

# ARBEIDSMARKTDISCRIMINATIE TEGENGAAN IS EEN WETTELIJKE PLICHT ÉN EEN MORELE KEUZE DIE BIJDRAAGT AAN EEN RECHTVAARDIGE SAMENLEVING.

**In de regio Rijnmond staan we voor een inclusieve arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen. Discriminatie op basis van geslacht, leeftijd, afkomst, religie, seksuele voorkeur, handicap of andere gronden is bij wet verboden en hoort niet thuis op de werkvloer. Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om actief bij te dragen aan een eerlijke arbeidsmarkt.**

### Waarom is het belangrijk?

Discriminatie is een structureel probleem. Het is niet alleen schadelijk voor de mensen die het overkomt, maar ook voor de samenleving en economie. Uit cijfers blijkt dat in 2023 de Anti-Discriminatie Voorziening (ADV) in de regio Rijnmond 411 meldingen van discriminatie heeft ontvangen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en gemeenten in onze regio zetten zich in voor een arbeidsmarkt waarin niemand wordt buitengesloten. Gelijkwaardige toegang tot werk is een fundamenteel recht, net als een veilige werkvloer.

Sinds 2009 zijn gemeenten verplicht om inwoners een onafhankelijke en laagdrempelige ADV te bieden. Zo krijgen mensen die in aanraking komen met discriminatie de juiste begeleiding. Ook worden klachten geregistreerd, wat inzicht biedt in de omvang van het probleem en helpt bij het vormgeven van gerichte beleidsmaatregelen.

### Wat is er beschikbaar?

Het uitgangspunt in Rijnmond is dat we geen zakendoen met werkgevers die discrimineren, zoals vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet. Daarnaast ondersteunen wij organisaties bij het creëren van een inclusieve arbeidsmarkt, zoals:

1. Social Return on Investment (SROI): een instrument dat wordt ingezet om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven op een passende baan.
2. Voorbeeldfunctie: door binnen de eigen organisatie een inclusief werkklimaat en kansengelijkheid na te streven, laten werkgevers zien dat diversiteit en inclusie hoog op de agenda staan. Dit kan worden vastgelegd in personeelsbeleid en strategieplannen.
3. Lokale initiatieven: gemeenten in Rijnmond ontwikkelen beleid en organiseren evenementen en trainingen over diversiteit en inclusie. Ook wordt subsidie verleend aan anti-discriminatievoorzieningen om bewustwording te vergroten.

### Wat kunnen werkgevers doen?

Werkgevers kunnen bijdragen door het belang in te zien van diversiteit en inclusie. Denk aan alert zijn op vacatureteksten om vooroordelen te voorkomen, het aanbieden van inclusietrainingen binnen de organisatie en het delen van positieve verhalen en praktijkvoorbeelden via social media en andere kanalen.

### Wilt u meer weten?

Of wilt u actief bijdragen aan dit onderwerp? Wij staan klaar om uw vragen te beantwoorden. U kunt ons bereiken via **010 – 700 8989** en **info@wsprijnmond.nl**. We nemen binnen 1 werkdag contact met u op.

# WSP Rijnmond

## Voor werkgevers met een sociaal hart

### Inclusief werkgeverschap en diversiteit op de werkvloer:

- ✓ **Lever concurrentievoordeel op:** met een diverser personeelsbestand kunt u specifieke doelgroepen beter begrijpen en daardoor beter bedienen. Deze kennisvoorsprong kan leiden tot meer klanten.
- ✓ **Verbeter het bedrijfsimago:** door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan te bieden en in hen te investeren, levert u een sociaaleconomische bijdrage aan de regio Rijnmond. Klanten en medewerkers komen graag bij een sociaal bedrijf.
- ✓ **Verhoogt productiviteit:** bij een inclusief bedrijf is de tevredenheid onder werknemers doorgaans hoger en het ziekteverzuim lager.
- ✓ **Maakt een innovatievere en creatievere werkomgeving:** samenwerken met mensen met verschillende achtergronden en talenten stimuleert creativiteit en het innoverend vermogen van uw bedrijf.
- ✓ **Heeft geen extra kosten met zich mee te brengen:** er zijn (financiële) regelingen beschikbaar die de risico's voor de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor u als werkgever afdekken.
- ✓ **Maakt u klaar voor nieuwe wet- en regelgeving:** als inclusieve werkgever voldoet u aan wet- en regelgeving zoals de Wet banenafspraak, Participatiewet en social return.



### Kenmerken van een werkgever met een sociaal hart

Werkgevers met een sociaal hart zien de toegevoegde waarde van inclusief werkgeverschap. Ze willen mensen laten groeien. Dit doen ze door uit te gaan van talent en te kijken naar wat iemand wél kan. Ze investeren in talent, geven aandacht en energie aan mensen en passen zo nodig functies op hen aan.

### Werkgevers Servicepunt Rijnmond

WSP Rijnmond is gesprekspartner voor werkgevers met een sociaal hart. We adviseren u over inclusief werkgeverschap en we helpen uw bedrijf bij het werven, selecteren en zacht laten landen van nieuw personeel. Zo helpen we samen mensen die net wat meer hulp nodig hebben, blijvend aan een baan. Door dit te doen creëren we samen met werkgevers een inclusieve en diverse arbeidsmarkt. En zorgen we ervoor dat nu én straks, iedereen die wil én kan, werkt in de regio Rijnmond.

WSP Rijnmond is een initiatief van het UWV en 16 gemeenten in de regio Rijnmond. Door die samenwerking is er in de gehele regio één werkwijze, één pakket aan diensten en regelingen, en heeft u één vast aanspreekpunt. Samen zetten we in op maatwerk en blijven we ook na plaatsing betrokken bij uw bedrijf en de werknemer.



Volg WSP Rijnmond