

College voor de Rechten van de Mens
Postbus 16001
3500 DA Utrecht

Per mail: info@mensenrechten.nl

Betreft: Verzoek om oordeel omtrent eigen handelen

Amsterdam, [datum]

Geachte Collegeleden,

Namens de gemeente Amsterdam verzoek ik uw College om een oordeel over haar handelen en voorgenomen beleid (**bijlage notitie**) ter vergroting van ~~(culturele)~~ diversiteit binnen de organisatie. Dit verzoek betreft specifiek:

1. Uitbreiding van het voorkeursbeleid van vacatures schaal 15 naar de schalen 12 t/m 14;
2. Implementatie van de Rooney Rule vanaf schaal 12;
3. Vrijwillige registratie of zelfidentificatie van kandidaten,

bij de werving, selectie en bij de doorstroom en doorgroei van medewerkers van Buiten-Europese herkomst.

Als senior adviseur Inclusie en Diversiteit van het Bureau Inclusie en Diversiteit van de gemeente Amsterdam licht ik hieronder toe wat dit beleid inhoudt, welke stappen reeds zijn gezet en verzoeken wij u te oordelen of het beleid niet in strijd is met de gelijke behandelingswetgeving. Tevens verzoeken wij uw College eventuele aanbevelingen te geven.

Aanleiding

De gemeente Amsterdam streeft naar een meer divers en inclusief personeelsbestand, zodat de organisatie een evenwichtig personeelsbestand heeft representatieve afspiegeling vormt van de samenleving en brede perspectieven benut. In juni 2020 heeft het college van B&W besloten dat het personeelsbestand van de gemeente Amsterdam een afspiegeling moet vormen-zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking (**bijlage opdrachtformulering**). Dit geldt voor diversiteit op het gebied van leeftijd, gender, etniciteit, seksuele gerichtheid, en medewerkers met een beperking. Uit de Barometer Culturele Diversiteit (CBS) 2019 bleek blijkt echter dat vooral medewerkers met een Buiten-Europese herkomst significant ondervertegenwoordigd zijn in de hogere functieschalen vanaf schaal 12 en in het bijzonder vanaf schaal 15. De huidige aanpak blijkt onvoldoende te zijn om deze ondervertegenwoordiging te doorbreken. Daarom zijn aanvullende interventies noodzakelijk en vragen wij u om hierover een juridisch oordeel te geven.

Eerdere interventies (**bijlagen toevoegen**)

~~het personeelsbestand te bereiken, zijn diverse interventies ingezet, zoals:~~

Om de genoemde achterstanden terug te dringen, heeft de gemeente Amsterdam diverse ~~voor~~trajecten doorlopen. In de afgelopen jaren zijn al initiatieven genomen om de organisatiecultuur en werving inclusiever te maken zoals:

- Voorkeursbeleid vanaf schaal 15 (bij gelijke geschiktheid gaat voorkeur naar kandidaat van Buiten Europese herkomst);
- ~~Een objectief werving & selectieproces, inclusieve werving en selectie~~ via de methodiek het programma Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS);

- Streefcijfers van 30% voor functieschalen 12 t/m 14 voor medewerkers met een Buiten-Europese herkomst;
- Diverse talentontwikkelingsprogramma's en trainingen gericht op bewustwording en bias-beheersing (waaronder de training selecteren zonder vooroordelen van het College zelf);
- Maatregelen voor behoud en ontwikkeling van jonge medewerkers en medewerkers met een beperking;
- Opzet van interne doorstroomprogramma's die extra aandacht besteden aan medewerkers met leidinggevende ambitie en Buiten-Europese herkomst.

Ondanks deze inspanningen blijven de resultaten achter: de instroom ~~van vrouwen en van personen-medewerkers van Buiten Europese herkomst met een niet-westerse achtergrond~~ in ~~bepaalde functies van schaal 12 en hoger~~ is nog steeds zeer beperkt (bijlage: Culturele ~~B~~barometer 2024). Daarom overweegt de gemeente een verdergaande maatregel, namelijk het invoeren van een voorkeursbeleid bij werving & selectie ~~t.b.v. functies~~ vanaf schaal 12 met implementatie van de Rooney Rule. Concreet houdt dit in dat bij vacatures in die onderdelen van onze organisatie waar een duidelijke ondervertegenwoordiging is geconstateerd, bij gelijke geschiktheid de voorkeur zal worden gegeven aan een kandidaat ~~van met een b~~Buiten-Europese herkomst, ~~uit de doelgroepen (bijvoorbeeld een vrouw of iemand met een buiten-Europese afkomst)~~. Dit beleid zal transparant worden gemaakt door in de vacaturetekst expliciet te vermelden dat de gemeente een voorkeursbeleid voert ten behoeve van ~~vrouwen/kandidaten van met een b~~Buiten-Europese afkomst herkomst en dat iedereen kan solliciteren. Uiteraard blijven wij alle kandidaten objectief beoordelen op basis van hun kwalificaties en geschiktheid; een kandidaat uit de voorkeursgroep komt alleen in aanmerking voor voorrang indien ~~deze even geschikt~~ is als andere kandidaten voor de functie.

~~Op termijn wil de gemeente Amsterdam bovendien de mogelijkheid overwegen om voorkeursbeleid te laten gelden voor het voorrangsbbeleid dat van toepassing is op interne kandidaten. Een andere belangrijk aspect is dat wij voornemens zijn om vacatures gelijktijdig intern en extern open te stellen. Wij zijn ons ervan bewust dat de gemeentelijke cao een voorkeursregeling kent voor interne kandidaten.~~ Artikel 2.2 van de Cao Gemeenten bepaalt dat een werkgever een vacature bij voorkeur met een interne kandidaat vervult, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Wij menen dat het urgente streven naar meer diversiteit kan worden aangemerkt als een dergelijk bedrijfsbelang. Immers, steeds meer organisaties erkennen dat diversiteit een reëel bedrijfsbelang vertegenwoordigt, omdat het de dienstverlening en creativiteit verbetert en wij als gemeente een afspiegeling streven te zijn van de inwoners van de gemeente. Om onze diversiteitsdoelen te behalen, is het soms noodzakelijk om verder te kijken dan de bestaande interne poule van medewerkers. Daarom willen wij de mogelijkheid ~~openen overwegen~~ om ~~ook~~ externe kandidaten ~~van met een b~~Buiten-Europese herkomst ~~(bijvoorbeeld vrouwen of kandidaten met een buiten-Europese afkomst buiten de organisatie)~~ te selecteren, zelfs als er interne ~~Europese~~ kandidaten zijn ~~die van gelijke geschikt zijntheid~~, mits dit op zorgvuldige en proportionele wijze gebeurt.

Concreet betekent dit dat bij vacatures in de relevante functiegroepen zowel interne als externe sollicitanten gelijktijdig ~~n~~ kunnen ~~meedingen~~reageren. Alle kandidaten worden gelijkwaardig en objectief beoordeeld via de BIWS methodiek; echter, als twee kandidaten (één intern en één extern) als nagenoeg gelijk geschikt uit de selectie komen, voor een vacature schaal 12 en hoger en één van hen behoort tot een duidelijk ondervertegenwoordigde groep ~~his~~ extern en heeft is van een ~~b~~Buiten-Europese herkomst, dan zal ~~valt zou~~ de keuze op die kandidaat vallen in het kader van ons voorkeursbeleid. Hiermee doorbreken we het automatisme van interne voorrang wanneer dat nodig is voor het organisatiebelang van diversiteit. Wij zullen uiteraard per vacature kritisch bekijken of de uitzondering op interne voordracht gerechtvaardigd is, zodat deze stap niet verder gaat dan noodzakelijk. Deze ~~voorgenomen~~ werkwijze ~~sluit zou dan aansluiten~~aan bij het concept van

een 'voorkeursbehandeling bij gelijke geschiktheid', zoals toegestaan onder de gelijkebehandelingswetgeving.

Rooney Rule en vrijwillige registratie/zelfidentificatie

De gemeente is voornemens om naast het hierboven beschreven voorkeursbeleid ook twee aanvullende instrumenten in te voeren:

- De Rooney Rule, een verplichting om bij vacatures vanaf ~~een bepaald functieniveau (bijvoorbeeld schaal 12 en hoger)~~ schaal 12 minimaal twee één kandidaten van met een ondervertegenwoordigde achtergrond (bijvoorbeeld Buiten-Europese afkomst) herkomst uit te nodigen voor een selectiegesprek.
- Vrijwillige registratie (zelfidentificatie) van kandidaten, waardoor zij vrijwillig hun herkomst ~~of achtergrond~~ kunnen aangeven ten behoeve van gerichte monitoring en effectiviteit van het voorkeursbeleid. Zie bijlage met voorstel te vragen naar ervaring

Om de representatie daadwerkelijk te verbeteren, wil de gemeente vanaf schaal 12 de Rooney Rule implementeren (bijlage implementatieplan).

De Rooney Rule is oorspronkelijk afkomstig uit het Amerikaanse American football waar Dan Rooney in 2003 de regel uitvaardigde dat voor elke managementpositie in elk geval één iemand uit een minderheidsgroep moest worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Het doel is het vergroten van diversiteit binnen organisaties door een gelijk speelveld te creëren voor alle kandidaten door het bevorderen van gelijke kansen voor ondervertegenwoordigde groepen. ~~het vergroten van diversiteit binnen organisaties door ervoor te zorgen~~ zodat kandidaten uit minderheidsgroepen niet langer op voorhand worden uitgesloten of over het hoofd gezien.

De gemeente wenst een variant hiervan te implementeren om te zorgen dat kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen in ieder geval worden uitgenodigd voor een gesprek, mits zij aan de minimale kwalificaties voldoen (de zogenaamde "benoembare kandidaten"). Dit houdt in dat selectiegesprekken pas plaatsvinden als minimaal 50% van de geselecteerde kandidaten van een Buiten-Europese herkomst ~~heeft~~s. Dit wordt vrijwillig door kandidaten aangegeven of ingeschat door recruiters op basis van cv, naam, foto of persoonlijke gesprekken. De implementatie omvat:

- Een voorbereidingsperiode (juridische toetsing, trainingen, communicatieplan, monitoring);
- Een oefen- en evaluatieperiode (ervaring opdoen, knelpunten identificeren, verbeteringen toepassen);
- Evaluatie door externe partij voor verdere optimalisatie.

De Rooney Rule houdt juridisch gezien geen verplichting in om kandidaten uit de voorkeursgroep daadwerkelijk aan te nemen. De regel verplicht alleen dat ten minste twee één gekwalificeerde kandidaten ~~uit een ondervertegenwoordigde groep van BE herkomst~~ worden ~~ut~~ uitgenodigd voor een gesprek. Vanuit het perspectief van gelijke behandeling ~~sperspectief~~ leidt dit in beginsel niet tot verboden onderscheid omdat het uitsluitend gaat om uitnodiging voor een selectiegesprek en niet om een aanstelling.

Het College voor de Rechten van de Mens heeft zich in eerdere uitspraken impliciet positief uitgelaten over dergelijke maatregelen, omdat het uitnodigen van kandidaten uit minderheidsgroepen als een vorm van positieve actie wordt beschouwd, zonder dat dit leidt tot uitsluiting van andere kandidaten. Het legitieme doel is hier nadrukkelijk aanwezig: het vergroten van gelijke kansen en tegengaan van systematische uitsluiting van ondervertegenwoordigde kandidaten. Het juridische kader (AWGB en EU-richtlijnen) staat positieve maatregelen toe indien deze evenredig en proportioneel zijn. Omdat hier slechts sprake is van uitnodiging tot gesprek, en niet van

aanstelling, blijft de impact beperkt, waardoor de Rooney Rule in beginsel als een proportionele en toegestane maatregel kan worden beschouwd.

Ook kan expliciet kenbaar gemaakt worden in vacatureteksten dat de Rooney Rule wordt toegepast en is de interventie tijdelijk [totdat er geen achterstand meer is](#).

Vrijwillige registratie en zelfidentificatie

Naast de Rooney Rule wenst de gemeente het instrument van vrijwillige registratie in te voeren ([bijlage notitie](#)). Hiermee kunnen kandidaten vrijwillig aangeven tot welke groep zij behoren, bijvoorbeeld door een vinkje in het sollicitatieformulier te zetten voor Buiten-Europese herkomst. Dit instrument dient uitsluitend als ondersteuning voor het monitoren van diversiteitsbeleid, inclusief de Rooney Rule, en eventueel om te bepalen of voorkeursbeleid bij gelijke geschiktheid mag worden toegepast.

Het feit dat kandidaten vrijwillig hun [achtergrond aangeven](#) [herkomst registreren](#), mag op zichzelf nooit leiden tot directe [voorrang voordeel](#) of nadeel in het selectieproces. De registratie kan wel worden ingezet om te bepalen wanneer voorkeursbeleid toegepast [mag kan](#) worden. Bijvoorbeeld: indien uit vrijwillige registratie blijkt dat een kandidaat voldoet aan de doelgroepcriteria, kan deze kandidaat bij gelijke geschiktheid op grond van het voorkeursbeleid voorrang krijgen.

[De Barometer Culturele diversiteit van het CBS geeft waardevolle informatie over de samenstelling van het personeelsbestand van de gemeente Amsterdam. Deze Barometer kan echter alleen terugkijken en gegevens weergeven op een niveau dat niet herleidbaar is tot individuele personen. De barometer kan wel inzicht geven over in welke organisatieonderdelen medewerkers met een buiten-Europese herkomst ondervertegenwoordigd zijn. Om preciezer te kunnen sturen op de instroom van medewerkers van met een buiten-Europese herkomst, biedt vrijwillige zelfregistratie een uitkomst. Ondanks eerdere weerstand en privacy bezwaren hebben andere organisaties zoals PWC en ABNAMRO positieve ervaringen met dit instrument. Deze Best practices worden nu nader onderzocht.](#)

[Door de gewijzigde CBS-indeling \(Nederland, Europa, Buiten-Europa\) is een accurate en sturende monitoring uitdagend geworden. Vrijwillige registratie of zelfidentificatie kan een oplossing bieden om de representatie beter te monitoren en bij te sturen. Ondanks eerdere weerstand en privacy bezwaren, hebben andere organisaties positieve ervaringen met dit instrument.](#)

[Vrijwillige Registratie](#)

AVG/Privacy

Vrijwillige registratie van gegevens over afkomst valt onder bijzondere persoonsgegevens conform de AVG (art. 9 AVG), die alleen verwerkt mogen worden onder strikte voorwaarden.

Volgens art. 9 AVG is het in beginsel verboden om bijzondere persoonsgegevens, zoals etnische herkomst, te verwerken tenzij er sprake is van expliciete toestemming van de betrokkene, of het noodzakelijk is voor een zwaarwegend algemeen belang.

Expliciete toestemming (art. 9 lid 2 onder a AVG) moet:

- Vrij en geïnformeerd worden gegeven.
- Altijd herroepbaar zijn.
- Niet worden afgedwongen of impliciet verbonden aan de uitkomst van het selectieproces.

Vrijwillige registratie mag juridisch gezien worden toegepast, mits duidelijk is dat:

- Het vrijwillig karakter altijd gewaarborgd is (weigering heeft geen gevolgen voor de kans op aanstelling).
- De gegevens strikt beperkt blijven tot het doel: monitoren van diversiteit en ondersteuning bij toepassing van voorkeursbeleid.

- Deze gegevens vertrouwelijk en anoniem verwerkt en opgeslagen worden, en slechts toegankelijk zijn voor een beperkt aantal geautoriseerde personen binnen de organisatie.

Wij vragen Uw College specifiek een oordeel te geven over de volgende vragen:

- Moeten kandidaten zonder Buiten-Europese herkomst expliciet geïnformeerd worden wanneer procedures worden aangehouden vanwege onvoldoende diversiteit?
- Is het verplicht de toepassing van de Rooney Rule expliciet in vacatureteksten te vermelden?
- Wanneer in het selectieproces is toepassing van de Rooney Rule juridisch het meest effectief en geoorloofd?
- Mag expliciet worden gevraagd naar de herkomst van kandidaten?
- Welke flexibiliteit biedt wetgeving in toepassing van de Rooney Rule?
- Hoe wordt vrijwillige registratie of zelfidentificatie beoordeeld binnen het kader van de AVG? Is vrijwillige registratie van afkomst strijdig met AVG en privacybeleid van de gemeente?
- Mag bij [W&S vacatures schaal 12+ bij](#) gelijke geschiktheid expliciet naar herkomst gevraagd worden ([schaal 12+](#))?
- Hoeveel procent kandidaten [van met](#) Buiten-Europese herkomst moet minimaal op de shortlist staan [om uiteindelijk 2 kandidaten van E herkomst te kunnen spreken?](#)?
- Mag de gemeente expliciet [interviewplekken plaatsen in de selectieronde](#) reserveren voor kandidaten met Buiten-Europese herkomst [en zo ja hoeveel minimaal en maximaal](#)?
- Mag vrijwillige registratie worden ingezet voor monitoring van [de](#) Rooney Rule?
- Geeft vrijwillige registratie meer juridische ruimte voor sturen op diversiteit?
- Kunnen kandidaten die vrijwillig hun herkomst registreren juridisch gezien eerder geselecteerd worden?
- Mag een selectieve gespreksplek voor kandidaten [van met](#) Buiten-Europese herkomst gegarandeerd worden mits aan vooraf bepaalde criteria wordt voldaan?
- Wat zijn juridische voorwaarden voor het indirect vaststellen van herkomst door recruiters? [Mag dat überhaupt?](#)

Juridisch kader gelijkebehandelingswetgeving

Ons beleid is zodanig ontworpen dat het binnen de kaders past: er wordt geen absolute voorrang gegeven (de vacatures blijven open voor iedereen en zowel [voor](#) interne als externe kandidaten), en de maatregel is begrensd tot die situaties waar een duidelijke achterstand bestaat en gelijke geschiktheid zich voordoet.

Hieronder toetsen wij ons voorgenomen diversiteitsbeleid aan de hand van de genoemde criteria en juridische eisen:

1. Legitiem doel en aantoonbare achterstand

De gemeente Amsterdam kan met feiten en cijfers onderbouwen dat sprake is van een significante achterstand van bepaalde groepen in (delen van) onze organisatie. [Medewerkers met een bvan Buiten-Europese herkomst zijn sterk ondervertegenwoordigd in functies in schaal 12 en hoger. Uit ons personeelsbestand blijkt bijvoorbeeld dat vrouwen en personen met een migratieachtergrond sterk ondervertegenwoordigd zijn in schaal 12 en hoger.](#) Dit betekent dat de [instroom en](#) doorstroom van deze [doelgroepen](#) naar hogere functies ([schaal 12+](#)) tot nu toe achterblijft. Ondanks eerder algemene diversiteitsinspanningen is deze achterstand hardnekkig. Het College voor de Rechten van de Mens heeft in eerdere uitspraken benadrukt dat het bevorderen van een toename van bijvoorbeeld het aantal vrouwen in bepaalde functies een legitiem doel is. Onze doelstelling – het creëren van een meer gebalanceerde personeelsopbouw waarin genoemde groepen naar verhouding gelijk(er) vertegenwoordigd zijn – [sluit](#) hier bij aan.

Bovendien is een dergelijke maatregel in lijn met het door de wetgever beoogde gebruik van voorkeursbeleid: het streven om bepaalde groepen “in een gelijke positie als anderen te brengen” door tijdelijke voordelen te bieden waar ze structureel achterstand hebben opgelopen. In dit geval is het duidelijk dat zonder extra impuls de ongelijkheid waarschijnlijk blijft voortbestaan, hetgeen ook maatschappelijk onwenselijk is. Ons doel is dus niet arbitrair, maar dient het algemeen belang van non-discriminatie en diversiteit in publieke dienstverlening.

2. Kenbaarheid en transparantie

Wij zullen het voorkeursbeleid expliciet communiceren bij elke vacature waarop het van toepassing is. In de vacatureteksten zal duidelijk vermeld worden dat de gemeente Amsterdam in het kader van gelijke kansen een voorkeursbeleid voert voor de benoeming van kandidaten van B met een buiten-Europese herkomst bijvoorbeeld vrouwen of andere ondervertegenwoordigde groepen, en dat bij gelijke kwalificaties aan die kandidaten de voorkeur wordt gegeven. Er wordt tevens bij vermeld dat de vacature uiteraard openstaat voor alle geschikte kandidaten, ongeacht geslacht of achtergrond herkomst <https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/krijg-antwoord-op-de-volgende-vragen>. Hierdoor weten sollicitanten vooraf precies waar zij aan toe zijn, wat voldoet aan het kenbaarheidsvereiste. De gemeente heeft bovendien intern al gecommuniceerd over de intentie tot dit beleid, zodat ook huidige medewerkers op de hoogte zijn van de achtergrond en reden ervan. Transparantie is cruciaal om draagvlak te creëren en het vertrouwen te behouden dat de selectie eerlijk verloopt.

3. Zorgvuldigheid bij de selectie (gelijke geschiktheid)

Een absolute voorrang voor een bepaalde groep is niet wat wij beogen, integendeel, de kern is dat alle kandidaten zorgvuldig en objectief worden beoordeeld op hun individuele merites. Iedere sollicitant doorloopt dezelfde stappen in de objectieve selectieprocedure (briefselectie, gesprekken, eventueel assessment), op basis van vooraf opgestelde functie-eisen en competenties. Pas na afloop van deze beoordeling, wanneer de best gekwalificeerde kandidaten zijn geselecteerd en geïdentificeerd als BE herkomst, kan de factor voorkeursbeleid een rol spelen indien er vergelijkbare gelijke geschiktheid is geconstateerd.

Indien daarentegen een andere kandidaat duidelijk geschikter is, dan krijgt die persoon de baan ongeacht of de kandidaat al dan niet tot de doelgroep behoort. Er is dus geen sprake van het uitsluiten van bepaalde sollicitanten op voorhand. Mannen (of anderen die niet tot de voorkeursgroepen horen) blijven toegang houden tot alle vacatures en maken kans, zolang zij zich aanmelden en geschikt zijn. Dit onderscheidt ons beleid duidelijk van verboden vormen van onderscheid waarbij een groep geheel buitenspel wordt gezet.

Ook intern richting onze selectiecommissies zullen wij nadrukkelijk communiceren dat het principe “gelijke geschiktheid voorop” heilig is. Zo borgen we dat de uiteindelijke keuze nog steeds primair op kwaliteit gebaseerd is, met de voorkeur als uiterste beslissingscriterium indien de laatste 2 topkandidaten daadwerkelijk inwisselbaar zijn qua geschiktheid.

4. Evenredigheid en beperkte toepassing (proportionaliteit)

Het voorgenomen voorkeursbeleid is beperkt van opzet en nauw afgestemd op de geconstateerde problemen, zodat het voldoet aan het evenredigheidsvereiste. We lichten dit graag toe:

- We zullen de maatregel evenredig alleen toepassen in vacatures bij directies die functiegroepen of afdelingen waar de achterstand van de doelgroep het meest speelt. In ons geval betekent dit bijvoorbeeld dat we het voorkeursbeleid inzetten bij vacatures schaal 12 + in leidinggevende functies of vakgebieden bij directies waar vrouwen/medewerkers van nsen met buiten-Europese afkomst herkomst nu minder dan 25-30% van het personeel vormen. Vacatures schaal 12+ bij directies in teams die al gemengd of voldoende divers zijn, vallen buiten het beleid. Hiermee strekt de maatregel

niet verder dan nodig; we geven alleen daar voorrang waar de ondervertegenwoordiging daadwerkelijk schrijnend is, vergelijkbaar met hoe TU Eindhoven haar aangepaste beleid beperkt tot faculteiten met <minder dan 30% vrouwen.

- Zelfs binnen die prioritaire categorieën zullen we terughoudend opereren. Niet iedere vacature zal automatisch met een voorkeurskandidaat vervuld worden. Indien in een bepaalde periode meerdere vacatures in dezelfde doelgroepcategorie vallen, zullen we slechts een deel daarvan via het voorkeursbeleid invullen, zodat er altijd vacatures zonder voorkeursregeling beschikbaar blijven. Zo behouden ook kandidaten buiten de doelgroepen voldoende mogelijkheden. Dit principe lijkt op het capping-systeem dat TU Eindhoven succesvol heeft ingevoerd, waarbij bijvoorbeeld slechts 30-50% van de in aanmerking komende vacatures onder het programma viel. In ons beleid zou dat kunnen betekenen dat als bijvoorbeeld tien vacatures in een jaar binnen het gedefinieerde schaarsteterrein vallen, we hooguit vier à vijf daarvan met voorkeursregeling openstellen.
- Door de bovengenoemde beperkingen is het negatieve effect op sollicitanten die niet tot de voorkeursgroepen behoren klein. Zij houden toegang tot het merendeel van de vacatures en maken nog steeds evenveel kans als voorheen, behalve in de bijzondere situatie van een even gekwalificeerde tegenkandidaat uit de doelgroep voor een specifiek beperkt aantal functies. Ons beleid zorgt er dus voor dat niemand “onnodig” wordt uitgesloten; het geeft slechts dat kleine duwtje ten gunste van de diversiteitskandidaat op de momenten dat het ertoe doet en gerechtvaardigd is. Hiermee menen wij dat de nadelen voor anderen proportioneel beperkt zijn, terwijl het positieve effect voor de organisatie en de bevoordeelde groep substantieel is.
- Tijdelijkheid en evaluatie: De maatregel is ingebed in een breder diversiteitsplan en zal regelmatig worden gemonitord. Indien de beoogde achterstandspositie aanzienlijk verbetert (~~bijvoorbeeld~~ het aandeel mensen-medewerkers van niet-Binnen Europese afkomst vanaf schaal 12 stijgt naar een bepaald niveau(30%)), wordt het voorkeursbeleid heroverwogen of afgebouwd. Dit zorgt ervoor dat de duur van het onderscheid beperkt blijft tot zolang het nodig is. Tijdelijke speciale maatregelen zijn er immers op gericht zichzelf overbodig te maken zodra de doelen zijn bereikt. Deze waarborg van tijdelijkheid ligt in lijn met internationale vereisten en met de visie van uw College dat voorkeursbeleid gericht moet zijn op een inhaalslag maken en niet op permanente uitsluiting.

Gelet op al het bovenstaande zijn wij van mening dat ons plan een zorgvuldig afgewogen balans vormt. Het is strikter dan regulier werven, maar lang niet zo vergaand als sommige maatregelen die in het verleden zijn getoetst en afgekeurd vanwege onevenredigheid.

Conclusie en verzoek

Gelet op het bovenstaande zijn wij van oordeel dat het voorgenomen diversiteits-voorkeursbeleid van de gemeente Amsterdam voldoet aan de voorwaarden van de gelijkebehandelingswetgeving. Het beleid heeft een legitiem doel (het wegwerken van aantoonbare achterstanden), wordt transparant gecommuniceerd, laat de selectieprocedure voor alle kandidaten open en objectief verlopen, en is qua inzet proportioneel beperkt tot wat nodig is. Cruciaal is dat de maatregel niet onnodig discrimineert maar juist bijdraagt aan materiële gelijkheid op de werkvloer, hetgeen door zowel de wetgever als de jurisprudentie van uw College wordt onderkend als een legitieme inzet.

Wij verzoeken uw College hierbij om een formeel oordeel of het geschetste voorkeursbeleid in overeenstemming is met de gelijkebehandelingswetgeving. Met name vragen wij u te bevestigen dat onze invulling (voorkeur bij gelijke geschiktheid voor ondervertegenwoordigde groepen, bij gelijktijdige interne/externe werving met toepassing van de Rooney Rul en vrijwillige registratie en zelfidentificatie) valt binnen wat juridisch toelaatbaar is. Tevens vernemen wij graag of uw College nog aanbevelingen heeft voor verdere verbetering of zorgvuldige uitvoering van het beleid. We willen

graag zekerstellen dat ons beleid enerzijds effectief genoeg is om het beoogde verschil te maken, maar anderzijds niet de grenzen overschrijdt waardoor het zijn legitimiteit zou verliezen. De gemeente Amsterdam hecht eraan dit beleid zorgvuldig en rechtmatig uit te voeren. Een positief oordeel van uw College zal ons helpen het beleid met vertrouwen te implementeren, terwijl eventuele kritische kanttekeningen of suggesties ons de gelegenheid geven om bij te sturen voordat het beleid van kracht wordt. Wij danken u bij voorbaat voor uw beoordeling.

Hoogachtend,