

From: 5.1.2.e <5.1.2.e@gmail.com>
Date: Sunday, June 14, 2026, 10:58 PM
To: cic.szw@tweedekamer.nl
CC: postbus@eerstekamer.nl
contact@tweedekamer.nl
Subject: Inbreng Wet gelijke kansen bij werving en selectie – praktische digitale uitvoerbaarheid via KansGelijk.nl

Attachments:

KansGelijk_positionpaper_overheid_consultatie (1).pdf

U ontvangt niet vaak e-mail van 5.1.2.e@gmail.com. [Ontdek waarom dit belangrijk is](#)

Geachte leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Geachte commissiegriffie,

Graag breng ik onder uw aandacht mijn inbreng bij de internetconsultatie over de Wet gelijke kansen bij werving en selectie.

Ik onderschrijf het doel van deze wet volledig. Arbeidsmarktdiscriminatie is geen abstract probleem, maar raakt dagelijks mensen die willen werken, kunnen bijdragen en toch niet altijd worden beoordeeld op talent, motivatie en vaardigheden. Tegelijkertijd begrijp ik dat juist de uitvoerbaarheid voor werkgevers een belangrijk aandachtspunt is. Wanneer gelijke kansen vooral worden vertaald naar extra formulieren, dossiers en verplichtingen, bestaat het risico dat de bedoeling van de wet verdwijnt achter bureaucratie.

Vanuit die gedachte heb ik met **KansGelijk.nl** een praktisch digitaal platform ontwikkeld dat laat zien dat gelijke kansen bij werving en selectie ook eenvoudig en laagdrempelig kunnen worden ingebouwd in het bestaande wervingsproces.

Het uitgangspunt is niet om werkgevers extra te belasten, maar juist om hen te ondersteunen. Vacatureteksten kunnen vooraf worden gecontroleerd op uitsluitende of sturende formuleringen. Sollicitaties kunnen gestructureerder worden ontvangen. Kandidaten kunnen beter worden beoordeeld op relevante functie-eisen, vaardigheden, ervaring en motivatie, in plaats van op kenmerken die geen rol zouden mogen spelen.

Daarmee wordt objectiever selecteren geen papieren verplichting, maar een praktische werkwijze aan de voorkant van het proces. Precies daar ontstaat vaak het verschil: bij de vacaturetekst, de eerste selectie en de manier waarop een kandidaat wordt bekeken.

Ik besef dat gelijke kansen geen exclusief onderwerp zijn van één platform. Ook jobboards, uitzendorganisaties, HR-softwareleveranciers, brancheverenigingen en maatschappelijke initiatieven kunnen hierop inspelen. Wel laat KansGelijk zien dat een werkende digitale oplossing nu al mogelijk is, zonder grote extra lasten voor werkgevers.

Mijn verzoek is daarom om bij de verdere behandeling en uitwerking van deze wet nadrukkelijk aandacht te besteden aan praktische digitale hulpmiddelen die werkgevers helpen de wet niet alleen formeel na te leven, maar ook daadwerkelijk in de praktijk waar te maken.

In de bijlage treft u een korte positon paper aan waarin dit verder wordt toegelicht.

Gelijke kansen hoeven geen extra administratieve last te zijn. Met de juiste ondersteuning kunnen zij onderdeel worden van normaal, zorgvuldig en professioneel werkgeverschap.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

KansGelijk.nl

5.1.2.e

www.kansgelijk.nl

KansGelijk als praktische digitale oplossing voor gelijke kansen bij werving en selectie

Position paper voor overheid en internetconsultatie - met dashboardimpressie, AI-scanflow, audittrail en anonieme matching

Kernboodschap

Gelijke kansen hoeven geen extra administratieve last te zijn. Met een digitaal platform kunnen werkgevers objectiever werven, risico's eerder signaleren en aantoonbaar zorgvuldiger werken zonder het recruitmentproces onnodig zwaar te maken.

KansGelijk.nl - AI recruitment compliance platform voor eerlijke selectieprocedures, auditrapportages, loontransparantiecontrole en anonieme matching.

1. Samenvatting

Wij onderschrijven het doel van de Wet gelijke kansen bij werving en selectie volledig.

Arbeidsmarktdiscriminatie is geen abstract probleem, maar raakt dagelijks mensen die willen werken, kunnen bijdragen en toch niet altijd worden beoordeeld op talent, motivatie en vaardigheden.

Tegelijkertijd is uitvoerbaarheid cruciaal. Veel werkgevers willen eerlijk werven, maar vrezen extra administratie, juridische onzekerheid en ingewikkelde procedures. Wanneer de wet vooral wordt vertaald naar formulieren en dossiers, bestaat het risico dat de bedoeling verdwijnt achter bureaucratie.

KansGelijk laat zien dat het eenvoudiger kan. Het platform bouwt gelijke kansen in aan de voorkant van het wervingsproces: bij vacaturetekst, eerste beoordeling, auditrapportage en matching. Daardoor wordt objectiever selecteren geen papieren verplichting, maar een praktische werkwijze.

Voor werkgevers Eenvoudig starten met vacaturechecks, score, verbeterpunten en rapportage.	Voor overheid Praktische uitvoerbaarheid, minder weerstand en meer aantoonbare zorgvuldigheid.	Voor kandidaten Eerste selectie op inhoud: opleiding, ervaring, vaardigheden en motivatie.
--	--	--

2. Waarom deze wet vraagt om praktische uitvoering

De kern van gelijke kansen is eenvoudig: kandidaten moeten worden beoordeeld op wat relevant is voor de functie. Niet op naam, leeftijd, afkomst, geslacht, foto, accent, woonplaats of aannames. In de praktijk is dat lastiger dan het klinkt. Onbewuste voorkeuren kunnen al ontstaan bij de vacaturetekst of bij de eerste selectie.

Werkgevers hebben behoefte aan duidelijkheid en ondersteuning. Zeker kleinere en middelgrote organisaties beschikken vaak niet over grote HR- of juridische afdelingen. Zij willen voldoen aan de norm, maar hebben vooral behoefte aan een instrument dat het proces makkelijker maakt in plaats van zwaarder.

Daarom moet de uitvoering van de wet niet alleen handhavend zijn, maar ook faciliterend. Digitale hulpmiddelen kunnen werkgevers direct helpen om risico's te herkennen, teksten te verbeteren, selectiecriteria te structureren en beslissingen beter vast te leggen.

Niet meer administratie, maar betere inrichting van het bestaande proces.

3. KansGelijk: van wettelijke norm naar werkbaar proces

KansGelijk ondersteunt werkgevers en werkzoekenden met een objectieve recruitmentflow. De eerste selectie draait om opleiding, ervaring, vaardigheden en motivatie. Met AI-scans, audittrails, anonieme matching en compliance-rapportages ontstaat een eerlijker en controleerbaar recruitmentproces.



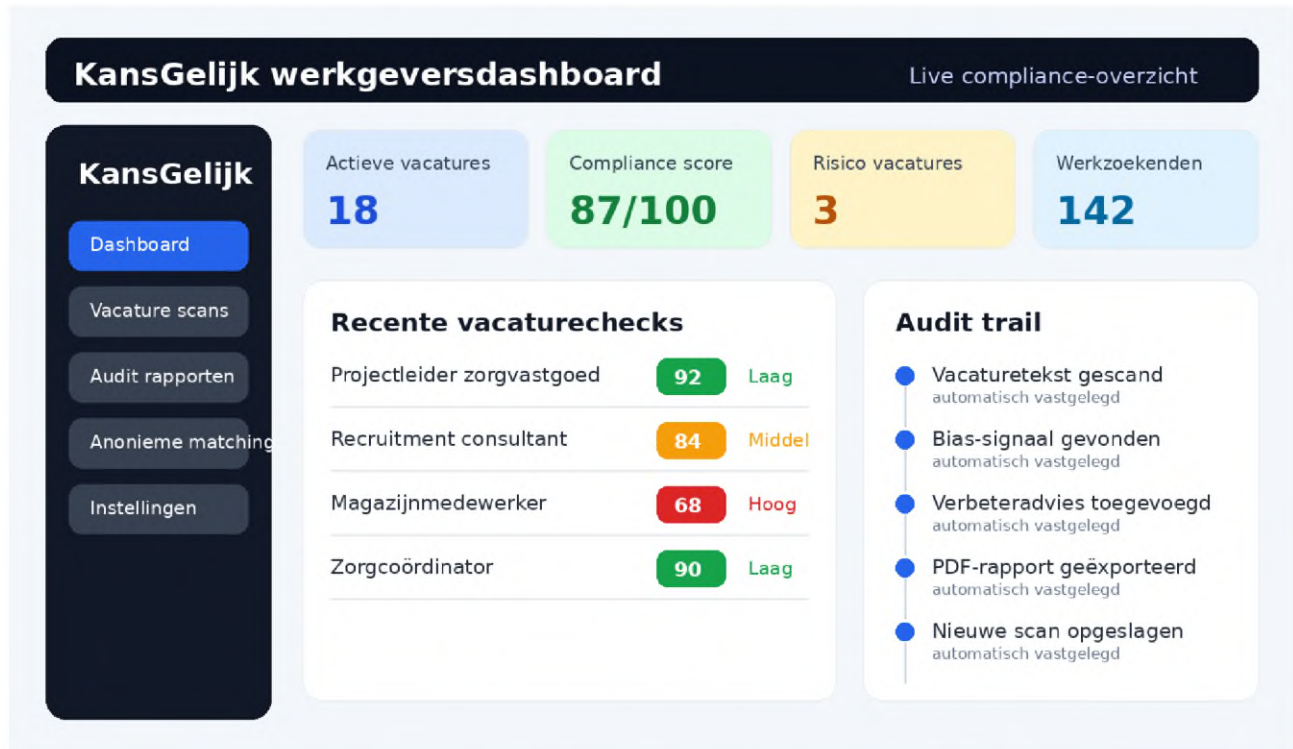
Figuur 1 - Procesimpressie: vacaturecheck, score, audittrail en anonieme matching.

De oplossing zit niet in een zwaar nieuw compliance-apparaat, maar in een slimme laag bovenop het bestaande recruitmentproces. Werkgevers kunnen een vacaturetekst controleren, ontvangen concrete signalen en verbeterpunten, exporteren een rapport en bouwen tegelijk aan een aantoonbaar dossier.

Ook andere partijen kunnen hierop inspelen: jobboards, uitzendorganisaties, recruitmentplatforms, HR-softwareleveranciers, brancheverenigingen en maatschappelijke initiatieven. Gelijke kansen zijn geen exclusief onderwerp van één platform. Wel heeft KansGelijk inmiddels een werkend systeem gebouwd dat deze doelstelling praktisch toepasbaar maakt.

4. Dashboard en controleerbaarheid

Na inloggen ziet de werkgever direct een recruitmentdashboard met actieve vacatures, werkzoekenden, compliance-score en risicovacatures. Dit geeft management, HR en compliance direct inzicht in de status van het wervingsproces.



Figuur 2 - Dashboardimpresie op basis van de beschreven KansGelijk-functionaliteit. Een echte ingelogde dashboardscreenshot kan later worden toegevoegd.

Belangrijk is dat controleerbaarheid niet pas achteraf ontstaat. Iedere scan, rapportage en relevante actie kan worden vastgelegd in een audittrail. Daardoor ontstaat een dossier dat laat zien dat een werkgever bewust en zorgvuldig heeft gehandeld.

5. AI-vacaturecheck: bias, loontransparantie en objectieve selectie

Met de AI-vacaturescan worden vacatureteksten gecontroleerd op uitsluitende woorden, vage eisen, subjectieve selectiecriteria, loontransparantie en auditbaarheid. Het systeem geeft een score, concrete signalen en duidelijke verbeterpunten.

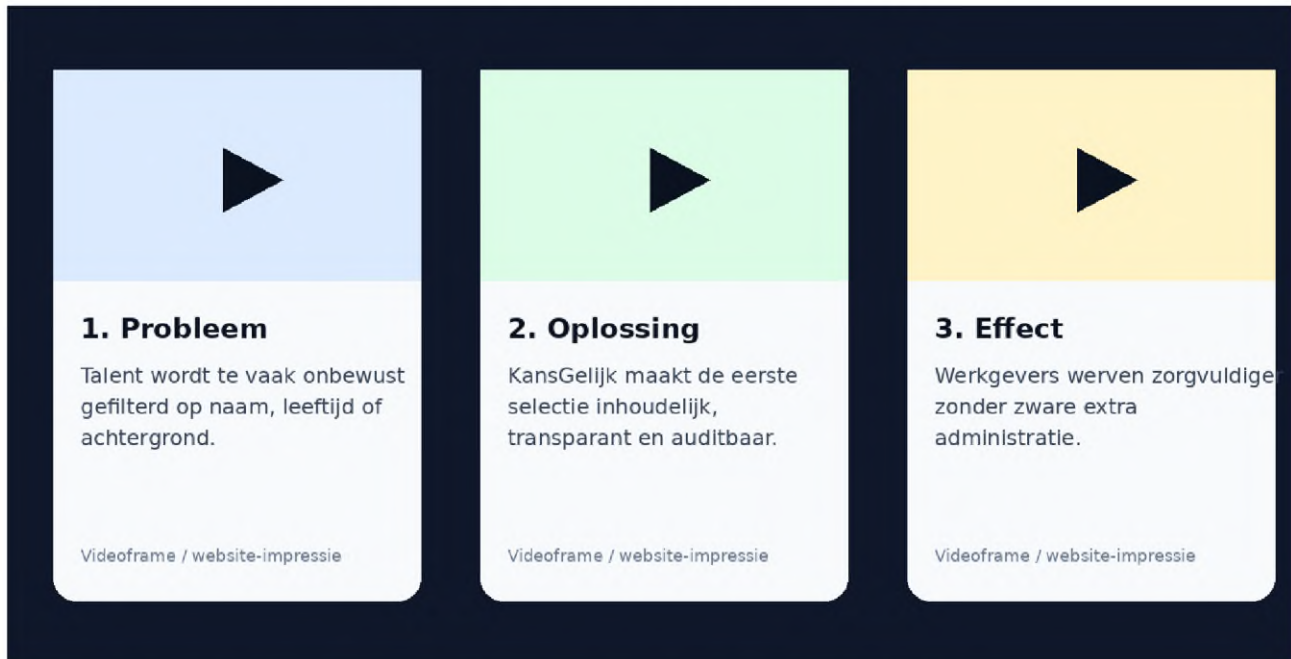


Figuur 3 - Voorbeeld van een scanrapportage met score, signalen en verbeterpunten.

Voor werkgevers is dit laagdrempelig: zij hoeven niet zelf alle juridische, taalkundige en compliance-risico's te herkennen. Voor kandidaten is het effect groot: de eerste toegangspoort tot werk wordt eerlijker ingericht.

6. Anonieme matching en uitleg via video/website

Werkzoekenden kunnen een profiel opbouwen op basis van opleiding, ervaring, vaardigheden en motivatie. In de eerste matching hoeven leeftijd, geslacht, foto, afkomst of nationaliteit geen rol te spelen. Dat maakt de eerste beoordeling inhoudelijker en beter uitlegbaar.



Figuur 4 - Videoframe-impressie: probleem, oplossing en effect voor werkgevers en kandidaten.

Deze manier van uitleg is belangrijk. Voor wetgeving is draagvlak nodig. Werkgevers begrijpen sneller wat van hen wordt verwacht wanneer zij het proces visueel en praktisch zien: vacature plaatsen, scan uitvoeren, verbeterpunten verwerken, rapport downloaden en eerlijker matchen.

7. Geen extra last, maar ondersteuning

KansGelijk is niet bedoeld om werkgevers te belasten, maar om hen te helpen. Juist door gelijke kansen in te bouwen in de bestaande workflow, wordt naleving eenvoudiger en concreter.

Uitdaging voor werkgever	Digitale oplossing via KansGelijk	Effect
Onbewuste bias in vacatureteksten	AI-scan op taal, functie-eisen en selectiecriteria	Risico's worden vroeg zichtbaar
Onduidelijke arbeidsvoorwaarden	Controle op loontransparantie en helderheid	Meer transparantie voor kandidaten
Gebrek aan bewijsvoering	Auditlogs en PDF-rapportages	Aantoonbaar zorgvuldig proces
Subjectieve eerste selectie	Anonieme matching op inhoud	Kandidaten krijgen eerlijkere kans
Beperkte HR-capaciteit bij MKB	Laagdrempelig dashboard en vaste flow	Minder complexiteit en minder drempel

8. Beleidsaanbevelingen

Erken digitale hulpmiddelen

Neem in de verdere uitwerking expliciet mee dat digitale tools werkgevers praktisch kunnen ondersteunen bij objectieve werving en selectie.

Houd het MKB uitvoerbaar

Voorkom dat kleinere werkgevers afhaken door complexiteit. Maak ruimte voor laagdrempelige flows, standaardrapportages en begrijpelijke checks.

Stimuleer innovatie

Laat marktpartijen, maatschappelijke initiatieven, jobboards en HR-platforms bijdragen aan praktische uitvoering.

Kijk naar feitelijk effect

De kernvraag is niet alleen of beleid op papier bestaat, maar of het proces kandidaten daadwerkelijk eerlijker beoordeelt.

Combineer toezicht met ondersteuning

Handhaving is belangrijk, maar effect ontstaat pas wanneer werkgevers ook duidelijke instrumenten krijgen om het goed te doen.

9. Concepttekst voor internetconsultatie

Wij onderschrijven het doel van de Wet gelijke kansen bij werving en selectie volledig.

Arbeidsmarktdiscriminatie raakt dagelijks mensen die willen werken en kunnen bijdragen, maar toch niet altijd worden beoordeeld op talent, motivatie en vaardigheden. Tegelijkertijd is het belangrijk dat de wet praktisch uitvoerbaar blijft voor werkgevers. Veel werkgevers willen eerlijk werven, maar vrezen extra administratie, juridische onzekerheid en ingewikkelde procedures. Wanneer gelijke kansen vooral worden vertaald naar formulieren en dossiers, bestaat het risico dat de bedoeling verdwijnt achter bureaucratie.

Juist daarom zijn praktische digitale oplossingen essentieel. Een platform als KansGelijk laat zien dat gelijke kansen eenvoudig kunnen worden ingebouwd in het bestaande wervingsproces, zonder grote extra lasten. Vacatureteksten kunnen vooraf worden gecontroleerd op uitsluitende of sturende formuleringen. Sollicitaties kunnen gestructureerder worden ontvangen. Kandidaten kunnen beter worden beoordeeld op relevante functie-eisen, vaardigheden, ervaring en motivatie, in plaats van op kenmerken die geen rol zouden mogen spelen.

KansGelijk is niet bedoeld om werkgevers te belasten, maar om hen te helpen. Ook andere partijen kunnen hierop inspelen, zoals jobboards, uitzendorganisaties, HR-softwareleveranciers en maatschappelijke initiatieven. Wel heeft KansGelijk inmiddels een werkend systeem gebouwd dat deze doelstelling praktisch toepasbaar maakt. Wij verzoeken de overheid om bij de verdere uitwerking van de wet nadrukkelijk ruimte te bieden aan digitale hulpmiddelen en innovatieve platforms die werkgevers helpen om de wet niet alleen formeel na te leven, maar ook daadwerkelijk in de praktijk waar te maken. Gelijke kansen hoeven geen extra last te zijn; met de juiste ondersteuning worden zij onderdeel van zorgvuldig en professioneel werkgeverschap.

Afsluitende boodschap: KansGelijk maakt de bedoeling van de wet praktisch: eerlijker selecteren aan de voorkant, zonder werkgevers te overladen met extra bureaucratie.

Bijlage - gebruikte publieke website-informatie

Deze concept-PDF is opgesteld op basis van de publieke informatie op KansGelijk.nl en de eerder besproken positionering. Op de website wordt KansGelijk gepresenteerd als AI recruitment compliance platform voor AI-vacaturescans, auditrapportages, loontransparantiecontrole en anonieme matching.

De pagina “Hoe werkt het?” beschrijft een objectieve recruitmentflow waarbij de eerste selectie draait om opleiding, ervaring, vaardigheden en motivatie, met AI-scans, audittrails, anonieme matching en compliance-rapportages.

De pagina “Gratis vacature scan” beschrijft controle op duidelijke functie-eisen, objectieve selectiecriteria, mogelijke bias, inclusieve formulering, loontransparantie en auditbaarheid richting HR en compliance.

Let op: de dashboard- en videobeelden in deze versie zijn professionele impressies. Wanneer echte screenshots of videostills worden geüpload, kunnen deze één-op-één worden vervangen in een definitieve versie.