

OPSCHRIFT

Nummer: 2013_MC_00241

Onderwerp

uitbreiding antidiscriminatiepact - Greet Riebbels

Op voorstel van raadslid(-leden):

Greet Riebbels - sp.a

OMSCHRIJVING VAN DE VRAAG

Toelichting

Tijdens de "Week van de Diversiteit" hebben de Stad Gent, het OCMW Gent en Digipolis hun medewerkers opgeroepen om het antidiscriminatiepact vrijwillig te onderschrijven. De resp. topambtenaren, en uiteraard het voltallige college van burgemeester en schepenen gaven het goede voorbeeld door het pact op een grote affiche te ondertekenen. Het was een krachtig signaal van het feit dat discriminatie op basis van huidskleur, ras, religie, geslacht, geaardheid, leeftijd, enz. geen plaats heeft binnen de organisatie. Dit initiatief kan nog meer organisaties bedrijven en particulieren bereiken.

Vraag

- Zijn er initiatieven gepland om ook andere AG's, CVBA's, gemengde intergemeentelijke verenigingen, intercommunales, AG's, vzw's etc waarmee de stad Gent nauwe banden heeft, te betrekken in dit antidiscriminatiepact? Ik denk vb. aan het AGSOV, IVAGO, TMVW, het AG stedelijk onderwijs, het havenbedrijf, de cultuurhuizen...
 - Is er reeds een uitnodiging tot vrijwillige ondertekening van het pact gericht naar bovenstaande entiteiten? En zo ja, welke hebben toegezegd en welke houden de boot af (en om welke reden dan)?
 - Zijn er initiatieven gepland om zowel de grotere bedrijven als de KMO's op Gents grondgebied te vragen om het pact te ondertekenen?
 - In welke mate is het mogelijk om alle Gentenaars de kans te geven om het pact te onderschrijven? Bijvoorbeeld via fysieke ondertekening op de dienst Diversiteit of via een digitale tool
-

ANTWOORD

17 april 2013 11:14

Vraag 1 en 2

De Stad Gent voert al jaren een diversiteitsbeleid met als ultieme doel het personeelsbestand een weerspiegeling te laten zijn van de actieve bevolking in onze stad. De komende jaren willen we ons nóg meer inzetten om de diversiteit in de interne organisatie te laten toenemen. Daarnaast willen we dat de diversiteit ook bij alle dochterorganisaties van Stad Gent en bij uitbreiding bij zoveel mogelijk verenigingen toeneemt.

Aangaande diversiteitsbeleid ontstond in december 2011 immers een concreet politiek engagement ten aanzien van 7 acties. Eén van deze acties is “We nemen de opdracht om een diversiteitsbeleid te voeren op in de beheersovereenkomsten van de dochterorganisaties”.

Ik vind dat alle verzelfstandigde verenigingen en verenigingen waarmee de Stad een beheersovereenkomst of samenwerkingsovereenkomst heeft afgesloten ook een belangrijke rol spelen, een verantwoordelijkheid hebben om de principes van diversiteitsbeleid mee te helpen integreren in het personeelsmanagement.

Op 15 maart 2012 keurde de gemeenteraad een artikel goed dat in alle toekomstige (en vernieuwde) beheersovereenkomsten moet opgenomen worden waarin staat dat de organisatie dat het non-discriminatie afsprakenkader onderschrijft en actief meewerkt aan een diversiteitsbeleid. Daarbij engageren ze zich ook om jaarlijks te rapporteren en desgevallend bij te sturen.

In andere overeenkomsten met niet- dochterorganisaties wordt de non-discriminatieclausule opgenomen:

- Non-discriminatieclausule voor overheidsopdrachten: namelijk circulaire V 197
- Non-discriminatieclausule voor subsidieovereenkomsten, convenanten en reglementen namelijk circulaire V 206

Zo worden reeds vele (dochter)organisaties en verenigingen gestimuleerd en zelfs verplicht om een gelijkekansenbeleid te voeren.

Nu nogmaals het pact laten ondertekenen zou ons inziens een overlappende actie zijn. Bovendien worden via de 3 voornoemde clausules de meeste organisaties verplicht tot een non-discriminatiebeleid, en zou het vrijwillig ondertekenen van een pact een beetje in contrast staan daarmee (te vrijblijvend).

Vraag 3

Naar bedrijven toe is er nog geen initiatief gepland.

Vanuit de dienst Gelijke Kansen en het department HR neemt men als ‘expert en als adviesverlener’ deel aan een aantal stuurgroepen diversiteit zoals van UZ Gent, CAW Gent, UGent en HoGent. Onze rol bestaat er in advies te geven, vanuit onze eigen ervaringen binnen het stadsbestuur.

Naar andere bedrijven toe werd wel reeds gedacht aan vormingstrajecten over een intern diversiteitsbeleid, maar al gauw bleek dat er reeds initiatieven bestaan die zich richten naar de bedrijfswereld:

De vraag is dan ook of wij als stad nog een meerwaarde kunnen bieden.

Vraag 4:

Dit kan een mogelijke actie kunnen zijn die technisch haalbaar lijkt. Ik geef dit zeker mee aan de betrokken diensten.
