

5.1, 2, e

Gemeente Amsterdam
Bureau Inclusie & Diversiteit
T.a.v. 5.1, 2, e en 5.1, 2, e

Enkel per mail: 5.1, 2, e@amsterdam.nl, 5.1, 2, e@amsterdam.nl

Gouda, 18 juli 2024

Betreft: Advies werving & selectie

Geachte mevrouw 5.1, 2, e Beste 5.1, 2, e

Naar aanleiding van het telefonische verzoek en mailcorrespondentie d.d. 16 juli 2024 van uw collega mevrouw 5.1, 2, e doe ik u hierbij mijn advies toekomen over het toepassen van de Rooney Rule en vrijwillige etnische registratie bij sollicitaties. Tevens vielen mij een aantal andere aspecten op in de stukken welke ik hieronder adresseer.

Vrijwillige etnische registratie

Om te meten of het voorkeursbeleid uitgevoerd is en of de streefcijfers gehaald worden kan een vorm van anonieme 'etnisch registreren' op vrijwillige basis nodig zijn. Registratie van etnische afkomst is niet toegestaan, tenzij aan strenge vereisten wordt voldaan.

In artikel 9 lid 1 Avg staat dat het registreren op ras verboden is tenzij¹ de verwerking geschiedt (...) Met het doel personen van een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde feitelijke nadelen, verband houdende met de grond ras of etnische afkomst, op te heffen of te verminderen, en slecht voor zover: 1. De verwerking voor dat doel noodzakelijk is. 2. De gegevens betrekking hebben op het geboorteland van de betrokkene, diens ouders of diens grootouders, dan wel op andere, bij wet vastgestelde criteria op grond waarvan op objectieve wijze vastgesteld kan worden of iemand tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep behoort en 3. de betrokkene tegen de verwerking geen schriftelijke bezwaar heeft gemaakt.²

Andere gegevens dan het geboorteland van de betrokkene, dienst ouders of dienst grootouders mogen in het kader van voorkeursbeleid niet worden verwerkt en eventuele toestemming van een betrokkene kan dit niet ongedaan maken.³

¹ Artikel 9 lid 2 sub g Avg.

² Staatsblad, Jaargang 2018: 144; Schermer, 2018: 43, Wbv en artikel 25 Uitvoeringswet Avg.

³ <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-f0b61e2cd6bb119a771056e4dc634a546b7f97da/pdf> p.6.

5.1, 2, e

E-mail: info 5.1, 2, e
Tel: 5.1, 2, e

IBAN 5.1, 2, f
Btw-i
KvKn

De rechter is streng bij de beoordeling of aan deze eisen is voldaan.⁴ Persoonsgegevens verwerken om voorkeursbeleid te voeren kan alleen als u aannemelijk maakt dat er geen minder belastende manier is om het doel te bereiken: (...)”Allereerst dient men af te zien van de verwerking van persoonsgegevens indien hetzelfde doel ook langs andere weg en met minder ingrijpende middelen kan worden gerealiseerd, bij voorbeeld door de vergaring van anonieme gegevens. Wordt desondanks tot gegevensverwerking overgegaan, dan is van belang dat degene die gegevens wil verwerken in redelijkheid alle eventuele bestaande mogelijkheden benut om de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen te beperken (Kamerstukken II, 1997-1998, 25 892, nr. 3).”(..) ⁵

In een oordeel⁶ uit 2022 van het College voor de Rechten van de Mens over gehanteerde voorkeursbeleid binnen de Brandweer werd met betrekking tot het achterstandsvereiste juist weer wel gewezen op vrijwillige registratie:

(...)”5.8 Om een voorkeursbeleid te mogen voeren moet de achterstand zijn aangetoond, waarbij de achterstand moet zijn gerelateerd aan het beschikbare aanbod. Verweerder heeft geen cijfers overgelegd van het aandeel (kinderen van) migranten met een herkomstland buiten Europa, dat bij hem als brandweer werkzaam is. Hij licht toe dat hij de afkomst van medewerkers immers niet mag registreren. Verweerder schat op basis van zijn eigen waarneming in dat 5 % van de brandweelieden tot deze groep behoort. Verweerder voert aan dat hiermee in ieder geval geen sprake is van een afspiegeling van de maatschappij en in het bijzonder van de inwonerssamenstelling van zijn veiligheidsregio.

5.9 Het College gaat uit van het door verweerder gegeven percentage van 5 % voor de beoordeling. Dat verweerder geen exact percentage kan geven doet hieraan niet af. Het is immers een gegeven dat, anders dan bij de grond geslacht, dit aandeel minder goed in detail in kaart is te brengen. Het College overweegt dat het ontbreken van precieze statistische informatie zich niet mag keren tegen het mogen treffen van maatregelen om ongelijkheden te verminderen of weg te nemen waar de achterstand voldoende kan worden afgeleid uit de wel beschikbare gegevens of op andere wijze genoegzaam onderbouwd kan worden. Met verzoekster wijst het College verweerder nog wel op de mogelijkheid om op **vrijwillige basis en anoniem** de medewerkers te vragen om informatie te geven over hun herkomstland. Op die manier kan verweerder toch enig zicht krijgen in de samenstelling van zijn dienst en, als hij een dergelijk onderzoek enige tijd later herhaalt, op de ontwikkelingen daarbinnen.”(..)

Etnische identiteit wordt fluïde, zeker met de komst van een volgende (derde, vierde etc.) generatie en de groei van het aandeel van mensen met een bi-culturele achtergrond. Registratie is dan lastig want voor een groeiende groep gaat het om waar de (over)grootouders geboren zijn. En de ‘mengvormen’. Zelfidentificatie wordt als mogelijk

⁴<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:RBROT:2012:BW5513&showbutton=true&keyw ord=ECLI%253aNL%253aRBROT%253a2012%253aBW5513.&idx=1>

⁵<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:RBROT:2012:BW5513&showbutton=true&keyw ord=ECLI%253aNL%253aRBROT%253a2012%253aBW5513.&idx=1>

⁶ <https://oordelen.mensenrechten.nl/oordeel/2022-40#kop106>

alternatief genoemd in de literatuur⁷ wel dient men dan te snappen waarom de vraag wordt gesteld om zichzelf te identificeren.

Het College voor de Rechten van Mens benoemd in de factsheet⁸ rondom voorkeursbeleid zelfidentificatie ook als alternatief: *“Een mogelijke manier om dergelijke gegevens te registreren is door middel van zelfidentificatie, waarbij werknemers zelf kunnen aangeven hoe zij zich identificeren.”*

Hier is wel enige voorzichtigheid bij geboden omdat het mogelijk om andere gegevens gaat dan het geboorteland en het ook kan raken aan bijzondere persoonsgegevens (ras, seksuele geaardheid, gezondheid).

Uitvoering Rooney Rule

Voor wat betreft de uitvoering van de Rooney Rule bij de selectie wordt door voorstanders van anonieme vrijwillige registratie van etniciteit, aangegeven dat het gaat om feitelijke nadelen die verband houden met de grond ras of etnische afkomst op te heffen of te verminderen en wordt een kandidaat niet benadeeld maar heeft de registratie het doel juist personen een bevoorrechte positie toe te kennen. Dus ondanks de mogelijke afhankelijkheidspositie als sollicitant en machtsrelatie die aanwezig kan zijn, is het doel geen benadeling. Benadeling is juist de uitkomst die niet mag bij verboden onderscheid. Verder onderschrijf ik de optie aan te bieden om de keus te laten aan kandidaten om het niet in te vullen. Van belang is in ieder geval een zorgvuldige communicatie strategie en het betrekken van medewerkers etc. voor het creëren van draagvlak rondom deze werkwijze. Waardoor wellicht etnische registratie niet meer nodig is maar medewerkers op zichtbare diversiteit kunnen selecteren om kandidaten deel te laten nemen aan de sollicitatieprocedure. Overigens belicht de Sociaal Economische Raad ook het succes dat met de Rooney Rule te behalen valt.⁹

Aangezien het hier wel gaat om een werkwijze waar thans nog geen oordeel is gegeven door het College voor de Rechten van de mens, adviseer ik om een uitgekristalliseerd beleid hieromtrent eventueel voor te leggen aan het College voor de Rechten van de Mens. Dit kan middels een verzoek omtrent eigen handelen. Zie factsheet voor meer informatie via welke weg dat kan.¹⁰

Scouten

Voor wat betreft het argument dat er geen kandidaten zijn/zich melden kunnen recruiters actief scouten op LinkedIn. Met een recruiters-abonnement kan men zien wie werk zoekt (als dit door kandidaten is aangegeven op het profiel) en gericht op het nodige profiel zoeken. Dit zal dan veelal op zichtbare diversiteit zijn (naam, uiterlijke kenmerken, talen)

Doorstroom

Tot slot is voor wat betreft doorstroom ook onderstaande interventie mogelijk. U meet hoeveel het percentage medewerkers met een niet-westers migratieverleden is in schaal 11,

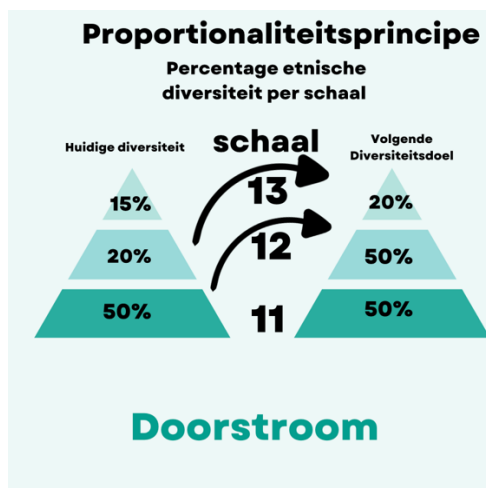
⁷ <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/quota-tegen-arbeidsmarktdiscriminatie-dec2020.pdf> p. 13-14.

⁸ <https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/03d1cc57-2a33-485a-b38f-659e0da30f4b>

⁹ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2021/divers-werven-selecteren.pdf>

¹⁰ <https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/03d1cc57-2a33-485a-b38f-659e0da30f4b>

stel dat is zoals in de tabel hieronder 50% dan dient in principe het volgende diversiteitsdoel voor schaal 12 minimaal die 50% van schaal 11 te zijn.



Dit principe is geput uit Harvard Business Review: 'Achieving gender balance at all levels of your company.'¹¹ Het is in veel organisaties nog gebruikelijk dat het percentage vrouwen verlaagd naarmate de schaal hoger is. Uit onderzoek blijkt dat de ongelijkheid/onderscheid vooral in promotie zit en niet in aanname of behoud. Om deze uitdaging te adresseren hebben de auteurs een simpel concept bedacht: *the gender proportionality principle*, wat betekent dat een schaal in een organisatie een reflectie moet zijn van de gender samenstelling van de schaal direct daaronder. Dit is ook toepasbaar op alle soorten diversiteit.

Personele samenstelling tot en met schaal 11

Voor wat betreft de personele samenstelling tot en met schaal 11 en de oververtegenwoordiging die daar aanwezig zou zijn van bepaalde groepen verwijs ik naar oordeel 2003-163¹² van het College voor de Rechten van de Mens waarbij het gaat om het niet aannemen van bepaalde kandidaten vanwege beschermde persoonskenmerken en het uitvoeren van dit beleid. Kort samengevat gaat het in dit oordeel over een verweerster die van mening is dat haar personeelsbestand een goede afspiegeling van de maatschappij dient te zijn. Vanwege een oververtegenwoordiging van mensen met een bepaalde geloofsovertuiging en bepaalde afkomst past verweerster derhalve een beheerste instroom van deze groepen toe. Zij is van mening dat dit de maatschappelijke integratie bevordert.

(...) "Het gekozen beleid leidt er echter toe dat een allochtone of Islamitische kandidaat, die op zichzelf voldoet aan de functie-eisen, voor een vacature niet wordt aangenomen indien op de betreffende afdeling naar het oordeel van verweerster al teveel allochtonen of Islamieten werken.

¹¹ <https://hbr.org/2021/11/achieving-gender-balance-at-all-levels-of-your-company>

¹² <https://oordelen.mensenrechten.nl/oordeel/2003-163>

Volgens verweerster zou in geval van een afdeling met weinig allochtonen een kandidaat van Nederlandse afkomst afgewezen kunnen worden om meer allochtonen te laten instromen.

Nog daargelaten dat verweerster geen concrete voorbeelden heeft gegeven van kandidaten van Nederlandse afkomst die afgewezen zijn op grond van dit beleid, vormt dit geen steekhoudend juridisch argument voor het gevoerde beleid. De kandidaat wordt immers niet afgewezen op grond van zijn persoonlijke kwalificaties maar op grond van het behoren tot een bepaalde groep of godsdienst. Eén van de redenen voor de totstandkoming van de AWGB is nu juist om te voorkomen dat mensen op grond van dit soort criteria onder meer een functie wordt geweigerd.

De enige uitzondering die in de AWGB (artikel 2, lid 3) en in het internationale recht (artikel 1 IVRD, artikel 4 Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen en artikel 141 Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap) wordt toegestaan, is het voeren van een voorkeursbeleid bij het aannemen van vrouwen of etnische minderheden. Nog los van de omstandigheid dat in de aanhangige zaak geen sprake is van een voorkeursbeleid voor vrouwen of etnische minderheden, geldt dat voorkeursbeleid uitsluitend is toegestaan in situaties van aantoonbare achterstand waarbij per functieniveau meten worden aangetoond dat sprake is van achterstand (Tweede Richtlijn van de Europese Gemeenschappen betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen).”

Ik hoop hiermee uw vragen voldoende te hebben beantwoord.

Hoogachtend,

5.1, 2, e