Gemeente Amsterdam

VERTROUWELIJK/PERSOONLIJK
De heer [redacted]

Datum 23 mei 2025

Behandeld door [redacted] Directie Personeel en Organisatie / Management Development, [redacted]@amsterdam.nl

Onderwerp Reactie op klacht betreffende discriminatoir wervingsbeleid en schending van Artikel 1 van de Grondwet

Geachte meneer [redacted]

In uw klacht d.d. 19 mei jl. geeft u aan dat de vacaturetekst Gemeentesecretaris/Algemeen directeur een discriminerend element bevat dat in strijd is met artikel 1 van de Grondwet[1] als het gaat om het weergegeven voorkeursbeleid, U voert aan dat ons beleid mogelijk in strijd is met artikel 5 van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)[2] . Voorkeursbeleid mag volgens u in specifieke gevallen worden toegepast (bijvoorbeeld ter bevordering van diversiteit), maar niet leiden tot uitsluiting op basis van afkomst. Het expliciet verkiezen van kandidaten van buiten-Europese herkomst vormt naar uw mening een vorm van onderscheid die niet strookt met het gelijkheidsbeginsel. U verzoekt - samengevat - een aantal acties te nemen om dit volgens u ongerechtvaardigde onderscheid te herstellen.

[1] *Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'*

[2] *Artikel 5 van de AWGB: 'Onderscheid is verboden bij: a. de aanbieding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking; (...)*

De gemeente deelt uw standpunt niet. Hieronder lichten wij dat toe door de achtergrond van het voorkeursbeleid te schetsen en uiteen te zetten waarom het voorkeursbeleid voldoet aan de geldende criteria.

Voorkeursbeleid

Algemeen
Iedereen die belangstelling heeft voor de vacature Gemeentesecretaris/Algemeen Directeur heeft de gelegenheid te solliciteren naar de functie. Na het sluiten van de openstellingstermijn worden alle sollicitaties beoordeeld op dezelfde, objectieve wijze op competenties en andere eisen die noodzakelijk zijn voor de functie.

Over het hierbij geldende voorkeursbeleid - een toepassing van artikel 2, derde lid, van de AWGB[3] - heeft in 2020 afstemming plaatsgevonden met het College voor de Rechten van de Mens om te oordelen of ons voorkeursbeleid en de werkwijze conform wettelijke vereisten verlopen. Op dit voorkeursbeleid wordt hieronder nader ingegaan.

Achtergrond
De gemeente Amsterdam werkt met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit aan het vergroten van de representatie in de organisatie, ten opzichte van de Amsterdamse beroepsbevolking, en op het vergroten van de inclusieve organisatiecultuur. Met als doel om de dienstverlening voor Amsterdam, als superdiverse stad, te verbeteren en om een betere werkgever te zijn voor een meer divers medewerkersbestand. Dit is geen nieuwe opgave voor de Gemeente Amsterdam. Zo werd in de periode van 2015 tot 2019 ook al gewerkt aan bewustzijn en het inclusief maken van de HR-processen in de organisatie: het hanteren van streefcijfers en het ontwikkelen van een werkwijze voor inclusieve werving en selectie. Uit inclusie-onderzoek uit 2019 (en sindsdien herhaald) blijkt dat medewerkers die niet tot de huidige norm behoren zich vaker uitgesloten voelen, minder kansen krijgen tot doorstroom en vaker worden gediscrimineerd. Het voorkeursbeleid maakt deel uit van een bredere aanpak, op zowel inclusie, diversiteit en het aanpassen van beleid en processen in de organisatie.

Bij diversiteit richten we ons op het vergroten van de culturele diversiteit van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst[4], op jongeren tot 35 jaar en geldt

[3] *Artikel 2, derde lid, AWGB: "Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid geldt niet, indien het onderscheid een specifieke maatregel betreft die tot doel heeft vrouwen of personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep een bevoorrechte positie toe te kennen ten einde feitelijke nadelen verband houdende met de gronden ras of geslacht op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot dat doel."*

[4] *Bij de gemeente Amsterdam volgen we de terminologie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Op dit moment gebruikt het CBS een nieuwe indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden. Leidend daarbij is of iemand wel of niet in Nederland geboren is: kind van migrant(en) of migrant. Net als het CBS gebruiken wij de nieuwe terminologie. Voorheen gebruikten zowel het CBS als de gemeente Amsterdam de term 'niet-westerse migratieachtergrond'.*

het quotum van de Wet Banenafspraak. Uit evaluatie en onderzoeken uit 2019 (zoals de Culturele Barometer van het CBS, die sinds 2020 jaarlijks wordt uitgevoerd) blijkt dat de representatie van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst binnen de gemeentelijke organisatie achterblijft, met name in de hogere salarisschalen.

In 2020 bleek dat, ondanks inspanningen in de Gemeente Amsterdam in de periode van 2015 tot 2019, de representatie van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst achterbleef. Hoe hoger de schaal, hoe lager de representatie. In 2020 is daarom, bij het vaststellen van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit, het voorkeursbeleid voor Buiten-Europese herkomst voorgesteld voor de hoogste schalen. Het voorkeursbeleid vanaf schaal 15 houdt in dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur kan uitgaan naar kandidaten met een Buiten-Europese herkomst. Het voorkeursbeleid is een aanvulling op de reeds ingezette andere interventies zoals: streefcijfers, inclusieve werving en selectie, het werken aan bewustwording en het inclusief maken van doorstroom en doorgroei-instrumenten.

Over het voeren van dit voorkeursbeleid heeft - zoals eerder genoemd - in 2020 afstemming plaatsgevonden met het College voor de Rechten van de Mens om te oordelen of ons voorkeursbeleid en de werkwijze conform wettelijke vereisten verloopt. Aanvullend hebben er tijdens de voorbereidingen van de implementatie van het voorkeursbeleid, in 2022 afgerond, met het College voor de Rechten van de Mens afstemming en een oordeel eigen handelen plaats gevonden over de uitvoering van het voorkeursbeleid.

Hieronder zullen we ingaan op de criteria voor het toepassen van voorkeursbeleid[5], en toelichten waarom dit van toepassing is voor gemeente Amsterdam.

1. *De achterstand van een groep moet worden aangetoond en legitimiteit van het doel.* Onderzoeken uit 202o toonden aan dat het streefcijfer voor Buiten-Europese herkomst (30%) in de functieschalen 12 tot en met 14 ver achterbleef. En dat in de functies vanaf schaal 15 vrijwel geen verbetering gerealiseerd was. Ondanks inspanningen in de periode van 2015 tot 2019. Het voorkeursbeleid is in 2020 voorgesteld als instrument om de hardnekkige patronen in de organisatie te doorbreken en een betere afspiegeling te zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking. En als aanvulling op het werken aan bewustzijn, streefcijfers en de inclusieve werving en selectieprocessen. De gemeente Amsterdam laat sinds 2020 jaarlijks een meting uitvoeren voor het CBS, de Culturele Barometer. Hieruit blijkt dat we kleine verbeteringen zien, maar dat de situatie op grote lijnen nog ongewijzigd is.

[5] *Voorkeursbeleid voor mensen uit een etnische of culturele minderheidsgroep.*

2. *Er moet een zorgvuldige en objectieve beoordeling zijn van álle sollicitanten (zorgvuldigheidsvereiste).*
   Na een aantal succesvol verlopen pilots in 2018 en 2019 zijn in 2020 alle voorbereidingen getroffen om inclusieve werving en selectie gemeente-breed in te voeren als de nieuwe gemeente- standaard voor werving en selectie. Het tot op dat moment gehanteerde wervings- en selectietraject is op punten inclusiever gemaakt door het oordeelvrij werven en selecteren van personeel. Inclusieve werving en selectie omvat concreet en onder andere de volgende stappen: Diverse wervingsbehoefte ophalen d.m.v. een intake, vacatureteksten meer wervend en inclusiever maken; inzetten van de juiste doelgroepgerichte kanalen en uitbreiding van interne en externe netwerken voor werving naast de reguliere wervingsmiddelen; diverse samenstelling van selectiecommissies; training van selectiecommissies op bias; scoringsformulieren op maat passend maken bij de vacature. Ook bij de vacatures waarin voorkeursbeleid geldt, wordt inclusieve werving en selectie (we noemen dit nu Bewust Inclusief Werven en Selecteren of BIWS) gehanteerd. Het voorkeursbeleid geldt pas in de laatste stap van de selectie.

3. *De voorkeursmaatregel moet in redelijke verhouding staan tot het doel (evenredigheidsvereiste).*
   De gemeente Amsterdam kent een streefcijfer voor Buiten-Europese herkomst van 30% voor medewerkers vanaf schaal 12. Het daadwerkelijke aandeel van de beroepsbevolking ligt een stuk hoger, maar uit onderzoek blijkt dat 30% vertegenwoordiging het kantelpunt is in organisaties bij het werken aan diversiteit. Het voorkeursbeleid richt zich vervolgens op het bereiken van die 30% bij de hoogste schalen zoals: clusterdirecteuren, directeuren en afdelingsmanagers. Het management heeft vanwege hun leidinggevende positie een rol bij het uitdragen van inclusie en gelijkwaardigheid in de organisatie. Voorkeursbeleid is een ingrijpende interventie. De keuze is daarom gemaakt om dit voorkeursbeleid voorlopig alleen op deze hogere schalen te richten: waar het verschil met de Amsterdamse beroepsbevolking het grootste is en de verwachte impact van het vergroten van representatie het grootste zal zijn.

4. *De gemeente is verplicht om bij de werving- en selectieprocedure kenbaar te maken dat ze een voorkeursbeleid heeft (kenbaarheidsvereiste).*

De gemeente heeft in de relevante vacatureteksten opgenomen dat er voorkeursbeleid wordt gehanteerd.

Tot slot
Ik vertrouw er op u te hebben geïnformeerd over het voorkeursbeleid dat de gemeente Amsterdam hanteert voor medewerkers met een Buiten-Europese herkomst, vanaf schaal 15. Het invoeren van voorkeursbeleid is een stevige maatregel. Dat is de reden waarom er klein is gestart met de invoering, door het

beleid in eerste instantie alleen te richten op de directeursfuncties en vervolgens op te schalen naar de overige functies, vanaf schaal 15. Het creëren van gelijke kansen gaat niet vanzelf en vraagt tijd. De constatering is ook dat de resultaten met alleen de inzet op streefcijfers, bewustzijn en werving en selectieprocessen achterbleven. We hopen dat het voorkeursbeleid ons helpt om de beoogde kantelpunt in de representatie van 30% te bereiken.

Met vriendelijke groet,

Judith Meeng
Directeur Personeel en Organisatie