

# Gender equality plan Stad Brugge

## Inhoudsopgave

Inleiding.....	
1. Algemene situering stad Brugge.....	
1.1. Stadsorganisatie.....	
1.2. Organogram.....	
1.3. Diversiteitsdienst.....	
2. Genderdiversiteit en gelijke kansen.....	
2.1. Toegankelijkheid.....	
2.2. Gendermainstreaming.....	
2.3. Regenboogactieplan.....	
2.4. Non-discriminatieclausule.....	
3. Loopbaan.....	
3.1. Selectie en werving.....	
3.2. Training en capaciteitsopbouw.....	
3.3. Loopbaan en verlofstelsels.....	
3.4. Work-life balance.....	
4. Welzijn	
4.1. Personeelstevredeheid & bevraging .....	
4.2. Communicatie rond welzijn op intranet.....	
4.3. HR, vertrouwenspersonen en preventieadviseur.....	
4.4. Integriteit en deontologie - organisatiecultuur.....	
4.5. Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie.....	
5. Dataverzameling & monitoring.....	
6. Acties-uitdagingen-kansen.....	
7. Goedgekeurd en publiek beschikbaar GEP.....	

## Inleiding

Stad Brugge wil een warme stad zijn waar het goed is om te wonen, te werken en te leven voor iedereen. Daarom zetten we hard in op topics als diversiteit, non-discriminatie en inclusiviteit in alle beleidsdomeinen. Als lokale overheid staan we immers dicht bij de burgers. Het leven van mensen speelt zich in eerste plaats af in hun straat, wijk, gemeente of stad. Het lokaal beleid heeft dan ook een enorme impact op het dagelijks leven van elke burger.

In een inclusieve omgeving is er ruimte voor iedereen ongeacht gender (oriëntatie of -expressie), herkomst, cultuur, religie, leeftijd, handicap,... Grensoverschrijdend gedrag als discriminatie, racisme, seksuele intimidatie en pesten wordt niet getolereerd.

Kennis, begrip rond en ervaring met inclusiviteit en diversiteit dragen bij aan de kwaliteit van onze werking en dienstverlening. Daarom worden vooroordelen rond gender, cultuur en nationaliteit binnen onze stadsorganisatie onder ogen gebracht en stap voor stap aangepakt. We werken aan een organisatiestructuur en -cultuur waarin gendergelijkheid, diversiteit en inclusief werken vanzelfsprekend zijn en weerspiegeld worden in het beleid, de samenstelling van ons personeelsbestand en de manier waarop we werken.

Eén van de zaken waar specifiek op ingezet wordt is het genderbeleid. Dit Gender Equality Plan duidt de belangrijke speerpunten: trajecten rond gendermainstreaming, implementatie van de non-discriminatieclausule, ontwikkeling en uitvoering van het tweejaarlijks regenboogactieplan en aandacht voor divers personeelsbeleid. De acties in dit plan sluiten aan op SDG 5 van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties.

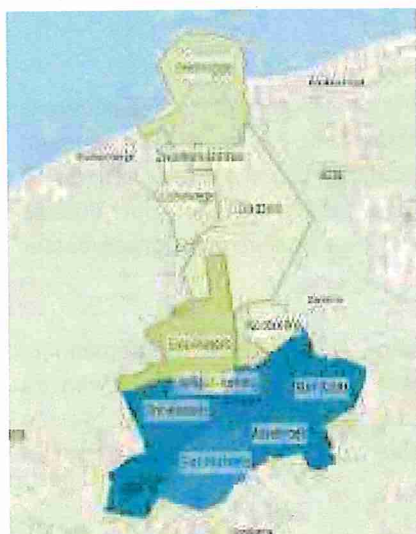
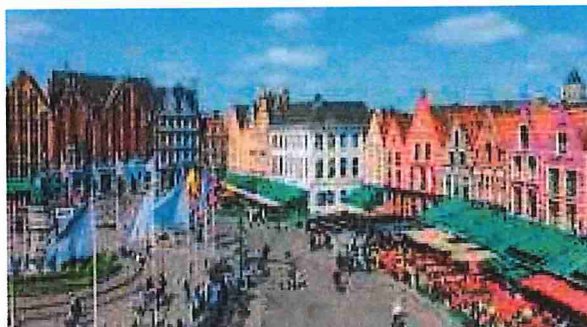


De algemene doelstelling van dit Gender Equality Plan is een overzicht te bieden van maatregelen die stad Brugge neemt in functie van uitbouw van een inclusieve werkomgeving. We streven naar een divers personeelsbestand en incorporeren een positieve houding ten aanzien van diversiteit en gendergelijkheid.

## 1. Algemene situering stad Brugge

### Aantal inwoners

Brugge is met zijn 118.861 inwoners (2021) de derde stad in Vlaanderen, na Antwerpen en Gent, die respectievelijk meer dan 4x en 2x zoveel inwoners tellen (Antwerpen 531.030, Gent 264.099). Brugge neemt een tussenpositie in tussen deze twee "Vlaamse grootsteden" en de andere Vlaamse centrumsteden die minder dan 100.000 inwoners tellen.



### Oppervlakte

Brugge heeft een oppervlakte van 13.840 hectare, waarvan (slechts) 430 ha deel uitmaakt van de historische binnenstad. In die binnenstad, sinds 2000 ook erkend als Unesco-werelderfgoed, huizen ongeveer 20.000 inwoners, wat maakt dat meer dan 80% van de Bruggelingen in één van de 12 deelgemeenten in de rand woont.<sup>1</sup>

### Bevolking per geslacht

In Brugge leven 48.9% mannen en 51.1% vrouwen ten opzichte van 118.861 inwoners.<sup>2</sup>

### Ouder wordend Brugge

De gemiddelde leeftijd van de Bruggeling neemt toe. Tegen 2023 is een kwart van de Bruggelingen ouder dan 65.<sup>3</sup> Daartegenover staat een dalende nataliteit. In 2019 waren er slechts 8 geboortes per 1000 inwoners. Hiermee hebben we het laagste geboortecijfer van alle Vlaamse centrumsteden.

### Gezinssamenstelling

37.8% van de Bruggelingen woont alleen. 20.2 % van de huishoudens hebben minstens 1 minderjarig kind. 42% van de huishoudens bestaat uit meerdere personen zonder minderjarige kinderen aanwezig.<sup>4</sup>

### Armoede

15.000 Bruggelingen leven in armoede. 1.109 Bruggelingen ontvangen een leefloon. 1 op 3 leefloonontvangers is jonger dan 25 jaar. Het aantal leefloongerechtigden is sterk gestegen sinds het begin van de coronacrisis. Er leven meer vrouwen (60.743) dan mannen in armoede (58.118).<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Bron: Rijksregister en Statbel via provincies.incijfers.be

<sup>2</sup> Bron: Brugge.incijfers.be, 2021

<sup>3</sup> Bron: Statistiek Vlaanderen (2019-2021)

<sup>4</sup> Bron: Rijksregister en Statbel via provincies.incijfers.be

<sup>5</sup> Bron: provincies.incijfers.be (kansarmoede index)

## Culturele diversiteit

Brugge bekleedt de vierde plek onder de Vlaamse steden voor wat betreft het absoluut aantal nieuwkomers (na Antwerpen, Gent en Leuven). Een kwart van de 0- tot 5-jarigen is van niet-Belgische herkomst. Van het aandeel personen van buitenlandse herkomst in Brugge, zijn 17,2% mannen tegenover 15,9% vrouwen.<sup>6</sup>

### **1.1 Stadsorganisatie**

Er zijn een aantal regels op lokaal niveau die de gelijkwaardige participatie van mannen en vrouwen op bestuurlijk niveau garanderen. De pariteitswetten bij lokale verkiezingen zorgen ervoor dat het verschil tussen het aantal kandidaten (effectieven of plaatsvervangers) van elk geslacht niet groter mag zijn dan één. Ze bepalen bovendien dat de eerste twee kandidaten op elke lijst van verschillend geslacht moet zijn.

De gemeenteraad bestaat uit rechtstreeks verkozen leden. Het aantal gemeenteraadsleden is afhankelijk van het inwonersaantal van de gemeente. In de eerste plaats is de gemeenteraad bevoegd om alles te regelen wat van gemeentelijk belang is. De gemeenteraad in Brugge telt 47 leden: de 10 leden van het College en 37 raadsleden onder wie de voorzitter. 15 van die raadsleden zijn vandaag vrouwen. Om de 6 jaar worden er nieuwe verkiezingen georganiseerd. Het College van Burgemeester en Schepenen bestaat vandaag uit 7 mannen en 3 vrouwen.

Alle adviesraden en overlegstructuren die in een gemeente worden opgericht moeten voldoen aan de bepalingen uit het Decreet Lokaal Bestuur. Deze bepalingen gingen in voege bij de start van de gemeentelijke legislatuur in 2019. Eén van die bepalingen luidt als volgt: 'ten hoogste twee derde van de leden van de raden en de overlegstructuren is van hetzelfde geslacht. Als dat niet het geval is, kan niet op rechtsgeldige wijze advies worden uitgebracht.'

Het Brugs beleidsprogramma 2019-2024 is geïnspireerd door de Sustainable Development Goals (SDG's), de 17 doelstellingen die de Verenigde Naties hebben geformuleerd voor een meer eerlijke en duurzame wereld. Met deze doelen geven we samenhang aan diverse inspanningen voor sociale, economische en ecologische duurzaamheid. De SDG's bieden een sterk en integraal raamwerk voor ons dagelijks werk, met een positieve blik op de toekomst. Er werden in Brugge 19 prioritaire beleidsdoelstellingen bepaald waarbij een sterke gecentraliseerde stadsadministratie samen met tal van partners zorgt voor de uitvoering van het vooropgestelde beleidsprogramma.

Het hart van Stad Brugge als organisatie wordt gevormd door onze missie, visie en waarden. Die missie, visie en waarden functioneren als een kompas voor alle stadsmedewerkers. In onze missie ligt vast waar we als organisatie voor staan, en dus wie we willen zijn voor de inwoners van Brugge en voor onze medewerkers. Onze visie bepaalt wat ons lange termijn project is en waar we op inzetten. Onze waarden zijn daarbij de bouwstenen van waaruit we vertrekken.

### MISSIE

Brugge wil een partner zijn voor elke klant in wonen, werken en ontspannen.

---

<sup>6</sup> Bron: Statbel via Statistiek Vlaanderen, 2021



## VISIE

Brugge is een stad op mensenmaat waar iedereen wil (aan) werken.

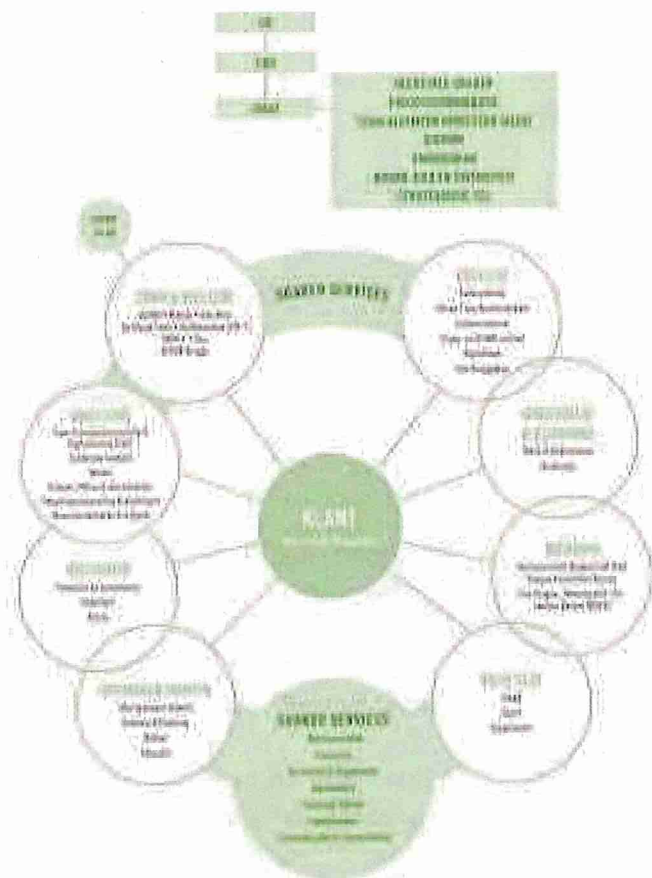
## WAARDEN

Volgende vier kernwaarden staan symbool voor hoe wij ons als Brugse stadsmedewerkers in ons werk willen gedragen, vandaag maar ook morgen.:

- Respect: we erkennen de eigenheid en de waardigheid van de ander, zowel intern als extern.
- Kwaliteit: we streven naar actuele professionele kennis en klantgerichte dienstverlening.
- Vooruitstrevendheid/Innovativiteit: we kijken kritisch naar de werking van de Stad en optimaliseren met vernieuwende blik de interne werking en dienstverlening.
- Verantwoordelijkheid/Betrokkenheid: we voelen ons verbonden met de Stad Brugge, onze klanten, collega's en het werk dat wij doen. We hebben een hart voor Brugge en haar inwoners/bezoekers. We spannen ons in om de doelen te behalen die wij vooropstellen.

## 1.2 Organogram

Stad Brugge beschikt over diverse diensten die geclusterd zijn binnen de domeinen: zorg & welzijn, cultuur, onderwijs & economie, omgeving, veiligheid, openbaar domein, vrije tijd en toerisme. De dienst Diversiteit ressorteert onder de cluster GMAT ( managementteam) en streeft naar gelijke kansen voor elke Bruggeling met de specifieke focus op mensen met een migratieachtergrond, LGBTQI+ personen en vrouwen.



### **1.3 Diversiteitsdienst**

De Diversiteitsdienst streeft naar gelijke kansen voor elke persoon in de samenleving. Om een samenleving in diversiteit te kunnen realiseren, werkt de dienst met verschillende groepen samen: vrouwen, de LGBTQI+ community en mensen met een migratieachtergrond. We kiezen voor een integrale benadering en streven structurele verandering na om gendergelijkheid te bekomen in alle levensdomeinen. Hier hanteren we complementair een doelgroepenbenadering om signalen en noden te capteren en te vertalen naar beleid en acties. We werken tevens samen met diverse actoren aan een stevig non-discriminatiebeleid, een racismebestrijdingsplan en een sterk integratie- en inburgeringsbeleid.

Onder de prioritaire doelstelling 'Brugge is gastvrij en klantvriendelijk' van het beleidsprogramma vinden we beleidspunt 11 terug: 'We streven naar maximale toegankelijkheid en gendergelijkheid in onderwijs, huisvesting, tewerkstelling, zorg en welzijn, vrijetijdsparticipatie en dienstverlening.'

Het beleidsprogramma is een belangrijke leidraad voor de stroomlijning van de kerntaken binnen onze dienst. We versterken het geïntegreerd lokaal sociaal beleid met aandacht voor kansengroepen waarbij we elke vorm van discriminatie bestrijden. Hierbij nemen we een regiefunctie op, versterken en activeren we het middenveld en bieden we ondersteuning aan diverse overlegplatformen. Zo coördineren we jaarlijks terugkerende acties waarin thema's als gender centraal staan. Jaarlijks sensibiliseren we rond Internationale Vrouwendag, werken we lokaal samen rond thema's als seksueel geweld/ intrafamiliaal geweld en heeft de stad een eigen actieplan dat inzet op gelijke kansen voor de LGBTQI+ gemeenschap.

## **2. Genderdiversiteit en gelijke kansen**

### **2.1 Toegankelijkheid**

De Stad blijft haar voortrekkersrol opnemen op vlak van gelijke kansen. Een toegankelijkheidsambtenaar waakt over de toepassing van universal design en de integrale toegankelijkheid van gebouwen, openbaar domein, dienstverlening en communicatie. Door rekening te houden met gender en andere identiteitskenmerken in ontwerpprocessen zorgen we voor een inclusievere aanpak en werken we (onbedoelde) drempels weg. Denk hierbij aan genderinclusief publiek sanitair, neutrale signalisatie, inclusief taalgebruik enz.

### **2.2 Gendermainstreaming**

Samen met diverse stedelijke diensten zetten we in op gendermainstreamingstrajecten in samenwerking met het kennis en expertisecentrum voor Gender en Feminisme Rosa vzw. Gendermainstreaming staat voor: (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken."

Dit principe laat medewerkers nadenken hoe acties en beleid kunnen benadert worden met een genderbril op om eventuele structurele ongelijkheidsmechanismen te detecteren. Gendergelijkheid integreren betekent immers ook meer genderbewustzijn bij de inzet van middelen in alle beleidsdomeinen.

We richten ons op gelijke participatie voorbij de binaire genderindeling (man-vrouw) en houden daarbij rekening met de diversiteit in gender en identiteitsbeleving.

### 2.3. Regenboogactieplan

Stad Brugge wil een warme stad zijn waar iedereen welkom is ongeacht seksuele oriëntatie of genderdiversiteit. Zowel Bruggelingen, bezoekers als ons eigen stadspersoneel kunnen en mogen zichzelf zijn in onze stad. Daarom zetten we in op een integraal LGBTQI+ beleid aan de hand van een actieplan dat 6 strategische doelstellingen omvat:

- We maken de inwoners van Brugge bewuster en we informeren hen
- We verzamelen kennis en omringen ons met experts
- We ondersteunen holebi- en transpersonen in onze stad
- We verhogen de gelijke kansen en de veiligheid in onze stad
- We hebben aandacht voor holebi- en transpersonen in ons aanbod en beeldvorming
- We werken samen aan een open en divers West-Vlaanderen

Aan de hand van een tweejaarlijks actieplan dat wordt goedgekeurd door het College van Burgemeester en Schepenen gaan we concreet aan de slag op diverse domeinen. Dit geruggesteund door een regenboognetwerk van intermediairs zoals politie, hogescholen, sociaal-culturele organisaties, stadsdiensten, ... Daarnaast gaan we in regelmatig overleg met het LGBTQI+ doelgroep en organiseren/ondersteunen we diverse projecten. Het volledige regenboogactieplan is terug te vinden op de stadswebsite via: [www.brugge.be/regenboogactieplan](http://www.brugge.be/regenboogactieplan).

### 2.4 Non-discriminatieclausule

In het kader van de uitvoering van een breder diversiteitsbeleid en de inzet rond het tegengaan en bestrijden van discriminatie, werd met ingang van 1 mei 2021 door het stadsbestuur beslist dat er een non-discriminatieclausule toegevoegd wordt aan alle mogelijke stedelijke toepassingsgebieden zoals het arbeidsreglement, stedelijke subsidiereglementen, samenwerkingsovereenkomsten, vrijwilligerscontracten met derden en het arbeidsreglement.

Een non-discriminatieclausule bepaalt uitdrukkelijk dat elke vorm van discriminatie verboden is. De clausule is gericht op elke partij waar de stad een contractuele relatie mee heeft. Dit kan gaan om een individu, vereniging, onderneming, ... Hiermee willen we als stad een duidelijke boodschap geven wat onze visie inzake non-discriminatie en gelijke kansen is, bewustwording stimuleren en de vertaalslag maken naar het vrijwilligerswerk, verenigingsleven, bedrijfsleven, ...

Deze clausule is een belangrijke hefboom om als lokaal bestuur de strijd tegen discriminatie aan te gaan op verschillende fronten. Als lokaal bestuur hebben wij een voorbeeldrol in het bevorderen en ondersteunen van diversiteit. Net daarom is er ook een non-discriminatieclausule opgenomen in het arbeidsreglement:

*“De medewerker verbindt zich er toe bij het uitvoeren van de eigen taken niemand te discrimineren op grond van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, (fysieke en psychische) gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschappen, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of syndicale overtuiging. Het gaat zowel om medewerkers onderling als naar klanten toe. De medewerker is alert voor gevallen van discriminatie waar ze getuige van zijn. Deze worden gemeld bij Personeel & Organisatie. Meldingen worden*

*vertrouwelijk behandeld. Verdere stappen worden ondernomen afhankelijk van de ernst van de situatie en na voorafgaand onderzoek door P&O."*

### **3. Loopbaan**

#### **3.1 Selectie & werving**

##### Gendergelijkheid in rekrutering en loopbaanontwikkeling

De Rechtspositieregeling van de Stad Brugge legt het kader en alle regels vast rond rekruteren en bevorderen van medewerkers. Dit is een set aan vaste regels en principes die een objectieve omgeving creëren waarbinnen selectieprocedures worden uitgevoerd.

Voor elke selectieprocedure bij de Stad Brugge wordt een jury samengesteld. De Rechtspositieregeling bepaalt dat deze bij voorkeur bestaan uit leden van verschillend geslacht. Binnen een selectieprocedure geldt een deontologische code voor juryleden waarin objectiviteit en non-discriminatie wordt vooropgesteld. Daarnaast krijgen juryleden ook een infobundel waarin verschillende valkuilen en mogelijke vooroordelen worden verduidelijkt, opnieuw met als doel het waarborgen van objectiviteit.

Elke vacature bij de Stad Brugge wordt bekend gemaakt, ofwel extern en intern, ofwel enkel intern (maar dan wel zichtbaar voor alle medewerkers van de Stad). Vacatures worden steeds gepubliceerd via [www.werkenbijbrugge.be](http://www.werkenbijbrugge.be), [internejobmarkt.brugge.be](http://internejobmarkt.brugge.be) en het Intranet.

Het principe van "Gelijke toegang tot het openbaar ambt" staat de Stad Brugge echter niet toe om actief en specifiek kandidaten aan te spreken.

Het beoordelen van het CV gebeurt aan de hand van vooraf bepaalde objectieve criteria en gebeurt door de dienst Personeel & Organisatie (niet door de jury). De eerste (schriftelijke) proef wordt anoniem (blind) verbeterd. Beide initiatieven beogen het verhogen van de objectiviteit in selectieprocedures.

Voor elke selectieprocedure bij de Stad Brugge wordt een jury samengesteld. De Rechtspositieregeling bepaalt dat deze bij voorkeur bestaan uit leden van verschillend geslacht.

##### Gelijkheidsclausule

Aan alle vacatures die gepubliceerd worden binnen de stad wordt een gelijkheidsclausule toegevoegd:

*"Bij Stad Brugge worden kandidaten geselecteerd op basis van hun competenties en wordt er geen onderscheid gemaakt op basis van leeftijd, geslacht, nationaliteit, etnische afkomst, handicap, geloof, levensbeschouwing, seksuele oriëntatie, genderidentiteit – en expressie."*

Via deze clausule maken we duidelijk dat waar nodig mogelijke drempels worden weg gewerkt en dat talenten en capaciteiten voorop staan.



## 3.2. Training en capaciteitsopbouw

### Bij onthaal nieuwe medewerkers

Voor nieuwe medewerkers is er een toolkit van e-learnings en informatie beschikbaar op intranet. We verkennen de mogelijkheid om binnen deze toolkit ook online vormingen aan te bieden rond diversiteitsthema's. Eveneens wordt er bekeken om binnen de startersopleiding de aandacht te vestigen op thema's als diversiteit, discriminatie, welzijn en genderthema's.

### Tijdens de loopbaan

Diensten/medewerkers kunnen vanuit het decentraal opleidingsbudget opleidingen rond welzijn volgen via een extern opleidingsaanbod. Daarnaast zijn er regelmatig opleidingen georganiseerd vanuit de dienst Personeel & Organisatie rond het thema 'welzijn op het werk'. Welzijn is één van de 5 expliciete speerpunten van het opleidingsbeleid. Een greep uit het aanbod: burn-out, cyberpesten, goed in je vel, rouwen op de werkvloer, meditatie, omgaan met agressie, ...

Binnen dit aanbod zijn er gender en diversiteitsaspecten verweven maar hier is ruimte tot groei en de ambitie bestaat om vanuit een inclusieve visie zoveel mogelijk medewerkers een bepaalde sensitiviteit over diversiteit mee te geven. Dit zowel bij de start van als tijdens de loopbaan.

### Vanuit de personeelsdienst

De waarde 'respectvol werken' met de daaraan gerelateerde kernwoorden deontologie/discretie/ethiek zijn bij uitstek zaken waar op gecoacht wordt op de werkvloer en waar expliciet rekening mee gehouden wordt bij de aanwerving van nieuwe medewerkers op de personeelsdienst.

## 3.3 Loopbaan en verlofstelsels

Medewerkers hebben de mogelijkheid om diverse types van loopbaanonderbrekingen op te nemen, waaronder ouderschapsverlof (4 maand voltijds, 8 maand halftijds, 20 maanden 20%, 40 maanden 10%). Deze kunnen opgenomen worden naar aanleiding van de geboorte van een eigen kind (tot de leeftijd van 12 jaar, 21 jaar in het geval van een kind met beperking) en de adoptie van een kind.

Daarnaast is er nog verlof voor medische bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, en palliatief verlof.

Er werken 1701 werknemers (51% mannelijk, 49% vrouwelijk) voor stad Brugge. Daarvan werken er 46.01% vrouwen niet fulltime. 34.2 % zit in een deeltijds arbeidsregime en daarbovenop neemt 11.80% vrouwelijke werknemers specifiek werkonderbreking voor één van de bovenstaande verlofstelsels. 19.61% van de mannen werkt niet fulltime. Daarvan neemt 7.19% een specifieke werkonderbreking.

Uit deze cijfers blijkt dat we als organisatie de algemeen maatschappelijke tendens volgen dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. Een van de belangrijkste oorzaken daarvan is de rol van de vrouw thuis. Vrouwen nemen meer zorgarbeid en huishoudelijke arbeid op zich. Om die arbeidsverdeling mogelijk te maken, werken ze vaak minder uren buitenshuis. Om een evenwichtiger verhouding te krijgen, zouden er informatieve acties kunnen ondernomen worden om bv. tijdskrediet en ouderschapsverlof bij vaders extra in de kijker te plaatsen.

### **3.4 Work- life balance**

Er wordt advies geboden voor praktische of wettelijke vragen vanuit de dienst Personeel & Organisatie. Deze dienst is aanspreekpunt voor elke medewerker met vragen over de verschillende types deeltijdse of voltijdse afwezigheden.

Daarnaast zet Stad Brugge ook via haar opleidingsaanbod in op het versterken van medewerkers en hun veerkracht of het leren bewaken van grenzen rond work-life balance. Onder andere via het online e-learningplatform Goodhabitz waarop verschillende thematische e-learnings beschikbaar zijn. Stad Brugge werkt daarnaast ook proactief rond mentale gezondheid van medewerkers. Enerzijds via een Consulent Psychosociale Aspecten en een netwerk van vertrouwenspersonen, anderzijds via een online e-learning portaal Mindlab.

Elke medewerker van Stad Brugge kan bovendien flexibel werken: medewerkers krijgen binnen de grenzen van wat hun job toelaat de kans om werktijden flexibel in te vullen, wat bijdraagt tot een betere balans tussen werk en privéleven. Medewerkers kunnen dus zelf kiezen wanneer ze werken, rekening houdend met de service- en klanturen van hun dienst. Dankzij het flexwerk kunnen medewerkers hun werkdag later starten, vroeger beëindigen of overdag het werk even onderbreken.

## **4. Welzijn**

### **4.1 Personeelstevredenheid en bevraging**

Er gebeurt een jaarlijkse welzijnsbevraging. In 2022 werd het personeel bevraagd rond corona- en thuiswerkervaringen, maar ook taakinhoud, de relatie met collega's en leidinggevendenden, de organisatie, werkplek etc. Uit de bevraging bleek dat grensoverschrijdend gedrag zeer uitzonderlijk is voorgekomen. Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van grensoverschrijdend gedrag en het risico daarbij is het grootst bij collega's die in contact komen met de burger en bij leidinggevendenden. We engageren ons om dit jaarlijks op te volgen en eveneens specifiek de situatie rond seksueel grensoverschrijdend gedrag te monitoren.

Daarnaast worden er ook veel signalen gecapteerd via gesprekken met het netwerk van vertrouwenspersonen en is er een sociaal medisch team die maandelijks samenkomt (Personeel & Organisatie + arbeidsgeneeskunde en stadsgeneesheer) i.f.v. langdurige afwezigingen en re-integratie op de werkvloer. De dienst Personeel & Organisatie heeft een consulent psychosociale aspecten en een arbeidscoach die op vraag van medewerkers in gesprek gaan over het welbevinden op de werkvloer.

### **4.2 Communicatie rond welzijn op intranet**

Er is een uitgebouwde intranet pagina rond welzijn op het werk met daarin aandacht voor het gezondheidsbeleid (slaap, verslaving, gezonde voeding, bewegen/sporten en mentale gezondheid); info over het netwerk van vertrouwenspersonen; stress en burn-out; ziekte en aanwezigheid; alcohol en drugs; agressie en geweld; roken.

### **4.3 HR, vertrouwenspersonen en preventieadviseur**

Je kan bij het netwerk van vertrouwenspersonen terecht voor een informele interventie. Dit houdt in dat je voor een luisterend oor, ondersteuning, raad en advies terecht kan bij medewerkers die gevormd zijn tot vertrouwenspersonen. bij het netwerk. Dit netwerk draagt bij aan een antidiscriminatiebeleid dat respectvolle interactie tussen medewerkers en klanten van de stad stimuleert.

#### Er zijn verschillende mogelijkheden:

- Onthaal/advies: de vertrouwenspersoon luistert naar het verhaal van de medewerker en geeft raad of biedt opvang. De vertrouwenspersoon bekijkt samen met de medewerker wat de beste manier is om met de situatie om te gaan. Er worden tips en adviezen gegeven vanuit de eigen ervaring.
- Gesprek met een derde: mits akkoord van de medewerker gaat de vertrouwenspersoon een gesprek aan met iemand uit de organisatie. In samenspraak wordt bepaald wie daarbij het meest aangewezen is om aan te spreken. In de meeste gevallen is dit de leidinggevende. Dit kan bijvoorbeeld ook een medewerker van Personeel & Organisatie zijn of een collega. De situatie die werd aangekaart wordt met deze persoon besproken en er wordt in overleg bekeken welke mogelijkheden er zijn. De vertrouwenspersoon adviseert de organisatie (of leidinggevende) over hoe men de situatie het best kan opvolgen.
- Bemiddeling: in een bemiddeling gaat de vertrouwenspersoon in dialoog met de persoon/personen die rechtstreeks betrokken is/zijn bij de moeilijke situatie. Denk bijvoorbeeld aan een conflictsituatie tussen collega's. Doorgaans worden eerst aparte gesprekken gevoerd, om dan tot een gezamenlijk gesprek over te gaan. De vertrouwenspersoon faciliteert deze dialoog. Daarbij worden de onderlinge relaties tussen medewerkers bespreekbaar gemaakt met als doel te komen tot werkbare afspraken.

We streven ernaar dat elke medewerker, met moeilijkheden rond welzijn op het werk, op een professionele, kwaliteitsvolle manier bij een vertrouwenspersoon terecht kan. Belangrijk hierbij is dat de vertrouwenspersoon gebonden is door het beroepsgeheim. Bijgevolg mag hij of zij geen info doorgeven die besproken werd tijdens een vertrouwelijk gesprek. De vertrouwenspersoon werkt daarnaast toekomstgericht, heeft een onpartijdige en objectieve houding en mag geen oordeel vellen over het functioneren van een medewerker.

#### **4.4 Integriteit en deontologie – organisatiecultuur**

**#doededeo** is de deontologische code van de organisatie op maat van de Brugse stadsmedewerker. De code is dan ook bewust geschreven door medewerkers van de Stad Brugge voor medewerkers van de Stad Brugge. Zo wil men voeling krijgen met het DNA van de organisatie, maar staat de code met zijn voeten in de organisatie en op de werkvloer.

De code is praktijkgericht en eenvoudig te raadplegen. Medewerkers krijgen te maken met zeer uiteenlopende vragen van verschillende partijen en soms botsende belangen. We willen iedereen met respect behandelen en een klantgerichte dienstverlening bieden. Dit doen we op basis van onze vier kernwaarden: vooruitstrevendheid & Innovativiteit, kwaliteit, respect, verantwoordelijkheid & betrokkenheid.

Soms worden medewerkers met moeilijke situaties geconfronteerd: hoe ga je om met een bepaalde collega, wat mag je zeggen en wat nog niet, wat kan wel en niet binnen de werkcontext? Stuk voor stuk zijn dit lastige situaties, waarvoor vaak niet één pasklaar antwoord bestaat. Aan de hand van reële voorbeelden en omschrijvingen wordt een kompas aangeboden om door deze situaties heen te navigeren. Aspecten van deontologie zijn o.a. integriteit, non-discriminatie, objectiviteit, klantgerichtheid, loyaliteit, menselijkheid, enz. Discriminatie wordt niet getolereerd binnen de organisatie.

#### **4.5 Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld en seksuele intimidatie**

In het arbeidsreglement zijn alle initiatieven, maatregelen en procedures rond psychosociale belasting op het werk opgenomen. Deze omvatten o.a. ook ongewenst (seksueel) gedrag. Er zijn verschillende types psychosociale interventie mogelijk, opgevolgd door de Consulent Psychosociale Aspecten of een externe Preventieadviseur.

### **5. Dataverzameling en monitoring**

Om consequent aan datamonitoring te kunnen doen, werd het personeelsdashboard 'Brugge rapporteert' ontwikkeld waaruit jaarlijks een rapport gegenereerd kan worden op basis van diverse variabelen zoals nationaliteit, leeftijd, geslacht en tewerkstellingsniveau, tewerkstellingsbreuk, aanwervingen, en uitstroom. De cijfers bieden ons een inzicht in de variabelen die we vooropstelden en de evoluties binnen de organisatiecultuur en - structuur waar we aandacht aan moeten besteden.

#### Cijferoverzicht mannen/vrouwen volgens functieniveau

In de periode oktober 2021 - september 2022, is er een personeelsbestand van gemiddeld 1950 werknemers. Daarvan blijken er 11 vrouwelijke diensthoofden werkzaam te zijn binnen de stad ten opzichte van 19 mannelijke diensthoofden. Algemeen zien we echter dat er meer vrouwen (57%) werkzaam zijn op A-niveau ten opzichte van 43% mannen. Op C-niveau (administratie) zien we dan weer een oververtegenwoordiging van vrouwen (65%) t.o.v. slechts 35% mannen. Op D-niveau (arbeiders) zien we een omgekeerde beweging. Daar zijn 74% mannen tewerkgesteld t.o.v. van slechts 26% vrouwen.

Bovengenoemde cijfers tonen aan dat we als organisatie nog steeds een vrij klassiek genderpatroon hebben binnen bepaalde beroepsfuncties.

#### Cijfers aanwerving

In de periode oktober 2021-september 2022 gebeurden er 376 nieuwe aanwervingen. Er werden 186 mannen en 190 vrouwen in dienst gesteld. De gemiddelde leeftijd van de nieuw aangeworven personeelsleden in deze periode ligt rond de 30 jaar. Doorstroomcijfers worden niet expliciet bijgehouden. Wel wordt elke vacature die de stad heeft ook intern bekendgemaakt.

#### Cijfers ouderschapsverlof

In het dashboard zitten cijfers rond 'onderbreking voor zorg' per geslacht. Dat is breder dan ouderschapsverlof en omvat ook medische bijstand voor een ziek familielid of palliatief verlof. 11.80% neemt een specifieke werkonderbreking voor één van bovenvermelde verlofstelsels. Dit ten aanzien van 7.19% van de mannen. Daarbovenop werken er 46.01% vrouwen niet fulltime ten aanzien van slechts 19.61% mannen.

### **6. Acties – uitdagingen - kansen**

We kunnen concluderen dat er binnen de organisatie heel wat trajecten lopende zijn, informatie beschikbaar is en er al heel wat acties ondernomen worden om aandacht te hebben voor gendergelijkheid en dit ook te integreren en te stimuleren binnen de specifieke werkcontexten. Een verdere strategische aanpak is noodzakelijk om een doordacht en doeltreffend genderbeleid te voeren.



De komende jaren wensen we met diverse diensten en partners in te zetten op:

- Het voorzien van vormingen/opleidingen rond diversiteit en non-discriminatie binnen de startersopleidingen van nieuwe medewerkers binnen stad Brugge;
- Het houden van specifieke personeelsbevragingen die peilen naar interesses in opschaling functie, specifieke bevraging rond (seksueel) grensoverschrijdend gedrag;
- Continuering van de trajecten rond gendermainstreaming;
- Verdere sensibilisering over discriminatie, genderidentiteit en inclusiviteit op de werkvloer;
- Opvolging en beheer van data die gerelateerd zijn aan non-discriminatie en gendergelijkheid;
- Het incorporeren van non-discriminatie en gendergelijkheid in verscheidene vormen van communicatie;
- Ontwikkeling van een genderneutraal vademecum voor stadspersoneel (o.a. alle communicatie naar burgers en personeelsleden toe is genderneutraal);
- Ontwikkeling van een webstek op intranet en de website van stad Brugge rond grensoverschrijdend gedrag;
- Preventie van grensoverschrijdend gedrag (via het netwerk van vertrouwenspersonen, aandacht voor deontologie, feedbackgesprekken....);
- Trainingen rond antidiscriminatiebeleid;
- Toevoegen van voornaamwoorden in de emailhandtekeningen van alle werknemers (dit koppelen we aan opleiding om kennis en begrip hierover te verruimen): Bij e-mails naar personen die je niet kent, beslis je zelf welke voornaamwoorden en aanspreking je gebruikt. Vaak is dat gebaseerd op de naam. Soms kan er verwarring ontstaan bij bepaalde voornamen, zoals bij namen uit een andere taal. Om die verwarring te vermijden, is het aangewezen dat we allemaal onze eigen voornaamwoorden in onze e-mailhandtekening opnemen. Bovendien bevordert dat de inclusie van non-binaire en transgender personen.
- Werken met rolmodellen vanuit de organisatie om gendertopics in beeld te brengen.

## 7. Goedgekeurd en publiek beschikbaar Gender Equality Plan

Het Gender Equality Plan is goed gekeurd door het college van burgemeester en schepenen van Stad Brugge op 10/10/2022 en is te raadplegen op de website van Stad Brugge:

<https://www.brugge.be/gender-en-seksuele-diversiteit>

Ns het college van burgemeester en schepenen,

Colin BEHEYDT  
Algemeen directeur Stad en OCMW Brugge

Dirk DE FAUW  
De Burgemeester

