

Gender Equality Plan Gemeente Leeuwarden

De Europese Commissie zet zich in voor het promoten van gender gelijkheid in onderzoek en innovatie. Dit is onderdeel van plannen die de Europese Commissie heeft opgesteld om gendergelijkheid actief te bevorderen; de Gender Equality Strategie voor 2020-2025. Om deel te nemen aan projecten van Horizon Europe (het nieuwe onderzoeks- en innovatieprogramma van de Europese Unie) stelt de Europese commissie als voorwaarde dat elke juridische entiteit een Gender Equality Plan heeft (overheidsinstanties, onderzoeks- of hoger onderwijsinstelling). De gemeente Leeuwarden neemt deel aan Europese onderzoeks- en innovatieprojecten en wordt in die hoedanigheid ook gehouden aan de gendergelijkheidseisen van de Europese Commissie.

Als deelnemende organisatie steunt de Gemeente Leeuwarden de plannen van de Europese Commissie en zal zich inzetten voor het verbeteren van gendergelijkheid binnen de organisatie. Om te laten zien dat de Gemeente Leeuwarden zich hieraan committeert is dit document opgesteld. Hierin wordt uiteen gezet welke inspanningen de gemeente levert om bij te dragen aan verbetering van de gendergelijkheid. Dit document is gepubliceerd op zowel de algemene website als de werken bij website van de gemeente Leeuwarden. Beide websites zijn openbaar toegankelijk. Daarnaast is het document gepubliceerd op het intranet van de gemeente waar alle medewerkers het document in kunnen zien.



Drs. E. de Jong,
Gemeentesecretaris

Middelen

De Gemeente Leeuwarden heeft gekozen voor een integrale aanpak op het gebied van diversiteit en inclusie, waar gendergelijkheid een belangrijk onderdeel van is. Er is daarom een werkgroep ingesteld die zich bezig houdt met diversiteit en inclusie. Dat doet de werkgroep zowel voor burgers en ondernemers als voor de interne organisatie, de eigen medewerkers. De werkgroep bestaat uit vijf adviseurs van verschillende organisatieonderdelen namelijk HR, het Sociaal Domein, Publieke Dienstverlening, Communicatie en de Concernstaf. Op deze manier wordt er zorg gedragen voor een integrale aanpak vanuit de verschillende vakdisciplines op de thema's. De werkgroep houdt zich o.a. bezig met de thema's antidiscriminatie, kansgelijkheid, lhbtqi+, gendergelijkheid en racisme.

De werkgroep diversiteit en inclusie werkt momenteel aan een uitvoeringsprogramma waarin de volgende actielijnen worden uitgezet voor de interne organisatie:

- Communicatie; "Iedereen is welkom". Actielijn gericht op het creëren van bewustwording in de organisatie. Via diverse kanalen wordt er aandacht besteed aan discriminatie, racisme, gender- en kansgelijkheid.
- Leeuwarden als diverse en inclusieve werkgever. Wij willen een werkgever zijn waar ieders talent kan bloeien, waar iedereen zichzelf kan zijn en ontwikkelen en gelijke kansen krijgt ongeacht afkomst, gender, leeftijd of geloof.

De gemeente Leeuwarden is een Global Goals ¹gemeente. Wij zetten ons in voor de 17 global goals (ook bekend als Sustainable Development Goals) die zijn opgesteld door de Verenigde Naties voor de agenda 2030. Een van die global goals (goal nr. 5) is gendergelijkheid.

Ten slotte gaat gemeente Leeuwarden de Charter Diversiteit ²ondertekenen, dit zal gebeuren voor de zomer van 2022. De Charter Diversiteit is een initiatief van de Sociaal Economische Raad (SER) om diversiteit en inclusie binnen organisaties te vergroten. Met het ondertekenen van het charter laat je als organisatie zien dat je serieus werk maakt van diversiteit en inclusie.

Dataverzameling & monitoring

Op dit moment zijn er 1627 personen werkzaam voor de gemeente Leeuwarden, inclusief inhuur en detacheringen. Van deze medewerkers is 49% vrouw en 51% man³. Het topmanagement van de gemeente (directie en sectormanagers) bestaat uit voor 25% uit vrouwen en 75% mannen.

De statistieken worden bijgehouden en jaarlijks gerapporteerd. De cijfers worden jaarlijks gepubliceerd en zijn o.a. terug te vinden in de personeelsmonitor van het A&O Fonds Gemeenten.

Training & capaciteitsopbouw

Er is binnen de Gemeente Leeuwarden gekozen voor een integrale aanpak op het gebied van diversiteit en inclusie, daar is gendergelijkheid een belangrijk onderdeel van. Vanuit de werkgroep diversiteit en inclusie wordt er ingezet op bewustwording rondom dit thema. Onze insteek is daarmee (onbewuste) vooroordelen weg te nemen bij onze medewerkers en het management. Dat doen we onder andere door dit thema te behandelen in het leiderschapsontwikkelingsprogramma waaraan alle leidinggevenden deelnemen.

¹ <https://www.globalgoals.org/>

² <https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/charter-diversiteit>

³ Peildatum 1-11-2021

Ook wordt er geïnvesteerd in trainingen voor alle leidinggevenden en medewerkers die betrokken zijn bij het werving en selectieproces. Hiermee willen we (onbewuste) vooroordelen en blinde vlekken wegnemen bij degenen die nieuwe medewerkers aannemen en zodoende de kansengelijkheid van de kandidaten vergroten.

Verder investeert de Gemeente in het welzijn van haar medewerkers. Vanuit HR worden verschillende faciliteiten geboden om o.a. zorg te dragen voor een goede balans tussen werk en privé. Zo biedt de gemeente (betaald) zwangerschaps- en geboorte verlof wanneer een medewerker of diens partner een kind verwacht. Ook is er de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen voor medewerkers met kinderen onder de 8 jaar. Zodoende is er meer ruimte voor medewerkers om hun betaalde baan te combineren met ouderschapstaken. Medewerkers kunnen ook gebruik van maken van lang- of kortdurend zorgverlof wanneer er sprake is van noodzakelijke verzorging tijdens ziekte van een naaste.

Ten slotte neemt de gemeente maatregelen tegen ongewenst (seksueel) gedrag en machtsmisbruik. Er zijn interne en externe vertrouwenspersonen aangesteld waar medewerkers mee in gesprek kunnen wanneer zij geconfronteerd worden met ongewenst gedrag, discriminatie of andere misstanden. Ook is er een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen en een regeling melden vermoeden misstanden waar medewerkers gebruik van kunnen maken.

