

GENDERGELIJKHEIDSPLAN



INHOUDSOPGAVE

1	GEMEENTE VENLO EN DE CONTEXT VAN HET GENDERGELIJKHEIDSPAN	3
2	DIVERSITEIT EN INCLUSIE	4
2.1	Plan van aanpak D&I 2023-2024	4
2.2	Gendergelijkheid in beeld	5
3	GENDERGELIJKHEIDSPAN	6
3.1	Openbaar document	6
3.2	Middelen	6
3.3	Dataverzameling en monitoring	6
3.4	Training en opleiding	7
4	AFSLUITING	8

1 GEMEENTE VENLO EN DE CONTEXT VAN HET GENDERGELIJKHEIDSPLAN

Gemeente Venlo is een gemeente in Noord-Limburg met ruim 100.000 inwoners in de stad en de omliggende dorpen en kernen. Medewerkers van gemeente Venlo zetten zich elke dag in voor Venlo en de regio, voor alle inwoners en bezoekers. Bij de gemeente Venlo denken we vanuit de leefwereld van onze inwoners, bedrijven en organisatie, streven we naar eenvoud en zijn we samen één geheel. We werken integraal. Werkers voor Venlo delen hetzelfde DNA. We zijn stuk voor stuk professioneel, betrokken en vitaal.

Gemeente Venlo vindt het belangrijk zich in te zetten voor diversiteit en inclusie in de organisatie. We doen dit in de breedste zin van het woord. In haar werkzaamheden maakt Gemeente Venlo gebruik van divers Europese subsidiefondsen, waaronder het onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe. Als voorwaarde voor deelname aan dit fonds dienen organisaties te beschikken over een gendergelijkheidsplan (ook wel Gender Equality Plan of GEP genoemd). Met dit document geeft de gemeente Venlo invulling aan het gendergelijkheidsplan. Het gendergelijkheidsplan moet bestaan uit 4 elementen, deze worden toegelicht in hoofdstuk 3.

2 DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Binnen gemeente Venlo vinden we het belangrijk dat iedereen zich welkom en thuis voelt en het gevoel heeft volledig mee te doen. Het is belangrijk dit actief uit te dragen en een inclusieve werkcultuur te creëren in alle lagen van de organisatie. Gemeente Venlo is ondertekenaar van het Charter Diversiteit en geeft daarmee aan diversiteit en inclusie als meerwaarde te zien voor de organisatie. De thema's worden binnen gemeente Venlo als volgt omschreven:

- **Diversiteit:** Wanneer het gaat om diversiteit hebben we het over de verschillen tussen mensen. Dat kunnen zichtbare of onzichtbare verschillen zijn bv. op het gebied van gender, leeftijd, culturele achtergrond, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur, fysieke mogelijkheid of taal.
- **Inclusie:** Bij inclusie gaat het erom dat iedereen erbij hoort op basis van gelijkwaardige rechten en plichten; iedereen kan op een gelijkwaardige manier meedoen en meepraten ondanks de verschillen tussen mensen. Binnen een organisatie hebben we het dan over de bedrijfscultuur en de waarden die ertoe leiden dat iedereen binnen de organisatie het gevoel heeft erbij te horen en zich volledig geaccepteerd voelt.

Gemeente Venlo zet zich in op de thema's diversiteit en inclusie in de breedste zin van het woord. Hierbij werkt de gemeente Venlo met een werkgroep, ambassadeurschap en een klankbordgroep. De doorontwikkeling wordt begeleid en is de verantwoordelijkheid van de beleidsadviseur P&O. Voor 2023 en 2024 is een plan van aanpak opgesteld waarin we breed inzetten op de thema's en de bewustwording hiervan in de organisatie. Dit plan van aanpak is ook bekend bij SER Diversiteit in Bedrijf (als onderdeel van ons betrokkenheid bij het Charter Diversiteit). Gemeente Venlo is van mening dat de ontwikkeling van diversiteit en inclusie structurele borging behoeft. Na uitvoering van het huidige plan van aanpak zal daarom ook bekeken worden welk vervolg er nodig is voor onze organisatie. Met de brede inzet op diversiteit en inclusie geven wij ook invulling aan gendergelijkheid.

2.1 Plan van aanpak D&I 2023-2024

Het plan van aanpak voor diversiteit en inclusie binnen gemeente Venlo (gericht op de interne organisatie) richt zich in 2023 en 2024 op 4 pijlers:

1. Visie, beleid en monitoring
2. Organisatiebrede bewustwording
3. Werving en selectie
4. Praktische mogelijkheden

Visie, beleid en monitoring

Op het gebied van visie, beleid en monitoring zijn we gestart met een belevingsonderzoek rondom diversiteit en inclusie in de organisatie; hoe ervaren de medewerkers diversiteit en inclusie in onze organisatie? We gebruiken de input van onze medewerkers voor het verbeteren op deze thema's en gebruiken de resultaten als 0-meting om ook de effecten van onze inzet te meten in de toekomst. Met input vanuit de organisatie komen we op termijn met een visie op diversiteit en inclusie. Daarnaast streven we ernaar diversiteit en inclusie een plek te geven in onder andere onze P&O beleidsstukken en regelingen.

Organisatiebrede bewustwording

Diversiteit en inclusie, en daarmee ook gendergelijkheid, raakt de hele organisatie. We zijn daarom gestart met een (minimaal) jaarlang bewustwordingsplan waarin we de organisatie meenemen in de thema's diversiteit en inclusie, medewerkers bewust maken van hun eigen invloed op een inclusieve organisatiecultuur en samen aan de slag gaan om nog inclusiever te worden.

Werving en selectie

Op het gebied van werving en selectie hebben we aandacht voor de selectiecommissies, onbewuste vooroordelen en de samenwerking met het Werkgeversservicepunt. Daarnaast hebben we aandacht voor diversiteit in onze vacatureteksten en vacature-uitingen en zoeken we naar mogelijkheden om onze vacatures via andere kanalen onder de aandacht te brengen bij een bredere groep.

Praktische mogelijkheden

We gaan onderzoek doen naar de behoefte aan specifieke faciliteiten of middelen in onze organisatie, zodat we op termijn kunnen kijken hoe we deze realiseren.

2.2 Gendergelijkheid in beeld

Binnen gemeente Venlo werken net wat meer vrouwen dan mannen (56% vs. 44%, peildatum mei 2023). Op leidinggevend niveau is bij de teamhoofden 42% vrouw en 58% man. Bij de directie is dit 33% vs. 67%. Gemeente Venlo heeft hiermee een balans in de verhoudingen tussen mannen en vrouwen, dat is ook wat we beogen. We zetten ons in voor het behouden van deze balans op zowel organisatiebreed als op leidinggevend niveau.

3 GENDERGELIJKHEIDSPLAN

3.1 Openbaar document

Het gendergelijkheidsplan moet een openbaar document zijn. Daarom vind je ons gendergelijkheidsplan terug op onze website en is deze actief verspreid in de interne organisatie. De interne organisatie wordt daarnaast ook actief meegenomen in de ontwikkelingen op het brede gebied van diversiteit en inclusie naar aanleiding van het plan van aanpak. Hierbij hebben we onder andere aandacht voor: waarom zijn deze thema's belangrijk voor onze organisatie? Welke inzet doen we? En op welke manier ben jij hier zelf onderdeel van?

3.2 Middelen

Gemeente Venlo kent structurele menskracht voor diversiteit en inclusie, en daarmee ook voor gendergelijkheid. De beleidsadviseur P&O is verantwoordelijk voor het thema diversiteit en inclusie. Daarnaast kent de gemeente Venlo een ambtelijke werkgroep diversiteit en inclusie, is het ambassadeurschap vormgegeven en een klankbordgroep samengesteld. De ambtelijke werkgroep en beleidsadviseur P&O bepalen gezamenlijk de koers; zij signaleren, verbinden en adviseren over de thema's diversiteit en inclusie en zorgen dat de gemaakte plannen tot uitvoering worden gebracht. De OR is ook betrokken bij deze werkgroep. De rol van ambassadeur wordt ingevuld door de gemeentesecretaris / algemeen directeur van gemeente Venlo, waarmee het belang dat wij hechten aan deze thema's nogmaals bevestigd wordt. De klankbordgroep is de verbinding met de organisatie, zij halen op, bedenken initiatieven en helpen met het ontplooiën van deze initiatieven.

3.3 Dataverzameling en monitoring

Gemeente Venlo registreert het geslacht van alle medewerkers in het personeelssysteem. Hiermee beschikken we over data omtrent gender in onze organisatie, zowel op leidinggevend niveau als op organisatiebreed niveau. We rapporteren hierover jaarlijks naar het A&O Fonds Gemeenten voor de personeelsmonitor. In het kader van het gendergelijkheidsplan zullen we deze cijfers ook intern gaan rapporteren.

Verder beschikt gemeente Venlo over haar eigen interne monitor waarmee de beleving van de medewerkers rondom ons diversiteits- en inclusieklimaat wordt opgehaald. Medewerkers kunnen daarin aangeven hoe zij diversiteit en inclusie ervaren en kunnen ook suggesties doen waar we als organisatie verder op kunnen inzetten. De monitor is volledig anoniem door medewerkers in te vullen. Deze gegevens en input worden vervolgens ook gebruikt om verdere stappen te zetten in de doorontwikkeling. In 2023 is de monitor voor het eerst uitgezet, deze zal vervolgens jaarlijks herhaald worden.

3.4 Training en opleiding

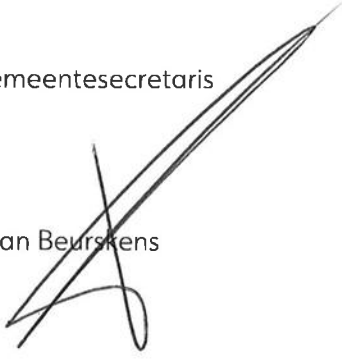
Op het gebied van training en opleiding biedt gemeente Venlo voor alle medewerkers een e-learning Diversiteit en Inclusie. Ook hebben de hoofden verplicht een training gevolgd met betrekking tot inclusief leiderschap. Verder worden er in 2023 en 2024 trainingen georganiseerd voor het selecteren zonder vooroordelen, zowel voor hoofden als voor medewerkers die regelmatig in een selectiecommissie zitten.

4 AFSLUITING

Met ons bewustwordingsplan voor diversiteit en inclusie zetten we elke keer kleine stappen in de bewustwording en ontwikkeling rondom diversiteit en inclusie. Echt begrip creëren en echt bewust worden, doe je alleen door ergens continu aandacht aan te blijven besteden en diversiteit en inclusie op die manier onderdeel te laten worden van onze organisatiecultuur. En dat is waar wij op inzetten!

Gemeentesecretaris

Twan Beurskens

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned over the printed name 'Twan Beurskens'.

