

## OPSCHRIFT

**Nummer:** 2013\_MC\_00074

### Onderwerp

*Anoniem solliciteren - Karin Temmerman*

### Op voorstel van raadslid(-leden):

Karin Temmerman - sp.a

---

## OMSCHRIJVING VAN DE VRAAG

### Toelichting

Federaal Minister van Werk Monica De Coninck wil anoniem solliciteren mogelijk maken. Dat staat te lezen in haar beleidsnota 2013. Anoniem solliciteren moet de toegang tot de arbeidsmarkt verbeteren voor vrouwen, ouderen, werknemers van vreemde origine en arbeidsgehandicapten. Het moet een antwoord bieden op de ondervertegenwoordiging van deze groepen op de arbeidsmarkt, en een oplossing aanreiken om de bestaande discriminatie tegen te gaan. De Minister wil samen met de sociale partners komen tot een concrete uitwerking van het concept.

Sommige groepen lijden nog steeds onder discriminatie bij het zoeken naar werk. Racisme of andere vormen van uitsluiting tot de arbeidsmarkt, alsook op de werkvloer, zijn onaanvaardbaar. Iedereen moet dezelfde kansen krijgen bij het solliciteren.

Anoniem solliciteren is zeker geen wondermiddel. Er zal meer nodig zijn om discriminatie tegen te gaan, maar het kan wel bijdragen tot een oplossing. De overheden in ons land moeten alle mogelijke maatregelen afoetsen die alle vormen van discriminatie uitsluit. Tenslotte hebben zij een voorbeeldfunctie.

### Vraag

Graag had ik antwoord gehad op volgende vragen: Overweegt u anoniem solliciteren te integreren in de sollicitatieprocedures bij de Stad Gent? Overweegt u om hiervoor een aantal proefprojecten op te zetten? Is er reeds overleg geweest in kader van 'anoniem solliciteren' met de sociale partners?

---

## ANTWOORD

**20 februari 2013 08:43**

*De Stad Gent maakt momenteel geen toepassing van "anoniem solliciteren" behalve wat betreft de afname van schriftelijke proeven. Daarnaast hanteren we wel een aantal andere maatregelen om onterechte discriminatie tegen te gaan.*

*In de eerste plaats worden de deelnemingsvoorwaarden voor vacatures vooraf door het college van burgemeester en schepenen vastgelegd. Bv. het bezitten van een bepaald diploma of ervaring. Na het afsluiten van de sollicitatieperiode worden de ingediende stukken van de kandidaten (diploma's, cv's, enz.) getoetst aan de vooropgestelde voorwaarden. Deze screening gebeurt dus objectief en transparant.*

*De rekrutering en selectie is gebaseerd op het competentiemodel van de Stad Gent. Opnieuw wordt vooraf door het college vastgelegd welke competenties tijdens de selectie zullen gemeten worden. De competenties worden bovendien omschreven in een competentiehandboek waarin het verwachte gedrag van de kandidaat wordt omschreven. Voor de selectie-onderdelen worden de opgaven, verbeter sleutels, interviewleidraden, scorings sleutels vóór de afname ervan vastgelegd ten einde een maximale objectiviteit tijdens de selectie te garanderen.*

*In 2012 is de dienst Rekrutering en Selectie in samenwerking met de UGent gestart met het in kaart brengen van "Adverse Impact" van de uitgevoerde selectieprocedures. Met deze studies wordt nagegaan of er eventuele effecten zijn ten nadele van bepaalde groepen (ouderen, geslacht, allochtone origine), met de bedoeling om waar nodig de selectieprocedures bij te sturen in de toekomst.*

*Momenteel zijn er geen plannen om het "anoniem solliciteren" aan de stad Gent verder in te voeren. In de eerste plaats omdat het slechts in een beperkt deel van de selectie toegepast kan worden, vooral bij de screening van CV's. In de volgende fase van het selectieproces worden kandidaten persoonlijk uitgenodigd voor een praktische proef of gesprek. In dergelijke gevallen kan je moeilijk de kandidaten nog "anoniem maken".*

*Op dit moment is het dus niet direct nuttig. Op basis van de resultaten van het onderzoek zullen de selectieprocedures indien nodig worden bijgestuurd. Deze eventuele wijzigingen worden ook met de vakbonden besproken.*

---