



VERTROUWELIJK/PERSOONLIJK
Discriminatie.nl Provincie Utrecht
5.1, 2, e , 2, e
Merelstraat 2A
3514 CN Utrecht

Datum 1 september 2024 ~~6 oktober 2024~~
Uw kenmerk MA/240768
Behandeld door 5.1, 2, e Directie Personeel & Organisatie, 5.1, 2, e
5.1, 2, e @amsterdam.nl
Bijlage(n) [Omschrijving bijlage(n)]
Onderwerp Reactie op uw schrijven inzake klacht ongelijke behandeling d.d. 26 augustus 2024

Geachte meneer 5.1, 2, e,

Op 29 augustus jl. hebben wij contact gehad over uw schrijven van 26 augustus inzake de klacht ten aanzien van ongelijke behandeling met betrekking tot de vacature voor de functie van Stedelijk Directeur Digitalisering, Innovatie en Informatie/ CIO van de gemeente Amsterdam. U verzoekt ons te berichten of de gemeente Amsterdam kan aantonen dat bij alle vacatures vanaf schaal 15 is voldaan aan de voorwaarden voor het mogen voeren van een voorkeursbeleid. ~~Wij hebben afgesproken dat uiterlijk eind september een reactie op uw schrijven naar u verzonden zou worden.~~ In deze brief gaan wij in op de vragen die u in uw schrijven gesteld heeft. ~~Zoals u aangeeft is een voorkeursbeleid alleen toegestaan als voldaan kan worden aan wettelijke criteria. Hieronder zal ieder criterium van reactie worden voorzien.~~

Ter achtergrond

De gemeente Amsterdam werkt met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit aan het vergroten van de representatie in de organisatie, ten opzichten 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. Uit inclusie onderzoek (uit 2019 en sindsdien herhaald) blijkt dat medewerkers die niet tot de norm behoren zich vaker uitgesloten voelen, minder kansen krijgen tot doorstromen en vaker worden gediscrimineerd. Het voorkeursbeleid maakt deel uit van een

breder aanpak, op zowel inclusie, diversiteit als 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, op jongeren tot 35 jaar en geldt het quotum van de Wet Banenafpraak. Uit een evaluatie en onderzoek 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. En dat hoe hoger de schaal, hoe lager de vertegenwoordiging is.

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.

In 2020 bleek dat, ondanks deze inspanningen, de representatie van medewerkers met een Buiten-Europese herkomst achterbleef. 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 een voorkeursbeleid heeft in 2020 afstemming plaatsgevonden met het College voor de rechten van de mens om te checken of ons beleid en de werkwijze conform wettelijke regels verloopt. De implementatie van het voorkeursbeleid is in 2020 gestart en in 2022 afgerond.

In het algemeen: vacatures staan open voor iedereen maar het voorkeursbeleid vanaf schaal 15 houdt in dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uit kan gaan naar kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond. De keuze hiervoor is gemaakt vanwege het grote verschil tussen de beroepsbevolking van Amsterdam en de representatie culturele diversiteit in de hogere schalen van de gemeentelijke organisatie. Dat de gemeente een voorkeursbeleid hanteert, wordt in elke relevante vacaturetekst vermeld. We maken gebruik van de principes van bewuste en inclusieve werving en selectie. Vacatures staan open voor iedereen. We hanteren een standaard voorkeursbeleid welke in lijn is met wet- en regelgeving. Zoals u aangeeft is een voorkeursbeleid alleen toegestaan als voldaan kan worden aan wettelijke criteria. Ons beleid voldoet hieraan. Hieronder zal ieder criterium van reactie worden voorzien.

[1]] De achterstand van een groep moet worden aangetoond en legitimiteit van het doel.

Onderzoeken uit 2020 toonde 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 hierop 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 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 Batrometer. Hieruit blijkt dat we kleine verbeteringen zien, maar dat de situatie op grote lijnen nog ongewijzigd is. We weten uit onderzoek (van het CBS) dat de bovenkant van onze organisatie, in de loonschalen 15 en hoger, geen afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking. Medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd. Doelstelling is de feitelijk ongelijke situatie te verminderen.

1)[2]] Er moet een zorgvuldige en objectieve beoordeling zijn van alle 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 anderen de volgende stappen:

Diverse wervingsbehoefte ophalen d.m.v. een intake, vacatureteksten wervender en inclusiever maken; inzetten van de juiste doelgroepgerichte kanalen en 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. Steeds vaker worden ook bij personeelsprocessen algoritmen gebruikt. Ook hiervoor geldt dat we deze objectief en bias-vrij maken. Ook bij de vacatures waarin voorkeursbeleid geldt, wordt inclusieve werving en selectie (we noemen dit nu Bewust Inclusief Selecteren) gehanteerd.

Alle kandidaten worden tijdens een selectieproces langs dezelfde meetlat gelegd via de methode bewust inclusief werven & selecteren. Doel is een objectief en gelijkwaardig W&S waar niemand op basis van diversiteitskenmerken wordt uitgesloten. Er worden geen kandidaten uitgesloten op basis van achtergrond/ herkomst. Pas wanneer er tijdens selectie uiteindelijk meerdere geschikte kandidaten zijn

~~geselecteerd en deze die in gelijke mate geschikt blijken te zijn voor de functie, heeft de kandidaat met de Buiten-Europese herkomst voorrang maakt het voorkeursbeleid dat de keuze valt op degene waar het voorkeursbeleid op gericht is.~~

~~W~~Hierbij ~~Verdere~~ hanteren we de methode bewust inclusief werven en selecteren voor de schalen 15 en hoger waar dus ook het voorkeursbeleid voor geldt. Hiermee voldoen we aan een zorgvuldige en objectieve beoordeling van alle sollicitanten. ~~Bewust inclusief werven en selecteren kent de volgende 4 kenmerken:~~

- ~~[1.] Gericht op kwaliteiten voor de functie: we kijken bij het bepalen van de vereisten voor de functie niet alleen naar diploma's en werkervaring van een kandidaat maar ook . We letten op naar competenties die noodzakelijk zijn voor de functie.~~
- ~~[2.] Objectief: we beoordelen kandidaten op een objectieve manier en niet op basis van onderbuikgevoel of klik. Objectief houdt ook in dat de functie-eisen duidelijk en meetbaar zijn beschreven.~~
- ~~[3.] Transparant: we communiceren duidelijk en volledig over het hele werving- en selectieproces in de vacature en in onze communicatie met kandidaten.~~
- ~~[4.] Gestructureerd: elk werving- en selectieproces volgt dezelfde, vooraf vastgestelde volgorde. Er is één werkwijze.~~

~~Hiermee voldoen we aan een zorgvuldige en objectieve beoordeling van alle sollicitanten.~~

2)[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. En 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. Op basis van Hhet evenredigheidsvereiste betekent geldt dat het onderscheid dat wordt gemaakt met het voorkeursbeleid in redelijke verhouding dient ~~temoet~~ staan tot het doel. Dat wil zeggen dat in dit geval de voorkeursmaatregel moet kunnen worden gerechtvaardigd door de mate van achterstand. De CBS-cijfers laten zien dat er nog steeds, ook na de inzet van de afgelopen jaren, een achterstand is aan medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond in de schalen 15 en hoger.

~~[4] De gemeente is verplicht om bij de werving- en selectieprocedure kenbaar te maken dat ze een voorkeursbeleid voert heeft (kenbaarheidsvereiste). Het kenbaarheidsvereiste houdt in dat in de vacaturetekst bij de aanbidding van de functies in schaal 15 en hoger bij de interne en externe werving duidelijk moet worden vermeld dat gemeente Amsterdam een voorkeursbeleid heeft wordt gevoerd en ook dat de vacature voor iedereen open staat. Hier wordt aan tegemoet gekomen. In de vacatures waar voorkeurbeleid op wordt gevoerd, wordt er vermeld dat we voorkeursbeleid voeren. Dat er voorkeursbeleid wordt gehanteerd wordt in alle relevante vacatureteksten opgenomen.~~

~~Het toepassen van het voorkeursbeleid zoals we dit voeren bij van de gemeente Amsterdam is hebben we voor invoering ter toetsing voorgelegd aan het College van de Rechten van de Mens. Het College van de Rechten van de Mens heeft akkoord gegeven om het voorkeursbeleid in te voeren voor vacatures in schaal 15 en hoger, daar op aangegeven dat het voorkeursbeleid ingevoerd mag en kan worden.~~

~~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 alleen te richten op de directie functies en vervolgens op te schalen de overige functies, vanaf schaal 15. Het creëren van gelijke kansen gaat niet van zelf en vraagt tijd. De harde 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 representatie van 30% te bereiken.~~

~~Ik vertrouw er op dat we door middel van middels bovenstaande argumenten voldoende hebben aangetoond dat de gemeente Amsterdam in haar W&S proces voldoet aan de voorwaarden om een voorkeursbeleid toe te passen voor vacatures in schaal 15 en hoger. Ik hecht er ook waarde aan om u te informeren dat binnen de Gemeente Amsterdam op dit moment wordt gewerkt aan een actualisatie van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit. Dit kan betekenen dat het voorkeursbeleid wordt aangepast.~~

~~voor het voeren van een voorkeursbeleid te voldoen.~~ Indien u nog onderliggende documentatie of aanvullende informatie wenst te hebben dan verneem ik dat graag.

Met vriendelijke groet,

Voornaam Achternaam
Functiebenaming
Organisatieonderdeel