

- Jullie zijn bekend met de streefcijfers die de gemeente hanteert. We streven naar 30% medewerkers met een van Buiten-Europese herkomst in functies vanaf schaal 152. Daarnaast moet de representatie van culturele diversiteit in 2026 met 25% zijn gestegen ten opzichte van 2024.
- Zoals jullie ook weten, is dat niet iets wat je van de ene op de andere dag kunt realiseren. We nemen allerlei maatregelen om deze streefcijfers te realiseren. Daarvan lichten we er vandaag drie uit.

### Voorkeursbeleid

- Voorkeursbeleid houdt in dat we bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan sollicitanten met een van Buiten-Europese herkomst.
- We zien dat culturele diversiteit met name vanaf schaal 12 achterblijft. We willen daarom het voorkeursbeleid, dat we op dit moment hanteren vanaf schaal 15+, uitbreiden naar schaal 12+.
- Je kunt voorkeursbeleid niet zomaar invoeren. Dat moet eerst afgestemd worden met de OR, Directie Juridische Zaken en het College voor de Rechten van de Mens. Zij controleren of onze plannen een legitiem doel dienen, en kijken daarnaast naar kenbaarheid (het moet vooraf voldoende gecommuniceerd worden in vacatureteksten), zorgvuldigheid en evenredigheid. Dit is gebeurd in 2020 voor het voorkeursbeleid schaal 15+.
- We zijn nu bezig met de voorbereiding en het juridisch kader, dat we afstemmen met het CvdRvdM. Deze afstemming duurt 4 tot 6 maanden, dus we verwachten dit stadium eind 2025 af te ronden.
- Dan volgt het uitwerken van het beleid en voorbereiding van de implementatie. Het gaat om een grote maatregel en daar is tijd voor nodig. Dit zullen we in Q1 en Q2 van 2026 doen. De daadwerkelijke implementatie volgt dan in Q3 2026.

### Rooney Rule

- De Rooney Rule is oorspronkelijk afkomstig uit de Amerikaanse sportwereld National Football League (NFL). Deze regelt vereist dat werkgevers bij werving en selectie ten minste één kandidaat uit een minderheidsgroep meenemen in hun selectieproces.
- Gemeente Amsterdam wil onderzoeken of het inzetten van de Rooney Rule of een variant hierop mogelijk is, wellicht op een beperkt en niet dwingend niveau passend binnen de Nederlandse wetgeving. Dit kan nuttig zijn als bewustwordings- en inclusiemaatregel bij werving.
- De Rooney Rule is een middel om gelijke kansen te bevorderen voor ondervertegenwoordigde groepen door hen bewust in overweging te nemen. Hierdoor creëer je een gelijk speelveld en bied je gelijke kansen aan alle kandidaten
- We onderzoeken of we met de Rooney Rule het percentage medewerkers van Buiten-Europese herkomst kunnen vergroten. Daarnaast zoeken we uit welk moment in het W&S-proces

hiervoor het meest geschikt is, wat de meest efficiënte manier is om de Rooney Rule toe te passen en wat het juridisch kader hiervoor is.

- Dit is onderdeel van de prestatieafspraken die we in maart 2024 maakten met het GMT.
- We zien de Rooney Rule als een instrument om te sturen/ meten of je je processtappen goed hebt doorlopen en of de resultaten goed genoeg zijn. We sturen erop om uiteindelijk minimaal 2 mensen te spreken van Buiten-Europese herkomst. En daarom zorg je dat de pool waaruit je kan selecteren voldoende diverse kandidaten bevat.
- Twee momenten in het wervingsproces zijn hierbij bepalend:
  - o De afsluiting van de wervingsfase, dus na de briefselectie: kunnen we de fase van inclusieve werving afsluiten of is het beter om de vacature nog wat langer open te stellen?
  - o Na de gesprekseselectie: check of eisen en competenties daadwerkelijk nodig zijn; waarom stellen we deze (vaak te hoge) eisen? Of moeten we de briefselectie opnieuw doen?
- o Ook hiervoor is afstemming met het CvdRvdM noodzakelijk, omdat hier nog geen jurisprudentie over bestaat.– Denk bijvoorbeeld aan de vraag of je plekken mag reserveren voor kandidaten met een Buiten Europese herkomst in de gespreksrondes en zo ja hoeveel plekken mag je dan minimaal en maximaal reserveren?
- o Het tijdspad ziet er hetzelfde uit als voor het voorkeursbeleid. We verwachten de Rooney Rule dus in Q3 2026 toe te kunnen passen.

### **Vrijwillige registratie**

- o Vrijwillige registratie ofwel zelfidentificatie betekent dat potentiële kandidaten zichzelf identificeren met bepaalde culturele groepen of achtergronden. Dit kan gebaseerd zijn op verschillende factoren. In dit geval gaat het om etniciteit.
- o Vrijwillige registratie kan onderdeel zijn van het W&S proces van een individuele vacature, maar kan ook achteraf helpen bij het cijfermatige beeld.
- o Momenteel monitoren we de voortgang op het gebied van culturele diversiteit met de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statiek (CBS). Maar de indeling die het CBS gebruikt, sluit niet één-op-één aan op onze behoeften. De categorie 'Buiten-Europese herkomst' van het CBS omvat meer landen dan de herkomstlanden waar wij met name op willen monitoren, namelijk de herkomstlanden die onze stad representeren. Ook levert het CBS geen cijfers over directies of afdelingen van minder dan 250 medewerkers, omdat deze informatie dan herleidbaar wordt naar personen. Vrijwillige registratie kan helpen om een beter cijfermatig beeld te creëren.
- o Aan de andere kant zijn er ook bezwaren. De gemeente Amsterdam heeft tot 2019 al gewerkt met vrijwillige registratie, maar is er toen mee gestopt. Het beeld was te onvolledig, niet

iedereen wilde informatie geven, de vraag om herkomst riep weerstand op en de percentages liepen erg uiteen.

- o Ook dit onderwerp nemen we mee in het verzoek richting het CvdRvdM. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de vragen: Hoe beoordeelt het CvdeRvde Mens vrijwillige registratie en zelfidentificatie; wanneer behoort een kandidaat tot iemand van Buiten Europese herkomst? Hoe identificeert kandidaat zichzelf (keuze geven)

o

- o We verwachten hier dus eind 2025 antwoord op te ontvangen.