

BELEIDSNOTA

Gender Equality Plan

September 2022



leuven

1. Inhoud

1.	Context	2
2.	Verankering van gelijke kansen en genderinclusiviteit in de organisatie	3
2.1.	Scope	3
2.2.	Personeelsinzet	4
2.3.	Dataverzameling, -analyse en -monitoring als basis voor beleid en acties met betrekking tot gender equality	5
3.	Actieplan	8
3.1.	Sensibilisering en vorming over genderinclusiviteit	8
3.2.	Werk-privébalans en organisatiecultuur	9
3.3.	Genderevenwicht in leidinggeven en beleidsvorming	10
3.4.	Genderinclusief werven en interne loopbaanmogelijkheden	10
3.5.	Gender stereotypen voor verschillende functies doorbreken	11
3.6.	Maatregelen tegen gender gerelateerd grensoverschrijdend gedrag met inbegrip van seksuele intimidatie	11

1. Context

Het stadsbestuur legde in de bestuursnota 10 prioriteiten vast, in overleg met experts en stadsdiensten om van Leuven een van de meest zorgzame, groene en welvarende steden te maken.

Leuven, inclusieve en zorgzame stad:

Iedereen, ongeacht leeftijd, afkomst, geaardheid, gender, gezondheidssituatie ... moet zichzelf kunnen zijn in Leuven en tot zijn recht kunnen komen. We willen dat iedereen zich hier goed kan voelen en vooruit kan gaan.

Voor een aantal doelgroepen is de strijd voor een correcte beeldvorming nog lang niet gestreden. De stad Leuven zet expliciet in op drie grote thema's om de komende zes jaar vooruitgang in de beeldvorming te krijgen.

Het gaat over genderidentiteit (LGBTQ+), gendergelijkheid (man/vrouw/x) en het bestrijden van racisme.

In het actieprogramma correcte beeldvorming en bestrijden van uitsluiting zijn onder andere volgende acties voorzien:

- De stad werkt samen met en ondersteunt de organisaties die werken aan een positieve beeldvorming en tegen de uitsluiting van LGBTQ+ gemeenschap in samenwerking met Halebuis Vlaams-Brabant.

- De stad is actief lid van 'Rainbowcities Network' en ECCAR (European Coalition of Cities against Racism).
- De stad Leuven zal zich aansluiten bij het 'European Charter for equality of Woman and Men in Local life'.
- 'Gender budgeting' moet steeds toegepast worden op alle overheidsuitgaven en -inkomsten. Dit omvat een evaluatie van de bestaande budgetten vanuit een genderperspectief op alle niveaus van het budgettaire proces en een herstructurering van de inkomsten en uitgaven met de bedoeling de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen.
- De stad Leuven sensibiliseert politieagenten, personeel, diensten, scholen, sportverenigingen, burgers... in het kader van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, bijvoorbeeld bij vacatures opstellen, klachtenbehandeling...
- De stad gebruikt gender inclusieve administratieve formulieren.
- De stad werkt samen aan meer diversiteit bij de politie, stads- en OCMW-personeel.

Ook buiten dit actieprogramma voert de stad volop een gelijkekansenbeleid.

- De stad werkt een regenboogplan uit. Dit is een beleidsplan gelijke kansen voor mensen uit de LGBTQIA+ gemeenschap, zowel binnen de organisatie van de stad als in heel Leuven.
- De stad is sinds 2022 lid van Femcities. Femcities is een internationaal netwerk van steden, gecoördineerd door de stad Wenen. De organisatie organiseert jaarlijks een tweedaagse conferentie rond verschillende aspecten van gendergelijkheid in een internationaal, wetenschappelijk en lokale context en vanuit een vrouwelijk perspectief en heeft een bereik van ongeveer 100 internationale deelnemers. Er is ruimte voor uitwisseling van goede praktijken en uitwisseling met de andere aangesloten leden.
- De stad organiseert jaarlijks op de internationale vrouwendag een programma met een vrouwelijke curator en een wisselend afgelijnd thema.

2. Verankering van gelijke kansen en genderinclusiviteit in de organisatie

2.1. Scope

De scope van dit Gender Equality Plan is de toepassing van het gelijkekansenbeleid op vlak van gender op haar eigen personeelsbeleid. Wat Leuven voor de Leuvenaar beoogt, jagen we als werkgever ook na voor al onze medewerkers.

Met dit document engageert het stadsbestuur van Leuven zich voor gelijke kansen en gender equality binnen de eigen organisatie.

Gender equality waarbij de focus ligt op gelijke kansen voor mannen en vrouwen is een binaire benadering die voorbijgaat aan het uniek zijn van elke persoon. Stad Leuven wil expliciet loskomen van deze beperkende, binaire manier van werken. In het plan dat volgt wordt bijgevolg altijd, waar mogelijk, een genderinclusieve insteek gehanteerd.

De leden van het college van burgemeester en schepenen keurden het Gender Equality Plan (GEP) goed op 23 september 2022.

Het werd ondertekend door Algemeen Directeur Mevrouw Geertrui Vanloo en is publiek beschikbaar via de website.

Gender equality kadert in het globale diversiteits- en gelijkekansenbeleid van de stad Leuven.

Leuven, inclusieve werkgever:

Groep Leuven (i.e. stad & OCMW Leuven én alle lokale organisaties die sterk verankerd zijn met de stad Leuven) zetten in op een inclusief personeelsbeleid. Dit betekent dat diversiteit in onze personeelsgroep en het uniek-zijn van elke medewerker als een rijkdom wordt beschouwd en dat we alles in het werk stellen opdat onze medewerkers zichzelf kunnen zijn op de werkvloer. Dit doen we enerzijds door het hanteren van een intersectionele benadering van ongelijkheid maar waar nodig ook een activerend personeelsbeleid te voeren ten aanzien van kwetsbare doelgroepen. Kortom, de stad wil in haar personeelsgroep een weerspiegeling zijn van de samenleving. Daarom stromen medewerkers binnen op basis van kwaliteiten en werkmotivatie zonder onderscheid op basis van leeftijd, beperking, genderidentiteit, afkomst, cultuur, seksuele oriëntatie of geloof.

2.2. Personeelsinzet

Schepen van gelijke kansen

Omwille van het belang ervan, werd in Leuven gekozen om van gelijke kansen een afzonderlijke bevoegdheid te maken. Gelijke kansen is echter een transversale materie die elke schepen en medewerker binnen hun bevoegdheden hanteren. De financiële middelen voor gelijke kansen zitten dan ook verwerkt in de budgetten van elke afzonderlijke dienst binnen groep Leuven.

Afdeling diversiteit en gelijke kansen

De centrale coördinatie met betrekking tot het genderinclusiviteit en gelijke kansen gebeurt door een specifieke afdeling diversiteit en gelijke kansen binnen stad Leuven. In deze afdeling is een adviseur voor gelijke kansen en toegankelijkheid tewerkgesteld die ervoor zorgt dat elke dienst voldoende aandacht heeft voor gelijke kansen.

De afdeling gelijke kansen zorgt daarnaast voor een structureel overleg met de cel diversiteit van de KU Leuven rond de thema's gendergelijkheid, geaardheid en discriminatie.

Afdeling personeelsbeleid

Meerdere medewerkers van de directie personeel geven beleidsmatig vorm aan belangrijke thema's zoals inclusiviteit en werkwelzijn en werken in co-creatie met onze klantengroepen diverse acties uit.

Verder zijn ook de vertrouwenspersonen en de externe dienst voor veiligheid en preventie op het werk nauw betrokken onder andere op het vlak van psychosociaal welzijn.

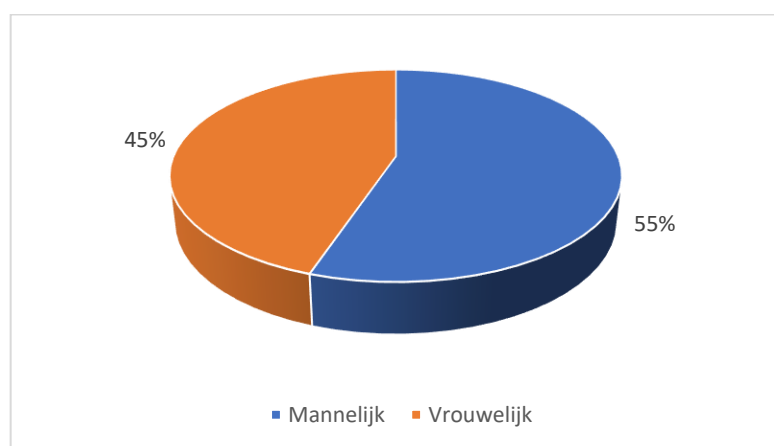
2.3. Dataverzameling, -analyse en -monitoring als basis voor beleid en acties met betrekking tot gender equality

Momenteel wordt op vlak van gender equality het profiel van het personeel jaarlijks gemonitord naar personen met het mannelijk of vrouwelijk geboortegeslacht in verhouding tot functieniveau, statuut en verdeling over de verschillende entiteiten om diepgaand inzicht te verwerven.

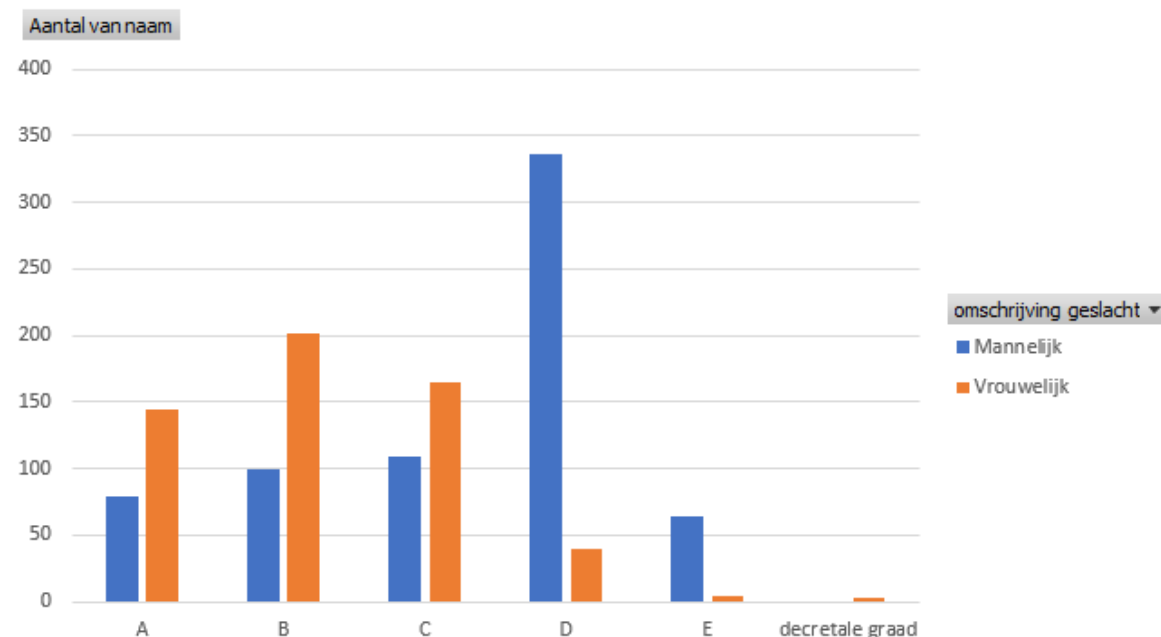
Het is de bedoeling om naar de toekomst toe mogelijkheden te exploreren om minder binaire data te verzamelen waardoor we een data gestuurd genderinclusief beleid kunnen voeren dat verder gaat dan de traditionele de man/vrouw opdeling.

Bij het verzamelen, analyseren en monitoren van data zal er toenemende aandacht zijn voor intersectionaliteit. Verschillende aspecten van iemands identiteit (genderidentiteit, leeftijd, afkomst, seksuele oriëntatie, ...) beïnvloeden immers elkaar en kunnen ervoor zorgen dat zij andere drempels ervaren.

Verdeling van het aantal medewerkers van Stad Leuven naar vrouwelijk/mannelijk geboortegeslacht op 01/01/2022



Verdeling van het aantal medewerkers van Stad Leuven naar vrouwelijk/mannelijk geboortegeslacht per functieniveau op 01/01/2022



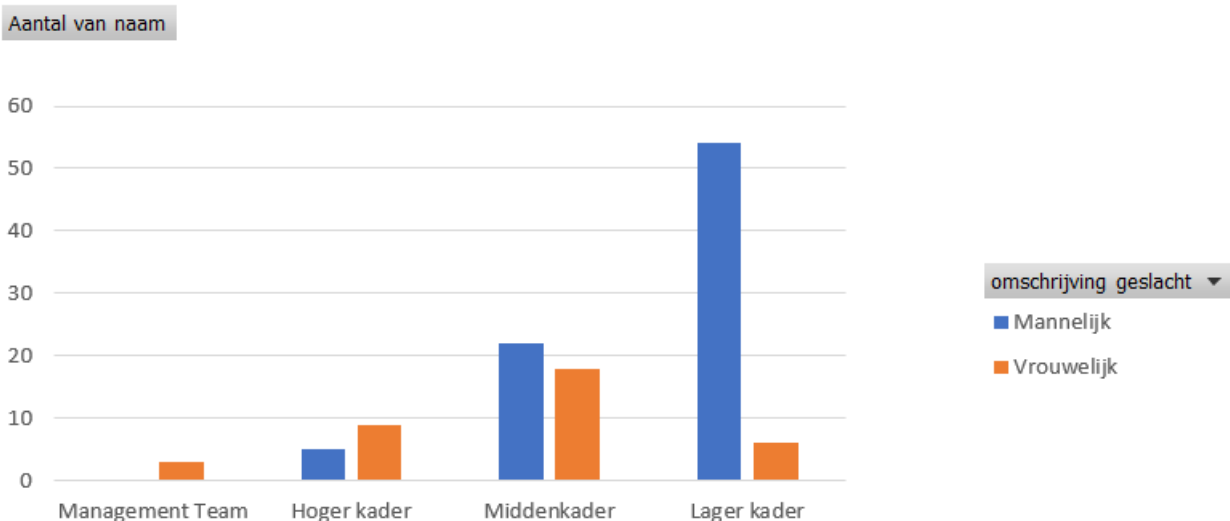
De niveaus en de daarmee overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn:

- niveau A: ofwel een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs;
- niveau B: ofwel een bachelor diploma, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- niveau D: geen diplomavereiste;
- niveau E: geen diplomavereiste.

In de functieniveaus waarvoor eerder sterke cognitieve vaardigheden vereist zijn, is er een oververtegenwoordiging van vrouwen binnen Stad Leuven.

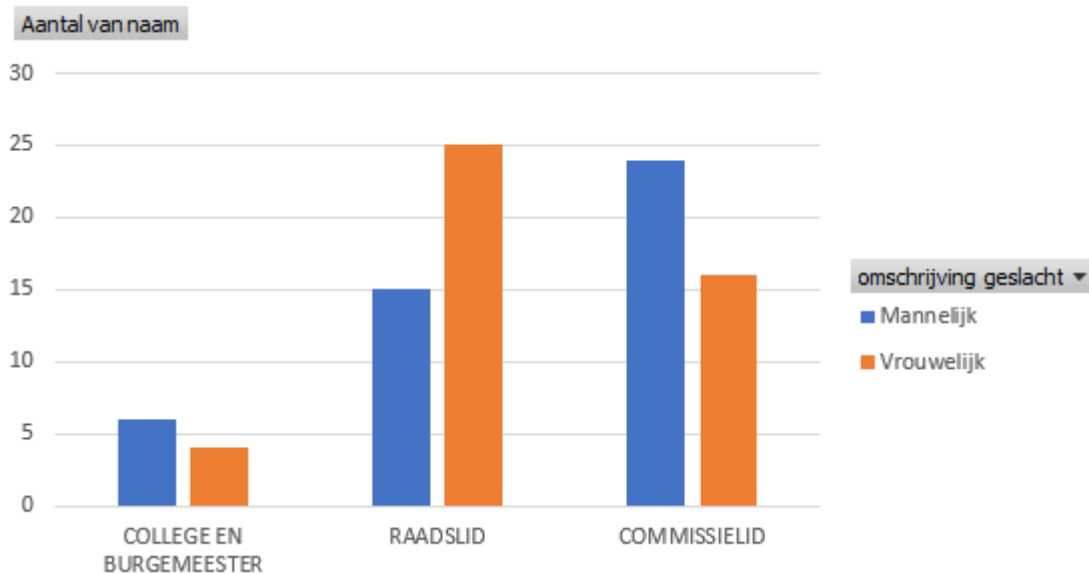
In de functies waarvoor er vooral technische en praktische vereisten (tuiniers, stadsreiniging, ...) zijn is er een oververtegenwoordiging van mannen binnen Stad Leuven.

Verdeling van het aantal leidinggevenden van Stad Leuven naar vrouwelijk/mannelijk geboortegeslacht op 01/01/2022



Er is een mooi evenwicht tussen leidinggevenden met een mannelijk/vrouwelijk geboortegeslacht in het middenkader. De top van de organisatie is eerder vrouwelijk terwijl het lager kader voornamelijk uit mannen bestaat. Deze groep bestaat voornamelijk uit ploegbazen in technische diensten.

Verdeling van het aantal schepenen, gemeenteraadsleden en commissieleden van Stad Leuven naar geboortegeslacht op 01/01/2022



De politieke vertegenwoordiging is evenwichtig samengesteld. Het College van burgemeester en schepenen is gebalanceerd. Er zijn meer raadsleden met een vrouwelijk geboortegeslacht dan met een mannelijk, wat dan weer gecompenseerd wordt door een groter aantal mannelijke commissieleden.

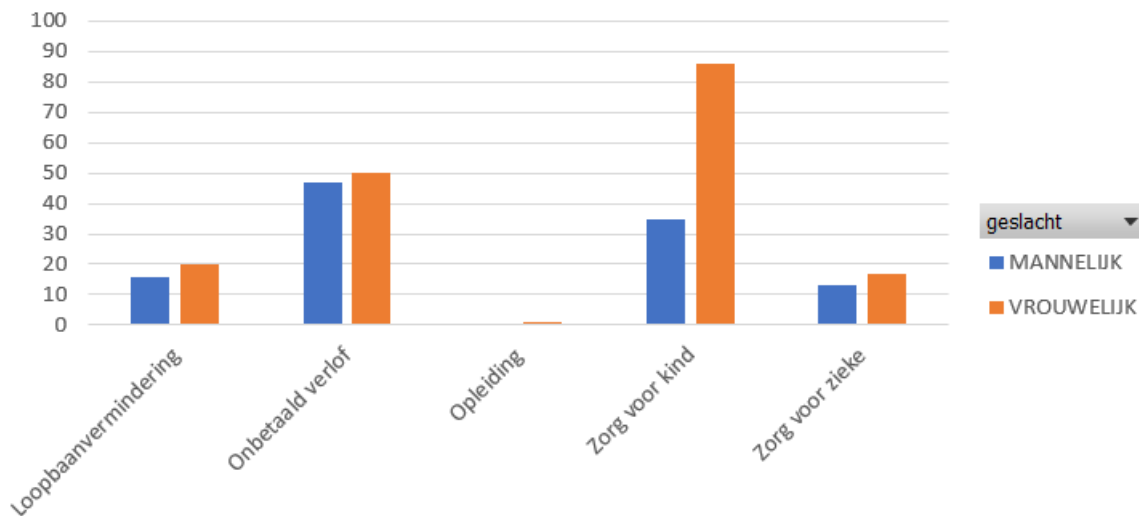
Loopbaanmogelijkheden in 2021:

56% van de medewerkers die horizontale loopbaankansen aangrepen waren vrouwen (16 horizontale verschuivingen).

38% van de medewerkers die verticale loopbaankansen aangrepen waren vrouwen.

- Bevorderingen naar het middenkader of hoger kader waren 100% vrouwen (4 bevorderingen).
- Bevorderingen naar het lager kader waren 0% vrouwen (6 bevorderingen)
- Bevorderingen naar een hogere inhoudelijke functie waren 40% vrouwen (10 bevorderingen)

Aantal medewerkers dat gebruik maakt van systemen om de combinatie werk-privé te optimaliseren, op 01/01/2022



Systemen om de combinatie werk-privé te optimaliseren zijn erg goed ingeburgerd bij Stad Leuven. Maar liefst 23% van de medewerkers maakt gebruik van een of andere vorm (momentopname op 01/01/2022). De systemen die worden ondersteund zijn:

- Loopbaanvermindering met 1/2^e, 1/3^e of 1/5^e
- Loopbaanonderbreking voor bijstand van een zwaar zieke
- Onbetaald verlof
- Ouderschapsverlof
- Zorgkrediet voor het volgen van een opleiding
- Zorgkrediet voor de zorg voor een kind t/m 12 jaar
- Zorgkrediet voor een ziek familielid.

In alle vormen van loopbaanvermindering is een mooi evenredige verdeling tussen medewerkers met een mannelijk en vrouwelijk geboortegeslacht, uitgezonderd loopbaanvermindering met als motief “Zorg voor een kind”, waardoor medewerkers met een vrouwelijk geboortegeslacht 61% uitmaken van het totaal aantal medewerkers die systemen inzetten.

3. Actieplan

3.1. Sensibilisering en vorming over genderinclusiviteit

We sensibiliseren en vormen onze medewerkers over genderinclusiviteit. Hieronder een greep (niet exhaustief) uit onze acties:

- Een gids en tips voor genderinclusief schrijven is beschikbaar voor alle medewerkers. Er is advies op maat beschikbaar om veelgebruikte brieven en standaardformulieren na te kijken en aan te passen.

Aandacht hebben voor genderinclusieve bewoordingen in alle communicatie is een essentiële stap voor het doorbreken van stereotyperingen en traditionele genderrolpatronen.

- Vermelden van voornaamwoorden in e-mailhandtekeningen. De stad vindt het belangrijk om het binaire denken over genderidentiteit en -expressie te doorbreken. Genderidentiteit is immers veel breder dan enkel de binaire man-vrouwopdeling. Door voornaamwoorden toe te voegen aan de e-mailhandtekening doorbreken we het taboe hierrond en zorgen we voor een inclusievere werkomgeving. Door de voornaamwoorden te vermelden, verlagen we ook de drempel voor personen wiens genderidentiteit niet samenvalt met hun geboortegeslacht.
- In het ontwikkelingstraject met betrekking tot dienstverlening, dat vertrekt vanuit de principes van “hostmanship” voor onze eerstelijnsmedewerkers is er een expliciete module rond inclusiviteit (o.a. het genderbewustzijnsaspect) opgenomen
- Medewerkers worden aangemoedigd om opleidingen te volgen waarin ze leren omgaan met onbewuste vooroordelen rond genderidentiteiten.

Aanbod van specifieke vormingen:

- Genderinclusieve communicatie op de werkvloer (vorming beschikbaar voor alle personeelsleden)
- Bystander intervention in het kader van de Got Your Back- campagne. We leren personeelsleden en gelegenheidspersoneel de verschillende manieren om tussen te komen als je getuige bent van discriminatie op basis van je herkomst, genderidentiteit, seksuele oriëntatie of beperking.
- E-learning rond mentaal welzijn via mindlab.be met o.a. de onderdelen emotiehantering, goed in je vel, zelfbeeld en sociale angst.
- E-learnings rond positief nee zeggen, assertiviteit, thuiswerken met kinderen: hoe help je medewerkers, ...
- Assertiviteitstraining
- Opleidingen verbindende communicatie

3.2. Werk-privébalans en organisatiecultuur

Genderinclusiviteit vinden we belangrijk in onze organisatiecultuur. Dit weerspiegelt zich in het hanteren van een genderinclusief taalgebruik in onze communicatie en documenten, zowel voor extern gebruik als intern gebruik. Medewerkers worden gestimuleerd om genderinclusief taalgebruik te hanteren.

In ons Leuvens DNA zijn respect en zorgzaamheid belangrijke waarden. Respect betekent dat we iedereen kansen geven. Zorgzaamheid duidt op het feit dat we niemand in de steek laten en ondersteunend werken zodat niemand achter hoeft te blijven.

Deze 2 en andere waarden zijn verankerd in onze organisatiecultuur.

Respect en zorgzaamheid komen als waarden ook tot uiting in het voorzien en oplossingsgericht toepassen van de ruime mogelijkheden om in elke levensfase van een medewerker een gezonde balans werk-privé te bewaren.

Hiervoor kan de medewerker beroep doen op een breed scala aan systemen om tijdelijk minder te werken zoals:

- In het kader van zorg voor kinderen: ouderschapsverlof, kort zorgverlof na een ziekenhuisopname, Vlaams zorgkrediet.
- In het kader van zorg voor een ziek familielid: verlof voor medische bijstand, Vlaams zorgkrediet voor palliatieve zorg, palliatief verlof, verlof voor mantelzorg (ook voor vriend of iemand ander waarvoor je als mantelzorger erkend bent).
- Vrije invulling: onbetaald verlof

Verder voorzien we de mogelijkheid om:

- Je werktijd glijdend in te plannen binnen brede stam- en glijtijden.

- Uren die je langer werkt dan je standaard werktijd binnen de glijtijden (saldo-uren) en uren die je werkt buiten de glijtijden, buiten je uurrooster of in het weekend (overuren) op te nemen.
- Je werkweek flexibel in te plannen tussen thuiswerk en werken op kantoor. Standaard werk je 2 dagen per week van thuis voor iedereen wiens werk het toelaat. Meer of minder thuiswerk kan in overleg met de leidinggevende.

We behouden onze koploperpositie wat betreft het aanbieden van systemen om werk- en privé op elkaar af te stemmen. We blijven inzetten op persoonlijk advies op maat in functie van de situatie van de medewerker, ongeacht zijn gender, rekening houdend met de mogelijkheden binnen diens functie.

3.3. Genderevenwicht in leidinggeven en beleidsvorming

Niet enkel in de maatschappij, maar zeker ook de werkvloer heeft te kampen met genderstereotypering en implicit bias.

Binnen de stad heerst een inclusieve visie op de instroom van medewerkers.

Het top- en hoger management is overwegend vrouwelijk. Zij fungeren als belangrijke en positieve rolmodellen. Het operationeel management betreft veelal technische functies die overwegend door mannen worden ingevuld. Voor deze functies zetten we in onze campagnes vrouwelijke collega's in de kijker met de bedoeling stereotypen te doorbreken.

Indien niet expliciet vereist door hogere regelgeving wordt er niet gevraagd om je geboortegeslacht in te vullen op formulieren.

Wat betreft de samenstelling van de bestuursorganen worden de pariteitsregels uit het decreet houdende de organisatie van de lokale en provinciale verkiezingen gevolgd. Deze pariteitsregels hebben de afgelopen jaren gezorgd voor een stijging van het aantal vrouwelijke verkozenen. Voor de Leuvense cijfers over politieke vertegenwoordiging: zie tabel onder rubriek 2.3 dataverzameling en monitoring

Evolutie van het aantal en het percentage vrouwelijke verkozenen in de gemeenteraden in Vlaanderen (1994-2018) - onderzoek Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

1994	2000	2006	2012	2018
20,3% (1447/7123)	27% (1980/7276)	33,4% (2456/7350)	36,1% (2695/7457)	38,4% (2840/7398)

3.4. Genderinclusief werven en interne loopbaanmogelijkheden

- "Onze personeelsgroep is een goede afspiegeling van de samenleving" is een belangrijk leidend principe. Dit geldt voor onze ruime waaier aan jobs. Bij de lancering van elke vacature, tijdelijk of vast, wordt expliciet vermeld dat wij aanwerven op talent en competenties ongeacht genderidentiteit of -expressie, seksuele oriëntatie, leeftijd, geboortegeslacht
- Ook bij de selectieprocedure wordt het inclusiviteitsprincipe hoog in het vaandel gedragen. We zorgen voor transparante en gendergelijke wervingsprocedures waarbij implicit bias in beoordelingsprocessen tot een minimum wordt beperkt door onder andere:
 - Gebruik te maken van een vast inschrijvingsformulier met enkel job relevante vragen. Geen eigen CV of foto wordt opgevraagd.
 - Het hanteren van genderinclusief taalgebruik in vacatureteksten, selectiebrochures, ... Bij elke vacature maken we een duidelijke vermelding van de essentiële functie-vereisten, in klare taal.

- Te werken met een gestandaardiseerde beoordeling a.d.h.v. een scoringsleutel met dezelfde beoordelingscriteria en beoordelingsschalen voor iedere deelnemer.
- Gestructureerde interviews te integreren in alle selectieprocedures.
- Divers-sensitief gedrag te beoordelen in selectieprocedures aan de hand van diverse selectie-instrumenten (o.a. het selectie-interview, cases en rollenspelen).
- In de zoektocht naar nieuw talent blijven we concurrentieel ten aanzien van andere interessante werkgevers door, behalve traditionele criteria zoals anciënniteit, diploma en beroepservaring, ook andere, elders verworven talenten, competenties en vaardigheden maximaal in rekening te nemen. We leggen de nadruk op het potentieel van sollicitanten.
- We benadrukken de maatschappelijke context van werken bij stad Leuven en de belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarden.
- We exploreren voor onze vacatures ook het **interne potentieel**. Horizontaal verschuiven binnen de organisatie kan via een eenvoudige, talent- en ontwikkelingsgerichte procedure. We werven via diverse kanalen en netwerken.
- De selectiedeskundigen zijn getraind in evidence based selecteren en het vermijden van adverse impact en houden hun kennis up-to-date door zich regelmatig bij te scholen. We streven naar een divers samengestelde jury met een evenwichtige verdeling op vlak van o.a. genderidentiteit of -expressie.
- Stad Leuven communiceert genderinclusief.

3.5. Gender stereotypering voor verschillende functies doorbreken

Stad Leuven wil verder gaan dan genderevenwicht nastreven in leidinggevende posities en in beleidsvorming en genderstereotypering gelinkt aan alle functies doorbreken.

Stereotypering van bepaalde functies doorbreken we door in onze campagnes gebruik te maken van niet-stereotiep beeldmateriaal en testimonials vb. een vrouwelijke ploegbaas groen.

Als grote actie staat een employer branding campagne op het programma waarbij we een werkgeversmerk zullen ontwikkelen, geënt op de waarden van Stad Leuven. Hierdoor zal genderinclusiviteit als vanzelfsprekend vervat zitten.

3.6. Maatregelen tegen gender gerelateerd grensoverschrijdend gedrag met inbegrip van seksuele intimidatie

Welzijn van het personeel is een belangrijk thema voor stad Leuven. Hier wordt dan ook sterk op ingezet. Medewerkers van de directie personeel geven beleidsmatig vorm aan dit topic en werken in co-creatie met onze klantengroepen diverse welzijnsacties uit. Een regelmatige bevraging van het welzijn van onze medewerkers vormt een essentiële barometer voor het werkwelzijn in onze organisatie en de resultaten dienen als basis voor op maat gemaakte werkwelzijnsactieplanning voor diensten.

Het spreekt dan ook voor zich dat grensoverschrijdend gedrag van alle aard niet getolereerd wordt in de organisatie en als het toch gebeurt, sterk wordt veroordeeld en gesanctioneerd.

In het arbeidsreglement van het personeel wordt dan ook een apart hoofdstuk gewijd aan werkwelzijn waarbij onder andere een formele en informele procedure na grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer uitgewerkt zijn.

Minstens even belangrijk echter is de zorg naar medewerkers vlak na eventuele feiten van grensoverschrijdend gedrag en de periode nadien (nazorg).

Net als voor andere aspecten van werkwelzijn wordt hierrond intensief samengewerkt tussen een intern team van experts (personeelswerker en team van vertrouwenspersonen) en een extern team van experts (psychosociale preventieadviseurs van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk).

Via een register voor meldingen in combinatie met de gepaste opvang en opvolging van de medewerker wordt grensoverschrijdend gedrag door externen aangepakt.

de algemeen directeur

Geertrui Vanloo