



## **Opschrift**

Vergadering van 17 mei 2022

Nummer: 2022\_MV\_00296

### **Onderwerp:**

**Mondelinge vraag van raadslid Emilie Peeters: Screenings selectieprocedures op adverse impact**

### **Raadslid(-leden):**

Emilie Peeters - Vooruit

**Bevoegd:** Hafsa El-Bazioui

## **Omschrijving van de vraag**

### **Toelichting:**

Vorige legislatuur werd vanuit het taalbeleid en gelijke kansenbeleid van de stad de adverse impact van taal bij selectieprocedures onderzocht. Hieruit bleek dat anderstalige kandidaten minder kans maken om aangeworven te worden. Hieronder vallen ook mensen die de Vlaamse Gebarentaal spreken of blinden. In oktober 2020 schreef uw voorganger het ‘Strategisch kader voor een divers en inclusief personeelsbeleid 2021-2025’. Daarin staat te lezen dat het departement HR haar selectieprocedures zal laten screenen op ‘adverse impact’ door de drie specifieke doelgroepen waarop het kader focust, namelijk personen met een (arbeids)beperking of chronische ziekte (PMAB), personen met een buitenlandse herkomst (PMBH) en personen behorend tot de LGBTQIA+ gemeenschap. Het screenen van de huidige selectieprocedures op adverse impact en ook deze procedures aanpassen is dus noodzakelijk om meer gelijke kansen bij de aanwervingsprocedures te realiseren. Want bevatten de screeningsprocedures voordelen voor bepaalde groepen tav andere groepen. Als we willen dat het streefcijfer van 30% van personen met buitenlandse herkomst en 2% voor mensen met beperking wordt behaald, dan is dit dus een noodzakelijke stap.

### **Vraag:**

- Zijn er reeds screenings gebeurd van selectieprocedures door de verschillende doelgroepen van het Strategisch Kader Diversiteit en Inclusie (SKDI) op adverse impact?
- Welke partners uit de doelgroep werden bij het ontwikkeling van die screening betrokken?
- Wat waren de bevindingen van de screenings?

- Werde reeds onderzocht in hoeverre de werkwijze van de externe selectiekantoren waar de stad mee werkt rekening houden met diversiteit en inclusie?
- Zijn er reeds aanpassingen gebeurd binnen de selectieprocedures op basis van de resultaten van die screenings?
- Werde adverse impact vastgesteld mbt de lgbtqia+ gemeenschap?

## **Antwoord**

Ik ben erg blij met de duidelijke interesse van verschillende leden van de commissie (wat zich toont in twee vragen vandaag over het inclusief toegankelijk maken van werken bij de Stad) in deze maatregelen om onze Stad steeds inclusiever te maken. Ik heb me geëngageerd om de beleidsnota personeel en het strategisch kader diversiteit en inclusie die hier eerder werd goedgekeurd om die verder te realiseren en ben dus blij dat ik op beide vragen vandaag kan antwoorden dat we onze ambities aan het realiseren zijn. Het zijn aanpassingen met een grote impact die ook best wel wat inspanningen vergen om onze organisatie erop aan te passen en voor te bereiden. Maar ik merk een groot enthousiasme bij de diensten, niet enkel bij ons departement HR.

Zoals in ons strategisch kader diversiteit en inclusie werd opgenomen, laat onze dienst Selectie de selectieprocedures door de doelgroep zelf screenen en doet dat in samenwerking met gespecialiseerde partners. Op basis van de onderzoeksresultaten worden selectieprocedures waar mogelijk bijgestuurd. Want zoals u wellicht weet zijn we gebonden aan regelgeving van andere overheden.

We gaan hierbij verder dan alleen adverse impact. Het gaat over hoe de selectieprocedure in het algemeen ervaren wordt door personen uit de doelgroepen. Er werden inmiddels twee screenings uitgevoerd: een voor de doelgroep personen met een buitenlandse herkomst gericht op selectie door de UGent. Sollicitanten werden door studenten ikv hun masterproef bevraagd. Er werd ook een screening uitgevoerd door de doelgroep personen met een arbeidsbeperking, meer bepaald over hoe de selectieprocedure ervaren wordt door kandidaten met een autisme spectrum stoornis (ASS) (door Divergent).

De aanbevelingen uit deze onderzoeken worden allereerst geïmplementeerd en geëvalueerd, alvorens wordt overgegaan tot nieuwe screenings.

Bij relevante selectieprocedures onderzoekt Dienst Selectie ook de adverse impact van de proeven. Dienst Selectie blijft alert voor het inzetten op innovatieve selectiemethodieken waarmee adverse impact vermeden kan worden.

In de screenings werd aangegeven welke drempels deze doelgroepen (buitenlandse herkomst, ASS) ervaren en er werden aanbevelingen opgesteld om deze drempels weg te werken. (bv. rond het talige aspect van de vacature en selectie, de nood aan concretere informatie, manier van vraagstelling, enz.). We gaan nu verder aan de slag met mogelijke acties. We bieden bv. verdere opleidingen aan arbeidspsychologen rond specifieke thema's en bieden ondersteuning aan juryleden.

Vorig jaar werd de adverse impact onderzocht voor verschillende procedures op A, B en C niveau. Dit gebeurt momenteel enkel voor de doelgroep buitenlandse herkomst. Dit geeft een indicatie maar is niet 100% nauwkeurig gezien kandidaten niet verplicht zijn hun nationaliteit in te vullen. De gegevens worden manueel aangevuld op basis van

naamsherkenning. Een trend die we kunnen zien in deze analyses is dat er adverse impact te vinden is op een niveaubepalend deel of een vaardigheidsproef en minder vaak op de mondelinge gesprekken. Het niveaubepalend deel bestaat uit redeneerproeven op de computer. Deze worden aangekocht. Momenteel zijn er op de markt geen testen beschikbaar die een bewezen lagere adverse impact hebben.

Op basis van de resultaten van deze screenings werden een aantal selectieprocedures aangepast. Een aantal aanbevelingen van Divergent rond ASS werden voor het eerst toegepast in de selectieprocedure van polyvalent technisch medewerker metaalbewerker, eerder dit jaar. Er werd bv voor een positionering in L-vorm in het gesprekslokaal gekozen want het vermijden van frontaal oogcontact geeft voor personen met autisme meer comfort.

In een lopende selectieprocedure van administratief medewerker gemengde functie, werd bijvoorbeeld het vaardigheidsdeel herwerkt.

Daarnaast werden een aantal aanbevelingen van UGent voor de doelgroep buitenlandse herkomst voor het eerst toegepast in de selectieprocedure voor sociaal begeleider bij Asiel en Vluchtelingen. Uit het onderzoek bleek namelijk dat respondenten het moeilijk vonden om informatie terug te vinden op de website van de Stad Gent, over de verschillende selectiestappen en hoe ze zich hier het beste op kunnen voorbereiden.

Daarom werd bij de uitnodiging naar de sollicitanten een ondersteunende informatiebundel meegestuurd. Dit is een aanpassing die alle sollicitanten ten goede komt en daarom zullen we dit ook breed implementeren.

Ook loopt momenteel een selectieprocedure consultant voor personen met een arbeidshandicap, waar enkele aanbevelingen toegepast worden. Gezien het een afgeschermd procedure is waarvoor enkel kandidaten met een beperking zich kandidaat voor kunnen stellen, worden alle sollicitanten opgebeld om redelijke aanpassingen op maat te bespreken.

Het is belangrijk dat ook externe selectiekantoren met wie we samenwerken rekening houden met diversiteit en inclusie in hun werkwijze. Een onderzoek hiernaar werd opgenomen in het jaaractieplan diversiteit en inclusie van het departement HR van dit jaar.

Wat uw vraag rond adverse impact bij de lgbtqia+ gemeenschap betreft, is het niet mogelijk en lijkt het ons niet wenselijk om de genderidentiteit te bevragen bij de kandidaten. Kandidaten kunnen wel solliciteren door zich via m/v/x te registreren. Momenteel zijn hier daarom nog geen analyses voor uitgevoerd.

Vorig jaar werd De Roze Neuzekes, het personeelsnetwerk voor Gentsters die behoren tot de LGBTQIA+gemeenschap, opgericht. Zij willen collega's ondersteunen, met elkaar verbinden en een stem zijn naar het beleid. Onze diensten zullen met hen het gesprek aangaan over drempels in de instroom in onze organisatie.

---