



Opschrift

Vergadering van 11 maart 2025

Nummer: 2025_MV_00183

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Jonas Naeyaert: Positieve actie

Raadslid(-leden):

Jonas Naeyaert - Vlaams Belang

Bevoegd: Burak Nalli

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

De stad Gent heeft de afgelopen jaren actief ingezet op een divers personeelsbeleid, met als doel 'een representatieve afspiegeling van de Gentse samenleving te vormen.'
In 2020 werden verschillende maatregelen aangekondigd om diversiteit binnen de stadsdiensten te bevorderen, waaronder 'positieve acties' bij aanwervingen en initiatieven om taalondersteuning op de werkvloer te voorzien. Op basis van een recente schriftelijke vraag en antwoord van schepen Nalli, blijkt dat hetzelfde beleid nog steeds actief is anno 2025.

Ik stel daarom de bijkomende vragen.

Vraag:

Sinds wanneer past de stad die benaming toe?

Hoe zit die positieve actie precies in elkaar?

Vanaf wanneer is een identiteitsmarkerdoorslaggevend?

Wat met twee of meerdere gelijkwaardige maar diverse kandidaten?

Werken de diversiteitsmarkers cumulatief in valorisering door HR?

Moeten een 'objectieve jury' ook divers van samenstelling zijn?

Hoeveel werknemers zijn al historisch aangenomen door deze 'positieve actie'?

Tot hoelang is de stad nog van plan om dit beleid toe te passen?

Hoeveel klachten ontving de stad al sinds 2020 over dit beleid?

Zijn hiervan zaken tot een rechtszaak gekomen?

Wordt er ook 'positieve actie' toegepast in het aanwerven van kabinetspersoneel?

-Graag een weergave van het kabinetspersoneel per schepen per diversiteitscriterium (handicap, afkomst...)

Schepen Nalli liet in zijn antwoorden weten dat diversiteit “geen kenmerk van een individu, maar van een team, afdeling of organisatie als geheel”. Hoe wordt dan nagegaan of een sollicitant in aanmerking komt voor positieve actie?

Als er niet wordt bijgehouden of medewerkers/sollicitanten een LGBTQIA-achtergrond hebben, hoe wordt dan gewerkt aan representativiteit van deze groep?

-Hoe wordt dan ‘positieve actie’ georganiseerd ten voordele van deze groep?

-Hoe wordt gewerkt aan de vertegenwoordiging van drie doelgroepen (LGBTQI-mensen met een handicap en allochtonen) als er één niet gemeten wordt?

Wat zijn de “allerhande tools aan de teams en leidinggevenden om inclusiviteit te versterken”?

Hoeveel Nederlandsonkundigen of-laagkundigen zijn er momenteel in dienst bij Stad Gent?

Hoeveel ‘afgeschermd selectieprocedures’ heeft stad al georganiseerd?

Antwoord

Beste raadslid Naeyaert,

Stad Gent ontwikkelde in 2020 een strategisch kader diversiteit en inclusie. Sinds dat moment gebruiken we de term ‘positieve actie’. Dit houdt onder meer in dat bij gelijke geschiktheid, dus voor alle duidelijkheid, mensen die de nodige competenties hebben voor de functie, de voorkeur wordt gegeven aan een kandidaat met een diverse achtergrond. Dit helpt om de diversiteit binnen een organisatie te bevorderen.

Ik onderstreep: de belangrijkste paramater om iemand te selecteren is en blijft een hoge competentiescore en motivatie voor de job. Ik citeer uit het diversiteitsplan: "Of ze nu wel of niet tot een bepaalde doelgroep behoren, worden bij Stad Gent personen enkel en alleen aangeworven indien zij over de competenties beschikken, die nodig zijn om een bepaalde functie uit te oefenen."

Ons doel is vooral een modern personeelsbeleid te voeren en dat heeft niets te maken met het voortrekken van deze of gene, of het nu gaat over achtergrond, geardeerdheid, voorkeur voor een bepaald muziekgenre of voetbalclub of wat dan ook. Gent is divers. Wij als Stad Gent willen dat weerspiegeld zien in onze organisatie. Daarvoor is dat beleid op poten gezet. Met een veelheid aan acties. Ons beleid houdt dus ook in dat we een omgeving creëren waarin medewerkers met een diverse achtergrond zichzelf kunnen zijn op de werkvloer, het gevoel hebben erbij te horen en te kunnen bijdragen aan de doelstellingen van de organisatie.

Stad Gent blijft een diversiteit- en inclusiebeleid voeren om gelijke kansen te bevorderen, discriminatie tegen te gaan en een afspiegeling te zijn van de samenleving die ze bedient.

Wij ontvingen over positieve actie nog geen enkele klacht en er is dus ook geen rechtszaak is geweest.

Wij registreren niet bij welke aanwervingen een kandidaat op basis van positieve actie geselecteerd wordt.

Mochten er meerdere gelijk geschikte kandidaten zijn met een diverse achtergrond dan zal er gekeken moeten worden naar andere criteria om de beslissing te kunnen nemen.

U vroeg ook of de jury divers van samenstelling moet zijn. Een objectieve jury streeft ernaar selectiebeslissingen te nemen op basis van duidelijke criteria en hanteert daarbij een brede blik, voorkomt groepsdenken en minimaliseert de impact van individuele vooroordelen. Om een objectieve jury samen te stellen, is het niet noodzakelijk dat deze groep ook zelf divers is samengesteld.

Omwille van GDPR wetgeving zijn we niet in staat om een antwoord te geven op uw vraag met betrekking tot de samenstelling van de kabinetten.

Stad Gent organiseerde tot nu toe 2 afgeschermd selecties.

U vroeg ook naar het aantal “nederlandsonkundigen of -laagkundigen” in onze organisatie. Dit is een term die wij niet gebruiken, die we ook niet meten. Uiteraard valt Stad Gent onder taalwetgeving en selecteren wij medewerkers om binnen een Nederlandstalige werkcontext te kunnen functioneren.

Ik denk dat ik daarmee al uw punctuele vragen beantwoord heb.

Tot slot wil ik wel nog meegeven dat we wel degelijk inzetten op representativiteit in onze organisatie, ook al houden we deze kenmerken van een medewerker niet bij in statistieken. Medewerkers zijn namelijk meer dan een verzameling kenmerken. We ijveren ervoor dat collega's zich goed voelen op het werk en zichzelf kunnen zijn waardoor hun betrokkenheid verhoogt.

Dit doen we op meerdere vlakken

- Door het bewustzijn, de kennis en vaardigheden rond het thema bij de medewerkers te vergroten via vormingen, trainingen, leidraden en begeleiding
- Door ook met teams te werken rond diversiteit en inclusie
- Door toegankelijke vertrouwenspersonen en meldingsmogelijkheden bij ongewenst gedrag te voorzien
- Door met elke leidinggevende integratieplannen voor medewerkers met een arbeidsbeperking te voorzien
- Door in te zetten op personeelsnetwerken rond diversiteit.

We hebben er 3 in onze organisatie: L!nk (voor medewerkers met een buitenlandse herkomst), Roze Neuzekes (regenbooggemeenschap) en AHA (arbeidsbeperking). Deze netwerken bieden een platform waar collega's ervaringen kunnen delen, steun vinden en samen groeien. Zij zorgen ervoor dat iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. En dat, beste raadslid Naeyaert, dat is de essentie van inclusie: een werkplek waar we ons allemaal verbonden voelen.
