

Gelijke kansen

Stad Gent garandeert een professionele selectieprocedure. Stad Gent selecteert kandidaten op basis van hun competenties en maakt geen onderscheid naargelang leeftijd, geslacht, etnische afkomst, geloof, handicap, nationaliteit, enz. Gelijke kansen dus!

Stad Gent wil dat de samenstelling van haar medewerkers een weerspiegeling is van de maatschappij. Wij zijn ervan overtuigd dat een divers personeelsbestand een meerwaarde is. Om dit kunnen realiseren voeren we een actief diversiteitsbeleid.

Iedereen krijgt bij Stad Gent de mogelijkheid om zich in te schrijven in het sollicitantenbestand of om te solliciteren. Dit gebeurt via onze website, zoals je kan lezen onder de rubriek 'hoe solliciteren'. Je hebt geen computer of internetverbinding? Geen probleem! Kom tijdens de openingsuren langs bij de Dienst Rekrutering & Selectie. Hier zijn computers aanwezig en één van de collega's kan je helpen bij het online solliciteren.

Alle vacatures staan minstens twee weken open voor inschrijving. Als je ingeschreven bent in het sollicitantenbestand brengt de Stad Gent je bovendien op de hoogte van vacatures.

Stad Gent selecteert voor een deel op anonieme basis. Het eerste deel van de selectieprocedures verloopt anoniem. De personen die jouw proef beoordelen kennen jouw persoonlijke gegevens niet, zoals naam, geslacht, leeftijd of origine. Enkel jouw competenties worden gescoord.

Stad Gent waakt erover dat de selectieproeven geen discriminerende elementen bevatten. Ook de selectiekantoren waarmee Stad Gent samenwerkt, passen dit principe toe.

Diversiteit en gelijke kansen zijn voor Stad Gent geen loze woorden! Zo ontving Stad Gent het label 'Gelijkheid Diversiteit'. Dit label wordt door de Federale Overheid toegekend aan ondernemingen die de waarden diversiteit en gelijkheid binnen hun organisatie actief bevorderen.

Personen met een handicap

Stad Gent maakt haar vacatures bekend via een aantal verenigingen die werkzaam zijn in de sector van personen met een handicap.

Stad Gent voorziet redelijke aanpassingen binnen de selectieprocedures, zodat je beperking geen hindernis vormt bij je deelname aan de selecties.

Enkele voorbeelden van mogelijke aanpassingen zijn:

- proeven afleggen op pc met vergrotingssoftware
- vragenformulieren aanpassen naar formaat (A3 i.p.v. A4) of lettergrootte
- bijkomende tijd voorzien voor het afleggen van proeven
- ...

Hoe je deze aanpassingen krijgt? In de communicatie die je over de selectieprocedure ontvangt, staat dat je de Dienst Rekrutering & Selectie kan contacteren als je speciale voorzieningen nodig hebt. Doe dit van zodra je beslist hebt om deel te nemen. Specificeer duidelijk wat jouw noden zijn en welke aanpassingen er volgens jou nodig zijn om jouw deelname ongehinderd te laten verlopen. We bekijken dan samen met jou welke redelijke aanpassingen we kunnen doen.

Je beperking mag geen reden zijn om niet te solliciteren!

Etnisch-culturele minderheden

Stad Gent wil dat haar personeelsbestand een weerspiegeling is van de maatschappij en werkt hier ook aan. Zo wordt aandacht besteed aan de uitbouw van communicatiekanalen naar deze doelgroep. Stad Gent verspreidt haar vacatures via een netwerk van verenigingen en federaties, in overleg met de

Integratiedienst van de Stad.

Stad Gent moedigt personen van allochtone origine aan om deel te nemen aan selectieprocedures. Competenties zijn belangrijk, je wordt dus geselecteerd op basis van wat je kan!

Geslacht

Mannen binnen kinderopvang, vrouwen in groenonderhoud of op directieniveau? Bij Stad Gent kan het allemaal.

Stad Gent wil haar vacatures invullen met personen die de juiste competenties hebben om de functie uit te oefenen. Het maakt dus niet uit of je man of vrouw bent.

Om dat te benadrukken voegen wij in advertenties aan elke functietitel 'm/v' toe. We waken er ook over dat functiebeschrijvingen genderneutraal zijn opgemaakt.

Vrouw of man, aan jou om ons te overtuigen van je competenties!

Diversiteit en leeftijd

Ook leeftijd maakt een samenleving divers. Stad Gent houdt bij het selecteren van personeel geen rekening met de leeftijd van kandidaten. Wat telt, is dat je voldoet aan het vooropgestelde competentieprofiel. Deze competenties worden getoetst in de selectieprocedure.

'jong en onervaren?'

'te oud voor een nieuwe uitdaging?'

Bewijs in de selectieprocedure wat je waard bent!