

## **Bijlage I Achtergrondinformatie**

### **Voorkeursbeleid schaal 15 en hoger**

Gemeente Amsterdam heeft een voorkeursbeleid. Bij gelijke geschiktheid krijgt de kandidaat met een niet-westerse achtergrond voorrang. Het college heeft in 2020 namelijk besloten toe te werken naar een personeelsbestand waarbij 30% van de functies vanaf schaal 15 is ingevuld door collega's met een niet-westerse achtergrond omdat de medewerkers met deze achtergrond sterk ondervertegenwoordigd zijn. Dit percentage is gekozen omdat uit internationaal onderzoek is gebleken dat wanneer een dergelijk percentage bereikt is, er voldoende massa van een bepaalde categorie medewerkers aanwezig is om verder op voort te bouwen..

### **Functieschalen 12 tot en met 14**

Hiervoor geldt ook dat medewerkers met een niet-westers migratieverleden behoorlijk ondervertegenwoordigd zijn; het gaat om beleids- en adviesfuncties en om project- en programma-managementfuncties. Volgens dezelfde onderbouwing als bij de schalen 15+ hanteren we voor deze functieniveaus een algemeen streefcijfer van 30%. Omdat de situatie per directie en stadsdeel kan verschillen, hebben directeuren bij het opstellen van hun Actieplannen voor Inclusie en Diversiteit ruimte om specifiek naar hun behoefte maatregelen te treffen; zo kunnen zij heel precies naar de invulling op de verschillende functieniveaus kijken. Voor het gemiddelde gemeentebreed blijft 30 % de te realiseren ondergrens.

### **Bewust inclusief werven & selecteren (BIWS)**

BIWS is sinds 2022 geïmplementeerd voor het directieurenprotocol en overige vacatures in salarisschaal 15 en hoger. Doel is een zo'n objectief mogelijk W&S proces waarbij niemand wordt uitgesloten en gelijkwaardige behandeling van alle kandidaten. Door middel van o.a. trainingen worden sollicitatie commissie leden bewust van hun eigen (on)bewuste vooroordelen en stereotypingen en leren ze hoe hiermee om te gaan. BIWS is een half jaar na implementatie voor vacatures in salarisschaal 15 en hoger geëvalueerd (m.u.v. directeursfuncties). BIWS voor vacatures 14- wordt nu organisatie breed geïmplementeerd.

### **Talentontwikkeling van schaal 12 naar schaal 15 + en van schaal 15+ naar directieureniveau. (tekst Rooney Rule)**

Talentontwikkeling staat in de kinderschoenen. MD heeft de wens om aan te sluiten bij een talentmanagement systeem, waarvan de aanbesteding vanuit het carrièrecentrum (CC) nu loopt. Het is nu nog te adhoc en afhankelijk van de netwerken van de individuele MD adviseurs. MD doet wel jaarlijks een directieurenschouw en kijkt samen met het GMT naar interne doorstroom.

## Overige ontwikkelingen & onderzoeken Inclusie & Diversiteit

- o Maatschappelijke ontwikkelingen zijn ook van invloed zoals Black Lives Matter in 2020, maar ook meer recent onderzoeksrapporten bij andere organisaties, zoals de NPO.
- o De cultuurontwikkeling die de organisatie doormaakt is voor medewerkers nog te weinig zichtbaar of voelbaar .
- o (Stedelijk) directeuren geven aan een betere ondersteuning te willen op het brede terrein van Inclusie en Diversiteit vooral voor het middenmanagement
- o Er is vanuit het Bureau ID samen met het CC een Question: & Answers (Q&A) sessie geweest voor recruiters voor vacatures schaal 14-. Waarschijnlijk krijgt dit een vervolg na zomerreces; doel waar lopen recruiters in praktijk bij BIWS tegenaan
- o Recruiters voelen nu al druk van vacaturehouders om aan 25% stijging van aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond vanaf schaal 12 in 2 jaar tijd te voldoen. Ze weten niet goed hoe ze dti streefcijfer in deze tijdsperiode kunnen behalen en voelen zich onvoldoende gesteund door leidinggevenden wanneer zij hierover het gesprek voeren met vacaturehouders. Dit scheidt onrust.
- o Terminologie CBS m.b.t. niet-westerse kandidaat is aangepast. Bureau ID past de terminologie aan met de herijking van de BO in najaar 2024.
- o Bureau ID geeft advies t.a.v. verbetering inclusieve vacatureteksten directeuren functies en Bureau ID is beschikbaar voor alle vragen 15 + vacatures
- o Bureau ID is betrokken bij aanbesteding W&S bureaus voor het BIWS proces directeuren en externe flex-schil directeuren
- o in 2023 gepubliceerde onderzoeken naar discriminatie en racisme van **KIS en Muzus** en het recent gepubliceerde onderzoek van **Verweij Jonker** tonen aan dat de organisatie op het gebied van sociale veiligheid, toegankelijkheid en inclusie nog grote stappen moet zetten. **Verweij Jonker** geeft aan dat voor respondenten die in de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren, geldt dat meer dan *60% aangeeft dat dit door leidinggevenden kwam*. Onder respondenten die ongewenst gedrag hebben ervaren in de afgelopen 12 maanden, geeft *bijna de helft aan dat dit door leidinggevenden* en directe collega's kwam. De bevindingen over ervaren discriminatie en ongewenst gedrag door leidinggevenden zijn zorgelijk, gezien de belangrijke voorbeeldfunctie van leidinggevenden binnen de gemeente als het gaat om een veilige werkomgeving.

