



Discriminatie.nl

Provincie Utrecht

Samen voor *gelijke* behandeling  
in de provincie Utrecht

## Vertrouwelijk

Gemeente Amsterdam  
t.a.v. afdeling klachten  
Amstel 1  
1011 PN Amsterdam

Utrecht, 26 augustus 2024

Betreft: klacht ongelijke behandeling  
Ons Kenmerk: MA/240768

Geachte medewerker,

Graag willen wij uw aandacht vragen voor het volgende:

Discriminatie.nl Provincie Utrecht is een onafhankelijke stichting die zich inzet voor een gelijke behandeling van een ieder die in Nederland verblijft. Een ieder die zich ongelijk behandeld voelt, of die meent dat derden ongelijk behandeld zijn, kan om nader onderzoek verzoeken bij Discriminatie.nl Provincie Utrecht. Het kan hierbij gaan om discriminatie of ongelijke behandeling, onder andere op grond van etnische afkomst, nationaliteit, sekse, seksuele gerichtheid, leeftijd, religie of beperking. Indien er een melding wordt gedaan van ongelijke behandeling of discriminatie worden er verschillende stappen gezet door Discriminatie.nl Provincie Utrecht. Tijdens de eerste stap vragen we de wederpartij de discriminatieklacht te onderzoeken en ons een terugkoppeling te geven van de uitkomsten van het onderzoek. De reacties worden wegens de transparantie over en weer gedeeld. Voor de volledige werkwijze van Discriminatie.nl Provincie Utrecht verwijzen wij u naar het [protocol klachtbehandeling](#) op onze [website](#).

Tot ons wendde zich 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e ertelde ons het volgende verhaal:

*Mijn beklag gaat over een vacature van de gemeente Amsterdam waarin de gemeente op zoek is naar een: Stedelijk directeur Digitalisering, Innovatie en Informatie/CIO. De vacature werd mij via LinkedIn aangeboden.*



*In de vacature staat opgenomen dat de gemeente een voorkeursbeleid heeft voor alle vacatures vanaf schaal 15. Dat betekent dat bij alle functies vanaf schaal 15 bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar kandidaten met niet-westerse migratieachtergrond.*

*Hierdoor ervaar ik een benadeling in mijn baanmogelijkheid* 5.1, 2, e  
5.1, 2, e

Tot zover het verhaal van 5.1, 2, e .1, 2, e. Discriminatie.nl Provincie Utrecht heeft besloten om hem te ondersteunen bij de discriminatieklacht. Wij wijzen u op het onderstaand juridische kader omtrent het voeren van een voorkeursbeleid:

In [artikel 5 lid 1 sub a](#), van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), wordt het maken van onderscheid op grond van (in dit bijzondere geval ras) verboden, bij het aanbieden van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking.

De AWGB kent uitzonderingen op dit verbod van onderscheid. In [artikel 2 lid 3](#) van de AWGB wordt voorkeursbeleid toegestaan. Het betreft dan onderscheid, dat tot doel heeft vrouwen of personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep een bevoorrechte positie toe te kennen, ten einde feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen.

De legitimatie voor het voeren van voorkeursbeleid wordt ook in het kader van de Europese en Internationale regelgeving gevonden. De 'Rasrichtlijn' (Richtlijn 2000/43 EG) regelt dat expliciet in [artikel 5](#) en het Internationaal Verdrag ter Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie (IVUR) wijdt daar aandacht aan in [artikel 1 lid 4](#). De richtlijn spreekt van maatregelen, met het doel om nadelen voor etnische minderheden te voorkomen of te compenseren.

Een voorkeursbeleid is alleen toegestaan als voldaan wordt aan de volgende criteria (zie ook oordeel: [2022-40](#) van het College voor de Rechten van de Mens):



1. Legitimiteit van het doel;

Een doel is legitiem als daarmee beoogd wordt personen met een etnische minderheidsgroep in een bevoorrechte positie te plaatsen om feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen.

2. Aantoonbare achterstand;

Om een voorkeursbeleid te mogen voeren moet de achterstand van personen met een etnische minderheidsgroep zijn aangetoond, waarbij de achterstand moet zijn gerelateerd aan het beschikbare aanbod.

3. Het zorgvuldigheidsvereiste;

Er dient een objectieve beoordeling van alle kandidaten plaats te vinden, waarbij rekening wordt gehouden met de mate waarin ieder van de kandidaten aan de functie-eisen voldoet. Benoeming van een kandidaat uit de voorkeursgroep kan alleen plaatsvinden bij gelijke geschiktheid van die kandidaat.

4. Evenredigheidsvereiste;

Op basis van het evenredigheidsvereiste geldt dat het onderscheid dat wordt gemaakt met het voorkeursbeleid in redelijke verhouding dient te staan tot het doel. Daarbij is ook van belang dat de maatregel daadwerkelijk tot effect moet kunnen hebben dat de achterstand wordt verminderd of opgeheven (Kamerstukken II, 1991-1992, 22 014, nr. 5, p. 74).

5. Kenbaarheidsvereiste.

Het kenbaarheidsvereiste houdt in dat bij de aanbidding van de functie duidelijk moet worden vermeld dat een voorkeursbeleid wordt gevoerd en ook dat de vacature voor iedereen open staat.

Enkel als aan al deze voorwaarde is voldaan, dan kan gesteld worden dat het onderscheid niet onder het in de AWGB (art. 5 lid 1 sub a) geformuleerde verbod valt.

Verzoek

Namens <sup>5.1, 2, e</sup> .1, 2, e verzoeken wij u om 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 hopen binnen tien werkdagen na dagtekening van deze e-mail een reactie van u te mogen ontvangen.



**Discriminatie.nl**

**Provincie Utrecht**

Samen voor *gelijke* behandeling  
in de provincie Utrecht

Met vriendelijke groet,

5.1, 2, e

5.1, 2, e

5.1, 2, e [@art1mn.nl](mailto:@art1mn.nl)

Bijlagen:

- Machtiging

NB5.1, 2, e