



Mintus is de welzijnsvereniging van stad en OCMW Brugge die zich toespitst op ouderenzorg. Op het Brugs grondgebied zijn er woonzorgcentra, centra voor dagverblijf, serviceflats en buurtcentra van Mintus actief.

Meer info op: www.mintus.be

Gender Equality Plan (GEP)

Inhoudsopgave:

0. Inleiding.
1. Algemene situering
2. Situering Welzijnsvereniging Mintus
3. Genderdiversiteit en gelijke kansen
4. Loopbaan
5. Welzijn
6. Dataverzameling & monitoring
7. Acties-uitdagingen-kansen
8. Goedgekeurd en publiek beschikbaar GEP

0. Inleiding

Mintus organiseert dienstverlening voor alle burgers, met aandacht voor kwetsbare en hulpbehoevende personen. 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
- 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 GEP is een overzicht te bieden van maatregelen die de organisatie neemt in functie van de 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

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.¹

Bevolking en geslacht

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

Ouder wordend Brugge

De gemiddelde leeftijd van de Bruggeling neemt toe. Tegen 2023 is een kwart van de Bruggelingen ouder dan 65.³ 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.⁴

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).⁵

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. (Bron: Statbel via Statistiek Vlaanderen, 2021)

¹ Bron: Rijksregister en Statbel via provincies.incijfers.be

² Bron: Brugge.incijfers.be, 2021

³ Bron: Statistiek Vlaanderen (2019-2021)

⁴ Bron: Rijksregister en Statbel via provincies.incijfers.be

⁵ Bron: provincies.incijfers.be (kansarmoede index)

2. Situering Welzijnsvereniging Mintus

Mintus is de welzijnsvereniging van stad en OCMW Brugge die zich toespitst op ouderenzorg. Op het Brugs grondgebied zijn er zeven woonzorgcentra, twee centra voor dagverblijf, 144 serviceflats en dertien buurtcentra van Mintus actief.

Binnen de woonzorgcentra is de verdeling man-vrouw bij de bewoners als volgt. Mannen bedragen 25,65% en vrouwen bedragen 74,35% van het totaal aantal bewoners. Voor de serviceflats zijn er verhoudingsgewijs met de woonzorgcentra iets meer mannen dan vrouwen, namelijk 32,34% mannen ten op zichte van 67,66% vrouwen. Binnen het klantenbestand van de dienst thuiszorg zien we dezelfde trend, waarbij vrouwen het grootste deel van de populatie uitmaakt. Specifiek gaat het over 37,36% mannen en 62,64% vrouwen.

2.1 Bestuurlijke organisatie

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.'

Er zijn zeven welzijnsverenigingen opgericht door OCMW Brugge, waaronder Mintus. Bij oprichting moeten deze entiteiten 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 die ook van toepassing is op de raden van bestuur en algemene vergaderingen van de welzijnsverenigingen 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 bijzonder comité voor de sociale dienst staat in voor het toekennen steun in individuele dossiers en is een orgaan dat naast het Vast Bureau en de Raad voor Maatschappelijk Welzijn fungeert. Ook voor dit orgaan is de samenstelling op basis van geslacht onderhevig 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 de 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.

2.2. Missie

Mintus biedt als welzijnsvereniging een zorgcontinuüm aan dat dicht bij de zorgvrager staat. We zijn er voor alle inwoners van de Brugse regio die worden geconfronteerd met een tijdelijke of blijvende zorgvraag. We hebben bijzondere aandacht voor kwetsbare bevolkingsgroepen.

Mintus wil een performante organisatie zijn die de mogelijkheden en competenties van de zorgvrager en het personeel ondersteunt. Zo bieden we kwaliteitsvolle en betaalbare zorg op maat van iedereen. Als welzijnsvereniging zijn we partner in het lokaal sociaal beleid en worden we aangestuurd door lokale mandatarissen.

Onze visie:

- Mintus wil zich als een excellente organisatie profileren binnen het regionaal zorgaanbod. Grote en kleine zorgvragen krijgen bij onze welzijnsvereniging een antwoord en daarbij staat de kwaliteit van het leven voorop. We hebben extra aandacht voor de meest kwetsbaren in onze samenleving, door een sterke lokale verankering.
- Mintus wil een partner zijn voor hulpvragers. Voor medewerkers zijn we een stimulerende werkgever die hen naar waarde schat en waardoor ze zich gemotiveerd en betrokken voelen. Zo vormen ze een belangrijke schakel om samen op een enthousiaste, professionele, integere manier zorg en ondersteuning te bieden.

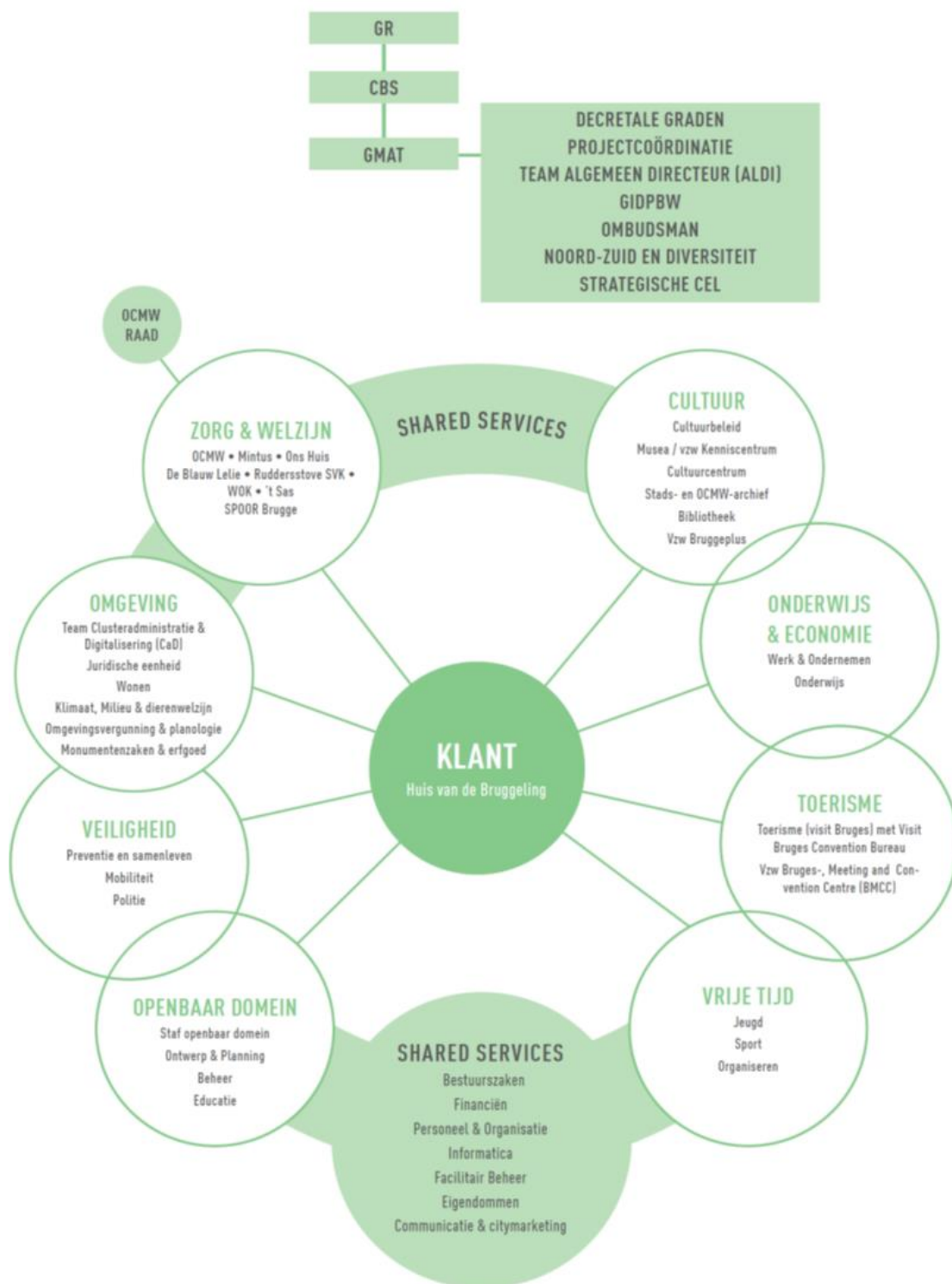
- Mintus wil een sociale werkgever zijn, met aandacht voor het welzijn en eventuele problemen van de medewerkers. We creëren opleiding en tewerkstelling voor kansengroepen, onder andere via sociale tewerkstelling.
- Mintus biedt op een maatschappelijk en financieel verantwoorde manier openbare zorg en ondersteuning aan. Zo staan we garant voor toegankelijke en pluralistische zorg en ondersteuning tijdens alle levensfases.
- Mintus wil in de regio een betrouwbare zorgpartner zijn. We volgen maatschappelijke evoluties op de voet en stemmen onze dienst- en hulpverlening erop af. Bovendien investeren we voortdurend in specialisatie en innovatie.
- Mintus houdt rekening met de wensen en behoeften van de klant. Dit draagt bij tot kwaliteitsvolle, betaalbare en toegankelijke zorg en ondersteuning op maat.

2.3 Organogram

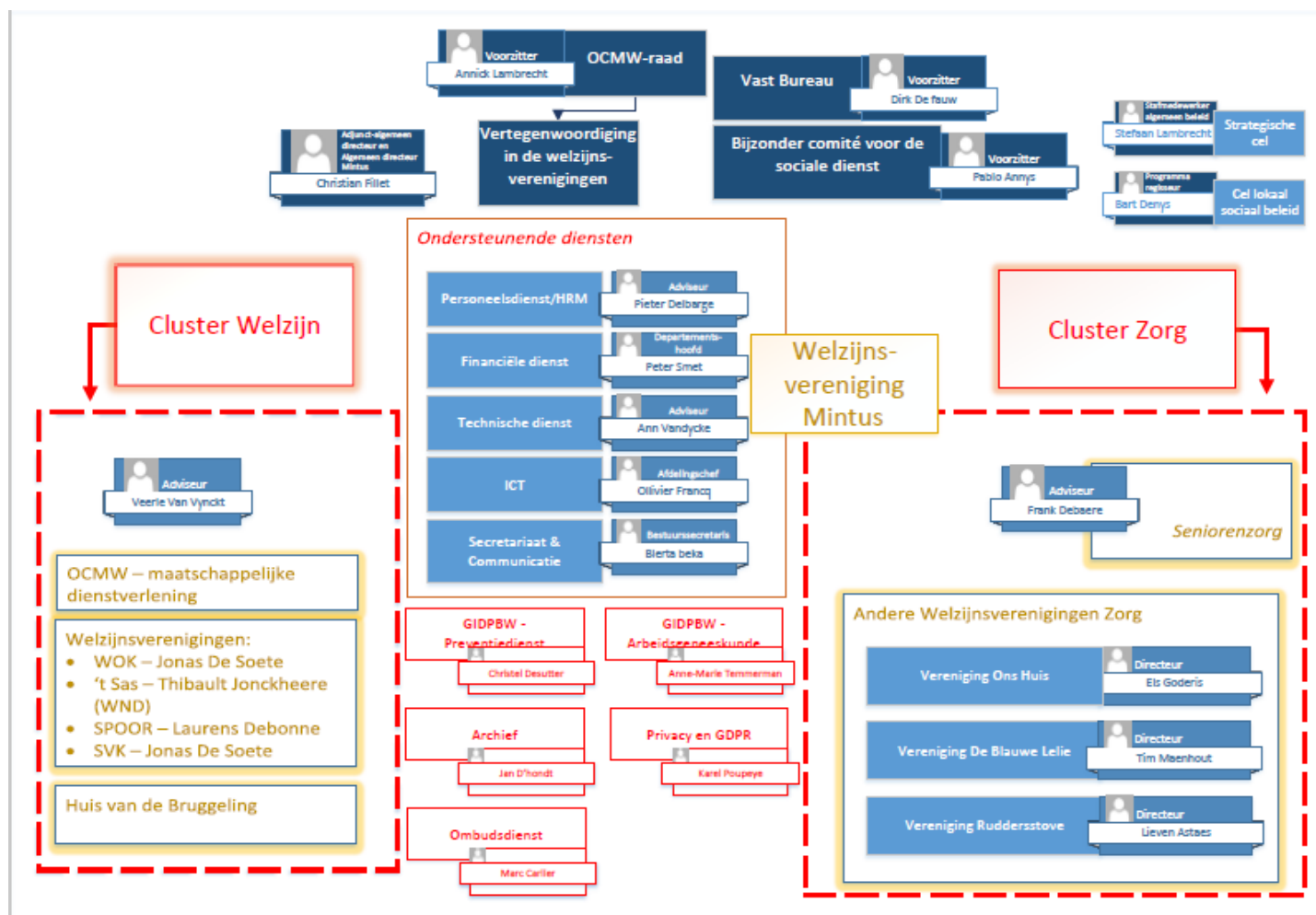
Het Lokaal Bestuur beschikt over diverse diensten die geclusterd zijn binnen de domeinen: zorg & welzijn, cultuur, onderwijs & economie, omgeving, veiligheid, openbaar domein, vrije tijd en toerisme.

Mintus komt onder cluster Zorg & Welzijn.

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.



Organogram Cluster zorg & welzijn



2.4. 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.

3. Genderdiversiteit en gelijke kansen

3.1 Toegankelijkheid

OCMW Brugge, Mintus en welzijnsverenigingen blijven een voortrekkersrol opnemen op vlak van gelijke kansen. Er wordt in projecten gestreefd naar een maximale toegankelijkheid voor iedereen. Op die manier werken we mee aan een toegankelijke samenleving waarbij we er naar streven dat iedereen volwaardig en zelfstandig kan participeren: jong, oud, genderonafhankelijk, met of zonder beperking en onder alle omstandigheden.

Op niveau van de stad werken we samen met de toegankelijkheidsambtenaar waarbij wordt ingezet op 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 waar mogelijk (onbedoelde) drempels weg. We zetten stappen om projecten in de toekomst, binnen de mogelijkheden van de regelgeving, meer genderneutraal te maken zodat iedereen zich welkom, aanvaard, begrepen en thuis kan voelen in onze organisatie.

3.2 Gendermainstreaming

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 benaderd 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.

3.3 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 toepassingsgebieden zoals het arbeidsreglement, subsidiereglementen, samenwerkingsovereenkomsten, overheidsopdrachten, 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:**

"Elke medewerker onthoudt zich zowel onder mekaar als ten aanzien van de bewoners van elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afstamming, afkomst of nationaliteit, overtuiging, sociale draagkracht, lichamelijke of geestelijke handicap. Wanneer een medewerker kiest voor het dragen van een religieus of levensbeschouwelijk symbool dan mag dit het bovenvermeld principe van non-discriminatie niet in het gedrang brengen.."

3.3ECCAR: Europees stedennetwerk tegen racisme en discriminatie

ECCAR is een Europees stedennetwerk voor het uitwisselen van kennis en expertise om samen de strijd aan te gaan tegen racisme en discriminatie. In het ECCAR-plan dat is opgesteld staan er 10 concrete verbintenissen met meer dan 100 acties. Hoewel het accent ligt op racisme zijn er acties die zeker ook van toepassing zijn op gendergelijkheid, zoals:

- Betere ondersteuning van de slachtoffers van racisme en discriminatie;
- De stad als initiatiefnemer van praktijken op het gebied van gelijke kansen;
- De stad als gelijke kansen werkgever en dienstverlener.

Het uitvoeren van het ECCAR-plan is een continu proces, waarbij ook jaarlijks een hoofdthema wordt bepaald. Voor 2024 is dat "Tewerkstelling". Onder dat thema zal er bijzondere aandacht zijn om als werkgever gelijke kansen te garanderen aan medewerkers, ook op het vlak van gender.

4. Loopbaan

4.1 Selectie & werving

De Rechtspositieregeling van de organisatie 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 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 interviewgids waarin interviewvragen zijn uitgeschreven, zodat kan gegarandeerd worden dat het interview is gebaseerd op objectieve criteria (competenties) die worden geëvalueerd volgens de principes van een competentiegericht interview (met de STAR methodiek), opnieuw met als doel het waarborgen van objectiviteit.

Elke vacature wordt bekend gemaakt, ofwel extern en intern, ofwel enkel intern (maar dan wel zichtbaar voor alle medewerkers van de organisatie). Vacatures worden steeds gepubliceerd via jobs.mintus.be, jobs.ocmw-brugge.be, intern.werkenbij.mintus.be, en het Intranet.

Het principe van "Gelijke toegang tot het openbaar ambt" staat ons niet toe om actief en specifiek kandidaten aan te spreken. In elke advertentie vermelden we expliciet onze gelijkheidsclausule: "Wij baseren ons in onze selecties op competenties en talent, ongeacht leeftijd, geslacht, origine, religie of handicap". Deze willen we nog verder uitbreiden: "Wij baseren ons in onze selecties op competenties en talent, ongeacht 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.

Bij het bekend maken van vacatures worden ook beelden gebruikt die in het kader van een employer branding zijn opgemaakt. Daarbij is er specifiek op gelet dat we (onder andere) op het vlak van gender een diversiteit aan personen in beeld brengen. Daarbij doorbreken we ook typische rolpatronen. Zo stellen we bijvoorbeeld een man voor in een zorgberoep of een vrouw / non-binair persoon voor met tuingierief.

Het beoordelen van het CV gebeurt aan de hand van vooraf bepaalde objectieve criteria en gebeurt door de personeelsdienst. Indien een schriftelijke proef deel uitmaakt van de selectieprocedure wordt deze anoniem (blind) verbeterd. Indien psychometrische tests worden gebruikt in een selectieprocedure gebruiken we enkel tests die op het vlak van Adverse Impact zijn onderzocht. Adverse impact verwijst naar activiteiten (zoals het gebruik van tests) op het vlak van werving-, selectie en bevordering die onbedoeld leiden tot het verschillend behandelen van groepen medewerkers (onder andere op het vlak van gender). Deze initiatieven beogen het zo goed mogelijk garanderen van de objectiviteit in selectieprocedures.



4.2. Vorming, Training en Ontwikkeling

Bij onthaal nieuwe medewerkers

Nieuwe medewerkers worden tijdens hun onthaaltraject en tijdens terugkomdagen, geïnformeerd over de waarden van onze organisatie: Passie, Samenwerking en Integriteit. Daarbij wordt benadrukt dat we elke persoon gelijkwaardig behandelen. Ook krijgen nieuwe medewerkers toegang tot een online platform i.v.m. onze deontologische code. Ook via dat platform krijgen medewerkers concrete richtlijnen i.v.m. thema's zoals diversiteit en non-discriminatie.

Tijdens de loopbaan

Vanaf het najaar 2023 lanceren we een online leerplatform waarbij elke medewerker eenvoudig toegang krijgt tot allerhande leervormen. 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.

Diensten/medewerkers kunnen vanuit het decentraal opleidingsbudget opleidingen rond welzijn volgen via een extern opleidingsaanbod. Daarnaast zijn er regelmatig opleidingen georganiseerd vanuit de personeelsdienst en de preventiedienst rond het thema 'welzijn op het werk'. Een greep uit het aanbod: burn-out, rouwen, 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.

De waarden 'Passie' 'Samenwerken' en 'Integriteit' zijn bij uitstek zaken waarop gecoacht wordt op de werkvloer en waar expliciet rekening mee gehouden wordt bij de aanwerving van nieuwe medewerkers in de organisatie.

4.3. 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. Daarnaast kunnen medewerkers (vooral in de zorg) beroep doen op een leeftijdsgebonden vorm van loopbaanvermindering of onbetaald verlof.

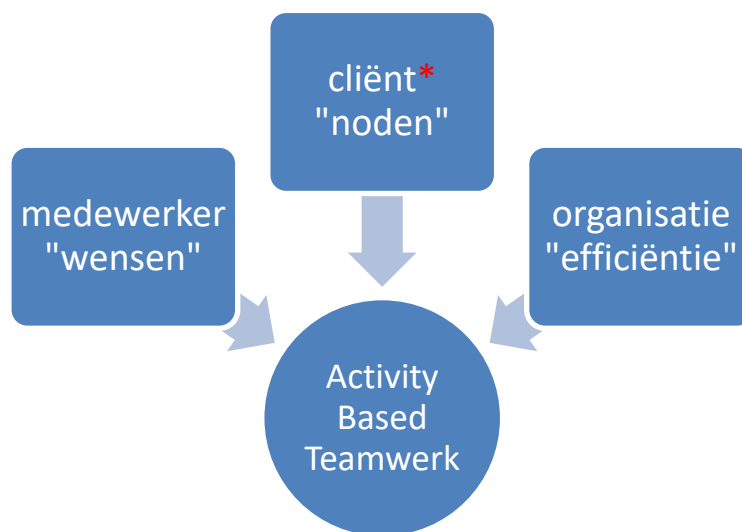
Er werken 2229 werknemers (21% mannelijk, 79% vrouwelijk) voor de organisatie (OCMW-groep waar Mintus deel van uitmaakt). Als organisatie volgen we dus de maatschappelijke tendens dat vooral vrouwen (studerende voor en) werken in welzijns- en zorgberoepen. Daarvan werken er 37,7% vrouwen niet fulltime. 29,2% van de vrouwelijke werknemers neemt een specifiek werkonderbreking voor één van de bovenstaande verlofstelsels. 16,8% van de mannen werkt niet fulltime. 13,5% van de mannen neemt een specifieke werkonderbreking.

Uit deze cijfers blijkt dat we als organisatie de algemeen maatschappelijke tendens volgen dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. Een aantal mogelijke oorzaken daarvan zijn dat vooral vrouwen een zorgfunctie opnemen, waarbij men beroep kan doen op arbeidsduurvermindering op basis van de leeftijd, waarbij de functiezwaarte ook aanleiding geeft tot de keuze om niet voltijds te werken (omwille van medische redenen) en wellicht ook de maatschappelijke tendens dat vrouwen toch nog meer dan mannen zorgarbeid en huishoudelijke arbeid op zich nemen. Om dit laatste 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.

4.4. Work-life balance

Er wordt advies geboden voor praktische of wettelijke vragen vanuit de personeelsdienst. Deze dienst is aanspreekpunt voor elke medewerker met vragen over de verschillende types deeltijdse of voltijdse afwezigheden. Daarnaast zetten we ook via het opleidingsaanbod in op het versterken van medewerkers en hun veerkracht of het leren bewaken van grenzen rond work-life balance. Ook werken we proactief rond mentale gezondheid van medewerkers. Onze Preventieadviseur Psychosociale Aspecten en het netwerk van vertrouwenspersonen, samen met de Maatschappelijk werker Welzijn, nemen hiervoor een trekkende rol op.

Dankzij het zogenaamde Activity Based Teamwork, kortweg ABT, kan elke medewerker 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. Daarbij stellen we ons de vraag: Hoe kunnen we het werk anders organiseren, zodat onze cliënten nog beter kunnen geholpen worden én zo goed mogelijk kan tegemoet worden gekomen aan individuele wensen van medewerkers?



***cliënt:** met deze term wordt verwezen naar de verzameling van cliënten, klanten, bewoners, burgers, externen... waaraan de medewerker van de organisatie diensten levert. **Met deze vraag willen we:**

- De cliënt centraal plaatsen: hoe kunnen we zo goed mogelijk een antwoord geven aan hun noden?
- De medewerker centraal plaatsen: hoe kunnen we zo goed mogelijk rekening houden met hun wensen (op het vlak van ergonomie, werkomstandigheden, werk-privé balans...)?
- De organisatie centraal plaatsen: hoe kunnen we middelen zo efficiënt mogelijk inzetten?

Activity Based Teamwerk legt hierbij het accent op de volgende aspecten:

- tijdsonafhankelijk werken: we werken op momenten dat onze service voor cliënten gewenst is en/of het werk zo efficiënt mogelijk kan gebeuren;
- plaatsonafhankelijk werken: we werken op de plaats waar onze service voor cliënten gewenst is en/of de plaats waar de werkomstandigheden het best zijn om een bepaald werk uit te voeren;
- resultaatgericht werken: we focussen op de tevredenheid van onze cliënten en op het efficiënt benutten van middelen hiervoor;
- teamgericht werken: we werken samen en niet alleen, en houden rekening met elkaar om onze service voor cliënten zo goed mogelijk te organiseren. Goede communicatie, overleg, afstemming... zijn dus uiterst belangrijk.

Er wordt zo goed mogelijk rekening gehouden met individuele wensen van medewerkers, in combinatie met de hierboven opgesomde elementen. De individuele wensen van medewerkers zijn dus niet ondergeschikt, maar ook niet bovengeschild en moeten steeds afgestemd zijn met de werking van de dienst, noden van het team en de noden van de cliënt. Activity Based Teamwerk is dus een manier van werken die zo goed mogelijk op iedereen van toepassing is, maar op een heel verschillende manier concreet vorm kan krijgen.

5. Welzijn

5.1 Personeelstevredenheid en bevraging

Er gebeurt een periodieke welzijns- en tevredenheidsbevraging. In 2021 bijvoorbeeld werd het personeel van onze woonzorgcentra bevraagd rond de aanpak van corona, de taakhoud, de relatie met collega's en leidinggevend, de organisatie, de werkplek etc. Uit de bevraging bleek dat grensoverschrijdend gedrag zeer uitzonderlijk is voorgekomen, en dan voornamelijk vanwege dementerende bewoners die ongeremd gedrag vertonen. We engageren ons om dit op regelmatige tijdstippen op te volgen en eveneens specifiek de situatie rond seksueel grensoverschrijdend gedrag te monitoren. Bovendien worden de resultaten van dergelijke bevraging ook steeds volgens gender geanalyseerd om na te gaan of de resultaten verschillen volgens gender en/of specifieke maatregelen nodig zijn.

Daarnaast worden er ook veel signalen gecapteerd via gesprekken met het netwerk van vertrouwenspersonen en is er een sociaal medisch team (SMT) dat maandelijks samenkomt (arbeidsarts, arbeidpsycholoog, maatschappelijk werker welzijn en preventieadviseur psychosociale aspecten) i.f.v. langdurige afwezigheid en re-integratie op de werkvloer. De personeelsdienst heeft een maatschappelijk werker welzijn en 2 arbeidpsychologen in dienst die op vraag van medewerkers in gesprek gaan over het welbevinden op de werkvloer. Daarnaast is er ook een netwerk uitgebouwd met een aantal stresscoaches, waar medewerkers terecht kunnen met vragen of problemen omtrent stress op het werk.

5.2 Communicatie rond welzijn op intranet

Er is een uitgebreuwde intranet pagina rond welzijn op het werk met daarin aandacht voor het gezondheidsbeleid, het mentaal welzijn, info over het netwerk van vertrouwenspersonen, stress en burn-out, ziekte en aanwezigheid, alcohol en drugs, agressie en geweld...



5.3 HR, vertrouwenspersonen en preventieadviseur

Je kan bij het netwerk van 12 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. Dit netwerk draagt bij tot een antidiscriminatiebeleid dat respectvolle interactie tussen medewerkers en cliënten stimuleert.

Er zijn verschillende mogelijkheden:

- o 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.
- o 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 de personeelsdienst 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.
- o 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.

5.4 Integriteit en deontologie - organisatiecultuur

De deontologische code van de organisatie is op maat van de medewerker. De code is dan ook bewust geschreven door medewerkers en voor medewerkers. 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, o.a. via een webpagina die voor alle medewerkers toegankelijk is. 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 drie kernwaarden: **passie, samenwerking en integriteit.**

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.

**Passie**13

- Bereikbaarheid
- Bij ziekte verwittigen
- Feestje en alcohol op het werk
- Kennisdeling
- Loyaal taken uitvoeren
- Omgaan met klachten
- Omgaan met klachten en kritiek
- Pauze nemen
- Procedures volgen
- Taken op tijd afwerken

Meer verkennen

**Samenwerking**13

- Bij ziekte verwittigen
- Collegialiteit
- Communicatie met media
- Helpen & inspringen
- Kennis delen
- Loyaal taken uitvoeren
- Loyauteit t.o.v. bestuur
- Omgaan met agressief gedrag van klanten
- Omgaan met diversiteit
- Procedures volgen

Meer verkennen

**Integriteit**15

- Beïnvloeding en tussenkomst bij dossiers
- Bij ziekte verwittigen
- Bijverdienste aanvragen
- Drankje tijdens het werk
- Etentjes en events
- Gebruik van materiaal voor eigen doeleinden
- Gebruik van sociale media
- Omgaan met agressief gedrag van klanten
- Omgaan met data en discreet handelen
- Ontvangen van attenties

Meer verkennen

5.5 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 Preventieadviseur Psychosociale Aspecten, de Maatschappelijk werker Welzijn of een externe Preventieadviseur.

6. Dataverzameling en -monitoring

Om aan datamonitoring te kunnen doen, werden via ons BI software diverse rapporteringen ontwikkeld i.v.m. ons personeel. We zijn er ons echter van bewust dat we deze rapporteringen nog verder kunnen verfijnen om doelgericht bepaalde variabelen en tendensen te kunnen opvolgen op het vlak van nationaliteit, leeftijd, geslacht, tewerkstellingsniveau, tewerkstellingsbreuk, aanwervingen en uitstroom. Dergelijke cijfers zouden ons een nog betere inzage kunnen bieden in de variabelen die we vooropstellen en de evoluties binnen de organisatiecultuur en - structuur waar we aandacht aan kunnen besteden.

Cijferoverzicht mannen/vrouwen volgens functieniveau

In 2022, hadden we gemiddeld 2229 werknemers in dienst waarvan 21% mannen en 79% vrouwen. Als we dit opsplitsen volgens niveau, dan merken we op master niveau (A niveau) 44% mannen en 56% vrouwen, op Bachelor niveau (B niveau) 22% mannen en 78% vrouwen, op Secundair niveau (C niveau) 13% mannen en 87% vrouwen, en op Arbeidersniveau (D en E niveau) 21% mannen en 79% vrouwen.

Bovengenoemde cijfers tonen aan dat de algemene verdeling tussen mannen en vrouwen vrij gelijkaardig is over de verschillende niveaus, behalve in de functies op master niveau: in die functies zijn de mannen dubbel zoveel vertegenwoordigd dan in de andere functies, in vergelijking met het aandeel vrouwen in die functies.

Cijfers loopbaanvermindering, onbetaald verlof en zorgkrediet

In onze rapportering kunnen ook cijfers worden opgevraagd omtrent diverse vormen van voltijdse en deeltijdse verlofstelsels. 13,5% van de mannen doet beroep op een verlofstelsel, waarvan 1,3% voor ouderschapsverlof, 4,1% onbetaald verlof en 4,1% voor zorgkrediet. 29% van de vrouwen doet beroep op een verlofstelsel, waarvan 2,4% ouderschapsverlof, 11,8% onbetaald verlof en 9,1% voor zorgkrediet.

We merken dus dat zowel in het algemeen als voor specifieke verlofstelsels in het bijzonder (ruim) dubbel zoveel vrouwen als mannen hierop beroep doen.

7. 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:

1. Het voorzien van het GEP binnen de startersopleidingen van nieuwe medewerkers binnen OCMW/ Mintus;
2. Opstarten van trajecten rond gendermainstreaming;
3. Opstarten met dataverzameling, monitoring en analyse rond gender aan de hand van het variabele 'geslacht'
4. Verdere sensibilisering over discriminatie, genderidentiteit en inclusiviteit op de werkvloer;
5. Opvolging en beheer van data die gerelateerd zijn aan non-discriminatie en gendergelijkheid;
6. Het incorporeren van een helder en inclusief taalbeleid in verscheidene vormen van communicatie;
7. Preventie van grensoverschrijdend gedrag (via het netwerk van vertrouwenspersonen, aandacht voor deontologie, feedbackgesprekken, klokkenluidersregeling);
8. Trainingen rond antidiscriminatiebeleid;
9. 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.

8. Goedgekeurd en publiek beschikbaar Gender Equality Plan

Het Gender Equality Plan is goed gekeurd door de Raad van Bestuur van Mintus op 04/09/2023 en is te raadplegen op www.mintus.be

Namens de raad van bestuur welzijnsvereniging Mintus,



Christian Fillet
algemeen directeur
secretaris Raad van Bestuur Mintus



Pablo Annys
voorzitter Raad van Bestuur Mintus