



Verkenkende notitie

Datum	15 oktober 2024
collegevergadering	
Onderwerp	Nieuwe Bestuursopdracht, maatregel vrijwillige registratie
Ingebracht door	Hester van Buren

Bespreekpunten college BenW

Vrijwillige registratie met als doel meer culturele diversiteit binnen de gemeente heeft voor- en nadelen. Met deze notitie willen de deze bespreken, een afweging maken en beslissen of we deze interventie wel of niet toevoegen aan het nieuwe Uitvoeringsprogramma Inclusie en Diversiteit.

Argumenten die pleiten voor:

We hebben binnen de Bestuursopdracht streefcijfers afgesproken m.b.t. culturele diversiteit. Deze zijn nog niet gehaald. Voor inclusie en diversiteit is duurzame inzet nodig. Hier hoort bij monitoring en sturing op basis van meer gegevens dan we tot nu toe voorhanden hebben.

-
-
-

Argumenten die pleiten tegen:

Vanuit de AVG mogen gegevens niet zonder toestemming voor een ander doel worden gebruikt. Het verleden heeft laten zien dat dit toch gebeurt (schandaal kindertoeslag) en gegevens over nationaliteit hebben geleid tot discriminatie en racisme.

-
-
-

Overige inzichten:

Vrijwillige registratie vraagt om vertrouwen. In hoeverre zijn ex- en interne kandidaten bij een sollicitatieprocedure bereid vrijwillig informatie te geven over hun afkomst als zij (onvoldoende) vertrouwen hebben in de gemeente als het gaat om inclusie en diversiteit.

Kern van de zaak



Er is een nieuwe Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit opgesteld. Het bijbehorende Uitvoeringsprogramma bestaat uit bestaande en nieuwe interventies. Een nieuwe interventie is vrijwillige registratie (culturele diversiteit). In 2020 hebben we met de vorige Bestuursopdracht streefcijfers vastgesteld: 30% van de medewerkers vanaf schaal 12 moeten een Buiten-Europese herkomst hebben. Daarnaast gaan we onderzoeken of het voorkeursbeleid kan worden uitgebreid: van schaal 15 (nu) naar vanaf schaal 12, voor het aandeel medewerkers met een Buiten-Europese afkomst. Om te kunnen monitoren en sturen is het noodzakelijk te gaan werken met vrijwillige registratie.

Er is al eerder (in 2021) nagedacht over vrijwillige registratie m.b.t. culturele diversiteit. Na advies van P&O, OIS en de projectleider van het Medewerkers Waarderings Onderzoek (MWO) is besloten af te zien van vrijwillige registratie. En gebruik te blijven maken van de Barometer Culturele Diversiteit (van het CBS) om een eenduidig en betrouwbaar beeld te houden en om zeker te zijn dat de regels over herleidbaarheid en privacy worden gerespecteerd.

We willen toch opnieuw de mogelijkheid verkennen om vrijwillige registratie in zetten om de volgende reden:

- De ambitie om representatie te vergroten geldt onverminderd. Het streefcijfer van 30% (uit 2020) is nog niet gehaald.
- De barometer van het CBS brengt beperkingen met zich mee.
- De gemeenteraad vraagt om meer sturing en monitoring.
- Y
- Z

Deze moet nog verder worden uitgewerkt, maar het idee is om bij het begin van de sollicitatieprocedure (insturen brief en CV), te vragen of de kandidaat zicht vrijwillig wil registreren (hoe identificeer je jezelf?). De antwoordmogelijkheden beperken zich tot het kiezen van een Buiten-Europese afkomst. Deze vraag mag gesteld worden; het mag echter geen negatieve gevolgen hebben voor kandidaten (die zich bijvoorbeeld niet vrijwillig willen registreren). Daarnaast is een goede uitleg nodig waarom wij aan kandidaten vragen zich te registreren. Met een hoge deelname vrijwillige registratie kunnen we meer onderbouwde uitspraken doen over representativiteit en onze doelen monitoren en bijstellen.

Vervolgproces

22 oktober 2024

Bespreking (vaststellen?) nieuwe Bestuursopdracht en Uitvoeringsagenda in het college van B&W.

7 november 2024

Bespreking in de commissie FKD.



Gemeente
wethouders
Amsterdam

College van burgemeester en

B&W

11/12 december 2024
Bespreking (vaststellen?) in de gemeenteraad.