



Gemeente  
Amsterdam

Werkplan Aanpak  
Arbeidsmarktdiscriminatie  
2019-2020



# Inhoud

Samenvatting	3
1 Inleiding	4
2 Amsterdam als normsteller	6
3 Amsterdam als werkgever	8
4 Amsterdam als (mede-)eigenaar van deelnemingen	14
5 Amsterdam als inkoper, subsidiegever en opdrachtgever	16
6 Amsterdam als partner van publieke en private bedrijven	18
7 Monitor arbeidsmarktdiscriminatie	24
8 Begroting	25

## Samenvatting

Het 'Werkplan Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2020' laat zien op welke wijze de gemeente Amsterdam in 2019 en 2020 uitvoering geeft aan de brief 'Amsterdamse aanpak arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2022'. Met het werkplan geeft de gemeente invulling aan de twee pijlers van de aanpak: arbeidsmarktdiscriminatie voorkomen en arbeidsmarktdiscriminatie bestrijden. Deze pijlers zijn in het werkplan uitgewerkt vanuit de verschillende rollen die de gemeente heeft: normsteller, werkgever, (mede-)eigenaar van deelnemingen, inkoper, subsidiegever & opdrachtgever en partner van publieke en private bedrijven.

Op 8 januari 2019 stelde het College van B&W de brief 'Amsterdamse aanpak arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2022' vast en op 13 februari 2019 stemde de Gemeenteraad hiermee in. De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is conform het coalitieakkoord 'Een nieuwe lente en een nieuw geluid' (2018) van de gemeente Amsterdam en maakt onderdeel uit van de uitvoeringsagenda van het college. De aanpak past binnen het kader van de beleidsbrief Diversiteit en Inclusiviteit (d.d. 18 december 2018) van het College van B&W aan de Gemeenteraad.

In de mijlpalenplanning (zie bijlage) zijn de belangrijkste producten opgenomen die gemeente en partners gaan opleveren in 2019 en 2020. Zo:

- gaat de gemeente signalen over discriminatie doorgeven aan de Inspectie Sociale Zaken,
- komt er een uitgebreid programma om de gemeente als werkgever diverser en inclusiever te maken,
- gaat de gemeente het gesprek aan met haar deelnemingen over diversiteit en inclusie,
- wordt diversiteit en inclusie een onderdeel van de inkoop- en subsidievoorwaarden van de gemeente Amsterdam,
- volgen rondetafelgesprekken met werkgevers (MKB) in de wijken en
- wordt een Servicepunt Diversiteit in Bedrijf Amsterdam opgericht: een steun- en adviespunt voor Amsterdamse werkgevers.

# 1

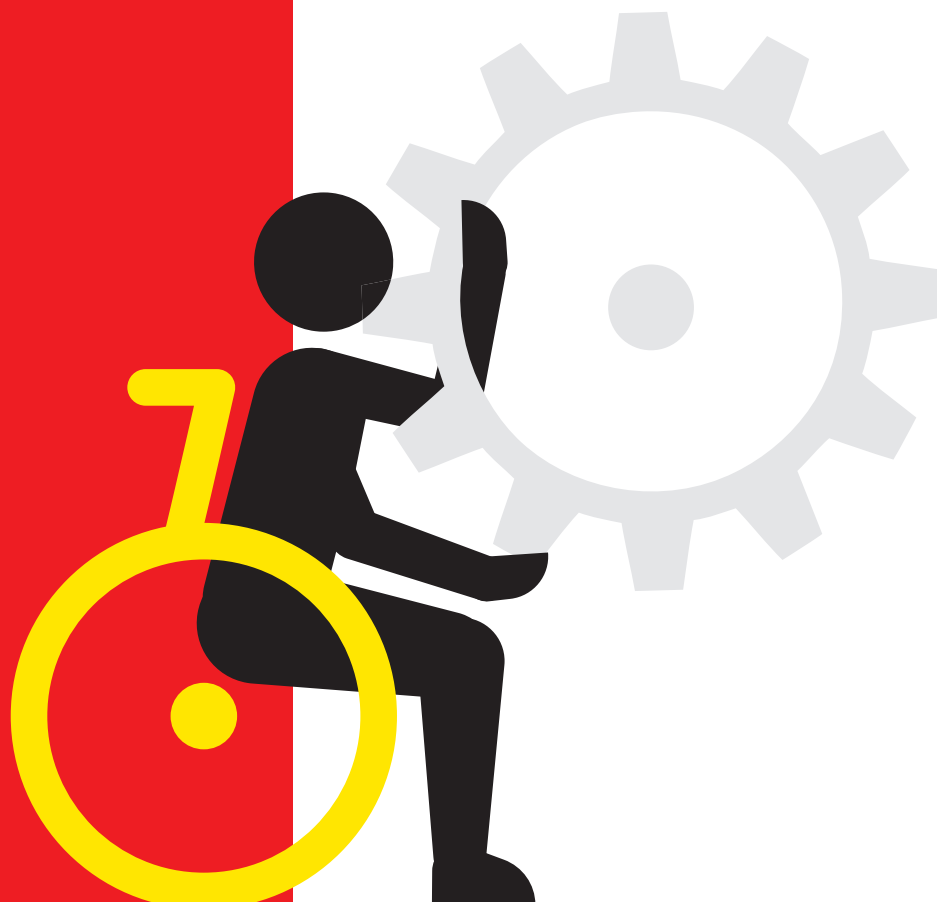
## Inleiding

Voor u ligt het werkplan voor 2019-2020 van de Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2022. In februari 2019 stelde de gemeenteraad de brief 'Amsterdamse Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2022' vast, waarin de hoofdlijnen van het programma staan. De aanpak bestaat uit een breed pakket aan maatregelen om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en te bestrijden.

De gemeente Amsterdam gaat bij de uitvoering van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie uit van de verschillende rollen die de gemeente heeft:

- Amsterdam als normsteller;
- Amsterdam als werkgever;
- Amsterdam als (mede-) eigenaar van deelnemingen;
- Amsterdam als inkoper, subsidiegever en opdrachtgever;
- Amsterdam als partner van publieke en private bedrijven.

In dit werkplan is voor elk van deze rollen uitgewerkt wat de acties in 2019 en 2020 zijn. Ieder onderdeel van de aanpak heeft een eigen tempo. Zo gaat de gemeente de komende tijd in hoog tempo aan de slag met het versterken van diversiteit en inclusiviteit bij de eigen gemeentelijke organisatie en voert Amsterdam als partner uitgebreid het gesprek met werkgevers, zodat de aanpak optimaal aansluit bij de praktijk op de Amsterdamse werkvloer. Het is niet de bedoeling dat de gemeente in zijn eentje de kar trekt. Het gaat om een vraagstuk dat we samen met de stad moeten aanpakken.



Met dit werkplan geeft het college invulling aan een amendement en een drietal moties:

- amendement 474: zero tolerance tegen discriminatie, onder meer door de inzet van mystery guests;
- motie 842': aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt, specifiek bij de gemeente Amsterdam en deelnemingen van de gemeente;
- motie 1024': diversiteitsbeleid bij de gemeente Amsterdam en
- motie 293 Al': onderzoek naar een pilot waarbij gemeentepersoneel privilegetrainingen wordt aangeboden.

Daarnaast voert het college toezeggingen uit die zijn gedaan bij de behandeling van de brief 'Amsterdamse Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2022' in de gemeenteraad op 13 februari 2019. Zo zal in de uitwerking van de aanpak aandacht worden besteed aan mensen met een beperking of een chronische ziekte (bijvoorbeeld HIV), transmensen, genderdiversiteit en discriminatie op basis van leeftijd.

Om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt in Amsterdam is samenwerking tussen centrale stad en stadsdelen, grote bedrijven, het midden- en kleinbedrijf (MKB), werkgevers uit de publieke sector en partners zoals het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) een voorwaarde. Arbeidsmarktdiscriminatie is een probleem dat de gemeente niet alleen kan oplossen. Het bevorderen van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid, werkgevers en werknemers. Daarom is het creëren van draagvlak voor de aanpak, het faciliteren van werkgevers en het stimuleren van samenwerking een belangrijk onderdeel van dit werkplan.

## Amsterdam als normsteller

Uit onderzoek van Movisie naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie blijkt dat het werkt om een sterke sociale norm te stellen. Een sociale norm is wat mensen zien als 'normaal'. Begin 2019 kondigde de gemeente in haar brief over arbeidsmarktdiscriminatie daarom aan om stevig te gaan inzetten op het uitdragen van de sociale norm in Amsterdam via communicatie: in deze stad tolereren wij geen arbeidsmarktdiscriminatie<sup>1</sup>.

In dit hoofdstuk staat waar de gemeente in 2019-2020 mee start als het gaat om het stellen van een norm en het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie.

### 2.1 Communicatiestrategie: inclusieve arbeidsmarkt als sociale norm

In de tweede helft van 2019 start de gemeente Amsterdam een communicatiestrategie om een inclusieve arbeidsmarkt in de stad te bevorderen. De communicatiestrategie heeft onder meer tot doel om:

- werkgevers en werknemers bewust te maken van de impact van onbewuste vooroordelen op de werkvloer en handelingsperspectief te bieden;
- omstanders te betrekken: wat doe je als je collega's grapjes maken die kwetsend zijn?
- de meldingsbereidheid onder slachtoffers van arbeidsmarktdiscriminatie te vergroten.

Op 1 mei 2019 is het Rijk een landelijke campagne tegen arbeidsmarktdiscriminatie ('Verderkijkers') gestart die loopt tot eind 2019. De campagne, die bestaat uit onder meer uitzendingen op BNR-radio, podcasts en longreads, is gericht op werkgevers en mensen die betrokken zijn bij werving en selectie van personeel. De Amsterdamse communicatiestrategie sluit aan op de landelijke campagne.

## 2.2 Bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie

### 2.2.1 Gemeente meldt discriminatiesignalen aan Inspectie SZW

De gemeente Amsterdam trekt bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie samen op met het Rijk, dat bedrijven gaat verplichten om beleid te voeren ter voorkoming van discriminatie. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bereidt een wetswijziging voor die het mogelijk maakt een boete op te leggen aan bedrijven die discrimineren in hun werving en selectie. Op dit moment is het alleen mogelijk om boetes op te leggen in het geval van discriminatie op de werkvloer. Jaarlijks voert de Inspectie SZW honderden inspecties uit op de werkvloer. De praktijk leert dat de meeste bedrijven naar aanleiding van een eis tot naleving de door de Inspectie SZW gevraagde verbeteringen doorvoeren. In 2017 is door de Inspectie SZW in één geval een boeterapport opgemaakt. Het blijkt dat veel werkgevers welwillend staan ten opzichte van een inclusieve en discriminatievrije werkvloer, maar nog niet altijd weten hoe hier invulling aan te geven.

De gemeente Amsterdam geeft sinds begin 2019 actief signalen over discriminatie op de arbeidsmarkt door aan de Inspectie SZW als daar aanleiding toe is. Dit doet de gemeente op eigen initiatief als er (herhaalde) signalen binnenkomen over discriminatie bij een werkgever. Daarnaast is het MDRA met andere antidiscriminatiebureaus in Nederland in gesprek met de Inspectie over het doorgeven van signalen aan de Inspectie als daar aanleiding toe is, bijvoorbeeld na meerdere meldingen over een werkgever. Op basis van deze signalen kan de Inspectie zelfstandig onderzoek uitvoeren bij de werkgever, wat kan leiden tot een eis tot naleving of in het uiterste geval tot een boete.

### 2.2.2 Oordeel College voor de Rechten van de Mens: discriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt?

De gemeente stelt de norm en maakt duidelijk dat discriminatie ontoelaatbaar is. Het college gaat daarbij naming & shaming niet uit de weg. Wat de gemeente niet gaat doen, is op de stoel van de rechter zitten. De vraag of een werkgever wel of niet discrimineert, kan alleen worden beantwoord door partijen die daartoe bevoegd zijn: de rechter, het College voor de Rechten van de Mens of de Inspectie SZW. Zaken rond arbeidsmarktdiscriminatie komen zelden terecht in het strafrecht: het Landelijk Expertisecentrum Discriminatiezaken (LECD) van het Openbaar Ministerie heeft maar weinig van dit soort zaken behandeld.

Het College voor de Rechten van de Mens doet openbare uitspraken over zaken waarbij burgers vragen om een oordeel over de vraag of iets wel of geen discriminatie is. De oordelen van het College zijn openbaar. Daarbij wordt bekend gemaakt welke werkgever het betreft. In 2019 zal Onderzoek, Informatie en Statistiek van de gemeente Amsterdam (OIS) de uitspraken analyseren en publiceren. Doel is om te leren van de uitspraken.



<sup>1</sup> Brief Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie, gemeente Amsterdam (8 januari 2019).

## Amsterdam als werkgever

De gemeente Amsterdam als werkgever wil een toekomstbestendige en flexibele organisatie zijn, die nu en in de toekomst voldoende kan inspelen op de stedelijke opgaven. Het college hecht grote waarde aan een representatieve personele samenstelling en een inclusieve werkcultuur. Met 168 nationaliteiten vertegenwoordigd in de stad, 7 stadsdelen en 22 gebieden hebben we te maken met stedelijke opgaven die een brede range aan diversiteit kennen.

Bij het inspelen op de stedelijke opgaven willen we onze mensen op een respectvolle manier inzetten op hun talent, sterke teams bouwen en daarin de denk- en innovatiekracht optimaal benutten. We zijn een stad waar meer dan de helft van de bevolking een migratieachtergrond heeft. Om beleid te maken dat daarop inspeelt, heeft de organisatie een representatieve personele samenstelling ten opzichte van de beroepsbevolking nodig. Daarom besteden we expliciete aandacht aan het binden, boeien en laten doorgroeien van divers talent. Dat is één kant van de opgave. De andere kant van de opgave bestaat uit het fundament dat daarvoor nodig is, namelijk een inclusieve werkcultuur. Een cultuur waarin we verschillen omarmen, we ieders unieke talent benutten en waarin diversiteit als kwaliteit wordt gezien om goede resultaten voor de stad te halen. Een organisatie met een veilige en integere werkomgeving waar je gewaardeerd wordt om wie je bent en wat je kunt. Talent als basis, diversiteit als kracht.

Het vorige college heeft in 2015 besloten tot het programma 'Amsterdam inclusieve organisatie 2015-2019'. Met dit programma is de afgelopen jaren ingezet op inclusief leiderschap, het bevorderen van een inclusieve werkcultuur in alle teams in de organisatie, om zo creativiteit, innovatie en een betere besluitvorming te stimuleren. Ook het werven, behouden en stimuleren van doorgroei van talentvolle mensen uit groepen die ondervertegenwoordigd zijn in (delen van) de organisatie was een doel. De afgelopen jaren zijn zichtbare resultaten gerealiseerd, zoals het aantal vrouwen in de top van de organisatie en de realisatie van de banenafspraken. Ook is het onderwerp opgenomen in het leiderschapstraject: er zijn ongeveer 175 managers getraind en door een groot ambassadeursnetwerk op vrijwillige basis zijn stappen gezet in de clusters en stadsdelen om diversiteit en inclusie te bevorderen. Verder zijn twee succesvolle pilots inclusieve werving en selectie afgerond.

Tegelijkertijd steken we de hand in eigen boezem. Het gaat op verschillende punten niet goed genoeg bij de gemeente Amsterdam. Zo is het binnen de gemeente nog niet vanzelfsprekend om het gesprek met elkaar aan te gaan over dit onderwerp. Verder zien we dat we dat de personele samenstelling vooral boven schaal 10 te weinig divers is, met name als het gaat om herkomst. Ongewenst gedrag, zoals pesten, plagen en uitsluiting, vindt nog steeds plaats. In de tweede helft van 2019 verschijnen de resultaten van een onderzoek naar inclusie onder de medewerkers. Ook het jaarlijkse medewerkerswaardigonderzoek (MWO) geeft inzicht in een aantal aspecten op het gebied van inclusie. Verder doet OIS gemeentebreed onderzoek naar om het aantal collega's met een niet-westerse achtergrond in kaart te brengen. De gezamenlijke resultaten geven inzicht in de staat van diversiteit en inclusie en duidt de opgave.

### 3.1.1 Bestuursopdracht representatie en inclusie (2019-2025)

Passend bij de ambities uit het coalitieakkoord 2018-2022 'Een nieuwe lente en een nieuw geluid', is het momentum aangebroken om op het domein van diversiteit en inclusie een versnelling in te zetten. Het hoge ambitieniveau van het college vraagt om een andere werkwijze en aanpak, waarbij doelgroepen en interventies specifiekere moeten worden benoemd. Hiertoe geeft het college een specifieke bestuursopdracht op diversiteit en inclusie aan de vakdirectie Personeel en Organisatie. De bestuursopdracht heeft een reikwijdte van vijf jaar (met een jaarlijks meetmoment), ambitieuzere doelen en een versnelling op diversiteit en inclusie.

De gemeente Amsterdam als werkgever accepteert geen discriminatie en racisme. Als medewerkers daarmee toch geconfronteerd worden, roepen wij ze op daarvan melding te maken bij het Meldpunt van Bureau Integriteit. In 2016 zijn 92 integriteitsmeldingen ontvangen, waarvan

er 11 betrekking hadden op ongewenst gedrag (waar discriminatie onder valt). In 2017 zijn 86 integriteitsmeldingen ontvangen, waarvan er 20 betrekking hadden op ongewenst gedrag. Medewerkers kunnen ook een vertrouwenspersoon raadplegen en daar door hen ervaren discriminatie bespreken. Daarvan zijn geen exacte cijfers beschikbaar. De gemeente Amsterdam heeft 48 vertrouwenspersonen, verspreid door de organisatie heen. Een medewerker kan ook eerst met zijn/haar leidinggevende praten. Om discriminatie<sup>2</sup> in de interne organisatie verder tegen te gaan en te voorkomen, zetten wij in op:

1. Het **vergroten van de bewustwording rond diversiteit en inclusie** (met inbegrip van discriminatie), waaronder het trainen van het management, het onderzoeken van de kosten en mogelijkheden voor privilege trainingen voor gemeentepersoneel, een onderzoek naar discriminatie in de interne organisatie en het ontwikkelen we een serious game. Ook zetten we in op het versterken van de meldingsbereidheid van medewerkers, als zij discriminatie ervaren en/of waarnemen.
2. Het **gemeentebreed implementeren van inclusief werven en selecteren** met focus op bulkwervingen > schaal 10 en hoger en midden management functies.
3. Om de diversiteit in onze personele samenstelling diverser te maken én discriminatie, vooroordelen en stereotypen te voorkomen, rollen we inclusief werven en selecteren vervolgens gemeentebreed uit.
4. Het **monitoren en evalueren** van onze inspanningen om discriminatie te voorkomen, door onafhankelijke mystery guests onze werving en selectie te laten toetsen, een onderzoek naar discriminatie in de interne organisatie uit te voeren en algoritmes in werving en selectie te onderzoeken.

P&O is opdrachtnemer voor de volgende acties.

<sup>2</sup> Diversiteit en Inclusie heeft een bredere scope dan alleen discriminatie. Omdat deze aanpak specifiek hierop toeziet, worden enkel de activiteiten beschreven die hier specifiek op worden ingezet.



## 3.2 Vergroten bewustwording rond diversiteit en inclusie

### 3.2.1 Training (top)management gemeente Amsterdam

De ambtelijke top en (top)managers van de gemeente Amsterdam moeten het goede voorbeeld geven aan de rest van de gemeentelijke organisatie. Als de gemeente als goed werkgever met andere Amsterdamse werkgevers wil werken aan een inclusieve arbeidsmarkt, moeten we bij onszelf en in de top van de organisatie beginnen. Onze (top) managers:

- tonen inclusief leiderschap;
- stimuleren dat elke medewerker wordt gezien, gehoord en gewaardeerd;
- stimuleren dat alle talenten van medewerkers worden benut;
- werven en selecteren inclusief en
- accepteren geen ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminatie, uitsluiting, intimidatie en treden op wanneer zij dit signaleren.

Om dit te bereiken investeert de gemeente in het vergroten van bewustwording in de top van de organisatie. Hiertoe krijgen alle directeuren van de gemeente een zogeheten Impliciete Associatie Test (IAT) aangeboden, in combinatie met een korte training door het College voor de Rechten van de Mens. De training geeft inzicht in de eigen vooroordelen en draagt bij aan bewustwording en mogelijkheden om te werven zonder (onbewuste) vooroordelen, waardoor de focus op individuele talenten en kwaliteiten gelegd kan worden. Voor de andere managementlagen wordt dit specifieke aspect opgenomen in de leiderschapstrainingen zoals die worden ontwikkeld en aangeboden door de Amsterdamse School.

### 3.2.2 Privilege trainingen

P&O onderzoekt de kosten en mogelijkheden om al het gemeentepersoneel een privilege training, met betrekking tot 'wit en intersectioneel privilege', aan te bieden en duurzaam te borgen in het interne leeraanbod. Over de resultaten van het onderzoek wordt de gemeenteraad geïnformeerd. Hiermee geeft het college uitvoering aan motie 293 Al'.

### 3.2.3 Serious game voor alle medewerkers

In 2019 start de afdeling Diversiteit samen met P&O met het ontwikkelen van een serious game, die concreet bijdraagt aan bewustwording met betrekking tot vooroordelen bij medewerkers. Gekeken zal worden of de bestaande serious game zoals die ontwikkeld is door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, ook gebruikt kan worden voor Amsterdam. Deze serious game bestaat uit twee delen: True Color is een kort spel van 15 minuten gericht op bewustwording en 'Blend in, stand out – Iedereen telt' is een uitgebreidere variant, waarin een team een dag een fictieve opdracht moet uitvoeren en waarin digitaal spelen en gezamenlijke reflectie elkaar afwisselen. Met een game werk je aan bewustwording op het gebied van discriminatie en inclusiviteit op de werkvloer.

### 3.2.4 Consultant Representatie en Inclusie

In 2018 is gestart met het inzetten van een interne consultant om diversiteit en inclusie binnen de gemeentelijke organisatie aan te jagen en de organisatieontwikkeling vorm te geven. De ervaring leert dat de vraag naar deze vorm van advies en ondersteuning groot is en als gevolg van de bestuursopdracht zal gaan toenemen. We trekken daarom voor de duur van twee jaar twee consultants aan bij het programma Amsterdam Inclusieve Organisatie.

### 3.2.5 INCubators netwerk

Als werkgever sluit de gemeente aan bij het tweejarige versnellingsprogramma en INCubatorsnetwerk dat WOMEN INC vanaf mei 2019 opzet. Dit is een landelijk netwerk van toonaangevende bedrijven die actief met elkaar onderzoeken en delen wat werkbaar elementen zijn bij de invoering van inclusief werkgeverschap. Hierbij geven zij aandacht aan duurzame inzetbaarheid, verdeling werk en zorg, gelijke waardering en beloning, bewustzijn van bias en onbewuste discriminatie bij in- en doorstroom, ontwikkeling van arbeidsvaardigheden en toegankelijkheid in brede zin. De inzichten, good principles e.d. die we hier ophalen delen we in het stedelijke kennis- en adviescentrum diversiteit en inclusie op de werkvloer, gericht op werkgevers in de stad (zie ook paragraaf 6.2.1).

### 3.2.6 Interne discriminatie jegens ambtenaren

Onder 3.4.1. is te lezen dat door P&O in samenwerking met Bureau Integriteit onderzocht wordt in hoeverre er sprake is van interne discriminatie binnen de gemeentelijke organisatie. Gelijktijdig zet de gemeente in op het vergroten van de meldingsbereidheid van medewerkers als zij te maken hebben met discriminatie en/of dit waarnemen. Dat doen we onder andere door de meldmogelijkheden herhaaldelijk onder de aandacht te brengen en vertrouwenspersonen nadrukkelijk zichtbaar te maken als het gaat om discriminatie. Het is de bedoeling dat de bestaande vertrouwenspersonen worden bijgeschoold en geprofessionaliseerd en dat een aantal van hen zich specialiseert op het gebied van discriminatiekwesties en zich ook als zodanig presenteert.

Het kan ook voorkomen dat er burgers zijn die ambtenaren discrimineren. Denk bijvoorbeeld aan burgers die niet door een bepaalde ambtenaar geholpen willen worden vanwege bijvoorbeeld afkomst of geslacht. De gemeente Amsterdam accepteert deze vorm van discriminatie ook niet. Er is een protocol en steunpunt voor agressie en geweld tegen ambtenaren, maar hierin is discriminatie niet opgenomen. Ook hier gaan we gerichte actie op ondernemen, door het protocol en steunpunt zo toe te rusten, dat ambtenaren die te maken krijgen met discriminatie, hiervan melding kunnen maken.



## 3.3 Inbedden van inclusieve werving en selectie

Om discriminatie bij de 'poort' te voorkomen en uit te sluiten, wordt door P&O vanaf de zomer van 2019 inclusieve werving en selectie gemeentebreed uitgerold. We starten met het uitrollen van inclusieve werving & selectie bij grote wervingsaanvragen vanaf schaal 10, managementfuncties en 'top 58' functies. Uiteindelijk is het doel om gemeentebreed voor alle functies inclusief te werven & selecteren. De ambitie is dat vanaf 1 januari 2020 inclusief werven en selecteren volgens nieuw beleid volledig ingebed is in de organisatie en standaard zal zijn.

Onderdeel van de ambitie is meer medewerkers met een bi-culturele achtergrond in hogere schalen, evenals zichtbare diversiteit van het (top) management (motie 1024'). Een scherpe weergave van de verantwoordelijkheid van een inclusief leidinggevende komen vanaf het tweede kwartaal van 2019 terug in de vacaturetekst. Voor elke top/subtop-managementfunctie wordt expliciet gekeken naar een diverse kandidaat. Als een kandidaat de representativiteit van het management in de organisatie vergroot, heeft die een streepje voor. Tevens worden bij de werving meer diverse kanalen benut, waaronder de interne medewerkersnetwerken zoals het ambassadeursnetwerk, het Culturele en Roze Ambtenaren netwerk en het Stedelijk netwerk Arbeidsbeperkten, en externe netwerkorganisaties om bredere en diversere doelgroepen aan te spreken. Als de werving en selectie via eigen kanalen niet het gewenste resultaat oplevert, wordt de werving vervolgd via 'diverse' werving en selectiebureaus.

### 3.3.1 VOG en jongeren

Om in dienst te komen bij de gemeente Amsterdam moeten alle nieuwe medewerkers een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overleggen. Dit geldt voor zowel vacatures als stages. In 2016 kreeg meer dan 99% van de jongeren die de VOG aanvroegen deze. Het beeld bestaat dat jongeren die hebben gesolliciteerd naar een functie of stage bij de gemeente, niet in dienst kunnen komen omdat ze geen VOG konden overleggen. Om de bekendheid van (het aanvraagproces) voor de VOG te vergroten heeft Justis een campagne ontwikkeld.

Sommige strafbare feiten vormen een bezwaar voor de ene baan of stage, maar voor de andere niet. Elke situatie is anders. Om onjuiste beeldvorming tegen te gaan en bekendheid over de VOG te vergroten, geeft de gemeente in de arbeidsmarktcommunicatie nadrukkelijk informatie over de VOG en wordt de koppeling gemaakt naar de website [Watdevog.nl](http://Watdevog.nl). Via filmpjes, cases uit de praktijk en een speciale VOG-check laat de site zien hoe de VOG-aanvraag werkt.

## 3.4 Onderzoek

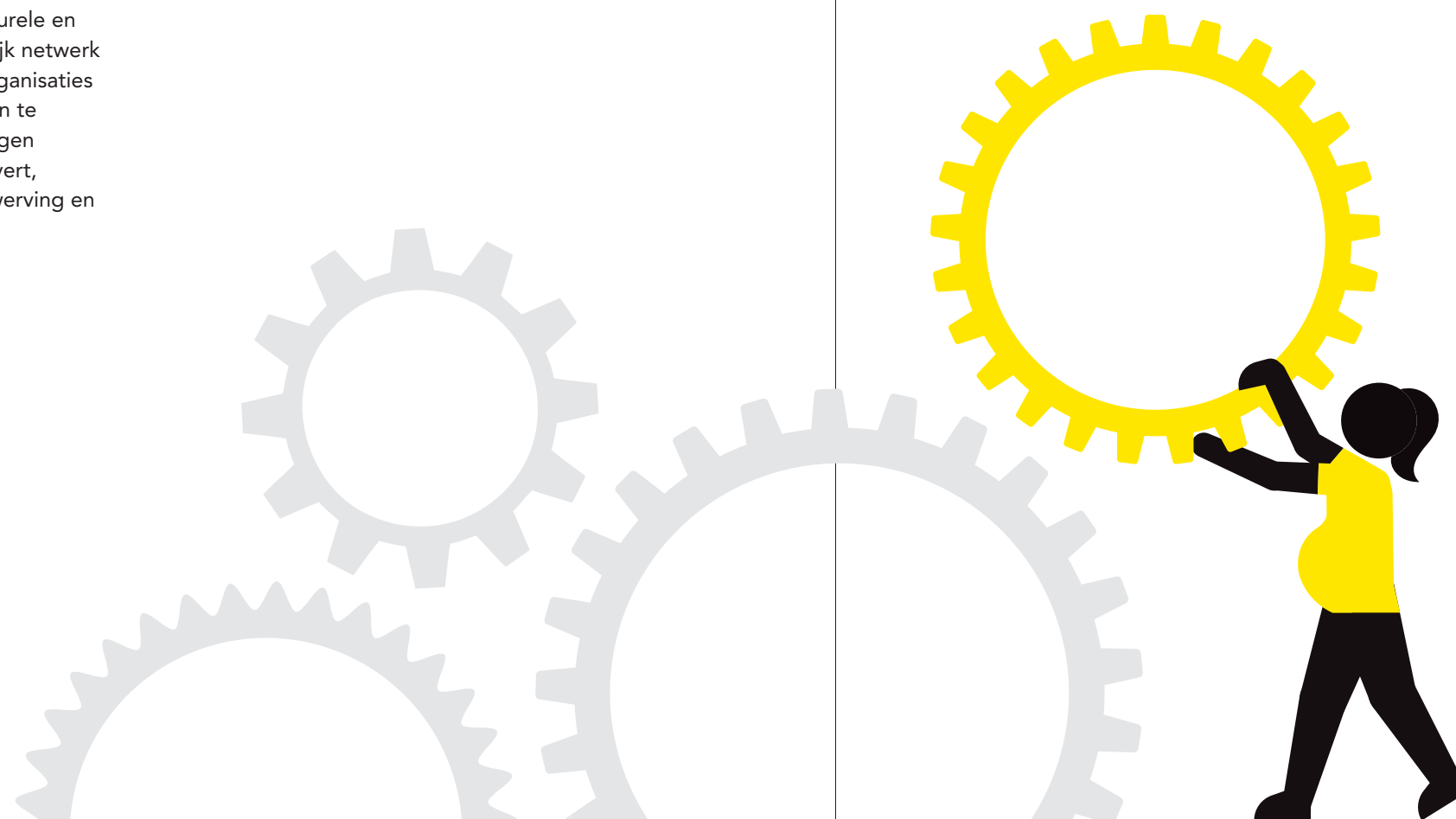
### 3.4.1 Monitoring en evaluatie

We monitoren en evalueren de inspanningen van Amsterdam als werkgever door:

- **Mystery Guests**  
Amsterdam als werkgever geeft het goede voorbeeld door haar eigen werkwijze op werving en selectie periodiek te laten toetsen door onafhankelijke mystery guests.
- **Onderzoek discriminatie in interne organisatie**  
P&O en Bureau Integriteit voeren gezamenlijk een onderzoek uit onder het personeel van de gemeente om in kaart te brengen in welke mate zij te maken hebben met discriminatie binnen de gemeentelijke organisatie. Over de resultaten van het onderzoek wordt de gemeenteraad geïnformeerd.
- **Monitoring**  
Als onderdeel van de bestuursopdracht worden inspanningen en effecten gemeten, houden we de ontwikkeling van streefcijfers bij en kijken we naar in-, door- en uitstroom van personeel.

### 3.4.2 Onderzoek naar algoritmes voor werving en selectie

Bij werving en selectie van sollicitanten worden steeds vaker algoritmes ingezet door werkgevers. Enerzijds kunnen algoritmes worden gebruikt om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen door de menselijke willekeur uit het wervings- en selectieproces te halen. Anderzijds kan het de kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt vergroten wanneer er sprake is van bevooroordeelde data en algoritmes. Welke kant het opgaat, hangt af van de variabelen waaruit het algoritme is opgebouwd en de onderliggende data. De effecten van werven en selecteren met behulp van algoritmes zijn nog grotendeels onontgonnen terrein. Het CTO Innovatie Team (CTO) van de gemeente Amsterdam wil eerlijke algoritmes stimuleren. In 2019 wordt door het programma Public Tech de impact van artificial intelligence verkend. Dit resulteert in een analyse, die onderdeel is van de Agenda Digitale Stad van de gemeente. Deze agenda moet bijdragen aan een vrije, inclusieve digitale stad. In het kader van deze verkenning willen CTO en het programma Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie in gesprek met een aantal bedrijven, academici en experts in de stad over de vraag hoe zij technologie kunnen inzetten op een manier die niet discriminerend is en hoe groot zij het gevaar van arbeidsmarktdiscriminatie door algoritmes achten. Opbrengsten van dit traject kunnen in eerste instantie door de gemeente zelf worden gebruikt bij werving en selectie bij de eigen organisatie. Daarnaast kan de kennis worden ingezet voor werkgevers die advies vragen over representatie en inclusie.



## Amsterdam als (mede-) eigenaar van deelnemingen

De gemeente hecht veel waarde aan maatschappelijk verantwoord ondernemerschap en vindt het belangrijk dat de deelnemingen waarin zij participeert dit ook doen. Deelnemingen kunnen zo een bijdrage leveren aan maatschappelijke doelen van de gemeente, waaronder doelstellingen op het gebied van een inclusieve arbeidsmarkt.

### 4.1 Motie inclusieve arbeidsmarkt

Bij de begrotingsbehandeling in november 2018 heeft de gemeenteraad een motie (motie 842') aangenomen waarin zij het college oproept 'bij bedrijven waarvan zij (100%) aandeelhouder is te beginnen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan en over de voortgang daarvan de raad jaarlijks op de hoogte te houden'.

Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap (MVO) ligt niet direct binnen de invloedssfeer van de gemeente in haar rol als aandeelhouder, maar is een verantwoordelijkheid van het bestuur van de deelneming. Desondanks is er wel degelijk ruimte voor de gemeente om in haar rol als aandeelhouder het realiseren van de doelstellingen op het gebied van MVO onder de aandacht te brengen van de deelnemingen. Om richting te geven aan wat de gemeente als aandeelhouder in dit kader belangrijk vindt, heeft de gemeente een aantal thema's gekozen waarover de gemeente periodiek rapporteert door middel van Maatschappelijk Relevante Indicatoren (MRI-rapportage). De MRI-rapportage heeft tot doel om trends te kunnen waarnemen en om de deelnemingen bewust te laten worden van hoe hun eigen onderneming presteert op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Maar minstens zo belangrijk is dat de gemeente met de MRI-rapportage beschikt over informatie op basis waarvan zij, indien gewenst, kan sturen. Dit past binnen een actief aandeelhouderschap.

Ter uitvoering van bovengenoemde motie wordt aangesloten bij het jaarlijkse MRI-instrument en zal vanaf het rapportagejaar 2018 inclusiviteit in brede zin worden meegenomen. Onderwerp van de rapportage zijn de maatregelen die de deelnemingen nemen om diversiteit te bevorderen en de resultaten hiervan.

### 4.2 Werkwijze MRI-rapportage

Sinds 2014 hanteert de gemeente drie thema's (man-vrouw verhouding, duurzaamheid en werkgeverschap) waarover in de MRI-rapportage wordt gerapporteerd. Sinds 2016 maakt de MRI-rapportage onderdeel uit van het Jaarverslag Deelnemingen. De gemeente baseert zich voor de MRI-rapportage met name op (openbare) documenten van de deelnemingen, zoals jaarverslagen. Dit levert een lastenverlichting op bij de deelnemingen en biedt meer ruimte voor de weergave van specifieke kenmerken van de deelneming in de rapportage. De kleinere deelnemingen (met weinig of soms geen werknemers) worden meegenomen voor zover dat relevant en mogelijk is. De door de deelneming aangeleverde gegevens worden ook beoordeeld door experts van de gemeente op het gebied van duurzaamheid en werkgeverschap.

Op dit moment maken de 'man-vrouw verhouding' in besturen en raden van commissarissen en 'werkgeverschap' al onderdeel uit van het MRI-instrument. Werkgeverschap is, op advies van gemeentelijke experts, sinds 2017 onderverdeeld in twee onderwerpen: afstand tot de arbeidsmarkt en arbeidsmarktbijdrage. Vanaf de rapportage over 2018 wordt het thema werkgeverschap uitgebreid naar inclusiviteit in brede zin. Door het monitoren van de ontwikkelingen en signaleren van de knelpunten bij de deelnemingen kan de gemeente als aandeelhouder deze informatie aan de gemeente als beleidsmaker doorgeven. De gemeente kan de informatie die vanuit de deelnemingen komt, gebruiken voor het verbeteren van haar dienstverlening op het gebied van werkgeverschap.







# Amsterdam als inkoper, subsidiegever en opdrachtgever

Amsterdam stimuleert sociaal, duurzaam en maatschappelijk ondernemerschap. De aandacht voor dit thema is onderdeel van de social return opgave die de gemeente zichzelf stelt en vraagt van de bedrijven en instellingen waar zij mee samenwerkt. Met het oog op het stimuleren van maatschappelijk verantwoord handelen betrekken we opdrachtnemers en subsidieontvangers actief bij sociale opgaven van de stad, dus ook op dit thema.



## 5.1 Amsterdam als inkoper en opdrachtgever

Amsterdam zoekt altijd naar de beste producten en diensten, rekening houdend met maatschappelijke en politieke wensen. De gemeente Amsterdam heeft als publieke opdrachtgever een maatschappelijke verantwoordelijkheid en een verantwoordingsplicht aan haar bestuurders en de Amsterdamse politiek. Alle afspraken die wij met onze opdrachtnemers maken, moeten de toets van rechtmatigheid en doelmatigheid kunnen doorstaan. Wij geven immers publiek geld uit en dienen daarmee zorgvuldig om te gaan en willen actief maatschappelijk verantwoord handelen stimuleren. De informatie die wij van onze opdrachtnemers krijgen, moet dan ook betrouwbaar en controleerbaar zijn.

In de Amsterdamse Nota Inkoop en Aanbestedingsbeleid staan de beleidsuitgangspunten van de gemeente. In vrijwel alle inkoop- en aanbestedingstrajecten moet op vele terreinen gezocht worden naar een optimum tussen de bestuurlijke wensen die er zijn op de gebieden van 'people, planet en profit' en zich soms vertalen in tegenstrijdige belangen die in eisen, wensen en mogelijkheden binnen deze trajecten worden opgenomen. Dit vereist continu aandacht voor het helder krijgen van de juiste afwegingen.

### 5.1.1 Verkenning Juridisch kader

In 2019 zal een verkenning worden gedaan naar de mogelijkheden tot het opnemen van juridische bepaling(en) en/of kaders rondom het thema bestrijding arbeidsmarktdiscriminatie, met in achtneming van de Aanbestedingswet en -regelgeving en het Amsterdamse Inkoop en Aanbestedingsbeleid. De volgende ideeën worden verkend:

- Kan een uitsluitingsgrond uit de Aanbestedingswet worden gehanteerd, bijvoorbeeld de uitsluitingsgrond 'ernstige beroepsfout', op grond waarvan een inschrijver die zich heeft schuldig gemaakt aan discriminatie kan worden uitgesloten van deelname aan aanbestedingen? Aan welke voorwaarden moet zijn voldaan alvorens tot uitsluiting kan worden

overgegaan? En ingeval er mogelijkheden zijn, is het mogelijk bij bestaande processen en rapportages aan te sluiten?

- Is het mogelijk en zo ja, op welke wijze, om bij aanbestedingen gemeentebrede aanbestedingen bij inhuur personeel diversiteit en inclusie als standaard contractvoorwaarde op te nemen?
- In hoeverre kan standaard een gunningscriterium worden ingezet bij aanbestedingen van inhuur personeel, zodat ondernemers die een divers en inclusief personeelsbestand voeren bij de opdracht, een grotere kans krijgen om de aanbesteding te winnen? Wat is specifiek mogelijk in het kader van proportionaliteit?

### 5.1.2 Aanpassingen en implementatie

Het streven is om in het laatste kwartaal van 2019 aanpassingen door te voeren in de diverse (model) documenten voor inkoop. Bij de uitvoering wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande kaders voor toetsing en monitoring. Tevens zullen nieuwe personele inkooptrajecten en al gegunde opdrachten van inhuur van personeel in beeld worden gebracht.

## 5.2 Amsterdam als subsidiegever

Amsterdam kent vele en uiteenlopende subsidie-regelingen op grond waarvan Amsterdammers, organisaties en ondernemers financiële ondersteuning kunnen aanvragen voor het uitvoeren van een maatschappelijke activiteit en realisatie van een gemeentelijk doel. In de begroting van de gemeente wordt jaarlijks een subsidiebedrag opgenomen voor een aantal (grotere) organisaties die een belangrijke bijdrage leveren aan de stad op het gebied van cultuur, sport, welzijn of zorg. In eerste instantie richten we ons op de begrotingspost subsidies.

### 5.2.1 Juridisch kader - stappenplan

De gemeente is gestart met een verkenning naar mogelijkheden tot het opnemen van juridische bepaling(en) en/of kaders rondom het thema bestrijding arbeidsmarktdiscriminatie, die geen

directie relatie hebben met de gesubsidieerde activiteit. Gedacht wordt aan het toevoegen van een 'kan'-bepaling in de Algemene Subsidieverordening Amsterdam (ASA) en/of specifieke criteria en/of weigeringsgronden.

### 5.2.2 Scenario's, aanpassingen en implementatie

De verwachting is dat dit thema op verschillende manieren bij de diverse subsidiedossiers te verweven is. Inventarisatie van de scenario's en daarmee het maken van keuzes zal in het laatste kwartaal van 2019 plaatsvinden. Het streven is dat bij het eerstvolgende moment tot aanpassing van de ASA een eventuele wijziging wordt aangebracht.

## 5.3 Bewustwording door het gesprek

Aandacht voor bewustwording op het thema diversiteit en inclusie is onderdeel van de social return opgave die de gemeente zichzelf stelt en vraagt van de bedrijven en instellingen waar zij mee samenwerkt. Naast de verkenning van de juridische mogelijkheden gaan de adviseurs van het Bureau Social Return in gesprek met een twintigtal opdrachtnemers en subsidieontvangers. Met het oog op het stimuleren van maatschappelijk verantwoord handelen willen we met hen van gedachten wisselen over hoe we ze kunnen betrekken bij de opgaven van de stad rond dit thema. Idealiter bedenken we (gezamenlijk) oplossingen en ondersteunen we elkaar voor een inclusieve en diverse stad.

Het erkennen en voorop stellen van bedrijven en instellingen die sociaal, duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen en zich inzetten voor een inclusieve organisatie draagt bij aan het actief tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Het opstellen van een Convenant Inclusie en Diversiteit wordt ook als mogelijkheid meegenomen. Het op te leveren resultaat eind 2019 is een overzicht van best practices en obstakels uit de praktijk, onder andere bedoeld als input voor beleid.

## Amsterdam als partner van publieke en private bedrijven

Diversiteit heeft een aantoonbare sociale en economische meerwaarde voor werkgevers. Een divers personeelsbestand kan bijdragen aan meer winst, productiviteit en een positief imago. Het biedt toegang tot (top)talenten, klantgroepen en nieuwe markten. Niet alle bedrijven in de Amsterdamse regio benutten deze kansen. De meeste werkgevers willen wel – vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid of economisch gedreven – maar weten niet hoe<sup>3</sup>.

Onder steeds meer bedrijven en organisaties groeit het besef dat diversiteit uiteindelijk draait om het effectief managen van verschillen en vooral om de bedrijfscultuur. Dit besef uit zich in het gebruik van het begrip dat tegenwoordig bijna overal in één adem met diversiteit wordt genoemd: inclusie. Het aantal bedrijven dat dit hoog op de agenda heeft staan neemt toe, maar de kritische massa is nog niet bereikt. Recente onderzoeken<sup>4</sup> signaleren een handelingsverlegenheid onder werkgevers, zeker op de terreinen waar zij niet eerder actief zijn geweest. Bovendien schatten werkgevers de eigen kennis over diversiteit op de werkvloer niet hoog in.



## 6.1 Samen naar een inclusieve arbeidsmarkt in Amsterdam

### 6.1.1 Servicedesk Diversiteit in Bedrijf Amsterdam

Het tot stand brengen van een omslag in het denken over diversiteit in arbeidsorganisaties is geen proces van 'grote stappen, snel thuis'. Het vraagt om een langdurige investering in het verhogen van de kwaliteit van processen, leidinggeven en samenwerken. Ook vraagt het om een specifieke aanpak die aansluit bij de sector en bij de structuur en cultuur van de betreffende organisatie. De gemeente wil bedrijven handvatten bieden om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Een dienstverlening die aansluit bij de behoeften en mogelijkheden van individuele bedrijven en organisaties (maatwerk). Ervaringen van het landelijke platform Diversiteit in Bedrijf leren dat bedrijven met name belangstelling hebben voor kennisuitwisseling met andere bedrijven, advies en ondersteuning. Daarbij wordt de aanpak van Diversiteit in Bedrijf gewaardeerd en werpt deze zijn vruchten af.<sup>5</sup>

Daarom richt de gemeente in samenwerking met Diversiteit in Bedrijf een Amsterdamse 'servicedesk' in. Door deze servicedesk worden Amsterdamse bedrijven aangespoord te investeren in diversiteit en inclusie op de werkvloer, waarbij ze van elkaars ervaringen leren en deskundig advies krijgen dat aansluit bij de vragen van ondernemers. Zo wordt in 2019 vanuit de servicedesk – in samenwerking met MKB Amsterdam – een specifieke aanpak voor het MKB ontwikkeld. Het streven naar meer diversiteit in het MKB wordt daarbij gekoppeld aan de behoefte aan een goede en diverse personeelsvoorziening. Diversiteit in Bedrijf voert deze aanpak al uit met lokale partners en MKB-platforms in de regio's Rotterdam, Den Haag en Eindhoven. De opgedane kennis, inzichten en goede praktijken worden benut voor het effectief toerusten van het Amsterdamse MKB.

Omdat het bevorderen van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van overheid, werkgevers en werknemers, zullen organisaties en netwerken van deze partijen bij de nadere uitwerking en inrichting van de servicedesk worden betrokken. Een startpunt hiervoor zijn de gespreksrondes met werkgevers(organisaties) die in de zomer van 2019 worden georganiseerd in verschillende stadsdelen. Daarmee geeft de gemeente concreet invulling aan één van de uitkomsten van de stedelijke conferentie 'Samen naar een inclusieve arbeidsmarkt in Amsterdam' van 22 maart 2019, waar het belang van een verdiepende dialoog met het Amsterdamse bedrijfsleven werd onderstreept.

Verschillende bedrijven en organisaties hebben tijdens de conferentie interesse getoond om verder met de gemeente in gesprek te gaan over de aanpak. Dat is een mooie basis, maar we realiseren ons dat dit vaak de voorhoede-bedrijven betreft. Daarnaast zijn er verschillen tussen bijvoorbeeld de grote bedrijven met een HR-afdeling, een MKB-er of een kleine winkelier. Daarom worden mede op advies van MKB Amsterdam in verschillende stadsdelen rondetafelgesprekken georganiseerd met MKB-ers. Ook gaat de gemeente actief de wijken in om het gesprek aan te gaan met winkeliers en kleinere bedrijven. Zo krijgen we ook input van werkgevers die nog niet (bewust) met diversiteit en inclusie bezig zijn. Het doel van deze gesprekken is:

- de stand van zaken, behoefte en wensen van bedrijven verkennen;
- draagvlak creëren en aandacht krijgen voor de aanpak en in het bijzonder de samenwerking en handvatten die de gemeente kan en wil bieden;
- inventariseren wat zij kunnen bijdragen aan de samenwerking en de aanpak.

Kennisinstellingen en organisaties die zich bezighouden met het vraagstuk van een inclusieve arbeidsmarkt, hebben hier al veel kennis over opgedaan. Voor deze aanpak vindt de gemeente het belangrijk om dit ook zelf op te halen en te toetsen.

<sup>3</sup> Diversiteitsbeleid Studie 2018 - Is diversiteit de sleutel tot succes? PageGroup, oktober 2018.

<sup>4</sup> Werkgevers over diversiteit op de werkvloer. Kwalitatief onderzoek onder leidinggevend en HR-functionarissen ten behoeve van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Kantar Public, oktober 2018.

<sup>5</sup> Het Charter Diversiteit. Ervaringen en resultaten in de praktijk, Regioplan, december 2018.

Daarbij is de verwachting dat op basis van deze gesprekken verder kan worden gebouwd aan de groep Amsterdamse bedrijven die zich willen committeren aan diversiteit en inclusie. Samen met de Amsterdamse bedrijven die zich hiervoor al hebben gemeld en/of het Charter Diversiteit reeds hebben ondertekend, wordt zo de basis gelegd voor een stedelijke beweging van 'koplopers'. Zij vervullen in woord en daad de rol van ambassadeurs voor de servicedesk Amsterdam.

Een initiatief dat hierbij past en waar aansluiting bij wordt gezocht, is het tweejarig versnellingsprogramma en INCubatorsnetwerk dat WOMEN INC vanaf mei 2019 opzet. Dit is een landelijk netwerk van toonaangevende bedrijven die actief met elkaar onderzoeken en delen wat werkbare elementen zijn bij de invoering van inclusief werkgeverschap. Hierbij geven zij aandacht aan duurzame inzetbaarheid, verdeling werk en zorg, gelijke waardering en beloning, bewustzijn van bias en onbewuste discriminatie bij in- en doorstroom, ontwikkeling van arbeidsvaardigheden en toegankelijkheid in brede zin. Ook heeft het netwerk de ambitie om dit thema maatschappelijk op te pakken en een 'kantelpunt' te realiseren in Nederland. De gemeente Amsterdam als werkgever neemt zelf ook deel aan dit programma (zie ook paragraaf 3.2.5).

### 6.1.2 Bewustwording

Eén van de handvatten die de gemeente – op basis van eigen ervaring – gaat inzetten is bewustwording en training. Wij denken dat bedrijven vaak niet eens zo door hebben in welke mate zij zich schuldig maken aan uitsluiting. Tijdens de conferentie 'Samen naar een inclusieve arbeidsmarkt in Amsterdam' bleek dat een workshop over grappen en grollen op de werkvloer veel losmaakte bij de aanwezigen en waardevolle inzichten gaf. Duidelijk werd ook dat nog winst valt te behalen als het gaat om bewustwording. Daarvoor is het nodig dat mensen worden gestimuleerd om uit hun 'eigen gelijk te stappen' en zich te verplaatsen in de situatie van de ander. Dit goede gesprek begint met open vragen en niet met verwijten.

Daarom wordt een pilot bewustwording opgezet, waarbij een quickscan wordt uitgevoerd bij een aantal bedrijven. De resultaten van de quickscan zijn input voor het ontwikkelen en aanbieden van trainingen die bedrijven inzicht geven in de voordelen van het actief voeren van een diversiteits- en inclusiebeleid. In de trainingen is de businesscase van een onderneming het uitgangspunt. Wat levert het de werkgever op als hij een actief diversiteits- en inclusiebeleid gaat voeren en leven? Met uiteraard ook aandacht voor de vraag waarom het sociaal en maatschappelijk een must is om een diversiteits- en inclusiebeleid te voeren.

### 6.1.3 Naming and faming

De gemeente vindt het belangrijk dat bedrijven die het goed doen op het gebied van diversiteit en inclusie, daarvoor geprezen worden. Een middel om dit te doen is een keurmerk, in wat vorm dan ook. In opdracht van het ministerie van SZW heeft Movisie onderzocht wat wel en niet werkt bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Daarin hebben zij verschillende aanwijzingen gevonden dat bedrijfssectoren kunnen veranderen door het stellen van sociale normen in de vorm van een keurmerk. Als het gaat om arbeidsmarktdiscriminatie of inclusiviteit is hier nog geen onderzoek naar gedaan maar wel op andere thema's. Een concreet voorbeeld van normen binnen de sector zijn global corporate codes: deze wereldwijde normen voor een sector zijn geen wettelijke eisen maar normen waar een netwerk van bedrijven uit een bepaalde sector vrijwillig aan voldoet, zoals diverse eco-labels of keurmerken.

In de brief Amsterdamse aanpak arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2022 is al aangegeven dat de gemeente wil onderzoeken of het haalbaar is om een vrijwillig keurmerk inclusieve organisatie te ontwikkelen. In samenwerking met Movisie / Kennisplatform Integratie en Samenleving is een onderzoeksplan opgesteld om het proces in Amsterdam te volgen. Dit plan maakt onderdeel uit van een onderzoeksprogramma dat door het Ministerie van SZW wordt gefinancierd. Het doel van het onderzoek is om lessen te trekken uit de ervaringen in Amsterdam, die andere gemeenten

kunnen gebruiken. Het betreft een actieonderzoek: niet alleen onderzoeken en beschrijven maar direct al werken aan veranderingen en verbeteringen. Het concept 'keurmerk' wordt in dit onderzoek breed benaderd. Daarbij kijken we naar voorbeelden van labels in Nederland en het buitenland, zoals de Schone Kleren Campagne of de jaarlijkse sticker van Tripadvisor. Dit onderzoek zal een leidraad opleveren met stappen en acties om te komen tot (een vorm van) een keurmerk voor inclusieve organisaties.

Ook hierbij vormt de behoefte die bij bedrijven bestaat de basis. Movisie is daarom ook betrokken bij de eerder genoemde gespreksrondes met werkgevers(organisaties).

## 6.2 Aanpak discriminatie op stagemarkt

Stagediscriminatie is een zorgwekkend probleem: als het bij de eerste kennismaking met werkgevers al misgaat, is het moeilijk om een goede start op de arbeidsmarkt te maken. Daarom is het tegengaan van discriminatie op de stagemarkt door het college als één van de speerpunten in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie benoemd. Hieronder gaan we in op de stappen die de gemeente met onderwijsinstellingen zet om de stageproblematiek in het mbo tegen te gaan.

### 6.2.1 Integrale aanpak stagediscriminatie

Eén van de uitsluitingsonderwerpen die het college wil oppakken is het tegengaan van stagediscriminatie die mbo-studenten ervaren. Uit gesprekken tussen de gemeente en mbo College Zuidoost van het ROC van Amsterdam (ROCvA) bleek dat binnen het mbo behoefte bestaat om meer grip te krijgen op het fenomeen van stagediscriminatie, omdat het voor de school vaak onzichtbaar blijft. IZI Solutions is gevraagd om een voorstel te doen voor een integrale aanpak om stagediscriminatie adequaat te kunnen aanpakken. Op basis van de gesprekken die IZI Solutions heeft gevoerd met ROCvA, het College voor de Rechten van de Mens en het MDRA is een pilot ontwikkeld om tot een integrale aanpak te komen op het moment dat er stagediscriminatie plaatsvindt. De pilot moet onderwijsinstellingen handvatten bieden om tot een antidiscriminatie-aanpak te komen en deze integraal onderdeel te maken van de bedrijfsvoering en organisatiecultuur. De integrale aanpak richt zich op het trainen van docenten om het goede gesprek te voeren met hun studenten over discriminatie. Dit, zodat docenten kunnen signaleren, weten hoe hiermee om te gaan en om ervoor te zorgen dat alle docenten dit op dezelfde manier doen.



Wanneer een student melding maakt van een mogelijk geval van stagediscriminatie moet de onderwijsinstelling voldoende ingericht en toegerust zijn om de melding adequaat op te pakken. Resultaten van de pilot zijn:

- inzicht in benodigd beleid, proces en voorzieningen;
- herziene visie en protocol;
- geëquipeerde docenten (docenten worden vanuit een train-de-trainer gedachte getraind);
- geëquipeerde studenten (ook de studenten die meedoen aan deze pilot worden getraind in het herkennen en signaleren van uitsluitingsmechanismen, het kunnen toepassen van coping strategieën en het herkennen, signaleren en registreren van (stage) discriminatie bij hun onderwijsinstelling) en
- verbeterde samenwerking met ketenpartners; er wordt aansluiting gezocht met jongerenadviseurs van het Jongerenpunt in Zuidoost om deel te nemen aan de trainingen voor docenten.

Deze aanpak is zo ingericht dat ROCvA medezeggenschap heeft en medeverantwoordelijk is voor de totstandkoming en uitvoering. Dit is van groot belang voor het draagvlak en de borging van dit project. Het project is breed gedragen binnen College Zuidoost en de betrokken partners. De borging richt zich zowel op de beleidsmatige- en procesmatige kant, als op de uitvoering ervan. IZI Solutions zal het ROCvA helpen om tot een blueprint te komen die ook door andere colleges en andere mbo-instellingen gebruikt kan worden. De resultaten zijn dus deelbaar binnen ROCvA, maar ook met de partners van de Amsterdamse MBO-Agenda. De aanpak wordt gedekt met middelen vanuit de MBO-Agenda en hiermee wordt vanuit de MBO-Agenda bijgedragen aan de stedelijke aanpak.

### 6.2.2 Mystery guests op de stagemarkt

Samen met het MKB Amsterdam, het mbo, hbo en wo zijn we in gesprek over een signalerende mystery guests aanpak. Het idee hierbij is dat mystery guests worden ingezet als instrument om met elkaar in gesprek te gaan over wat discriminatie is en om hier bewustzijn over te creëren. Onderzocht wordt of deze aanpak in samenwerking met Doetank Peer en Artikel 1 kan worden uitgewerkt. Doetank Peer en Artikel 1 hebben als voorstel een actie voorgesteld waarbij twee identieke cv's naar 40 stagebedrijven uit verschillende sectoren worden gestuurd. Daarbij is één cv van een fictieve studente met een niet-westerse naam, waarbij een foto van een dame met hoofddoek wordt meegezonden en één cv van een studente met een westerse naam, waarbij een foto van een dame zonder hoofddoek staat. Door Doetank Peer en Artikel 1 zal worden bijgehouden wie van de studentes vaker wordt uitgenodigd voor een gesprek. Aannee is dat de studente met een westerse naam vaker wordt uitgenodigd. De bedrijven die voor de persoon met westerse naam hebben gekozen worden nagebeld om duiding te vragen. Van het gehele proces van begin tot eind zal een pakkende video worden gemaakt, waarin de reacties van de bedrijven worden verwerkt. Doetank Peer en Artikel 1 sturen de video met een persbericht naar de media om hiervoor brede aandacht te krijgen.

## 6.3 Jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt: bekend maakt bemind

Uit onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie blijkt dat discriminatie op grond van leeftijd de factor is die het vaakst wordt genoemd als reden voor afwijzing bij sollicitaties.<sup>6</sup> Het gaat dan zowel om jongeren als om ouderen. De gemeente organiseert allerlei ontmoetingen tussen werkgevers en mensen met een uitkering, zoals matchingsdagen of gebiedsgerichte en/of branche specifieke speeddates. Bij deze bijeenkomsten is toeleiding naar betaald werk leidend. Omdat we weten dat onbekend onbemind maakt en dat jongeren, nadat ze eenmaal bij een werkgever bekend zijn (bijvoorbeeld omdat ze er stage te lopen) vaker worden aangenomen, is het belangrijk dat beide partijen elkaar ontmoeten. Het doel hierbij is om wederzijdse beeldvorming en vooroordelen zoals 'te oud, past niet in team, niet gemotiveerd, werkgever neemt me toch niet serieus' te doorbreken. Door elkaar (gelijkwaardig) te ontmoeten verandert deze beeldvorming en nemen vooroordelen af. Om deze ontmoetingen te organiseren worden in 2019 verschillende interventies ontwikkeld, zoals bijeenkomsten, gezamenlijk 'klussen' uitvoeren via vrijwilligerswerk, een job-(boot)-camp of speeddates waarbij werkgevers een pitch geven aan jongeren.

In het derde kwartaal van 2019 wordt een denktank/klankbordgroep opgericht, bestaande uit professionals, werkgevers, jongeren en/of 50-plussers waarbij thema's zoals 'aangiftebereidheid' en arbeidsmarktdiscriminatie verder worden uitgewerkt. Eén van de doelen van deze bijeenkomsten is om tweemaandelijks een activiteit te organiseren die werkgevers in contact brengt met één van de groepen zoals genoemd in de beleidsbrief 'Meer werk, meer banen' van de gemeente Amsterdam (18 december 2018). Het MDRA wil meedenken om haar bekendheid onder met name jongeren te vergroten. Eerst zullen zij in 2019 een nieuwe website en campagne ontwikkelen om o.a. de app Meldpunt discriminatie NU onder de aandacht te brengen. Daarna zal er gezamenlijk worden opgetrokken om op basis van de leefwereld van jongeren een manier te vinden om jongeren die arbeidsmarktdiscriminatie ervaren dit ook te laten melden.



<sup>6</sup> OIS, Regionale Enquête Beroepsbevolking (2019).



# Monitor arbeidsmarkt- discriminatie

Onderzoek en monitoring is een bouwsteen voor het bepalen van speerpunten in de Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie in Amsterdam. De gemeente wil daar inzetten waar het nodig is en dat doen wat (bewezen) effectief is. Uit een eerder verschenen factsheet van OIS<sup>7</sup> blijkt dat er weinig Amsterdamse cijfers bekend zijn over discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarom gaat de gemeente onderzoek doen naar de specifieke situatie in de hoofdstad. Daarnaast zullen interventies worden gemonitord en resultaten worden gemeten.

OIS levert een aantal deelproducten in 2019:

- een fact sheet die zicht geeft op de mate waarin arbeidsdiscriminatie in Amsterdam voorkomt. Daarnaast gaat de fact sheet in op de diversiteit binnen de huidige arbeidsmarkt. De samenstelling van het werknemersbestand van de gemeente wordt als voorbeeld gebruikt omdat de gemeente het goede voorbeeld wil geven. Het gaat om een nulmeting die de stand van zaken weergeeft op het moment voordat de interventies van start gaan. De fact sheet is onder meer gebaseerd op de driemaandelijke Regionale Enquête Beroepsbevolking, waaraan eind 2018 vragen zijn toegevoegd over het ervaren van discriminatie op de werkvloer en bij het zoeken van werk.
- OIS zal meewerken aan het ontwikkelen van een monitor waarin de resultaten van de verschillende interventies jaarlijks gemeten worden. Daarbij denkt OIS vooral mee in hoe resultaten van interventies meetbaar gemaakt kunnen worden. Per interventie wordt onder andere volgende verder uitgewerkt: doelstelling, concrete acties, actoren, planning, streefcijfer per actie en te gebruiken meetmethode.

<sup>7</sup> OIS (Onderzoek, Informatie en Statistiek), gemeente Amsterdam, Discriminatie op de arbeidsmarkt (2018).



# 8

## Begroting

Activiteiten	2019 en 2020
Algemene posten (uitvoeringskosten en onderzoek)	€ 200.000
Amsterdam als normsteller	€ 40.000
Amsterdam als werkgever	€ 205.000
Amsterdam als inkoper, subsidiegever en opdrachtgever	€ 20.000
Amsterdam als partner van publieke en private bedrijven	€ 285.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 750.000</b>



