

# Onbedoeld discrimineren: zo voorkom je het



## Wat mag niet



## Wat mag wel

## Want...

We zoeken een starter/een jonge collega/iemand die klaar is voor de eerste stap in zijn/haar carrière

We bieden een startersfunctie aan op onze IT-afdeling

*Dit zegt iets over het niveau van de functie; oudere personen die een switch maken komen hiervoor ook in aanmerking*

We zijn specifiek op zoek naar een junior collega

Er is ruimte voor een Junior Werkvoorbereider/een kandidaat die affiniteit heeft met onze jonge doelgroep/er heerst een informele en energieke sfeer

*Junior mag wel iets zeggen over de zwaarte van de functie, maar niet over de persoon. Tip: gebruik woorden die de beoogde doelgroep aanspreken (energiek, sportief, dynamisch, flexibel, enthousiast)*

Studenten gezocht!

Let op! Je mag studenten als specifieke doelgroep alleen werven als het gaat om een functie van maximaal 12 uur per week zonder specifieke competenties.

*Spreek studenten aan op wat zij belangrijk vinden: enthousiast en dynamisch team/genoeg tijd over voor studie, sport en hobby's/sparen voor festivals, vakanties of andere leuke dingen*

2-5 jaar ervaring

Iemand tussen de 20 en 27 jaar

Maximaal 3 jaar ervaring

Minimaal 2 jaar relevante ervaring; dit geeft namelijk aan wat je nodig hebt om de functie goed te kunnen vervullen. Een bovengrens zou insinueren dat alle mensen die meer dan 5 jaar ervaring hebben, niet in aanmerking komen, terwijl zij volgens de regels prima gekwalificeerd zijn

*Als je alleen de ondergrens noemt, sluit je de mensen die meer ervaring hebben niet uit. Ben je op zoek naar een meer ervaren kandidaat? Gebruik dan woorden als: we zoeken een kandidaat met een specifiek netwerk/iemand die klaar is voor een volgende carrièrestap*

Deze pdf is een verkorte versie van de uitgebreide sheet die je ontvangt tijdens de Masterclass

Vind je dit interessant en wil je meer weten?

*Meld je aan voor de Masterclass!*