentie zal tegenhouden.*
- *De medewerker negeert mijn opmerking over de specifieke vanaf leeftijd en geeft netjes advies over hoe ik op de website mijn advertentie kan plaatsen. De medewerker legt uit dat er aan een plaatsing geen kosten verbonden zijn.*
- *De medewerker gaf al snel aan dat er niet kon worden voldaan aan het verzoek, omdat het verboden was als hij hierin meeging.*



Slotwoord



Excap spreekt haar waardering uit voor de wijze waarop de **Inspectie SZW** zich inzet voor het verminderen van discriminatie op de arbeidsmarkt.

De resultaten geven inzicht in welke mate het mogelijk is om op online vacatureplatforms te discrimineren.

Door blijvend aandacht te besteden aan het inzichtelijk maken van discriminatie op online vacatureplatforms, worden er handvatten gecreëerd om de discriminatie op online vacatureplatforms te verminderen. Excap blijft de Inspectie SZW daarin graag helpen, door te ondersteunen bij het doen van betrouwbaar en valide onderzoek.

Enthousiaste groet!



Yvette Westerbaan

Account & Sales director

Yvette.Westerbaan@excap.nl



Willem Kleefstra

Projectmanager

Willem.Kleefstra@excap.nl



Thomas Eefting

Research Executive

Thomas.Eefting@excap.nl