

Tussenkomst Diversiteitsactieplan

Met dit diversiteitsactieplan wil de stad Gent samen met het OCMW streven naar meer diversiteit binnen het personeelsbestand. Het is één ding om dit na te streven, maar vooral de manier waarop dit gebeurt, is belangrijk. En daar knelt nu net het schoentje ...

Dit diversiteitsplan wil haar doelstellingen verwezenlijken door het toepassen van positieve discriminatie. Daarbij wordt de lat zodanig laag gelegd dat het een wonder mag heten als men er nog in slaagt om onder die lat te blijven.

Eén van de prioritaire acties in dit plan is de betaalde opleidingsstages die men zal aanbieden aan acht personen met een buitenlandse herkomst en twee personen met een handicap. De consequentie in dit plan gaat hier al de mist in, aangezien men geen rekening houdt met de andere prioritaire doelgroepen in dit plan.

Deze actie is bovendien een duidelijk voorbeeld van positieve discriminatie. Ik ken veel laaggeschoolde Gentenaars zonder buitenlandse roots die eigenlijk ook wel van zo'n stage zouden willen genieten. Maar dat kunnen ze helaas niet. Wie zal trouwens deze tien personen selecteren? Hoe zullen deze kandidaten worden geselecteerd? Opent men hier de deur niet voor willekeur?

Dat men er via gerichte acties naar streeft om kansengroepen meer te betrekken bij het aanwervingsbeleid van de stad Gent, is een keuze die men kan maken. Maar de vraag die men in de eerste plaats hierbij kan stellen is waarom die kansengroepen nu niet bereikt worden? Misschien moet men dit ook maar eens onderzoeken ...

Streefcijfers voor medewerkers van buitenlandse herkomst

Over de streefcijfers voor medewerkers van buitenlandse herkomst kan men ook de nodige bedenkingen maken. Zullen de streefcijfers koste wat het kost gehaald moeten worden? Indien ja, dan hebben we het niet over streefcijfers maar over quota.

Welke garanties geeft de stad trouwens dat er wel degelijk sprake is van streefcijfers en niet van quota?

Voor de definitie wie van buitenlandse herkomst is, baseert men zich nu op de definitie van het Agentschap Binnenlands Bestuur. Hierbij worden 4 criteria gehanteerd:

- De huidige nationaliteit van de persoon
- De geboortenationaliteit van de persoon
- De geboortenationaliteit van de vader
- De geboortenationaliteit van de moeder

Men vermeldt in het document ook uitdrukkelijk dat de definitie voor personen met migratie-achtergrond recent gewijzigd is naar “personen van buitenlandse herkomst”.

Hierbij heb ik een vraagje voor schepen Tapmaz. Het woord allochtoon werd een tijdje geleden met veel bombarie vervangen door de term “persoon met een migratie-achtergrond”. Mag deze term nog gebruikt worden of moet iedereen voortaan spreken van een “persoon van buitenlandse herkomst”. De definities veranderen zodanig vaak, dat men op den duur niet meer kan volgen. Vandaar deze vraag, meneer de schepen.

Terug naar het diversiteitsactieplan: de doelgroep “personen van buitenlandse herkomst” wordt hierin goed omschreven. Ik neem dus aan dat men over de nodige cijfers beschikt betreffende deze doelgroep. Kan u mij voor deze vier criteria het aantal personen noemen die hieraan voldoen? Graag had ik ze ook per nationaliteit doorgekregen.

Mystery-calls

Mevrouw de schepen, tijdens de Commissie Onderwijs en Personeel deed u een toch wel erg verontrustende uitspraak. In uw vurige verdediging voor het tewerkstellen van mensen van buitenlandse origine zei u plots dat indien een kandidaat met een vreemd klinkende naam niet geselecteerd raakt, er iets moet gebeuren om dat te verhelpen.

Dit kadert uiteraard in de filosofie van de mystery-calls die moeten verhelpen dat mensen met een vreemde naam niet gediscrimineerd worden.

Maar door net die uitspraak te doen, discrimineert u op uw beurt. Maar dan omgekeerd: uw redenering was dat personen met een eerder Vlaamse naam niet in aanmerking kwamen.

Maar daarmee ging u frontaal tegen uw eigen diversiteitsactieplan in! Want één van de vier criteria is de geboortenationaliteit van de moeder. Als de moeder Turks is en de vader Vlaams, dan kan de zoon perfect Jan Janssens heten én in aanmerking komen in de diversiteitsdoelgroep. Maar kijk, blijkbaar komt iemand met een Vlaamse naam er de facto niet meer in ...

Diploma

In het diversiteitsactieplan staat dat er zal gerekruteerd worden op basis van competenties eerder dan op diplomavereisten. Het Vlaams Belang vindt dit een echte schande, en de stad durft dit dan nog een innovatie te noemen ook!

Mevrouw de schepen, dit is een kaakslag voor de vele mensen die tot op vandaag wel moesten beschikken over één of meerdere diploma's en specifieke examens dienden af te leggen om bij de stad Gent aan de slag te kunnen. Bovendien wordt hun loopbaan bij de stad Gent vaak "gepredestineerd", net door hun diploma. Als u niet wil discrimineren, dan stel ik voor dat in de toekomst niemand die door de stad wordt aangeworven nog over de nodige diploma's moet beschikken. Dit zou tenminste getuigen van enige consequentie ...

In dit kader wil ik trouwens verwijzen naar een protestactie die daarnet aan het stadhuis plaatsvond. Ik citeer uit het pamflet dat we bij het binnenkomen van het stadhuis kregen: *"Het is onbegrijpelijk dat mensen die jaren op de werkvloer bewijzen dat ze over de juiste competenties beschikken om een job uit te voeren, worden afgerekend na een uurtje testen doen op een computer. Jarenlange ervaring en gunstige evaluaties wegen niet op tegen een capacitaire proef. Deze proeven zijn niet gelinkt aan de functie inhoud, eerder een middel om de selectie uit te dunnen. Dat hierbij slachtoffers vallen, blijkt bijzaak. Dit tart alle logica."* Einde citaat.

Misschien kan de functie die niet meer naar bovenstaande betrokkene kan gaan nu ingevuld worden door een allochtoon zonder diploma. Of niet?

Vervolgens, mevrouw de schepen, welk signaal geeft u nu aan de leerlingen, en dan specifiek aan de leerlingen van vreemde origine, die nu nog studeren? Met voorliggend plan geeft u aan de vele allochtonen in onze scholen een duidelijke boodschap: waarom nog studeren? Zonder diploma kom je ook wel aan de bak bij de stad Gent ... Wat een schitterend innovatief voorstel, niet?!

In de commissie zei u trouwens dat men niemand mocht uitsluiten op basis van principiële redenen. Ook met deze uitspraak ging u lelijk uit de bocht. Er zijn namelijk regels en principes. Die gelden voor iedereen. Iemand voortrekken en op een andere manier behandelen, is je reinste discriminatie.

Ik zou ten slotte willen eindigen met het feit dat u in dit kader zelfs de kennis van de Nederlandse taal van ondergeschikt belang acht om bij de stad Gent aan de slag te kunnen. Dit slaat werkelijk alles. De kennis van de taal is essentieel

en één van de voornaamste waarborgen om zich te integreren in de samenleving waar men deel van wil uitmaken. Bovendien ben ik van oordeel dat de veiligheid van de persoon zelf en de mensen met wie deze persoon in contact komt, de kennis van het Nederlands vereist.

Ik heb bovendien tijdens de commissie niet echt een antwoord gekregen op mijn vraag of dit alles wel degelijk werd afgetoetst bij de taalwetten. Mag een persoon in overheidsdienst worden aangesteld indien hij of zij de taal van de administratie niet beheerst of machtig is? Ook dit is een essentiële vraag waar ik graag een antwoord op had gekregen.

Collega's, dit diversiteitsactieplan is niet enkel grotesk, het legt de lat voor doelgroep zodanig laag dat werkelijk iedereen erover kan.