

Motie Gemeentelijk diversiteit- en inclusiebeleid tot norm maken

De gemeente van Rijswijk, in vergadering bijeen op 4 juli 2023

Constaterde dat:

- Arbeidsmarktdiscriminatie nog steeds een veelvoorkomende vorm van discriminatie is;
- Uit een recent onderzoekⁱ blijkt dat niet alle bedrijven en organisaties actief en aantoonbaar een diversiteits- en inclusiebeleid hanteren;
- Dit een van de voornaamste redenen is dat er een ongelijke toegang is tot stage en/of werk voor MBO'ers en HBO'ers met een migratieachtergrond;
- Hier bovenop hoog opgeleiden met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd zijn in met name hogere functies.

Overwegende dat:

- Actieve sturing op diversiteit- en inclusie op de arbeidsmarkt kan helpen met het tegengaan van discriminatie;
- Niet alle bedrijven en organisaties kennis in huis hebben om een effectief inclusiebeleid te voeren;
- Gemeenten met hun diversiteits- en inclusiebeleid een voorbeeldfunctie hebben voor instellingen, bedrijven en organisatie;
- De gemeente Rijswijk zelf actie onderneemt om een divers en inclusief organisatie te zijn;
- De gemeente Rijswijk belang heeft bij het actief bijdragen aan het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie en bijkomende werkloosheid;
- Er echter een gezamenlijk kader ontbreekt tussen de gemeente en ketenpartners om diversiteitsbeleid aan te meten en waar nodig bij te sturen.

Verzoekt het college om:

- De goede voorbeelden uit Rijswijk onder de aandacht te brengen bij de gemeenschappelijke regelingen en bedrijven waar Rijswijk aandeelhouder of partner van is.
- Bij de overleggen met de gemeenschappelijke regelingen en bedrijven waar Rijswijk aandeelhouder of partner van is duidelijk te maken dat het hebben van diversiteits- en inclusiebeleid de norm hoort te zijn.
- Samen met de gemeenschappelijke regelingen en bedrijven waar Rijswijk aandeelhouder of partner van is te kijken wat er nodig is om hier gezamenlijk stappen in te zetten, van kennisdeling zoals beschikbaar bij de VNG tot een plan van aanpak.
- Hierbij naast (vaste) werkplekken ook in te zetten op de mogelijkheid van stages op alle (opleidings)niveaus, met aandacht voor werving- en selectie van divers personeel dat zich (wettelijke uitzonderingsgronden buiten beschouwing gelaten) niet alleen mag beperken tot functies met een MBO- en HBO-opleidingseis, maar ook WO+.

En gaat over tot de orde van de dag.

Mohamed el Majjaoui

Elze Woudstra

Wil van Nunen

Maaïke Harmse



ChristenUnie
Rijswijk

Eind, Maarten van 't



PS: Het thema is expliciet opgenomen in het Coalitieakkoord 2021-2025 (Kabinet-Rutte IV)

Toelichting:

De meerwaarde en de noodzaak van diversiteit en inclusie, is om de krappe arbeidsmarkt vlot te trekken, te zorgen voor betere aansluiting op markten en klanten en maakt het bedrijf/organisatie een nog interessantere werkgever. Daarnaast is er natuurlijk ook een morele en maatschappelijke businesscase, in het kader van duurzaamheid en het vergroten van de maatschappelijke waarde m.b.v. maatschappelijk verantwoord ondernemen.
