
OPSCHRIFT

Vergadering van 18 april 2017

Nummer: 2017_MV_00152

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Karlijn Deene: Nieuwe anti-discriminatieclausule bij overheidsopdrachten

Raadslid(-leden):

Karlijn Deene - N-VA

Bevoegd:

Resul Tapmaz

OMSCHRIJVING VAN DE VRAAG

Toelichting:

Naar aanleiding van de resultaten van een onderzoek van de UGent in opdracht van de stad, kondigde het College aan een nieuwe anti-discriminatieclausule te zullen hanteren bij overheidsopdrachten. Het persbericht bevatte hierover volgende passage:

"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 gelijkemansactieplan 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."

-

Vraag:

Graag had ik de schepen volgende vragen voorgelegd:

1. Ligt de formulering van de nieuwe clause al vast? Welke extra elementen zullen hierin worden opgenomen?
2. Ligt de vragenlijst al vast? Welke vragen zullen aan potentiële opdrachtnemers worden voorgelegd? Over welke wettelijke verplichtingen gaat het precies?
3. Uit welke elementen zal een gelijkkansenactieplan moeten bestaan? Welke ondersteuning zal de stad bieden?
4. Wat bedoelt de stad met het vermelde 'handhavingsbeleid'? Zal/kan de stad dit handhavingsbeleid zelf opnemen?

Behandeld door de commissie welzijn, werk en milieu in openbare vergadering van 19 april 2017.

ANTWOORD

19 april 2017

1. *Ligt de formulering van de nieuwe clause al vast? Welke extra elementen zullen hierin worden opgenomen?*

Er is een voorstel tot nieuwe clause geformuleerd door de Juridische Dienst. Er wordt gewerkt met 2 soorten clauses. Eén voor de grote arbeidsintensieve overheidsopdrachten met een voldoende lange looptijd, en één voor de rest van de overheidsopdrachten.

In beide versies van de clause worden de 5 basis principes betreffende non-discriminatie en gelijke kansen vermeld (verbod op directe discriminatie; verbod op indirecte discriminatie; verplichting om redelijke aanpassingen op grond van handicap; verbod op het geven van opdrachten tot discriminatie; verbod op geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk), telkens met verwijzing naar de betreffende wetgeving.

In de clause voor de grote arbeidsintensieve overheidsopdrachten is extra voorzien dat het betreffende bedrijf een vragenlijst invult om te peilen naar haar beleid betreffende non-

discriminatie. De clausule voorziet ook dat, na evaluatie van de antwoorden, aan het bedrijf de vraag kan gesteld worden tot opmaak van een actieplan non-discriminatie en gelijke kansen.

2. *Ligt de vragenlijst al vast? Welke vragen zullen aan potentiële opdrachtnemers worden voorgelegd? Over welke wettelijke verplichtingen gaat het precies?*

Er is een voorstel tot vragenlijst uitgewerkt in samenwerking met UNIA.

In de vragenlijst zijn vragen opgenomen over de communicatie, het beleid rond non-discriminatie en hoe dat wordt toegepast, de interne meldingsprocedure en het voorkomen en remediëren van discriminatie.

Ongeveer de helft van de vragen peilt naar de rechtstreekse conformiteit van het bedrijf met de wetgevende principes van non-discriminatie. De andere helft vraagt naar de manier waarop het bedrijf deze principes vertaalt of toepast in haar beleid betreffende gelijke kansen.

3. *Uit welke elementen zal een gelijkekansenactieplan moeten bestaan? Welke ondersteuning zal de stad bieden?*

Het is uiteraard niet de bedoeling om van deze nieuwe non-discriminatieclausule een heksenjacht te maken. In algemene zin kan ik u overigens mededelen dat er een samenwerking met Unizo op komst is met betrekking tot overheidsopdrachten.

Wat betreft het gelijkekansenactieplan: dit wordt in overleg met het bedrijf opgemaakt. Het vertrekt van de evaluatie van de vragenlijst en focust in de eerste plaats op het bereiken van conformiteit met de algemene principes van non-discriminatie en gelijke kansen.

De Stad kan een eerste toelichting geven over de wetgeving en kan voor meer ondersteuning verwijzen naar organisaties die het bedrijf kunnen helpen hun beleid indien nodig aan te passen. Vanuit Dienst Werk wordt al sensibiliserend gewerkt richting de bedrijven. De nieuwe non-discriminatieclausule is daarvan een verlengstuk, omdat bedrijven zodoende worden meegenomen in een positief gelijkekansentraject. Dat vinden we als stad ook belangrijk.

Dit staat in contrast met het beleid van uw partijgenoot, Minister Muyters, die een aantal gerichte maatregelen heeft afgeschaft die vroeger bestonden om bedrijven te sensibiliseren en te ondersteunen op vlak van gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Ik denk aan het wegvallen van loopbaan- en diversiteitsplannen met begeleiding van Resoc-Serr, alsook de werking van Jobkanaal.

1. 4. *Wat bedoelt de stad met het vermelde 'handhavingsbeleid'? Zal/kan de stad dit handhavingsbeleid zelf opnemen?*

Vermits de clause een onderdeel is van het bestek kan de opdrachtgever van de opdrachtnemer eisen om dit bestek te volgen. Indien de opdrachtnemer hierin tekort schiet kan de opdrachtgever een pv opmaken. Het bedrijf heeft recht op verweer. Indien niet voldaan wordt aan het bestek, kan mogelijk een boete opgelegd worden.

Indien de opdrachtnemer aanhoudend in gebreke blijft, kan de aanbestedende overheid het dossier overmaken aan UNIA en/of aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
