

Geïntegreerd Gender Equality Plan Urban Waterway Logistics

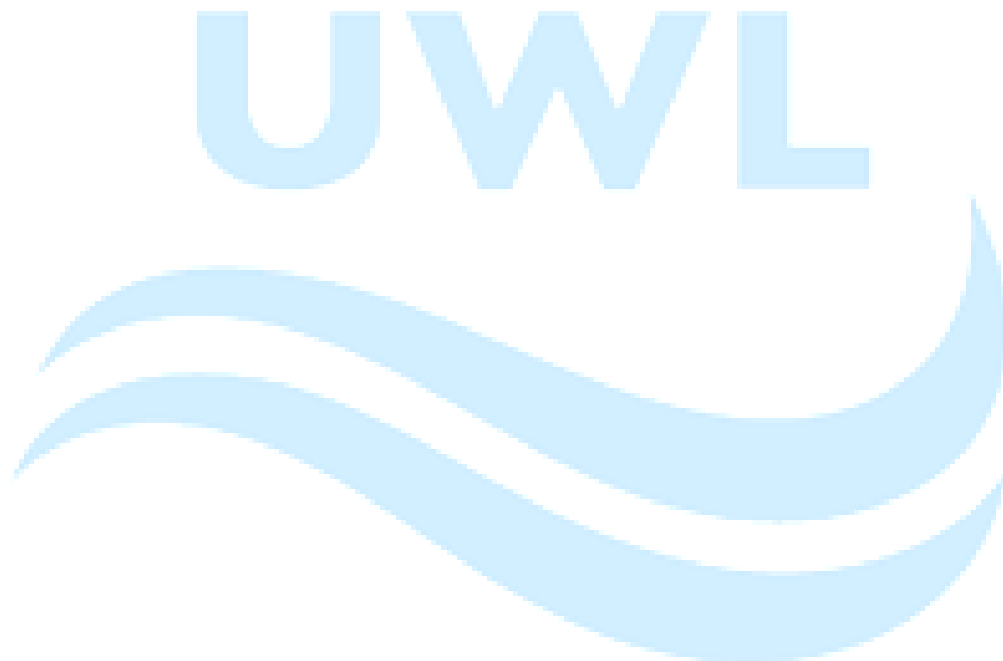
Voor Akkoord en Goedkeuring Gedaan te Gent op 1 oktober 2022



Peter Geirnaert, Bestuurder Urban Waterway Logistics

Inhoud

Inleiding	3
Visie op diversiteit	3
Diversiteitsstructuren en resources aan UWL.....	5
Gendergelijkheid in UWL.....	6
I De basis: gender en medewerkers	6
II Doorstroom	6
III Raden en besturen	6
Genderbeleid in UWL	6



Inleiding

Dit geïntegreerd Gender Equality Plan (GEP) is opgemaakt overeenkomstig het factsheet [en](#) de voorwaarden zoals vereist door Europa¹.

Overeenkomstig de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, alsook in de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt de Belgische wetgeving op een algemene wijze directe en indirecte discriminatie van personen, onder meer op grond van geslacht, leeftijd, nationale of etnische afstamming, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, handicap, enz. UWL onderschrijft dit en maakt aan haar medewerkers duidelijk dat een klacht kan ingediend worden bij Interfederaal Gelijke Kansencentrum (<https://www.unia.be/nl>) en in geval van geslachtsdiscriminatie bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (<https://igvm-iefh.belgium.be/nl>)

Urban Waterway Logistics (UWL) streeft naar een inclusieve organisatie waar iedereen welkom is, zich thuis voelt en zich ondersteund weet bij het ontwikkelen en valoriseren van het eigen talent. Hiertoe is aandacht nodig voor de noden en drempels van diverse groepen in het UWL-netwerk, zodat we de organisatie kunnen inrichten op zo een manier dat iedereen volop kan participeren. Aandacht voor gender is een onderdeel van deze inclusieve visie, waarbij structuren die oorspronkelijk werden uitgetekend om het genderbeleid te implementeren, geleidelijk hun opdracht verruimen naar diversiteit in ruimere zin. Ook dit maakt deel uit van een geïntegreerd beleid en een geïntegreerd Gender Equality Plan (GEP).

Binnen dit geïntegreerd kader voor diversiteit en gender focust het voorliggende Gender Equality Plan op de aandacht die er is voor gender aan UWL, zowel op organisatiebreedniveau als in business units en dit op vlak van stakeholders, partners en activiteiten. Het GEP biedt een overzicht van het genderbeleid aan UWL met verwijzingen naar regelgeving, processen, nota's, beleidsbeslissingen, enzovoort. Het document wordt ondertekend door de bestuurder(s)

Visie op diversiteit

Diversiteitsbeleid maakt deel uit van de kern van de werking van de organisatie. UWL stimuleert het persoonlijke initiatief en de kritische reflectie in een cultuur van overleg, samenwerking, solidariteit en academische vrijheid. Zij voert een proactief diversiteitsbeleid ten aanzien van haar medewerkers en partners. Zij beoogt een actieve deelname aan het maatschappelijke en culturele debat en aan de uitbouw van de kennismaatschappij. Zij stelt haar kennis ten dienste van mens en samenleving, met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren.

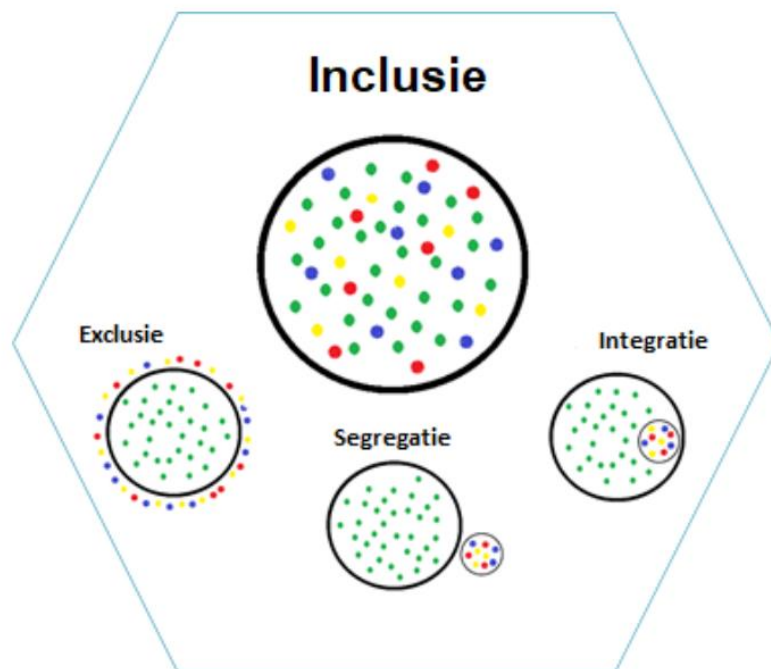
De UWL zet krachtig in op diversiteit en interculturaliteit binnen alle geledingen van de UWL. De organisatie vertrekt daarbij van een brede en positieve visie op diversiteit als kracht en meerwaarde. Hierbij wil het UWL-netwerk de sterktes, krachten en mogelijkheden van iedere medewerker en partner activeren en het aanwezige potentieel benutten om te komen tot excellentie. Door krachtig in te zetten op een inclusieve omgeving en tegelijk gerichte acties te ontwikkelen voor bijzondere behoeften wil de organisatie een plaats zijn waar iedereen zich blijvend kan ontwikkelen en groeien.

Waar vroeger voornamelijk werd ingezet op bijzondere maatregelen voor bijzondere behoeften, is er nu veel meer nadruk op het inclusief inrichten van het UWL-netwerk als geheel. Door bij de aanvang

¹ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe
https://research-and-innovation.ec.europa.eu/document/download/ea3614aa-21b2-4b02-8184-d1c8ebba7940_en

van nieuwe plannen en structurele initiatieven aandacht te besteden aan de toegankelijkheid en werkbaarheid voor alle mensen, met een diversiteit aan achtergronden, kwaliteiten en bijzondere kenmerken, kunnen we komen tot een plaats waar iedereen zich thuis voelt en zich optimaal kan ontwikkelen. Deze inclusieve manier van werken sluit doelgroepgerichte initiatieven niet uit. In onze diversiteitsvisie gaan beide hand in hand: inclusief waar mogelijk, doelgroepgericht waar nodig. Zoals inclusie de gelijke toegang, gelijkwaardigheid en samenhang van individuen met een diversiteit aan kenmerken benadrukt, faciliteren doelgroepgerichte acties hetzelfde in situaties waarin er toch objectieve verschillen in kansen blijven bestaan.

Illustratie 1. Inclusie voorgesteld naast exclusie, segregatie en integratie



Bron: KU Leuven, Dienst Diversiteitsbeleid

Illustratie 1. Inclusie voorgesteld naast exclusie, segregatie en integratie

Inclusie heeft oog voor de verschillende achtergronden en bijzondere kenmerken van de individuen die onze maatschappij en hiermee ook ons UWL-netwerk, vormen. Voorbeelden waarin situaties een niet-inclusieve omgeving drempels opwerpen : (tijdelijk) minder mobiel zijn door een blessure, herintrede na zwangerschap of ouderschapsverlof, of het werken in een (internationale) omgeving waar je de voertaal nog niet voldoende beheerst om nuances te vatten of je genuanceerd uit te drukken. Inclusie houdt in dat we ernaar streven de organisatie zodanig in te richten dat in al deze situaties elke persoon gelijkwaardig het eigen potentieel kan verwezenlijken. Deze meerlagige en dynamische identiteit is een uitgangspunt bij het intersectioneel denken of kruispuntdenken, waarbij diversiteit wordt opgevat als een veelheid van heterogene identiteiten en groepen. Door de multidimensionaliteit van onze identiteit kan een individu niet herleid worden tot één welbepaald kenmerk of categorie. Meer nog, de combinatie van identiteitskenmerken bepaalt ook de positie die we innemen ten aanzien van anderen – en daarmee de kansen die we krijgen - binnen de heersende machtsstructuren in zowel onze organisatie als de maatschappij. Individuele kenmerken kunnen elkaar onderling versterken en daarmee ook bestaande privileges of macht voor bepaalde groepen vergroten of achterstelling bestendigen.

Een inclusieve cultuur zorgt ervoor dat elk element van de meerlagige identiteit wordt opgenomen en erkend, en wordt zodanig ontwikkeld dat verschillen in kenmerken niet leiden tot verschillen in macht of kansen. Een inclusieve organisatiescultuur waakt erover dat inhoud, systemen en processen zoveel mogelijk aangepast zijn aan iedereen. Daarnaast zorgt de inclusieve cultuur ervoor dat iedereen zich thuis voelt in de organisatie, dat drempels en noden bespreekbaar gemaakt kunnen worden en dat er voldoende zorg is voor wie specifieke behoeften heeft. Een inclusieve cultuur is daarom onderdeel van alle geledingen van de organisatie en vertakt zich breed in alle domeinen: onderzoek, training, diensten, medewerkers en personeel. Voor UWL maakt genderbeleid integraal deel uit van het diversiteitsbeleid van de organisatie. Hoewel er duidelijke verschillen zijn inzake een aantal uitgangspunten – zo zijn vrouwen geen minderheidsgroep – zien we gelijkaardige mechanismen van achterstelling bij andere ondervertegenwoordigde groepen. Deze hebben te maken met zichtbaarheid en beeldvorming, discriminatie en met de doorheen de geschiedenis ontstane scheeftrekking die zich reproduceert zolang de cultuur, de structuren en de processen aan de organisatie dit niet verhinderen. De organisatie binnenin UWL worden daarom ingezet om zowel het genderbeleid als het ruimere diversiteitsbeleid te implementeren.

Een genderbeleid is een beleid gericht op een meer gelijke participatie met aandacht voor gender, waarbij gender ruimer gaat dan man en vrouw. Hoewel de data die we nu kunnen gebruiken, beperkt zijn tot het juridisch (binair) geslacht van een persoon (man/vrouw) gebaseerd op het personeelsdossier, voert UWL een actief diversiteitsbeleid rond de ruimere genderdiversiteit die er in de samenleving is. UWL neemt zich voor in de nabije toekomst te werken aan een beleidskader LGBTQI+, om zo ook de kansen van interseks personen, personen die zich identificeren als non-binair of personen wiens genderidentiteit verschilt van hun juridisch geslacht, te ondersteunen.

Diversiteitsstructuren en resources aan UWL

UWL is een eerder kleine organisatie in een vzw-structuur. Om de diversiteitswerking tot in alle uithoeken van de organisatie te brengen, gebruikt UWL een netwerkstructuur die zich breed vertakt doorheen de organisatie en daarbuiten (cfr. diverse stakeholders). Omdat diversiteitsbeleid raakt aan een veelheid van organisatiestructuren is het nodig om geïntegreerd te werken, waarbij de uitgangspunten van het diversiteitsbeleid meegenomen worden in elk andere bedrijfstructuuronderdelen teneinde een inclusieve cultuur te bekomen in alle activiteiten van de organisatie. Hiertoe werden diversiteitsstructuren op verschillende niveaus verankerd in de organisatie. In dit deel bespreken we de verschillende actoren en hun rol in het diversiteitsbeleid, en meer specifiek het genderbeleid.

Extern adviseur verbonden aan sociaal secretariaat staat de managing director bij in de implementatie van het beleid en het bewaken van de toepassing ervan.

Er kunnen ad hoc werkvergaderingen ingericht worden die een specifieke opdracht toegewezen worden en houden op te bestaan na voltooiing van deze opdracht. Verder is het de verantwoordelijkheid van alle medewerkers, binnen de scope van hun opdracht binnen UWL:

- doen aan beleidsvoorbereiding en ontwikkeling van organisatiesbrede visie en expertise;
- adviseren intern en extern rond het realiseren van een inclusieve leer- en werkomgeving;
- faciliteren evenwaardige representatie, participatie en uitwisseling;
- responsabiliseren stakeholders en actoren, sensibiliseren, motiveren en verbinden.

Gendergelijkheid in UWL

I De basis: gender en medewerkers

Gezien de nog eerder kleine grootte van de organisatie, is het irrelevant te duiden wat de huidige situatie is. Echter, er kan in gezoomd worden op de aanwervingsmethodiek die in voege zal gebracht worden: in elke stap van het aanwervingsproces zal een 30/30/30-verhouding (weg van de dichotomie tussen man & vrouw) voor ogen gehouden worden en dit bij inzendingen, de short list, de gerangschikten & aangeworvenen.

II Doorstroom

Een tweede belangrijke manier om een hoger percentage vrouwen te bereiken in de hogere graden, betreft een verhoging van de doorstroom van, in eerste instantie door middel van bevorderingen. Vermits UWL zich in een vroeg stadium van groei bevindt, maakt UWL zich sterk hier een beleid over te ontwikkelen.

III Raden en besturen

Verder kent UWL geen decretale verplichting in verband met het voorzien in een genderevenwicht in bestuursorganen, raden en commissies. UWL zal, zodra dit van toepassing wordt gezien organisatiegroei, oog hebben voor dit genderevenwicht. Zonder evenwel de democratische principes van verkiezingen en de ex officio vertegenwoordiging in het gedrang te brengen, zal UWL streven naar een maximum van 2/3 leden van eenzelfde geslacht in de belangrijkste raden en commissies.

Genderbeleid in UWL

UWL richt zich op het bewerkstelligen van een inclusieve cultuur die het thuisvoelen ondersteunt, op het verbeteren van diversiteitsvaardigheden en op een verbeterde in-, door- en uitstroom van ondervertegenwoordigde groepen medewerkers en personeel (inclusief gender).

In wat volgt brengen wij alle doelen en acties uit bovengenoemde plannen en rapporten samen en stellen we zo het geïntegreerd genderbeleid van UWL voor. Het genderbeleid van UWL zet in op:

- Inclusie
- Preventie van grensoverschrijdend gedrag Een structureel verankerd aanbod van training, vorming en loopbaanbegeleiding
- Monitoring
- Meer gendergelijke in- en doorstroom bij (academisch) personeel
- Verhogen van aandeel vrouwen in raden & besturen en leidinggevende functies
- Gerichte acties voor meer diverse in- en doorstroom van medewerkers
- Engagement van het bestuur en implementatie doorheen de organisatie

Op elk van deze punten zullen jaar na jaar acties over uitgewerkt worden. Momenteel zijn de acties voor de laatste 2 elementen de volgende.

Meer gendergelijke in- en doorstroom bij personeel

Selectie en Rekrutering

Een belangrijk punt is om meer vrouwen aan te trekken en zo een verbeterde genderbalans te bereiken in de toekomstige rekrutering van personeel, zet UWL in op:

Vacatureberichten genderneutraal en activerend opstellen;

Inbrengen van gender- en diversiteitssensitiviteit in adviesraden;

- Actief rekruteren van ondervertegenwoordigde groepen bij personeel
- Versterken van het onboardings- en ondersteuningsbeleid voor internationale medewerkers;
- Het aanbieden van een werkbare werkcultuur voor iedereen, onder meer door de combinatie van werken binnen een academische setting en zorg- en privé-engagementen beter op elkaar af te stemmen;
- Alle nieuwe werknemers & medewerkers volgen verplicht de training
- Inclusieve communicatie en beeldvorming en het gebruik van rolmodellen (bijvoorbeeld aandacht voor de genderbalans van sprekers op events, op de website, in beeldmateriaal), indien mogelijk

Engagement van het bestuur en implementatie doorheen de organisatie

Het bestuur van de organisatie engageert zich voor een ambitieus genderbeleid in dit geïntegreerd Gender Equality Plan. Alle bestuursleden onderschrijven en ondertekenen dit document. Na publicatie op de website is het engagement publiek raadpleegbaar.

