Onderwerp: Klacht betreffende discriminatoir wervingsbeleid en schending van Artikel 1 van de Grondwet

19 mei, Amsterdam

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij dien ik een klacht in over discriminatoir wervingsbeleid van de gemeente Amsterdam. De klacht gaat over de vacature die door de gemeente Amsterdam is geplaatst op de website werken.amstedam.nl met de volgende URL: Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur · Werken bij Amsterdam op 16 mei 2025. Bijgevoegd vindt u voor de zekerheid de vacature of is te vinden als pdf op: 2025-05-19-vacture-gemeente-secretaris.pdf

De bovenstaande tekst bevat een discriminerend element dat in strijd is met Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet, waarin het discriminatieverbod is vastgelegd. Artikel 1 luidt:
"*Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.*"

De passage in de tekst waarin wordt gesteld dat vanaf schaal 15 bij gelijke geschiktheid de **voorkeur uitgaat naar kandidaten van buiten Europese herkomst**, vormt een vorm van onderscheid op basis van afkomst. Dit betekent dat sollicitanten met een Europese achtergrond automatisch minder kans maken op een functie, ongeacht hun kwalificaties.

Dit beleid leidt tot ongelijke behandeling en kan worden beschouwd als indirecte discriminatie op basis van ras of etniciteit. Daarnaast is dit beleid mogelijk in strijd met Artikel 5 van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Dit artikel verbiedt onderscheid bij de toegang tot arbeid en stelt dat alle kandidaten gelijk behandeld moeten worden tijdens een sollicitatieprocedure. Voorkeursbeleid mag in specifieke gevallen worden toegepast (bijvoorbeeld ter bevordering van diversiteit), maar mag niet leiden tot uitsluiting op basis van afkomst. Het expliciet verkiezen van kandidaten van buiten-Europese herkomst vormt een vorm van onderscheid die niet strookt met het gelijkheidsbeginsel

Wat zou ik willen dat er nu gebeurt?

Om de vacature in lijn te brengen met Artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), dient het wervingsbeleid aangepast te worden zodat iedere kandidaat, ongeacht afkomst, gelijke kansen krijgt op een functie. Dit kan worden bereikt door:

- Verwijderen van voorkeur op basis van etniciteit – De passage waarin expliciet voorkeur wordt gegeven aan kandidaten van buiten Europese herkomst dient te worden verwijderd.
- Neutraliteit in vacaturetekst – De vacature moet objectief en inclusief geformuleerd worden, zodat alle inwoners van Amsterdam zich gelijkwaardig behandeld voelen.

- Transparant wervingsproces – Er moet een eerlijke en transparante sollicitatieprocedure worden gehanteerd, waarbij gelijke kansen worden gewaarborgd.
- Evaluatie van diversiteitsbeleid – Het streven naar een diverse werkomgeving mag nooit resulteren in uitsluiting. Diversiteitsbeleid moet stimulerend en inclusief zijn, zonder dat bepaalde groepen worden benadeeld.

Daarnaast is een excuus aan alle Amsterdammers gepast, aangezien zij ongelijkwaardig zijn behandeld in deze procedure. Dat kan als volgt:

- Publieke verontschuldiging – Een officiële verklaring waarin wordt aangegeven dat alle inwoners gelijkwaardig zijn en dat de gemeente zich inzet voor inclusie zonder uitsluiting.
- Correctieve maatregelen – Concrete stappen worden genomen om toekomstige vacatures volledig conform de wetgeving te publiceren

Mocht u reageren en de klacht behandelen, dan doe ik dat het liefst schriftelijk en niet per telefoon om onduidelijkheid te voorkomen en dat ik in alle rust een reactie kan formuleren.

In afwachting van goed resultaat en reactie,

