



Gemeente Utrecht

Utrecht Inclusief

Uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt

Juli 2023

Voorwoord

Utrecht moet een plek zijn waar kansen zijn voor iedereen om te werken. We zijn niet voor niets de meest concurrerende regio van Europa: Utrecht wordt vooral geprezen vanwege de aanwezigheid van zorg- en kennisinstellingen, de innovatieve kracht en de goede arbeidsmarkt voor jongeren en vrouwen. In Utrecht gaat het er niet om hoe je eruit ziet, waar je wel of niet in gelooft, of van wie je houdt. Talent, ervaring, inzet en resultaat moeten in Utrecht de maatstaven zijn voor succes en loon. Helaas is dat nog niet altijd het geval.

De diversiteit van onze stad is onze grootste kwaliteit. Samen met werkgevers en leerbedrijven in de stad slaat de gemeente daarom de handen ineen met dit plan voor een inclusieve Utrechtse arbeidsmarkt. Dat doen we in het kielzog van het werkgeverspact Utrecht Inclusief, wat door de gemeente wordt geïnitieerd en waar elke Utrechtse werkgever zich bij kan aansluiten. Samen met partners in de stad gaan we de komende jaren aan de slag om te doen wat nodig is om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken en kansen te realiseren voor iedereen.

Namens het college van B&W,

Susanne Schilderman
Wethouder Economische Zaken

Inhoudsopgave

1	Naar een inclusieve arbeidsmarkt: aanleiding en uitgangspunten.....	4
1.1	Aanleiding	4
1.2	Uitgangspunten	4
2	Uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt.....	6
3	Uitwerking uitvoeringsprogramma in concrete doelen en inspanningen	8
3.1	Invullen van onze rol als inclusief werkgever en leerbedrijf	8
3.2	Verminderen stage- en arbeidsmarktdiscriminatie.....	8
3.3	Inzet van lerende en flexibele netwerken om het handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers te vergroten	11
3.4	Ongelijk investeren in gelijke kansen op de arbeidsmarkt.....	13
4	Inclusief, in control: planning en begroting	14
4.1	Planning op hoofdlijnen	14
4.2	Begroting.....	15
4.3	Dekking.....	15

1 Naar een inclusieve arbeidsmarkt: aanleiding en uitgangspunten

1.1 Aanleiding

Utrecht is een stad met vele gezichten. Daar zijn we trots op. In dit integraal uitvoeringsprogramma werken we vanuit verschillende gemeentelijke rollen samen aan de ambitie voor een inclusieve Utrechtse arbeidsmarkt, waar iedereen zichzelf kan zijn en veilig is, ongeacht afkomst, (seksuele) identiteit, leeftijd, sociaaleconomische status, levensbeschouwing of beperking. Het mag niet uitmaken waar je vandaan komt en wie je bent voor de kansen die je (op de arbeidsmarkt) krijgt. Helaas is dit nog niet altijd de werkelijkheid. Zo blijkt uit onderzoek dat discriminatie op de stage- en arbeidsmarkt¹ nog relatief vaak voorkomt, ook in Utrecht.^{2,3}

Dit is de reden dat de afgelopen periode reeds is ingezet op het bevorderen van een inclusieve stage- en arbeidsmarkt en daarmee het tegengaan van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie. Zo is het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie reeds opgenomen in de [Utrechtse antidiscriminatie agenda](#) uit 2021. Tevens is in samenwerking met mbo-instellingen de [aanpak inclusieve stagemarkt](#) tot stand gekomen. In deze aanpak wordt de rol van de mbo-instellingen concreet gemaakt als het gaat om de ondersteuning van studenten, meldingsbereidheid en meldstructuur. Ook wordt op verschillende terreinen al met partners samengewerkt om de stage- en arbeidsmarkt inclusiever te maken, zoals het cultuurnetwerk: [PACT inclusief](#). Een ander voorbeeld is de [Utrechtse inclusie coalitie](#), een samenwerking van UW, gemeente en Utrechtse werkgevers, die zich richt op het organiseren van een betere toegang naar werk voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Om de volgende stap te zetten in het tegengaan van discriminatie, is het van belang om inclusie op de arbeidsmarkt integraal op te pakken. Dit doen we samen met onze partners. Het voorliggende integrale uitvoeringsprogramma geeft inzicht in waar al volop op wordt ingezet, welke lopende processen en werkzaamheden (verder) geprofessionaliseerd kunnen worden en waar nog kansen liggen.

1.2 Uitgangspunten

Onze ambitie is het realiseren van een inclusieve Utrechtse arbeidsmarkt. Dit betekent dat iedereen die wil werken kansen krijgt die passen bij zijn of haar talent. Een inclusieve arbeidsmarkt is een belangrijke bouwsteen voor een inclusieve stad. Het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt is gebaseerd op drie uitgangspunten:

1. (Ongelijk investeren in) gelijke kansen op de arbeidsmarkt

In Utrecht willen we waar nodig ongelijk investeren in gelijke kansen. Dat is meer dan een ideologie. Discriminatie op de stage- en arbeidsmarkt kan verstrekende individuele gevolgen hebben, die zich weer vertalen naar verschillen tussen bepaalde doelgroepen en andere ongewenste maatschappelijke effecten. Omgekeerd: een inclusieve arbeidsmarkt kan enorm veel positieve neveneffecten in gang zetten.

2. Verminderen van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie

¹ Arbeidsmarktdiscriminatie is het ongeoorloofd onderscheid maken tussen werkzoekenden of werknemers, zoals op afkomst, religie, leeftijd, seksuele voorkeur, geslacht, etc. Discriminatie op de arbeidsmarkt kan op verschillende manieren plaatsvinden: a. tijdens werving en selectie, b. arbeidsvoorwaarden, c. discriminatie op de werkvloer en d. beëindiging van dienstverband.

² Zie de Utrecht Monitor; de meldingscijfers van Artikel 1 Midden-Nederland (Art.1MN); Ervaren discriminatie II (SCP, 2020) en discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt? (Movisie 2019).

³ Ervaren discriminatie II (SCP, 2020); Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt ([Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012](#)).

We hebben zelf een belangrijke rol om uit te dragen dat stage- en arbeidsmarktdiscriminatie in Utrecht onacceptabel is. We zijn ons hierbij bewust dat het uitbannen van arbeidsmarktdiscriminatie om een lange adem vraagt, een brede inzet van de stad nodig is en het juridisch handelingsperspectief beperkt is.⁴ Samen met werkgevers, werknemers en werkzoekenden zetten we in op een Utrechtse arbeidsmarkt, waar stage- en arbeidsmarktdiscriminatie niet voorkomt.

3. Vergroten handelingsperspectief Utrechtse werkgevers

We zetten in op het vergroten van het handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers door bij hen meer bewustzijn te creëren over onbewuste ongelijke behandeling en ervoor te zorgen dat Utrechtse werkgevers de [professionele HR-tools](#) in huis hebben om een inclusieve organisatie te (kunnen) zijn. De huidige krappe arbeidsmarkt biedt hier ook momentum voor. Als gemeente stellen we een voorbeeld door als werkgever en leerbedrijf te werken aan het zijn van een (nog) inclusievere en meer diverse organisatie.

⁴ Stage- en arbeidsmarktdiscriminatie is juridisch erg lastig aan te tonen en een melding leidt zelden tot een strafrechtelijke veroordeling. Jaarlijks komen er gemiddeld tussen de 20 en 30 verzoeken binnen bij het [College van de Rechten voor de Mens](#) (CRM) om een uitspraak te doen over discriminatie op de arbeidsmarkt in de regio Midden Nederland. Ongeveer 20% daarvan leidt ook daadwerkelijk tot een oordeel dat er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie. Sinds 2019 zijn er geen strafrechtelijke veroordelingen geweest in de regio.

2 Uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt

De ambitie van een inclusieve arbeidsmarkt heeft alleen waarde als Utrechtse werkgevers, werknemers en werkzoekenden diversiteit en inclusie omarmen en er actief mee aan de slag gaan. Voorliggend uitvoeringsprogramma bestaat uit een veranderproces bestaande uit vier stappen. Uitgangspunt is dat we zelf het goede voorbeeld blijven geven en werkgevers vanuit die basis aanspreken, inspireren en ondersteunen om een inclusieve organisatie te (kunnen) zijn. Onderstaand staan de vier stappen beschreven.

- **Stap 1: Invullen van onze rol als inclusief werkgever en leerbedrijf (voorbeeldrol)**
Inclusief werkgeverschap is een fundamenteel onderdeel van inclusieve organisaties: gelijke behandeling buiten begint bij gelijke behandeling binnen. Als gemeente Utrecht is het van belang om onze voorbeeldrol als inclusieve werkgever en leerbedrijf te pakken, zodat we vervolgens aan (andere) Utrechtse werkgevers kunnen vragen om ook (verdere) stappen te zetten in het realiseren van een inclusieve arbeids- en stagemarkt.
- **Stap 2: Verminderen stage- en arbeidsmarkt discriminatie (opgavegericht)**
Door te doen wat we van anderen vragen, kan de gemeente de volgende stap zetten: het uitdragen van een heldere sociale norm. Dat vraagt om een opgavegerichte aanpak: het [onderzoeksrapport](#) van Movisie toont aan dat het kan helpen om een duidelijk en concreet statement te maken tegen (arbeidsmarkt)discriminatie, mits dit ook realistisch aansluit op de praktijk van werkgevers. Door op basis van onderzoek de aanpak meer branchegericht in te vullen en de meldingsbereidheid te verhogen krijgt de gemeente inzicht in de branches waar aanleiding is voor nadere actie. Daarnaast willen we de sociale norm versterken door werkgevers die het goed doen een podium te geven.
- **Stap 3: Inzet van lerende en flexibele netwerken om het handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers te vergroten (netwerkgericht)**
De volgende stap is om de focus te verleggen van de aanpak van discriminatie naar de realisatie van een inclusieve arbeidsmarkt. We richten ons tot werkgevers in de stad, die graag willen, maar nog zoeken naar een handelingsperspectief. Met het werkgeverspact Utrecht Inclusief willen we een platform bieden aan werkgevers om van elkaar te leren.⁵ Door bestaande netwerken in te zetten, kunnen we inclusief werkgeverschap agenderen in aansluiting met de praktijk van verschillende Utrechtse werkgevers. Daarnaast werken we aan een ondersteunende infrastructuur om het handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers te vergroten.⁶
- **Stap 4: Ongelijk investeren in gelijke kansen en aandacht voor bescherming van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (samen met de stad)**
Utrecht kan inclusief werkgeverschap niet afdwingen: werkgevers hebben vanzelfsprekend autonomie over hun eigen bedrijfsvoering. Utrecht kan wel een extra investering van onze contractpartners vragen in gelijke kansen in de rol van inkoper, subsidieverstrekker en opdrachtgever (social return). Ook investeren we samen met mbo-instellingen in het realiseren van een inclusieve stagemarkt. Daarbij zetten mbo-instellingen o.a. in op een verhoging van meldingsbereidheid en doorontwikkeling van de meldstructuur. Binnen deze

⁵ In een expertmeeting over de samenwerking met werkgevers in het pact, gaven de aanwezige werkgevers aan dat de gemeente een belangrijke rol kan spelen in de ondersteuning van werkgevers. Het personeelstekort zorgt voor groeiend draagvlak en aandacht, maar tegelijk ontbreekt het ondernemers vaak nog aan een handelingsperspectief.

⁶ Het in ontwikkeling zijnde [wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie](#), dat alle werkgevers verplicht om op zijn minst te hebben nagedacht over inclusief werkgeverschap, kansen om werkgevers te ondersteunen en activeren.

aanpak inclusieve stagemarkt wordt door de gemeente uitvoering gegeven aan de aanpak van discriminerende leerbedrijven en de samenwerking met werkgevers in de rol van leerbedrijf. We maken gebruik van ons netwerk met verschillende doelgroepen om onze voortgang te monitoren en bij te sturen wanneer nodig. Voor kwetsbare groepen hebben we extra aandacht, onder andere door het verhogen van het bewustzijn en de meldingsbereidheid.

3 Uitwerking uitvoeringsprogramma in concrete doelen en inspanningen

In dit hoofdstuk wordt het integrale uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt uitgewerkt in concrete doelstellingen en inspanningen. Daarbij zijn we ons ervan bewust dat om de gestelde doelen – en daarmee het gewenste effect - te bereiken we de werkgevers, werknemers en werkzoekenden van de stad nodig hebben. De aanpak zal worden gemonitord. Dit zal geschieden aan de hand van indicatoren die middels de aanpak worden uitgewerkt.

3.1 Invullen van onze rol als inclusief werkgever en leerbedrijf

Doelstellingen

- We zijn een veilige inclusieve organisatie, waarin al onze medewerkers zichzelf zijn, gezien, gehoord en gewaardeerd worden, mee doen en denken en gelijke kansen krijgen en hebben.
- We zijn een diverse organisatie waar inwoners zich in herkennen en waar we de diversiteit aan kwaliteiten en achtergronden van medewerkers benutten.
- Omdat maatschappelijke sensitiviteit een belangrijk onderdeel van ons professioneel handelen is, sluiten we in beleid en uitvoering aan bij alle Utrechters. Dat betekent dat we alle inwoners gelijk behandelen in gelijke gevallen én dat we ongelijk investeren in gelijke kansen.

Inspanningen

- De gemeente Utrecht werkt middels de opgave Inclusie en Diversiteit aan een inclusieve en diverse organisatie, met oog voor maatschappelijke sensitiviteit. Hoe we dit doen staat geschetst in de [contouren van de organisatiebrede aanpak Inclusie & Diversiteit](#).
- De concrete uitwerking van de contouren van de aanpak volgt in 2023 als onderdeel van de gemeentelijke 'Nieuwe Aanpak Inclusie' (zie ook [deze raadsbrief](#) uit december 2022).

Effect

- De gemeente Utrecht is (op weg naar) een inclusieve organisatie en daarmee een voorbeeld voor andere werkgevers en leerbedrijven.

Toelichting

Vanuit de opgave Inclusie en Diversiteit werken we aan een inclusieve organisatie, die op alle lagen representatief is voor de stad. Het werken aan inclusie en diversiteit draagt de gehele organisatie uit. Iedereen is betrokken, ongeacht rol, positie, arbeidsbeperking of (culturele) achtergrond. Want inclusie en diversiteit gaat over de manier waarop wij met elkaar en anderen omgaan, hoe we elkaar en anderen erkennen en waarderen en hoe we het werk dat we doen voor de inwoners vormgeven. We erkennen dat met een inclusieve en diverse organisatie de gemeente Utrecht haar werk voor alle Utrechters beter kan uitvoeren én een goede werkgever kan zijn voor alle medewerkers.

3.2 Verminderen stage- en arbeidsmarktdiscriminatie

Doelstellingen

- Gemeente en ketenpartners hebben inzicht in de mate waarin arbeidsmarktdiscriminatie voorkomt in sectoren van de Utrechtse arbeidsmarkt.
- Het is voor alle Utrechtse werkgevers duidelijk dat stage- en arbeidsmarktdiscriminatie in Utrecht onacceptabel is.
- Iedereen die arbeidsmarktdiscriminatie wil melden, weet de weg te vinden naar Art.1MN.

Inspanningen

- Samen met Art.1MN blijven we ons inzetten voor een laagdrempelig en veilig meldproces voor het melden van arbeidsmarktdiscriminatie.
- Gemeente Utrecht geeft uitvoering aan de aanpak inclusieve stagemarkt.
- Onderzoek wordt uitgezet om (beter) in kaart te brengen in welke branches arbeidsmarktdiscriminatie voorkomt, in welke branches juist goede voorbeelden te vinden zijn en wat handelingsperspectieven zijn.
- De gemeente Utrecht stelt een makelaar inclusieve stage- en arbeidsmarkt aan die gericht met branches waar discriminatie vaker voorkomt aan de slag gaat. Ook zorgt de makelaar er voor dat best practices worden gedeeld.
- De gemeente Utrecht spreekt werkgevers en branches zo nodig aan bij misstanden.

Effect

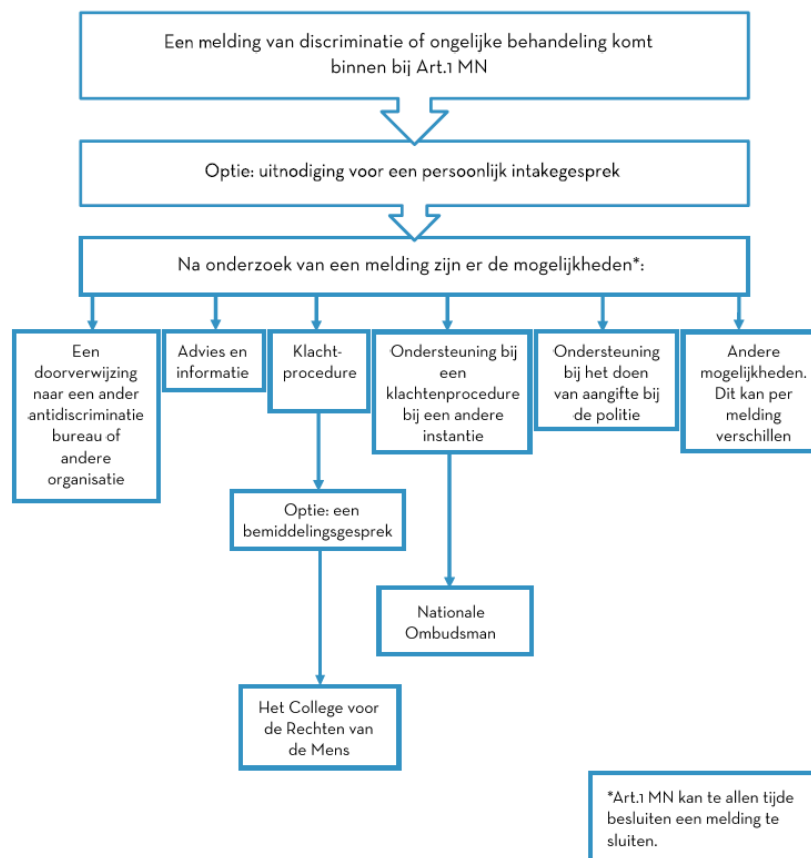
- De meldingsbereidheid van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie neemt toe.
- Gerichtte acties om arbeidsdiscriminatie aan te pakken.

Toelichting

Meldingsbereidheid en meldingstoegankelijkheid arbeidsmarktdiscriminatie

We blijven samen met Art.1MN inzetten op het verhogen van meldingsbereidheid van arbeidsmarktdiscriminatie door ervoor te zorgen dat iedereen die discriminatie wil melden, de weg weet te vinden naar Art.1MN. In de afgelopen jaren zijn reeds belangrijke stappen gezet:

- Er is één duidelijk loket en telefoonnummer om discriminatie te melden.
- Er zijn laagdrempelige manieren om te melden geïntroduceerd, zoals een Whatsapp nummer.
- Melders hebben toegang tot professionele (juridische en mentale) ondersteuning.
- Een melder krijgt altijd een luisterend oor en gratis juridisch advies. Ook worden bemiddelingsgesprekken en hoor- en wederhoorprocedures gestart in 2023.
- Het project 'stadskaravaan': een karavaan trekt langs verschillende buurten en wijken in de stad om het dialoog over inclusie aan te wakkeren.
- Art.1MN investeert in een goed werkend netwerk zodat professionals de organisatie weten te vinden wanneer hun cliënten, medewerkers en vrijwilligers die discriminatie ervaren.
- Gezien de veranderingen in de samenleving en de ondersteuningsvragen die zij ontvangen vanuit samenwerkingspartners, investeert Art.1MN in deskundigheidsbevordering, consolidatie en uitbreiding van de bestaande expertise om op die manier de stakeholders in de gemeente optimaal te kunnen blijven adviseren.
- Daarbij is er vanuit dit uitvoeringsprogramma via bovenstaande instrumenten extra aandacht voor het verhogen van meldingsbereidheid die betrekking heeft op arbeidsmarktdiscriminatie.



Figuur 1: Het bovenstaande klachtenproces is onderdeel van het [Protocol Klachtenbehandeling](#) van Artikel 1 Midden-Nederland en geeft de wijze aan waarop meldingen van discriminatie in Utrecht worden behandeld.

Aanpak inclusieve stagemarkt

Een inclusieve stagemarkt beschouwen wij als integraal onderdeel van een inclusieve arbeidsmarkt. In samenwerking met mbo-instellingen is de [aanpak inclusieve stagemarkt](#) tot stand gekomen (november 2022). In deze aanpak wordt de rol van gemeente Utrecht en mbo-instellingen concreet gemaakt. Denk aan een het geven van een goed voorbeeld, Pact Utrecht Inclusief en de ondersteuning van studenten. In deze aanpak is ook aandacht voor het melden van stagediscriminatie door studenten. Voor het melden van stagediscriminatie is gekozen voor een andere benadering: het zo laagdrempelig mogelijk maken van het melden van stagediscriminatie. Immers, er is sprake van een andere doelgroep (mbo-studenten) en een andere context. In de praktijk betekent dit dat studenten bij iedere instelling een melding van stagediscriminatie moeten kunnen doen. Om dit mogelijk te maken, worden docenten en andere medewerkers getraind om signalen op te vangen en studenten te ondersteunen die zich bij hen melden.

Onderzoek arbeidsmarktdiscriminatie in Utrecht

We willen (beter) inzicht verkrijgen in welke branches arbeidsmarktdiscriminatie voorkomt, in welke branches juist goede voorbeelden te vinden zijn en wat mogelijke handelingsperspectieven zijn. Onderzoek zal hiervoor worden uitgezet naar voorbeeld van het onderzoek naar stagediscriminatie.⁷ In dit onderzoek zijn praktijktesten ingezet om per sector een beeld te krijgen welke acties kunnen worden

⁷ Zie: [MBO-studenten Utrecht hebben te maken met stagediscriminatie \(verwey-jonker.nl\)](https://www.verwey-jonker.nl)

ondernomen om stagemarktdiscriminatie te voorkomen.⁸ Er is niet voor gekozen om mystery guests in te zetten om stagemarktdiscriminatie op te sporen. Reden is dat experts unaniem eens waren dat de inzet van mystery guests vanwege juridische en praktische bezwaren geen geschikt toezicht- en handhavingsmiddel is (zie uitkomsten [expertmeeting](#)). Men was het er wel over eens dat praktijktests zouden kunnen bijdragen aan het zichtbaar maken van stage- en/of arbeidsmarktdiscriminatie ([raadsbrief februari 2021](#)).

Makelaar inclusieve stage- en arbeidsmarkt

In de rol van normsteller vinden wij het van groot belang om Utrechtse werkgevers aan te spreken op hun verantwoordelijkheden. We introduceren daarom de functie van makelaar inclusieve arbeidsmarkt. Doel van de functie is om bij te dragen aan het voorkomen en aanpakken van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie in Utrecht. Dit doet de makelaar door gericht aan de slag te gaan met brancheverenigingen en werkgevers in bepaalde sectoren. Daarnaast kan de makelaar een belangrijke positieve bijdrage leveren aan het omzetten van draagvlak naar concrete acties die bijdragen aan gelijke kansen op de stage- en arbeidsmarkt, door het organiseren van lerende netwerken die onderdeel uitmaken van het werkgeverspact Utrecht Inclusief (zie ook [paragraaf 3.3](#)). Wij willen werkgevers immers niet alleen aanspreken, maar hen ook een podium geven als ze het goed doen en handelingsperspectief meegeven om stappen vooruit te zetten.

De rollen van de makelaar inclusieve stage- en arbeidsmarkt zijn:

- In gesprek gaan en waar nodig aanspreken van werkgevers en leerbedrijven;
- Het ophalen van best practices en ondersteuningsbehoeften bij werkgevers en leerbedrijven (welke opgepakt kunnen worden door het werkgeverspact Utrecht Inclusief);
- Het mobiliseren van werkgevers en leerbedrijven voor het werkgeverspact;
- Ambtelijk en/of bestuurlijk opschalen wanneer sprake is van een situatie die niet past in de geest van de inclusieve Utrechtse stage- en arbeidsmarkt.

3.3 Inzet van lerende en flexibele netwerken om het handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers te vergroten

Doelstellingen

- Werkgevers in Utrecht leveren een actieve bijdrage aan een inclusieve Utrechtse arbeidsmarkt.
- Bestaande structuren vormen lerende netwerken waar Utrechtse werkgevers kennis en ervaringen rondom inclusief werkgeverschap kunnen uitwisselen.
- Utrechtse werkgevers hebben toegang tot een handelingsperspectief inclusief werkgeverschap dat aansluit bij hun eigen praktijk.

Inspanningen

- Gemeente Utrecht neemt het initiatief voor een pact Utrecht inclusief dat in 2023 formeel van start gaat ([motie 143](#)), door publieke en private partners vanuit onze netwerken te benaderen voor het ondertekenen van de Charter Diversiteit.
 - Vanzelfsprekend worden ook alle deelnemingen van de gemeente gevraagd om zich aan te sluiten bij het pact en de Charter Diversiteit te ondertekenen ([motie 92](#)).

⁸ Zoals in de [raadsbrief februari 2021 aangegeven zijn praktijktests een goede manier om arbeidsmarktdiscriminatie bij individuele werkgevers aan te tonen](#). Utrecht is de eerste gemeente die deze praktijktests heeft laten uitvoeren in het onderzoek naar stagediscriminatie. Het onderzoeksrapport Verweij-Jonker toont met behulp van praktijktests objectief aan dat studenten met een niet-westerse achtergrond met vergelijkbare sollicitatiebrieven minder vaak voor een gesprek worden uitgenodigd in de sectoren ICT en zakelijke dienstverlening.

- Gemeente Utrecht neemt een actieve rol in de uitwisseling van kennis en ervaringen met Utrechtse werkgevers in de stad.
- Gemeente Utrecht geeft opdracht aan Diversiteit in Bedrijf (SER) voor een werkgeversloket (D&I desk) waarmee zij publieke en private partners faciliteert in inclusief werkgeverschap.

Effect

- Het handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers is vergroot.

Toelichting

Pact Utrecht

Doel van het pact Utrecht Inclusief is om alle Utrechtse werkgevers te verbinden in het eigenaarschap voor een inclusieve Utrechtse arbeidsmarkt ([motie 143](#)). Het pact moet aanzetten tot actie en samenwerking. Ons einddoel is een actief zelfvoorzienend pact, dat bestaat uit verschillende lerende netwerken van werkgevers die zich organiseren rondom verschillende deelopgaven en gebruik maken van dezelfde ondersteunende infrastructuur.

Flexibele netwerken

In een expertmeeting met o.a. Utrechtse werkgevers over de opzet van dit uitvoeringsprogramma, gaven zij aan vooral behoefte te hebben aan het uitwisselen van kennis en ervaring tussen werkgevers met vergelijkbare uitdagingen in de bedrijfsvoering: inclusief werkgeverschap is wat anders voor een multinational dan voor de bakker op de hoek. Om aan te kunnen sluiten bij de praktijk van werkgevers, maken we gebruik van bestaande netwerken en structuren in de stad. Soms hebben werkgevers zich vanuit een bepaalde sector al georganiseerd rondom inclusief werkgeverschap. Denk aan de [Utrechtse inclusie coalitie](#), het [Cultuur PACT](#), de [inclusieve beroepsonderwijscoalitie](#) en de samenwerking tussen politie en VTH in de [aanpak van etnisch profileren](#) (waar ook aandacht is voor de rol van inclusief werkgeverschap). Andere sectoren kunnen profiteren door te leren van de voorsprong van anderen. Voor de werving van werkgevers doen we een beroep op het gezamenlijke netwerk van de gemeente Utrecht en haar ketenpartners.

Charter Diversiteit

Vanuit het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt worden alle Utrechtse werkgevers gevraagd om [de Charter Diversiteit](#) te ondertekenen, een Europees initiatief voor een inclusieve arbeidsmarkt, waar veel Nederlandse bedrijven zich in hebben verenigd. Met het ondertekenen van de Charter committeren werkgevers zich aan acties die zij opstellen voor hun eigen organisatie om een divers en inclusieve organisatie te worden en te blijven.

Actieve rol als werkgever en leerbedrijf

De gemeente Utrecht neemt een actieve rol in het pact. Dat doen we als werkgever en leerbedrijf, maar ook vanuit ons netwerk van werkgevers, met o.a. de vakbonden, ondernemersverenigingen, UW, UWV en vertegenwoordigende brancheverenigingen van werkgevers. Vanuit het werkgeverspact zijn we blijvend in gesprek met Utrechtse werkgevers over het uitwisselen van kennis en ervaring die bijdraagt aan het realiseren van gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

Werkgeversloket voor mkb en leerbedrijven

Om diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt in Utrecht een flinke impuls te geven zal SER Diversiteit in Bedrijf de opdracht worden gegeven een lokale desk voor diversiteit en inclusief vóór en door lokale werkgevers te lanceren. Het geografisch bereik kan geleidelijk worden uitgebreid naar de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. Het werkgeversloket 'Utrecht Divers en Inclusief' zal worden ingericht op ondernemingen en/of instellingen, in het bijzonder op middelgrote en kleine met 2 tot 250

werknemers en leerbedrijven. Het mkb is ook in de provincie Utrecht de belangrijkste werkgever en biedt 40 procent van de totale werkgelegenheid. Gebruik kan worden gemaakt van [Ondernemer Centraal](#) - het Utrechtse platform waar ondernemers terecht kunnen met vragen over de toekomstbestendigheid van hun zaak – en leerbedrijven, waar studenten vaak hun eerste werkervaring opdoen. Inclusief werkgeverschap in deze bedrijven is voor stagiairs cruciaal voor het verdere verloop van hun loopbaan.

3.4 Ongelijk investeren in gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Doelstellingen

- Onze contractpartners investeren in gelijke kansen op de arbeidsmarkt.
- Er is structureel aandacht voor het tegengaan van vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt bij de uitvoering van de Participatiewet en de Wet inburgering.
- We herkennen signalen over ongelijke kansen en behandeling op de Utrechtse arbeidsmarkt.

Inspanningen

- We vragen een specifieke inspanning van contractpartners door acties rondom het bevorderen van diversiteit en inclusie onderdeel te laten zijn van afspraken die we maken in het kader van social return.
- We hebben extra aandacht voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt (tot stand gekomen vanuit de actieagenda [Werkbeweging](#)).
- We investeren in de kansen, ondersteuning en voorlichting van nieuwkomers.
- Wij hebben extra aandacht voor de discriminatiegronden die het meest voorkomen op de arbeidsmarkt, te weten herkomst, handicap en geslacht (waaronder zwangerschapsdiscriminatie).

Effect

- Meer gelijke kansen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Toelichting

Social Return

We vragen een specifieke inspanning van contractpartners door acties rondom het bevorderen van diversiteit en inclusie onderdeel te laten zijn van de afspraken die we maken in het kader van social return (binnen de kaders van de aanbestedingswetgeving). Dit kan gericht bij nieuwe aanbestedingen, en als onderdeel van de bestaande invullingsmogelijkheden bij lopende contracten bijvoorbeeld door contractpartners het Charter Diversiteit te laten ondertekenen – waarbij werkgevers zich committeren aan acties die aansluiten op de context van hun eigen bedrijf (zie [paragraaf 3.3](#)).

Dienstverlening Werk en Inkomen

In 2021 zijn werkmatchers en bedrijfsadviseurs van Werk en Inkomen getraind in het herkennen, signaleren en melden van arbeidsmarktdiscriminatie. Het herkennen, signaleren en melden van arbeidsmarktdiscriminatie nemen we op in het opleidingsprogramma van onze professionals. Voor een laagdrempelig en effectief meldingsproces zijn afspraken gemaakt over de rol van werkmatcher, bedrijfsadviseur en Artikel 1 MN. Melders verwijzen we door naar Artikel 1 MN, waar professionele hulp kan worden geboden. Bedrijfsadviseurs volgen meldingen altijd op, door in gesprek te gaan met de betrokken werkgever, waar nodig in gezamenlijkheid met Artikel 1 MN. We zien daarvan ook al het resultaat: het aantal respondenten dat in het klanttevredenheidsonderzoek Werkbeweging aangeeft arbeidsmarktdiscriminatie met de werkmatcher te bespreken, is toegenomen van 27% (2019) naar 51% (2022). We zullen de meldingsbereidheid blijven monitoren: we onderzoeken nog in welke vorm. Naast de meldingstoegankelijkheid, willen we werkzoekenden die arbeidsmarktdiscriminatie ervaren goed ondersteunen bij hun volgende stap op de arbeidsmarkt. Vanuit Werk en Inkomen bieden we trainingen

aan werkzoekenden, die kunnen bijdragen aan het verhogen van kansen van werkzoekenden die discriminatie ervaren. Ook zijn we blijvend in gesprek met onze partners om kennis en ervaringen uit te wisselen.

Uitvoering wet Inburgering (arbeidsparticipatie)

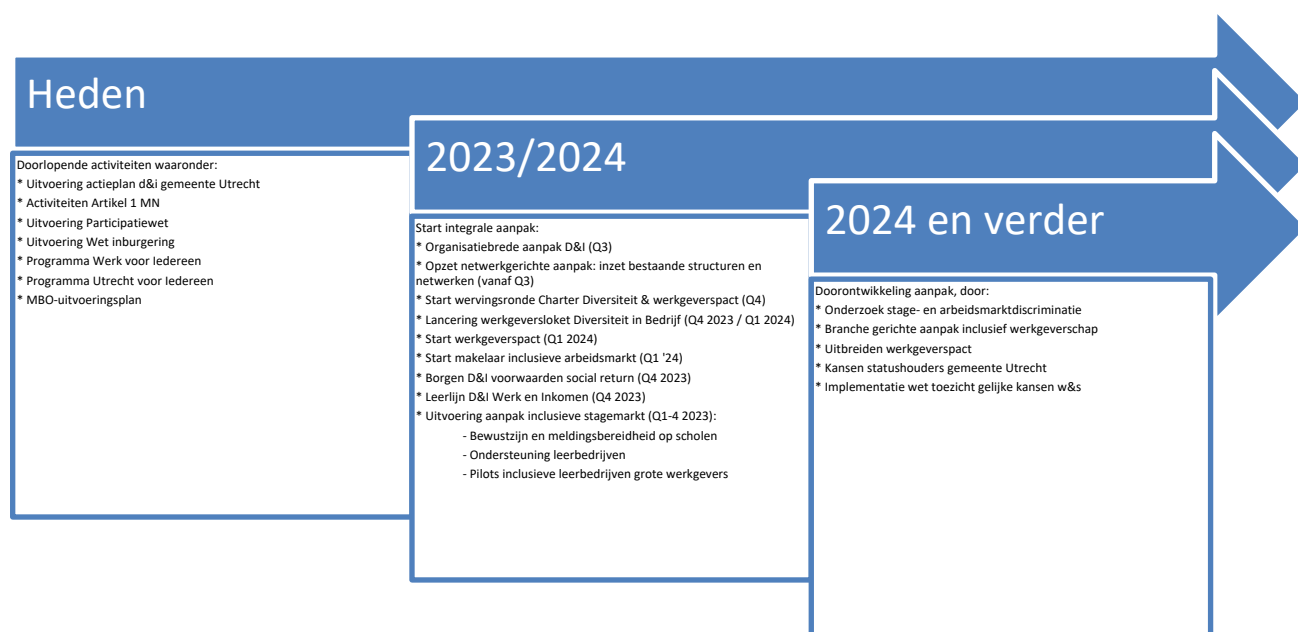
De gemeenteraad heeft op 21 januari 2021 een [kader](#) vastgesteld met de Utrechtse ambities voor de implementatie van de Wet inburgering 2021. Utrecht ziet de wet als kans om nieuwe Utrechtse – beter dan nu – te laten meedoen in onze samenleving. Hierbij mag arbeidsmarktdiscriminatie nooit een drempel vormen. Tenslotte vinden we het belangrijk om in onze rol van werkgever ook kansen te bieden aan statushouders. Binnen het team Inburgering werken we met een aantal collega's die zelf ervaring hebben met inburgering: zo bieden we statushouders een mooie kans om werkervaring te doen en gebruiken we hun ervaring om onze dienstverlening te verbeteren. Ook verkent de Gemeente Utrecht het starten van een traineeship voor statushouders.

Ogen en oren Mensenrechtenstad

De signalen uit de samenleving zijn voor ons een belangrijke bron van informatie die wij gebruiken om samen met onze partners te bouwen aan een meer inclusieve stad. Hierbij luisteren we ook naar signalen die over (het beleid) van onszelf gaat. Indien nodig, betrekken wij experts op het gebied van gelijke behandelingswetgeving (Art.1MN en College voor Rechten van de Mens) om ons hierbij te ondersteunen. Een voorbeeld hiervan is dat de gemeente Utrecht in de zomer van 2022 in totaal 16 gesprekken gevoerd heeft met islamitische en joodse gemeenschappen in de stad en verschillende partnerorganisaties (in het kader van de aanpak antisemitisme en islamofobie), waarbij stage- en arbeidsmarktdiscriminatie van moslims veel genoemd werd. Vanuit het werkgeverspact vragen we daarom aandacht voor het tegengaan van islamofobie op de stage- en arbeidsmarkt.

4 Inclusief, in control: planning en begroting

4.1 Planning op hoofdlijnen



4.2 Begroting

Met beperkte middelen voor het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt willen we een bijdrage leveren aan een inclusief Utrecht. In onderstaande tabel wordt de geïntegreerde begroting voor het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt en de aanpak de inclusieve stagemarkt weergegeven voor 2023 en 2024. In 2024 wordt bekeken of/hoe we het uitvoeringsprogramma continueren (incl. begroting en financiële dekking). Hierin worden de (eerste) resultaten van het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt meegenomen.

Tabel 1: Begroting uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt en aanpak inclusieve stagemarkt

	2023	2024
Aanpak inclusieve stagemarkt		
- Onderzoek stagediscriminatie (opvolging VJ)		€40k
- Lerend netwerk mbo-instellingen	€45k	
- Makelaar inclusieve stagemarkt	€30k	
Uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt		
- Onderzoek arbeidsmarktdiscriminatie (0- en 1- meting)	€40k	
- Makelaar inclusieve stage- & arbeidsmarkt		€30k
- Werkgeversloket en platform Utrecht Inclusief	€85k	€175k
Algemeen		
- Programmamanagement	€80k	€25k
TOTAAL	€280k	€270k

4.3 Dekking

De realisatie vraagt om een lange adem. Het budget voor 2023 en 2024 wordt gedekt vanuit onderstaande programma's.

Tabel 2: Dekking uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt

Programma's	2023	2024	2025 en verder
Onderwijs	€150k	€70k	NTB
Werk en Inkomen	€60k	€90k	
Samenleving en sport	€70k	€70k	
Economie en werkgelegenheid voor iedereen		€40k	
TOTAAL	€280k	€270k	