

WIJ WILLEM ALEXANDER,  
BIJ DE GRATIE GODS,  
KONING DER NEDERLANDEN,  
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,  
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van

tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur ter uitvoering van de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (Besluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van datum openlaten , nr. nr. invullen;

Gelet op de artikelen 2a, zesde lid, 2b, vierde lid, en 29c, derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet en de artikelen, 4a, vijfde lid, 5, vierde lid, 5a, derde lid, 12b, vijfde lid, 12c, vierde lid, 12ca, derde lid, en 15c, derde lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van datum, nr. );

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van datum openlaten , nr. nr. invullen,

**HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:**

**Artikel I WIJZIGING VAN HET ARBEIDSOMSTANDIGHEDENBESLUIT**

Het Arbeidsomstandighedenbesluit wordt als volgt gewijzigd:

A

Na hoofdstuk 1 wordt een hoofdstuk ingevoegd, luidende:

**Hoofdstuk 1A. VOORKOMING ARBEIDSMARKTDISCRIMINATIE BIJ WERVING EN SELECTIE**

**§1. Voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie**

**Artikel 1.54. Werkwijze bij werving en selectie**

1. De werkwijze, bedoeld in artikel 2a, eerste lid, van de wet, bevat informatie over de risico's van arbeidsmarktdiscriminatie en bevat een onderbouwing van de wijze waarop verschillende vormen van arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder zwangerschapsdiscriminatie, wordt voorkomen gedurende het werving- en selectieproces.

2. De werkwijze bevat de procedure of procedures van werving en selectie en beschrijft de verschillende stappen in het werving- en selectieproces waarbij in ieder geval aandacht wordt besteed aan:
- a. maatregelen die ervoor zorgdragen dat functie-eisen objectiveerbaar en relevant zijn voor de functie;
  - b. via welk kanaal of kanalen vacatures worden kenbaar gemaakt;
  - c. informatieverschaffing aan de sollicitant over de sollicitatieprocedure;
  - d. maatregelen die ervoor zorgdragen dat het proces van werving en selectie is ingericht op het verkrijgen van vergelijkbare informatie van kandidaten;
  - e. maatregelen die ervoor zorgdragen dat de beoordelingscriteria en de wijze van toetsing en weging relevant en objectief zijn en worden toegepast;
  - f. wijze en de inhoud van terugkoppeling aan de kandidaat.
3. De werkwijze stelt de wijze vast waarop wordt zorggedragen voor toepassing van de werkwijze door de bij het werving en selectie betrokken werknemers.
4. Van het tweede lid kan worden afgeweken indien hiertoe een gerechtvaardigd belang bestaat. Dit belang dient te worden onderbouwd in de werkwijze.

#### **Artikel 1.55. Openstelling vacatures**

1. Een vacature dient openbaar te worden gemaakt, tenzij het een interne vacature betreft.
2. Aan de verplichting, bedoeld in het eerste lid, wordt niet voldaan bij uitsluitend gebruik van een algoritme dat bepaalt, of meerdere algoritmen die bepalen, voor wie een vacature zichtbaar is.

#### **Artikel 1.56. Vergewisplicht werkwijze**

De vergewisplicht met betrekking tot de werkwijze, bedoeld in artikel 2b, eerste lid, van de wet, geldt tweejaarlijks vanaf het moment van inschakeling van een ander als bedoeld in voornoemd artikel en bij een wijziging van de werkwijze.

#### **Artikel 1.57. Vergewisplicht automatische systemen**

1. De vergewisplicht met betrekking tot de uitkomsten van een geautomatiseerd systeem, bedoeld in artikel 2b, tweede lid, van de wet, geldt driejaarlijks vanaf het moment van afname van een geautomatiseerd systeem, evenals bij een wijziging van het geautomatiseerd systeem.
2. De vergewisplicht geldt niet met betrekking tot een geautomatiseerd systeem dat het recruitmentproces automatiseert zonder dat de geschiktheid van de kandidaat wordt beoordeeld.
3. Aan de vergewisplicht wordt in ieder geval voldaan indien een verklaring kan worden overgelegd, waarop redelijkerwijs mag worden vertrouwd, waarin degene bij wie het automatisch systeem wordt afgenomen uitleg geeft over de wijze waarop het systeem:
  - a. selecteert op voor de functie relevante eisen;
  - b. kandidaten selecteert; en
  - c. arbeidsmarktdiscriminatie voorkomt.

## **§ 2 Openbaarmaking inspectiegegevens in verband met voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie**

### **Artikel 1.58. Plaats en duur openbaarmaking**

1. De gegevens, bedoeld in artikel 29c van de wet, worden door de toezichthouder of de door Onze Minister aangewezen ambtenaren geplaatst op een website met informatie van de toezichthouder of de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 29c, eerste lid, van de wet.
2. De gegevens, bedoeld in artikel 29c, eerste lid, van de wet, blijven uiterlijk drie jaar na de datum van bekendmaking van het besluit tot oplegging van een bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 29c, eerste lid, beschikbaar op de website.

### **Artikel 1.59. Openbare gegevens omtrent opgelegde boetes**

De gegevens, bedoeld in artikel 29c, derde lid, van de wet, betreffen:

- a. de punten waarop is gecontroleerd en de wet die de grondslag daarvoor biedt;
- b. de locatie waar het onderzoek heeft plaatsgevonden;
- c. de datum of periode waarop het onderzoek heeft plaatsgevonden;
- d. de naam en vestigingsplaats van de betreffende normadressaat;
- e. het nummer waaronder de betreffende normadressaat is ingeschreven in een register van het land van vestiging, dan wel de unieke code die naar de betreffende normadressaat te herleiden is;
- f. de sector of branche waarin deze normadressaat zijn economische activiteiten verricht;
- g. welk besluit is genomen, de artikelen van de wet die de grondslag daarvoor bieden en de datum van dat besluit; en
- h. welke rechtsmiddelen tegen het besluit zijn of kunnen worden aangewend en wat hiervan de uitkomst was, of dat het besluit onherroepelijk is geworden.

### **Artikel 1.60. Termijn waarbinnen openbaarmaking geschiedt**

1. De openbaarmaking van de gegevens, bedoeld in artikel 1.59, geschiedt niet eerder dan tien werkdagen, doch uiterlijk dertig werkdagen na de datum waarop het besluit tot openbaarmaking van deze gegevens aan belanghebbende bekend is gemaakt.
2. Indien wordt verzocht om een voorlopige voorziening als bedoeld in artikel 29c, zesde lid, van de wet, wordt de termijn van dertig werkdagen, bedoeld in het eerste lid, overeenkomstig opgeschort.

### **Artikel 1.61. Reactie van belanghebbende**

1. Op verzoek van de belanghebbende kan een schriftelijke reactie over de openbaarmaking van de gegevens, bedoeld in artikel 1.59, van ten hoogste 2.000 leestekens worden gegeven, die zal worden gevoegd bij de openbaar te maken gegevens op de website met informatie van de toezichthouder of de door Onze Minister aangewezen ambtenaren.

2. Onderdelen van de schriftelijke reactie die persoonsgegevens, bedrijfsnamen of bedrijfsgegevens van derden dan wel strafbare of aanstootgevende uitlatingen bevatten, worden niet op de website gepubliceerd.

#### **Artikel 1.62. Rectificatie**

Indien in verband met een beslissing op bezwaar, beroep of hoger beroep wordt vastgesteld dat de gegevens, die op grond van artikel 29c van de wet, en artikel 1.59 openbaar zijn gemaakt, niet meer juist of volledig zijn, worden deze gegevens aangepast, binnen tien werkdagen na ontvangst van de desbetreffende beslissing door Onze Minister.

### **Artikel II WIJZIGING VAN HET BESLUIT ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIARIS**

Het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs wordt als volgt gewijzigd:

A

Voor hoofdstuk 1a wordt een hoofdstuk ingevoegd, luidende:

#### **Hoofdstuk 1Aa. VOORKOMING ARBEIDSMARKTDISCRIMINATIE BIJ WERVING EN SELECTIE**

##### **Artikel 1Aa:1. Werkwijze bij werving en selectie**

1. De werkwijze, bedoeld in de artikelen 4a, eerste lid, en 12a, eerste lid, van de wet, bevat informatie over de risico's van arbeidsmarktdiscriminatie en bevat een onderbouwing van de wijze waarop verschillende vormen van arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder zwangerschapsdiscriminatie, wordt voorkomen gedurende het werving- en selectieproces.
2. De werkwijze bevat de procedure of procedures van werving en selectie en beschrijft de verschillende stappen in het werving- en selectieproces waarbij in ieder geval aandacht wordt besteed aan:
  - a. maatregelen die ervoor zorgdragen dat functie-eisen objectiveerbaar en relevant zijn voor de functie;
  - b. via welk kanaal of kanalen vacatures worden kenbaar gemaakt;
  - c. informatieverschaffing aan de sollicitant over de sollicitatieprocedure;
  - d. maatregelen die ervoor zorgdragen dat het proces van werving en selectie is ingericht op het verkrijgen van vergelijkbare informatie van kandidaten;
  - e. maatregelen die ervoor zorgdragen dat de beoordelingscriteria en de wijze van toetsing en weging relevant en objectief zijn en worden toegepast;
  - f. wijze en de inhoud van terugkoppeling aan de kandidaat.
3. De werkwijze stelt de wijze vast waarop wordt zorggedragen voor toepassing van de werkwijze door de bij het werving en selectie betrokken werknemers.

4. Van het tweede lid kan worden afgeweken indien hiertoe een gerechtvaardigd belang bestaat. Dit belang dient te worden onderbouwd in de werkwijze.

#### **Artikel 1Aa:2. Openstelling vacatures**

1. Een vacature dient openbaar te worden gemaakt.
2. Aan de verplichting, bedoeld in het eerste lid, wordt niet voldaan bij uitsluitend gebruik van een algoritme dat bepaalt, of meerdere algoritmen die bepalen, voor wie een vacature zichtbaar is.

#### **Artikel 1Aa:3. Vergewisplicht werkwijze**

De vergewisplicht met betrekking tot de werkwijze, bedoeld in de artikelen 5, eerste lid, en 12c, eerste lid, van de wet, geldt tweejaarlijks vanaf het moment van inschakeling van een ander als bedoeld in voornoemde artikelen, evenals bij een wijziging van de werkwijze.

#### **Artikel 1Aa:4. Vergewisplicht automatische systemen**

1. De vergewisplicht met betrekking tot de uitkomsten van een geautomatiseerd systeem, bedoeld in de artikelen 5, tweede lid, en 12b, tweede lid, van de wet, geldt driejaarlijks vanaf het moment van afname van een geautomatiseerd systeem, evenals bij een wijziging van het geautomatiseerd systeem.
2. De vergewisplicht geldt niet met betrekking tot een geautomatiseerd systeem dat het recruitmentproces automatiseert zonder dat de geschiktheid van de kandidaat wordt beoordeeld.
3. Aan de vergewisplicht wordt in ieder geval voldaan indien een verklaring kan worden overgelegd, waarop redelijkerwijs mag worden vertrouwd, waarin degene bij wie het automatisch systeem wordt afgenomen uitleg geeft over de wijze waarop het systeem:
  - a. selecteert op voor de functie relevante eisen;
  - b. kandidaten selecteert; en
  - c. arbeidsmarktdiscriminatie voorkomt.

#### **Artikel 1Aa:5. Procedure meldplicht discriminerende verzoeken**

1. De procedure, bedoeld in de artikelen 5a en 12ca van de wet, verschaft informatie over het herkennen van risico's van arbeidsmarktdiscriminatie bij dienstverlening aan opdrachtgevers en bevat de wijze waarop met discriminerende verzoeken of vermoedens daarvan wordt omgegaan. Werknemers die een rol hebben in het werving- en selectieproces worden op de hoogte gebracht van de meldplicht en de procedure in verband daarmee.
2. De procedure dient op schrift te worden gesteld en bevat ten minste een toelichting bij de navolgende elementen:
  - a. een verzoek dat tot arbeidsmarktdiscriminatie leidt of vermoedelijk leidt:
    - 1°. wordt niet gehonoreerd;
    - 2°. wordt binnen tien werkdagen na ontvangst besproken met de indiener. Indien het vermoeden dat er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie blijft bestaan wordt de indiener verzocht het verzoek bij te stellen;
    - 3°. indien het verzoek niet of onvoldoende wordt bijgesteld volgt binnen tien werkdagen na het eerste gesprek een tweede gesprek;
    - 4°. indien het verzoek niet of onvoldoende wordt bijgesteld wordt binnen tien werkdagen

na het tweede gesprek melding gedaan bij de ambtenaar, bedoeld in artikel 13 van de wet;

b. het bepaalde onder a, sub 2° en 3°, kan buiten toepassing blijven indien naar het oordeel van de behandelaar deze onderdelen niet zullen bijdragen aan bijstelling van het verzoek, of anderszins wordt geoordeeld dat direct tot melding dient te worden overgegaan. Melding vindt alsdan plaats binnen een periode van tien werkdagen na ontvangst van het verzoek of het eerste gesprek;

c. de periode van tien werkdagen, bedoeld onder a, sub 2°, 3°, en 4°, kan telkens met eenzelfde periode worden verlengd indien daar gegronde redenen toe bestaan;

d. de melding bevat de gegevens, bedoeld in artikel 2:6.

#### **Artikel 1Aa:6. Vergewisplicht procedure meldplicht discriminerende verzoeken**

De vergewisplicht met betrekking tot de procedure, bedoeld in artikel 5a, eerste lid, en 12ca, eerste lid, van de wet, geldt tweejaarlijks op het moment van inschakeling van een ander als bedoeld in artikel 5, eerste lid, en 12c, eerste lid, van de wet, tussentijds bij een vermoeden dat de procedure tot arbeidsmarktdiscriminatie kan leiden en bij een wijziging van de procedure.

B

Na hoofdstuk 2 wordt een hoofdstuk ingevoegd, luidende:

#### **Hoofdstuk 2a. Gegevensuitwisseling in verband met meldplicht bij arbeidsmarktdiscriminatie**

##### **Verstrekken van gegevens door degene die arbeidsbemiddeling verricht of arbeidskrachten ter beschikking stelt**

#### **Artikel 2:6**

Ten behoeve van de melding, bedoeld in de artikelen 5a, tweede lid, en 12ca, tweede lid, van de wet, levert degene die arbeidsbemiddeling verricht of arbeidskrachten ter beschikking stelt de navolgende gegevens aan de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid, van de wet:

- a. naam organisatie, adres en vestigingsplaats van de verzoeker;
- b. indien beschikbaar, het nummer waaronder de verzoeker is ingeschreven in een register van het land van vestiging, dan wel de unieke code die naar de betreffende verzoeker te herleiden is;
- c. omschrijving van het verzoek, discriminatiegrond of discriminatiegronden of de vermoedelijke discriminatiegrond of discriminatiegronden;
- d. naam organisatie, contactpersoon van de organisatie, adres en vestigingsplaats van de melder;
- e. het nummer waaronder de melder is ingeschreven in een register van het land van vestiging, dan wel de unieke code die naar de melder te herleiden is;
- f. indien aanwezig, stukken die ter onderbouwing van de melding dienen.

## **Bewaartermijn**

### **Artikel 2.7**

De gegevens, bedoeld in artikel 2:6, worden na een periode van maximaal 6 maanden vernietigd.

C

Na hoofdstuk 3a wordt een hoofdstuk toegevoegd, luidende:

## **Hoofdstuk 3b. Openbaarmaking inspectiegegevens in verband met voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie**

### **Artikel 3b:1. Plaats en duur openbaarmaking**

1. De gegevens, bedoeld in artikel 15c, eerste lid, van de wet, worden door de toezichthouder of de door Onze Minister aangewezen ambtenaren geplaatst op een website met informatie van de toezichthouder of de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 15c, eerste lid, van de wet.
2. De gegevens, bedoeld in artikel 15c, eerste lid, van de wet, blijven uiterlijk drie jaar na de datum van bekendmaking van het besluit tot oplegging van een bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 15c, eerste lid, beschikbaar op de website.

### **Artikel 3b:2. Openbare gegevens omtrent opgelegde boetes**

De gegevens, bedoeld in artikel 15c, derde lid, van de wet, betreffen:

- a. de punten waarop is gecontroleerd en de wet die de grondslag daarvoor biedt;
- b. de locatie waar het onderzoek heeft plaatsgevonden;
- c. de datum of periode waarop het onderzoek heeft plaatsgevonden;
- d. de naam en vestigingsplaats van de betreffende normadressaat;
- e. het nummer waaronder de betreffende normadressaat is ingeschreven in een register van het land van vestiging, dan wel de unieke code die naar de betreffende normadressaat te herleiden is;
- f. de sector of branche waarin deze normadressaat zijn economische activiteiten verricht;
- g. welk besluit is genomen, de artikelen van de wet die de grondslag daarvoor bieden en de datum van dat besluit; en
- h. welke rechtsmiddelen tegen het besluit zijn of kunnen worden aangewend en wat hiervan de uitkomst was, of dat het besluit onherroepelijk is geworden.

### **Artikel 3b:3. Termijn waarbinnen openbaarmaking geschiedt**

1. De openbaarmaking van de gegevens, bedoeld in artikel 3b:2, geschiedt niet eerder dan tien werkdagen, doch uiterlijk dertig werkdagen na de datum waarop het besluit tot openbaarmaking van deze gegevens aan belanghebbende bekend is gemaakt.
2. Indien wordt verzocht om een voorlopige voorziening als bedoeld in artikel 15c, zesde lid, van de wet, wordt de termijn van dertig werkdagen, bedoeld in het eerste lid, overeenkomstig opgeschort.

#### **Artikel 3b:4. Reactie van belanghebbende**

1. Op verzoek van de belanghebbende kan een schriftelijke reactie over de openbaarmaking van de gegevens, bedoeld in artikel 3b:2, van ten hoogste 2.000 leestekens worden gegeven, die zal worden gevoegd bij de openbaar te maken gegevens op de website met informatie van de toezichthouder of de door Onze Minister aangewezen ambtenaren.
2. Onderdelen van de schriftelijke reactie die persoonsgegevens, bedrijfsnamen of bedrijfsgegevens van derden dan wel strafbare of aanstootgevende uitlatingen bevatten, worden niet op de website gepubliceerd.

#### **Artikel 3b:5. Rectificatie**

Indien in verband met een beslissing op bezwaar, beroep of hoger beroep wordt vastgesteld dat de gegevens, die op grond van artikel 15c, eerste lid, van de wet, openbaar zijn gemaakt, niet meer juist of volledig zijn, worden deze gegevens aangepast, binnen tien werkdagen na ontvangst van de desbetreffende beslissing door Onze Minister.

#### **ARTIKEL III CITEERTITEL**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

#### **ARTIKEL IV INWERKINGTREDING**

Dit besluit treedt in werking met ingang van [PM].

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip