

Stad Gent zet haar koopkracht in voor gelijke kansen



Stad Gent hanteert sinds 2010 een non-discriminatieclausule in haar overheidsopdrachten. Om het effect van deze clausule na te gaan voerde de Universiteit Gent een onderzoek uit bij de contractanten, in opdracht van de Stad. Uit het onderzoek blijkt dat er sprake is van ongelijke behandeling bij sommige bedrijven die voor de Stad Gent werken. Een nieuwe aanpak moet een antwoord bieden op de vaststellingen: de Stad Gent past een vernieuwde non-discriminatieclausule toe mét opvolging en zal bedrijven ondersteunen in het voeren van een gelijkekansenbeleid.

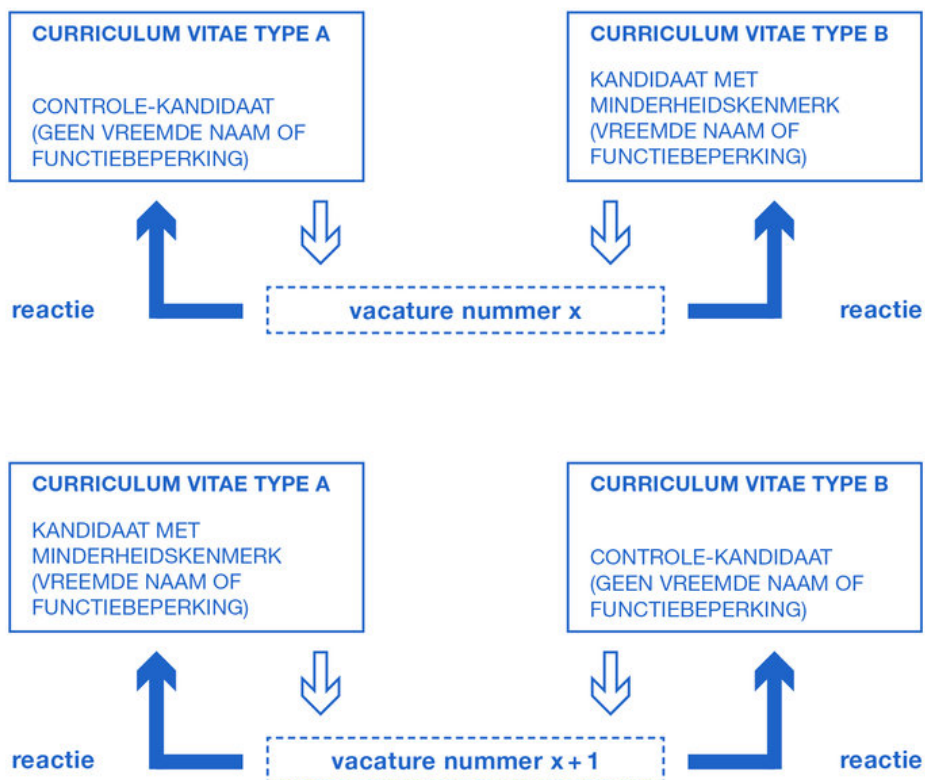
In 2010 besliste de Stad Gent als eerste lokale bestuur om in al haar overheidsopdrachten een non-discriminatieclausule in te voeren. Bij bedrijven die in opdracht van de Stad Gent werken, wordt in elk bestek een non-discriminatieclausule gevoegd. De contractant verbindt zich op die manier tot het respecteren van een aantal basisprincipes inzake non-discriminatie.

Discriminatie vastgesteld

Van december 2015 tot augustus 2016 voerden onderzoekers van de Universiteit Gent onder leiding van professor Stijn Baert op vraag van de Stad Gent een onderzoek uit naar de effectiviteit van de non-discriminatieclausule.

De onderzoekers van de vakgroep Sociale Economie stelden met de praktijktests vast dat personen van vreemde herkomst 30% minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Jongeren met een vreemde herkomst zonder werkervaring hebben zelfs 50% minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Zowel voor mannen als vrouwen met vreemde namen werden (ongeveer dezelfde) verminderde kansen geconstateerd. Voor personen met een beperking werd eveneens een ongelijke behandeling vastgesteld, maar dit verschil was statistisch zwak.

Voor meer informatie omtrent het uitgevoerde onderzoek verwijzen we naar een parallel uitgestuurd persbericht vanuit de Universiteit Gent.



Nieuwe aanpak

Overheidsopdrachten hebben een grote impact op de arbeidsmarkt. De Stad Gent schrijft jaarlijks voor zo'n 100 miljoen euro aan overheidsopdrachten uit. Zo'n 4.000 bedrijven voeren die opdrachten uit. Rekening houdend met de vaststellingen uit het onderzoek van de Universiteit Gent, werd gezocht naar een manier om discriminatie tegen te gaan door de bedrijven die voor de stad werken beter op te volgen en te begeleiden.

'Het kan écht niet dat sommige bedrijven die voor de Stad Gent werken toch discrimineren. Aan wettelijke verplichtingen met betrekking tot non-discriminatie moet evengoed voldaan worden als aan sociale verplichtingen of duurzaamheidsvereisten. We gaan strenger toezien op het naleven van een aangepaste non-discriminatieclausule en zullen bedrijven begeleiden in het ontwikkelen van een gelijkekansenbeleid. Wanneer een bedrijf hardleers blijft, gaat de Stad Gent over tot handhaving. We zetten met andere woorden onze stedelijke koopkracht in als hefboom voor meer gelijke kansen op de Gentse arbeidsmarkt.'

— **Resul Tapmaz, schepen van Gelijke Kansen**

Vanaf het najaar 2017 zal de Stad Gent in haar bestekken voor overheidsopdrachten een nieuwe, meer expliciete non-discriminatieclausule hanteren. De nieuwe clausule maakt opvolging en handhaving mogelijk.

Voor grotere overheidsopdrachten van langere duur zal de opdrachtnemer een sterker engagement moeten aangaan. Vóór de gunning dienen potentiële opdrachtnemers een vragenlijst in te vullen. De zelfevaluatie is een instrument om te peilen naar het non-discriminatiebeleid van het bedrijf dat de Stad Gent heeft ontwikkeld in samenwerking met Unia.

Bedrijven die volgens de vragenlijst niet beantwoorden aan de wettelijke verplichtingen, zullen na de gunning worden verzocht een gelijkekansenactieplan op te maken. Hierbij biedt de Stad Gent hen de nodige ondersteuning aan zodat het bedrijf zich in regel kan stellen en een handhavingsbeleid kan vermeden worden.

'Voor de Stad Gent zijn gelijke kansen op de arbeidsmarkt bijzonder belangrijk. We nemen ook zelf onze verantwoordelijkheid op als werkgever met een nieuw actieplan om de diversiteit van het personeel te verhogen, inclusief streefcijfers voor personen met een beperking en personen met een migratieachtergrond.'

— **Martine De Regge, schepen van Personeelsbeleid**

Gent pioniert opnieuw op vlak van gelijke kansen

De nieuwe aanpak inzake non-discriminatie bij overheidsopdrachten kadert in het anti-discriminatieplan van de Stad Gent uit 2015. Het ambitieus plan omvat 58 maatregelen voor meer gelijke kansen en reikt verder dan louter sensibiliseren en informeren. Gent is de eerste stad in Europa die zo sterk zal wegen op non-discriminatie en gelijke kansen op de arbeidsmarkt via het gunnen van overheidsopdrachten. Vanuit de ervaring die wordt opgebouwd, wil de Stad een goede praktijk ontwikkelen voor andere steden.

Stad Gent zal in de tweede helft van 2017 en in 2018 bovenstaande werkwijze uittesten voor een beperkt aantal bedrijven. Na evaluatie kan de werkwijze en de operationalisering verder uitgewerkt worden. Werkgeversorganisaties worden uitgenodigd om mee de werkwijze verder uit te werken.

'Een duurzaam HR-beleid is een van de belangrijkste sleutels voor een succesvolle onderneming. Iedereen is op zoek naar de witte raaf om binnen zijn bedrijf aan de slag te gaan. Belangrijker is dat je op zoek gaat naar de talenten en competenties waarover mogelijke werknemers moeten beschikken. We zullen er daarnaast op toe zien dat deze non-discriminatieclausule geen heksenjacht wordt naar ondernemers en dat de administratieve lasten beperkt blijven.'

— Jos Vermeiren, directeur UNIZO Oost-Vlaanderen

'We willen bedrijven niet met de vinger wijzen, maar ondersteunen in een personeelsbeleid dat inzet op talenten. Als Stad realiseren we ons dat we rekening moeten houden met de administratieve belasting van bedrijven. Daarom zullen we hen de nodige begeleiding en ondersteuning bieden. We reiken ook alle werkgeversorganisaties de hand om de nieuwe non-discriminatie clausule samen te verfijnen.'

— Resul Tapmaz, schepen van Gelijke Kansen

Op dinsdag 30 mei 2017 organiseert de stad een studiedag waarbij het onderzoek van de Universiteit Gent uitvoerig wordt toegelicht, evenals het antwoord van de Stad Gent om via haar overheidsopdrachten bedrijven te begeleiden en op te volgen inzake non-discriminatie en gelijke kansen.

Informatie

- Alexander Delplace, Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, gsm 0497 46 72 57, e-mail alexander.delplace@stad.gent
- Laurens Teerlinck, Kabinet schepen Resul Tapmaz, gsm 0497 46 72 57, e-mail laurens.teerlinck@stad.gent

Bevoegd



De heer Resul Tapmaz

Schepen van Welzijn, Gelijke kansen,
Gezondheid en Sport, stadhuis, Botermarkt
1, 9000 Gent, tel. 09 266 51 26, e-mail:
schepen.tapmaz@stad.gent



Mevrouw Martine De Regge

Schepen van Personeelsbeleid, Facility
Management en Administratieve
Vereenvoudiging, stadhuis, Botermarkt 1,
9000 Gent, tel. 09 266 51 60, e-mail:
schepen.deregge@stad.gent



De heer Rudy Coddens

OCMW-voorzitter en schepen van
Seniorenbeleid, Werk, Armoedebestrijding en
Openbaar Groen, stadhuis, Botermarkt 1,
9000 Gent, tel. 09 266 53 58,
e-mail: schepen.coddens@stad.gent

OVER STAD GENT

Gent, de hoofdstad van Oost-Vlaanderen, biedt de zeldzame combinatie van de intimiteit van een compacte stad en de openheid van een metropool. Met meer dan 257.500 inwoners en 74.000 studenten is Gent de tweede grootste stad van Vlaanderen en de grootste studentenstad. Veelzijdig, historisch en eigentijds tegelijk. De Stad Gent stimuleert als lokale overheid zoveel mogelijk initiatief van haar burgers om zo te werken aan een open, solidaire, duurzame, wijze en kindvriendelijke stad. Samen bouwen we aan 'gent: zoveel stad'. Meer info via www.stad.gent.



Stad Gent
persruimte

