

---

**119**      **2024\_CBS\_00277**      **Validatie van het gendergelijkheidsplan - Beslissing****Samenstelling:**

---

**Aanwezig:**

Christoph D'Haese, burgemeester; Karim Van Overmeire, schepenen; Matthias De Ridder, schepenen; Jean Jacques De Gucht, schepenen; Caroline De Meerleer, schepenen; Katrien Beulens, schepenen; Sarah Smeyers, schepenen; Lien Grootvriendt, wd. algemeen directeur

**Verontschuldigd:**

Maarten Blommaert, schepenen; Wim Leerman, algemeen directeur

**Wetgeving**

---

**Juridische grondslag**

De invoering van het GEP-toelatingscriterium vloeit voort uit de rechtsgrondslag voor Horizon Europa, waarin gendergelijkheid als prioriteit wordt aangemerkt.

- REGULATION (EU) 2021/695 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 28 April 2021 establishing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, laying down its rules for participation and dissemination, and repealing Regulations (EU) No 1290/2013 and (EU) No 1291/2013

- COUNCIL DECISION (EU) 2021/764 of 10 May 2021 establishing the Specific Programme implementing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, and repealing Decision 2013/743/EU

Dit is gekoppeld aan de Europese strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 van de Europese Commissie waarin het streven naar een GEP-vereiste voor deelnemende organisaties is aangekondigd: EUR-Lex - 52020DC0152 - EN - EUR-Lex (europa.eu).

**Beschrijving**

---

**Feiten en context**

Stad en OCMW Aalst maakt gebruik van Europese subsidiefondsen, waaronder het onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe.

VZW BEA heeft zich geëngageerd mee in te stappen in het Europees consortium i.h.k.v het HORIZON EUROPEA- Innovative action project 'Digital tools for enhancing the uptake of digital services in the energy market (DITUR-project)' getrokken door de VUB. Deze call ligt in lijn van het eerdere DITUR-project waar Energiehuis BEA succesvol op inschreef. Deze call is nog een verdere uitdieping en heeft als doel als doel het vereenvoudigen en verbeteren van de gebruikerservaring en resultaten door tools, oplossingen en inzichten te leveren om consumenten te helpen de energietransitie te begrijpen, te investeren in de energietransitie en hun dagelijkse ervaring met de digitale omgeving te verbeteren en tegelijkertijd gebruik te maken van energie- en niet-energie-gerelateerde gegevens. Onderzoek en innovatieve ontwikkelingen worden

uiteindelijk getest bij de burger via 4 pilots (waarvan Energiehuis BEA er 1 van kan zijn). De Raad van bestuur ging akkoord met de deelname aan deze EU-call op 7/09/2023.

Om in aanmerking te komen voor het Europees consortium dient de stad Aalst te beschikken over een gendergelijkheidsplan (ook wel Gender Equality Plan - GEP) genoemd. Mogelijks zal in de toekomst ook voor andere Europese subsidiefondsen het hebben van een gendergelijkheidsplan een verplichting zijn.

Het gendergelijkheidsplan moet volgens de Europese Commissie voldoen aan vier proces-gerelateerde eisen:

1. Het GEP is een formeel document dat op de website van de organisatie wordt gepubliceerd, ondertekend is door het topmanagement en actief wordt gecommuniceerd binnen de organisatie.
2. Het plan moet de toezegging bevatten om voldoende financiële middelen en expertise toe te wijzen aan het ontwikkelen en implementeren van een bijbehorende strategie.
3. Organisaties worden geacht jaarlijks over de voortgang te rapporteren op basis van specifieke analyses van naar gender uitgesplitste data over personeel.
4. Het GEP moet aangeven welke bewustmakings- en trainingsactiviteiten over gendergelijkheid, gendervooroordelen en stereotypen worden aangeboden aan medewerkers.

Daarnaast raadt de Europese Commissie een aantal overkoepelende thema's aan waar organisaties de inhoud van het GEP op kunnen richten, o.a. een gezonde balans tussen werk en privéleven binnen de organisatiecultuur, genderbalans in leiderschaps- en besluitvormingsfuncties en genderdiversiteit in werving en loopbaanontwikkeling.

De dienst P&O werkte volgens deze richtlijnen een voorstel van een gendergelijkheidsplan uit zoals toegevoegd in bijlage.

## **Besluit**

---

Het college van burgemeester en schepenen beslist:

### **Artikel 1**

het gendergelijkheidsplan zoals toegevoegd in bijlage goed te keuren.

## **Bijlagen**

---

1. Gendergelijkheidsplan.pdf

Aldus beslist in bovenvermelde zitting,  
Namens het college van burgemeester en schepenen

# Gendergelijkheidsplan

Stad en OCMW Aalst

**Stad en OCMW Aalst streeft ernaar om via een kwaliteitsvolle dienst- en hulpverlening van Aalst een charmante, aantrekkelijke en sociaal voelende stad op mensenmaat te maken, waar iedereen graag leeft, woont, werkt en zich ontspant.**

**Stad en OCMW Aalst maakt gebruik van Europese subsidiefondsen, waaronder het onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe. Als voorwaarde voor deelname aan dit fonds dient men te beschikken over een gendergelijkheidsplan (ook wel Gender Equality Plan of GEP) genoemd. Stad en OCMW Aalst engageert zich voor gelijke kansen, en dus ook gendergelijkheid, binnen de eigen organisatie en erkent daarin de inspanningen die volgens de Europese Commissie nodig zijn.**

**De scope van dit gendergelijkheidsplan is de toepassing van een gelijkekansenbeleid op vlak van gender op het personeelsbeleid. We schetsen een overzicht van de maatregelen die Stad en OCMW Aalst nu al neemt in functie van het bevorderen van de gendergelijkheid en welke stappen ze verder nog kan zetten.**

**Het gendergelijkheidsplan is intern raadpleegbaar en wordt als een publiek en toegankelijk document beschikbaar gesteld op de website van Stad en OCMW Aalst.**



## Inhoud

<b>Toepassingsgebied .....</b>	<b>3</b>
<b>Personeelsinzet .....</b>	<b>3</b>
<b>Dataverzameling en -monitoring .....</b>	<b>3</b>
<b>Huidige maatregelen .....</b>	<b>6</b>
<i>Vorming, beeldvorming en sensibilisering .....</i>	<i>6</i>
<i>Werk-privébalans en organisatiecultuur .....</i>	<i>6</i>
<i>Genderevenwicht in leidinggeven en beleidsvorming .....</i>	<i>7</i>
<i>Genderinclusief werven en interne loopbaanmogelijkheden .....</i>	<i>7</i>
<i>Maatregelen tegen gender gerelateerd grensoverschrijdend gedrag met inbegrip van seksuele intimidatie ...</i>	<i>8</i>
<b>Toekomstige acties .....</b>	<b>8</b>

## Toepassingsgebied

Dit gendergelijkheidsplan is van toepassing op de stad en OCMW Aalst en de autonome gemeentebedrijven van Stad Aalst.

## Personeelsinzet

### Dienst Samenleving

We streven ernaar om een toegankelijke en inclusieve dienstverlening, hulpverlening en activiteiten te organiseren. De dienst Samenleving neemt het initiatief om vanuit elke dienst een aanspreekpunt 'toegankelijkheid en inclusie' aan te stellen. Een collega die zal fungeren als 'aandachtsambtenaar' en die binnen het team een kritische bril opzet en extra aandacht besteedt aan de ontwikkeling van interne toegankelijke en inclusieve dienstverlening. Het is de bedoeling om via deze weg ervaringen, signalen en vragen te capteren met betrekking tot inclusie en toegankelijkheid rekening houdende met diverse identiteitskernmerken, waaronder gender. Deze collega's worden geïnspireerd en gesensibiliseerd door middel van communicatiemateriaal, vorming en opleiding.

### Dienst Personeel en organisatie

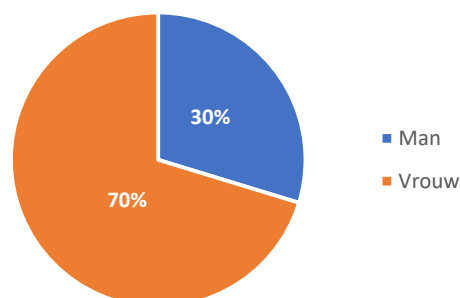
Gendergelijkheid zit structureel verankerd in heel wat van de kernprocessen binnen de dienst Personeel en Organisatie, met als belangrijke leidraad de rechtspositieregeling. Daarnaast geven verschillende medewerkers binnen deze dienst beleidsmatig mee vorm aan thema's binnen het domein welzijn op het werk.

## Dataverzameling en -monitoring

Om inzicht te verwerven in de genderbalans binnen het personeelsbestand van Stad en OCMW Aalst, voerden we in december 2023 een nulmeting uit. Het gaat om een momentopname op datum van 12/12/2023. We engageren ons om deze cijfers jaarlijks te monitoren.

Deze cijfergegevens gaan op heden uit van de traditionele man/vrouw opdeling gelet op de beschikbare data.

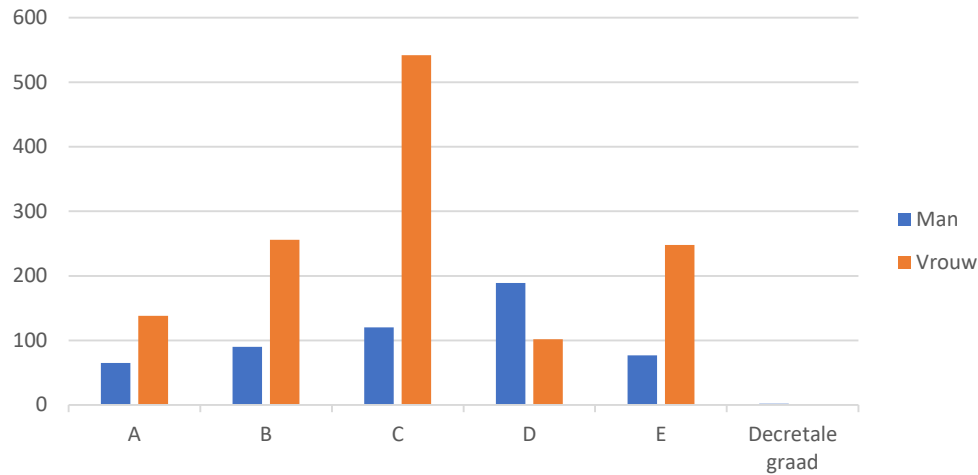
### Percentage medewerkers naar vrouwelijk/mannelijk geboortegeslacht:





Algemeen zien we dat er meer medewerkers met een vrouwelijk geboortegeslacht (70%) werkzaam zijn binnen onze organisatie dan medewerkers met een mannelijke geboortegeslacht (30%).

**Verdeling van het aantal medewerkers naar vrouwelijk/mannelijk geboortegeslacht per functieniveau:**



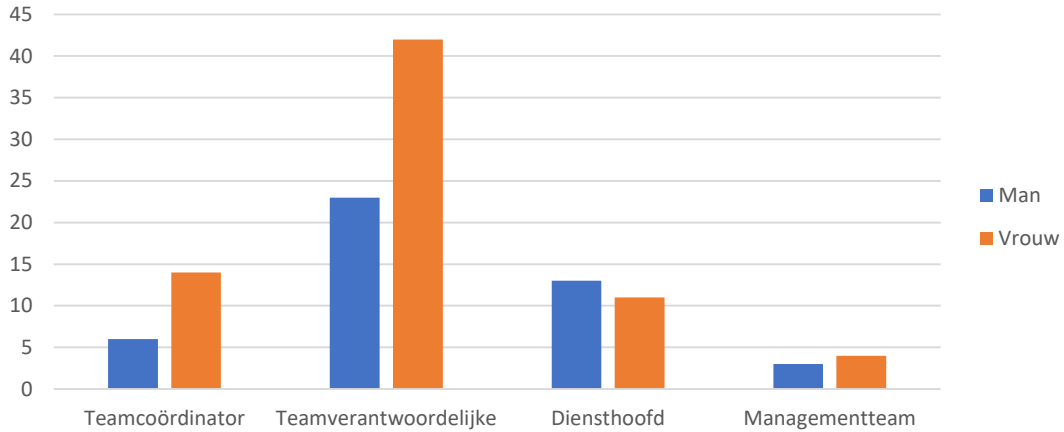
Het benoemde functieniveau in bovenstaande grafiek refereert naar het niveau van de uitgevoerde functie, zoals beschreven in de rechtspositieregeling. Binnen ieder functieniveau komen meerdere salarisschalen voor, inclusief IFIC-salarisschalen voor zorgfuncties.

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 bachelordiploma, 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 diplomaverreichte
- niveau E geen diplomaverreichte

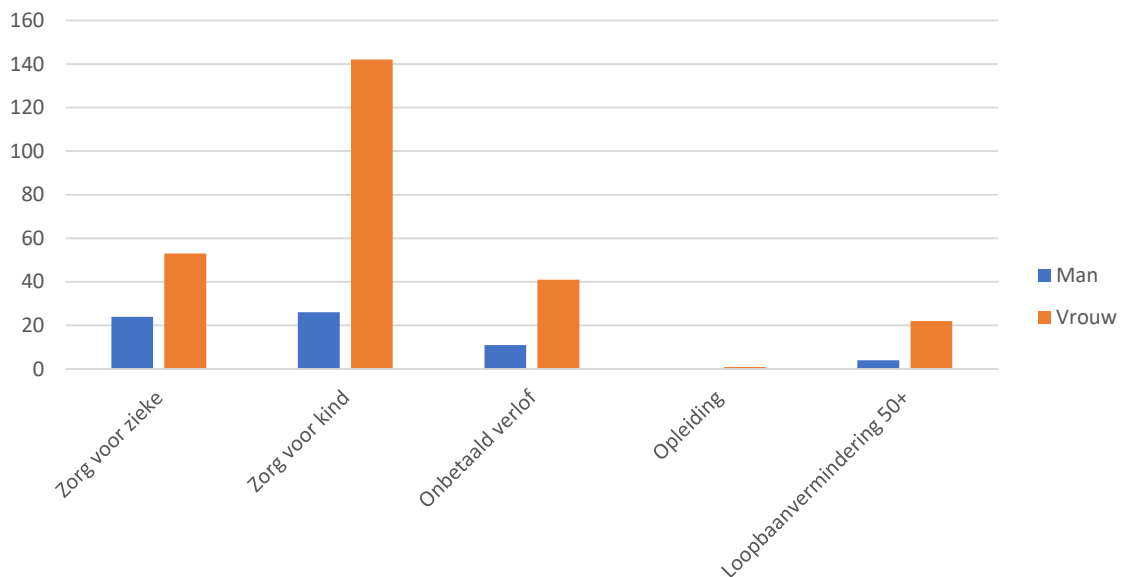
Het merendeel van de medewerkers werkzaam op niveau A, B, C en E heeft een vrouwelijk geboortegeslacht. Enkel op niveau D is er een omgekeerde beweging, hier zien we dat het merendeel van deze medewerkers een mannelijk geboortegeslacht heeft. Deze groep bestaat voornamelijk uit medewerkers met een technisch/uitvoerend profiel.

### Verdeling van het aantal leidinggevenden naar vrouwelijk/mannelijk geboortegeslacht:



Er is een evenwicht tussen leidinggevenden met een mannelijk/vrouwelijk geboortegeslacht in het managementteam en bij de diensthoofden. In de groep van teamverantwoordelijken en teamcoördinatoren zien we een meerderheid in leidinggevenden met een vrouwelijk geboortegeslacht.

### Aantal medewerkers dat gebruik maakt van systemen om de combinatie werk-privé te optimaliseren:



Er wordt door 18% van de medewerkers van Stad en OCMW Aalst gebruik gemaakt van mogelijkheden om de werk-privé balans te optimaliseren. Dit zijn overwegend medewerkers met een vrouwelijk geboortegeslacht (79%).

## Huidige maatregelen

### Vorming, beeldvorming en sensibilisering

De deontologische code helpt ons om te begrijpen wat ons verbindt, wat we samen nastreven en om één gezamenlijke taal te creëren. We werken klantgericht, met vertrouwen in elkaar, op een betrokken manier en door samen te werken. Thema's als diversiteit, inclusie en gendergelijkheid zijn verweven binnen deze waarden. De code is praktijkgericht en eenvoudig te raadplegen via het intranet. Elke medewerker die nieuw start wordt meegenomen in dit traject en zal doorheen de loopbaan hierop gecoacht worden.

Zowel via een intern aanbod als via externe opleidingen stimuleren we onze medewerkers om zich continu te blijven ontwikkelen. Thema's zoals diversiteit en inclusie worden opgenomen in het intern aanbod. Hier is echter nog ruimte om te groeien en dit aanbod verder uit te breiden vanuit een visie op inclusie. Een greep uit het opleidingsaanbod: 'communicatie met verschillende doelgroepen', 'verbindende communicatie', 'omgaan met culturele verschillen', 'het (h)erkennen van signalen', ...

Met het oog op bewustwording omtrent toegankelijkheid en inclusie richt de dienst Samenleving klankbordgroepen in waarop de aandachtsambtenaren tips en tricks meekrijgen van experts. Ook initiatieven zoals inspiratiedagen, die de bredere organisatie bereiken, hebben als doel om medewerkers te sensibiliseren en inspireren rond de thema's toegankelijkheid, bereikbaarheid en inclusie.

### Werk-privébalans en organisatiecultuur

We streven naar een inclusieve werkomgeving en organisatiecultuur waarin iedere medewerker zich thuis voelt. Sterk leiderschap is nodig voor het bewaken en verder uitwerken van deze doelstelling. Het leiderschapstraject draagt hieraan bij door het creëren van een platform waar leidinggevenden ervaringen en tips kunnen uitwisselen op vlak van diverse thema's, zoals o.a. gendergelijkheid en inclusie. Ook krijgt elke leidinggevende de kans om individueel met een HR deskundige in gesprek te gaan in kader van ondersteuning bij specifieke vragen en uitdagingen.

De werk-privébalans speelt eveneens een belangrijke rol in het creëren van een omgeving waarin iedereen zich ten volle kan ontwikkelen en gelijke carrièrekansen krijgt. We werken hieraan door het voorzien en toepassen van ruime mogelijkheden om in elke levensfase van een medewerker tegemoet te kunnen komen aan een gezonde werk-privébalans. Vanuit de dienst Personeel en organisatie wordt advies verleend aan elke medewerker met vragen over de verschillende types deeltijdse of voltijdse afwezigheden.

De medewerker kan beroep doen op diverse vormen van loopbaanonderbrekingen in de vorm van thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, palliatief verlof of verlof voor mantelzorg) of Vlaams zorgkrediet (voor het volgen van een opleiding, voor de zorg voor een kind of voor een ziek familielid). Ook bestaat de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen.

We hanteren een systeem van flexibele arbeidstijd waarbij de werktijd glijdend kan worden ingepland binnen brede stam- en glijtijden. Dit geeft medewerkers de kans om de afstemming werk-privé zo optimaal mogelijk te organiseren. Rekening houdend met de aard van de functie en in overleg met de leidinggevende kan de medewerker opteren voor een combinatie van telewerk en werken op kantoor.



## **Genderevenwicht in leidinggeven en beleidsvorming**

Leidinggevendenden fungeren als rolmodellen in onze organisatie. Stad en OCMW Aalst zet dan ook sterk in op kwalitatief en duurzaam leiderschap. Alle leidinggevendenden volgen een specifiek leiderschapstraject gebaseerd op de 4P's (passie, potentieel, prestatie, people). Doorheen verschillende modules van het traject krijgt elke leidinggevende dezelfde kennis en tools aangereikt om mee aan de slag te gaan. Door dit traject aan te bieden, maken we doorgroeimogelijkheden in de organisatie zo toegankelijk mogelijk.

Binnen de Stad en OCMW Aalst heerst een inclusieve visie op de instroom en doorstroom van medewerkers. Het hoger management is in balans wat betreft mannelijk/vrouwelijk geboortegeslacht, wat wijst op het doorbreken van het glazen plafond. Zij fungeren als belangrijke rolmodellen om genderstereotypering te doorbreken.

## **Genderinclusief werven en interne loopbaanmogelijkheden**

In onze toektocht naar talent hanteren we steeds genderneutraal taalgebruik in vacatureteksten en informatiebundels. We zien er daarnaast op toe dat er een evenwichtige verdeling man/vrouw is bij foto's in kader van onze werving- en selectiecampagnes.

Elke vacature wordt ingevuld door een procedure van aanwerving en/of bevordering en/of interne personeelsmobiliteit. We werven via diverse kanalen, waaronder het intranet en onze website, waarop staat vermeld dat we aanwerven *'op basis van competenties, diploma en talent, los van leeftijd, culturele en sociale achtergrond, gender of seksuele geaardheid'*.

De rechtspositieregeling legt het kader en de regels vast voor het selecteren van medewerkers. Dit maakt dat selectieprocedures worden gevoerd in een objectieve omgeving. De selectieprocedures worden op een zodanige manier georganiseerd zodat onbewuste vooroordelen in beoordelingsprocessen zoveel mogelijk tot een minimum worden beperkt. We zien toe op een gestandaardiseerde beoordeling a.d.h.v. een scoringsleutel met beoordelingscriteria. Daarnaast zorgen we ervoor dat er zo veel mogelijk selectieonderdelen geanonimiseerd worden (bv. thuisopdracht of praktisch gedeelte).

De selectiecommissie maakt voor elke selectieprocedure een geïntegreerd en gemotiveerd verslag op waarin per selectietechniek het resultaat van de kandidaten wordt vermeld alsook het eindresultaat van de kandidaten. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie en hebben recht op inhoudelijke feedback.

Voor elke selectieprocedure wordt een selectiecommissie samengesteld. Vanuit de dienst Personeel en organisatie wordt geadviseerd om waar mogelijk aandacht te hebben voor de man/vrouw verhouding binnen de selectiecommissie. De leden van de selectiecommissie respecteren alle wettelijke en gedragsregels bij de uitvoering van selecties. Hierbij wordt vooral aandacht besteed aan de onafhankelijkheid, de onpartijdigheid, de beginselen van non-discriminatie, respect voor vertrouwelijkheid en voor de persoonlijke levenssfeer, de geheimhouding van de vraagstelling en verbod op belangenvermenging. Aan interne juryleden wordt een opleiding aangeboden waarin o.a. het thema valkuilen bij het voeren van selectieprocedure, waaronder 'stereotiep denken' aan bod komt.

Ons genderneutraal loonbeleid heeft een wettelijke basis en voorkomt de loonkloof tussen mannen en vrouwen. In de keuze van salarisschalen en loonbarema's passen we strikt de regelgeving toe zoals beschreven in de rechtspositieregeling.



Medewerkers staan aan het stuur van hun eigen loopbaan. Dit betekent dat ze worden aangemoedigd om hun functioneren en loopbaan onder de loep te nemen en kritisch na te denken over de eigen functie en inzetbaarheid binnen de organisatie. We zetten actief in op ieders persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling. Er kan dan ook beroep worden gedaan op interne en externe ondersteuning in het kader van loopbaanbegeleiding.

### **Maatregelen tegen gender gerelateerd grensoverschrijdend gedrag met inbegrip van seksuele intimidatie**

Werken aan welzijn op het werk is niet alleen een wettelijke verplichting, Stad en OCMW Aalst kiest er ook bewust voor om haar medewerkers als mens in zijn geheel te benaderen en niet enkel als een werkracht binnen de muren van de organisatie. We verwachten dat de persoonlijke waardigheid van onze medewerkers wordt gerespecteerd. Grensoverschrijdend gedrag, zowel door middel van woorden als door feitelijke handelingen of gedragingen, zoals pesten, racisme, agressie en geweld, discriminatie en ongewenst seksueel gedrag of seksuele intimidatie, wordt op geen enkele wijze getolereerd. Het agressiebeheersingsbeleid van Stad en OCMW Aalst geeft aan de medewerkers en leidinggevenden duidelijke (gedrags)regels, richtlijnen en procedures rond het voorkomen, beheersen en opvolgen van incidenten van agressie.

Een regelmatige bevraging bij al onze medewerkers vormt een belangrijke barometer voor het welzijn van de medewerkers in onze organisatie. In deze bevraging wordt onder meer gepeild naar pestgedrag, cyberpesten, interne agressie, ongewenst seksueel grensoverschrijdend gedrag en interne discriminatie. De cijfers tonen aan dat Stad en OCMW Aalst zich onder het gemiddelde van de Vlaamse werknemer situeert op het vlak van ongewenst grensoverschrijdend gedrag. We zien dit als een waardevolle bron van informatie op basis waarvan toekomstige acties worden gedefinieerd binnen een ruimer welzijnsbeleid. Daarnaast worden signalen van grensoverschrijdend gedrag gecapteerd via ons team van vertrouwenspersonen, psychosociaal consulenten en de externe preventiedienst.

We vinden het van groot belang dat elke medewerker met moeilijkheden op een professionele en kwaliteitsvolle manier de nodige ondersteuning aangeboden krijgt. Op het intranet kunnen medewerkers een brochure terugvinden waarin wordt verhelderd bij wie men terecht kan om psychosociale risico's op het werk zoals geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag, stress en burn-out te bespreken. In de brochure worden zowel de formele als de informele procedures toegelicht.

### **Toekomstige acties**

Samengevat kunnen we stellen dat binnen onze organisatie het thema gendergelijkheid in heel wat van onze kernprocessen vervat zit. Ook zijn er lopende initiatieven die zorgen voor bewustwording en sensibilisering met het oog op een inclusief personeelsbeleid. Een verdere strategische aanpak is noodzakelijk om een doordacht en doeltreffend genderbeleid uit te voeren. We leggen graag al een aantal mogelijke acties vast voor de komende jaren:

- In 2024 wordt de waarde 'klantgerichtheid' in de kijker gezet. Vanuit deze insteek exploreren we de mogelijkheid om initiatieven te nemen die aansluiten bij het thema gendergelijkheid (bv. tips rond genderinclusieve communicatie);
- Uitrollen van een campagne rond het creëren van een open, respectvolle feedbackcultuur;
- Verder uitbreiden van het intern opleidingsaanbod met opleidingen/vormingen rond thema's als diversiteit, inclusie, non-discriminatie, omgaan met onbewuste vooroordelen;



- Uitrollen van het nieuwe onthaaltraject voor nieuwe medewerkers met o.a. aandacht voor diversiteit, inclusie en genderneutraliteit;
- Verder uitwerken van een psychosociaal welzijnsbeleid met o.a. een beleid rond grensoverschrijdend gedrag, waarbij we zullen inzetten op:
  - o Bewustwording: Wat is grensoverschrijdend gedrag?
  - o Preventie: door o.a. het uitwerken gedragsregels, sensibilisatie en vormingen
  - o Antidiscriminatieverklaring
  - o Meldpunten welzijn kenbaar maken en team van vertrouwenspersonen uitbreiden
  - o Updaten van het aanwezigheidsreglement, richtlijnen stress & burn-out en re-integratie beleid
- Uitrol van een agressiebeleid door derden (verbaal, fysiek, psychisch);
- Herhaling welzijnsbevraging met peiling naar cijfers grensoverschrijdend gedrag;
- Jaarlijkse opvolging van de cijfers inzake gendergelijkheid, alsook nagaan of bijkomende variabelen nog meer inzicht kunnen bieden op vlak van non-discriminatie en gendergelijkheid;
- 4P leiderschapstraject verder optimaliseren.



Handtekening(en)