

# GENDERGELIJKHEIDSPAN

## PROVINCIE ANTWERPEN

2024-2025



Provincie  
Antwerpen

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
Voorwoord.....	4
Toepassingsgebied.....	5
Inleiding .....	5
Verslaggeving en aanbevelingen acties 2022 -2023 .....	6
Leren uit een Genderscan.....	6
Expertise opbouwen .....	7
Data monitoren.....	10
Genderevenwicht in leidinggevende functies .....	10
Genderevenwicht in leren en ontwikkelen .....	11
Genderevenwicht verlofstelsels .....	12
Basiskader ontwikkelen .....	13
Een beheersstructuur om de acties aan te sturen en op te volgen .....	14
Beleidskader 2024-2025 .....	15
Bestaande engagementsverklaring behouden.....	15
Thema gendergelijkheid in een bredere HR-context .....	16
Acties voor 2024-2025.....	16
Verdere expertise-opbouw en kennisdeling .....	16
Gegevensverzameling en monitoring.....	16
Work-life balans en organisatiecultuur .....	17
Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming.....	17
Gendergelijkheid in werving en loopbaan.....	17
Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie .....	18
Bronvermelding .....	18
Bijlagen: .....	20
Gegevensverzameling en monitoring.....	20
Overzicht bestaande maatregelen, specifieke middelen en personele capaciteit .....	21

## Documentgeschiedenis

Nr.	Datum	Omschrijving
0.1	28/08/2023	Opmaak eerste versie door coördinator
0.2	08/09/2023	Aanpassing na bespreking met werkgroep
0.3	21/09/2023	Aanpassing na bespreking met departementshoofd DMCO
0.4	04/10/2023	Aanpassing na bespreking met gedeputeerde personeelsbeleid
0.5	12/10/2023	Aanvulling na bespreking met werkgroep
0.6	07/11/2023	Goedkeuring door leidinggevend overleg DMCO
0.7	14/11/2023	Goedkeuring door gedeputeerde personeelsbeleid
1.0	27/11/2023	Goedkeuring door het managementteam provincie Antwerpen
1.1	30/11/2023	Goedkeuring door de deputatie provincie Antwerpen Kennisname en instemming door de APB's zonder derden
1.2	Dec/2023	Kennisname en instemming door APB's met derden en Proefbedrijf voor de Pluimveehouderij

# Voorwoord

In 2022 maakten we een eerste gendergelijkheidsplan op, deels met het oog op de opportuniteiten die het Europees programma Horizon ons biedt, deels om te verkennen welke stappen de provincie kan zetten in het kader van SDG-doelstelling 5 'Genderequality'.

De acties van dit startplan waren erop gericht om meer voeling met dit thema te krijgen en te leren uit de goede praktijken van andere overheden.

Met dit tweede plan brengen we dan ook eerst verslag uit van onze acties in 2022-2023: wat hebben we gedaan en welke zijn de belangrijkste conclusies en aanbevelingen?

Vervolgens formuleren we een beleidskader voor het thema en stellen we onze plannen voor 2024 en 2025 voor.

Mireille Colson

Gedeputeerde voor Vrije Tijd, Toerisme, Groen- en recreatiedomeinen, Personeel, communicatie en organisatie en ICT

# Toepassingsgebied

Dit 'Gender Equality Plan' of Gendergelijkheidsplan (GEP) geldt – net al het eerste plan - voor alle binnen- en buitendiensten van de provincie Antwerpen én de aparte rechtspersonen uit haar organogram die onder 'full service' van het departement Mens, Communicatie en Organisatie' (DMCO) vallen, zoals geregeld in de beheers- en samenwerkingsovereenkomsten.

Dat betekent dat:

- Het GEP provincie Antwerpen opgaat voor alle Autonome Provinciebedrijven (APB's) en wat POA betreft, enkel voor het niet-gesubsidieerd personeel;
- POA voor haar gesubsidieerd personeel zelf een GEP voorziet;
- Het GEP provincie Antwerpen opgaat voor het Proefbedrijf voor de Pluimveehouderij (het enige EVAP dat full service van DMCO krijgt);
- De andere EVAP's zelf een GEP voorzien.

Verder in dit plan wordt met de term 'provincie Antwerpen' telkens 'binnen- en buitendiensten en alle full service entiteiten van DMCO' bedoeld.

## Inleiding

Onder **gendergelijkheid** verstaat men 'de gelijkstelling en gelijke behandeling van mensen met een verschillend geslacht, gender of seksuele geaardheid in het maatschappelijk verkeer en voor de wet' (bron: [Wikipedia](#)).

Op de jaarlijkse Europese **Gendergelijkheidsindex** van EIGE schoof **België** in 2022 1 plaats op (naar **de zevende plaats**) en scoorde daarmee 1,5 punten meer dan in 2021. (score van 74,2 i.p.v. 72,7 op 100 ten opzichte van het EU-gemiddelde van 68,6). De index gebruikt indicatoren over thema's als werk, gezondheid, tijd, macht, kennis en middelen (verloning). Vanaf 2024 komt daar het thema "geweld" bij.

**Voor de provincie Antwerpen waren er in 2021 twee directe aanleidingen** voor de opmaak van dit plan:

- Het project 'Aan de slag met missie, visie, waarden en SDG's'
- Het nieuwe EU-programma Horizon (programma over innovatie en onderzoek 2021-2027), dat het beschikken over een gendergelijkheidsplan vanaf 2022 als een noodzakelijke voorwaarde (ontvankelijkheidscriterium) heeft vooropgesteld om in aanmerking te komen voor projectsubsidies.

# Verslaggeving en aanbevelingen acties 2022 -2023

Dit hoofdstuk brengt verslag uit van de periode juni 2022- september 2023: wat hebben we gedaan? Wat zijn de belangrijkste conclusies en aanbevelingen?

## Leren uit een Genderscan

Naar aanleiding van het SDG-project zocht en vond DMCO in 2021 een manier om de SDG-doelstelling 5 - Genderequality onder de loep te nemen. Het bestelde in 2021 een genderscan bij XKwadraat (dat in 2022 deel werd van Ernst&Young).

Omwille van de Covid-crisis vonden de visitaties uiteindelijk plaats in juni 2022. E&Y leverde het eindrapport op in september 2022. Het bevatte 5 aanbevelingen. In het overzicht hieronder staan per aanbeveling de acties en belangrijkste conclusies.

Aanbeveling E&Y	Actie of conclusie	Status (oktober 2023)
Bij opleidingen: werken met een Buddy-systeem om elkaar te motiveren om de opleidingen te volgen.	1) <b>Onderdeel van actie monitoring:</b> kwantificeren/onderzoeken of de vaststelling van Xkwadraat klopt: "bij one on one gesprekken bleek dat meer mannen dan vrouwen opleidingen volgen":	zie verder in het hoofdstuk ' <a href="#">Data monitoren</a> '.
	2) Dienst Talent- en Organisatieontwikkeling: promotie maken voor de ruime leermogelijkheden, waaronder het <a href="#">persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)</a>	Gepland voor uitvoering vanaf 2024
Repetitieve communicatie rond wie de interne vertrouwenspersonen zijn binnen het departement en waar deze contactgegevens terug te vinden zijn.	Communicatie hernemen en werken met tags + afstemmen met nieuwe regelgeving rond klokkenluidersregeling	Uitgevoerd.
Toilet/doucheruimte/ kleedruimte genderneutraal: weghalen van het m/v icoon. Geen icoon of het gebruik maken van een toilet-icoon is inclusiever	Niet weerhouden: werkpunten vallen buiten scope van het eerste plan (focus op DMCO/HR-beleid) en ze zijn geen quick wins;  Bovendien staan ze haaks op de welzijns-wetgeving: gescheiden sociale voorzieningen voor personeel is een wettelijke verplichting. Genderneutrale toiletten voor personeel mag ENKEL naast de gescheiden toiletten.	Beleid m.b.t. gendergelijkheid moet passen binnen ruimer HR-beleid waarin we wettelijke conformiteit nastreven.

	In gesprek gaan met Preventiedienst en Dienst Vastgoed (DLOG) ter inspiratie van visievorming op publieke ruimtes en toiletten (als onderdeel van sociale voorzieningen) voor personeel	Uitgevoerd
Meer sensibilisering voor alle werknemers rond gendergelijkwaardigheid.	Kleinschalige communicatieacties: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Context plan toelichten op managementforum maart 2022</li> <li>- Bericht in leidraad leidinggevenden en intranetbericht in juni 2022)</li> </ul>	Uitgevoerd.
Concreter documenteren van de maturiteit van DMCO rond diversiteit, inclusie en gendergelijkwaardigheid.	Actie kennisopbouw en actie basiskader ontwikkelen zijn reeds onderdeel van GEP en de focus voor 2022-2023.	Uitgevoerd. Zie verder in hoofdstuk <a href="#">expertise opbouwen</a> en <a href="#">basiskader ontwikkelen</a>

## Expertise opbouwen

Met het eerste plan stelden we ons tot doel om stapsgewijs onze basisexpertise op te bouwen. We kozen ervoor om de focus te leggen op het **leren uit de goede praktijken en ervaringen van andere overheden**. De werkgroep had gesprekken met:

- 23/11/2022: Vlaamse overheid: Agentschap Overheidspersoneel: dienst Diversiteitsbeleid: Beleidsmedewerker Gelijke Kansen en Diversiteit (Monitoring en Gender)
- 7/12/2022: Federale overheid: FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA)
- 2/02/2023: stad Gent: departement HR: dienst selectie
- 6/04/2023: Voka – inclusief ondernemen

Uit deze gesprekken kwamen opvallend gelijklopende aanbevelingen om aanvullende initiatieven bovenop het huidig beleid (zie [Bijlage: overzicht bestaande maatregelen](#)). De belangrijkste **aanbevelingen over specifieke thema's** sommen we hierna op. De aanbevelingen voor het toekomstig basiskader en de verdere aanpak komen aan bod in het hoofdstuk '[Basiskader ontwikkelen](#)'.

Aanbeveling per specifiek thema		Actie of conclusie
Work-life balans	Uit de gesprekken kwam naar voren dat de provincie Antwerpen gelijkaardige beheersmaatregelen heeft zoals de andere besturen. We hoorden geen nieuwe ideeën.	In het volgende gendergelijkheidsplan is dit geen thema waarrond we nieuwe initiatieven moeten nemen.
Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming	De referentiebesturen streven allemaal naar een genderevenwicht. De federale overheid hanteert expliciete quota, de Vlaamse niet meer. Alle onderstrepen het belang van monitoring: niet enkel zetten ze aan om te reflecteren over de HR-processen, waardoor je je bewust wordt van onbedoelde drempels. Ook is het dankbaar om in sensibiliseringsacties te gebruiken.	Jaarlijks het genderevenwicht op leidinggevende functies blijven monitoren. (zie hoofdstuk <a href="#">data monitoren</a> ) en periodiek sensibiliseringsacties ondernemen  Niet werken met quota/stuurgetallen.
Gegevensverzameling en monitoring		
Gegevensverzameling en monitoring	De stad Gent monitort structureel de verlofstelsels.	In maart 2023 onderzocht DMCO de man-vrouw verdeling naar aanleiding van een vraag van een provincieraadslid. Zie hoofdstuk <a href="#">data monitoren</a>
Gendergelijkheid in werving en loopbaan	Onze gesprekspartners geloven in de meerwaarde om <b>inclusief en divers te rekruteren</b> . Ze willen daarmee <b>anticiperen op de krapte op de arbeidsmarkt</b> .  We onthouden 6 concrete aanbevelingen.	We kunnen de <b>aanbevelingen meenemen in de verdere uitwerking van het project 'werving en selectie 2.0'</b> en het project rechtspositieregeling (RPR).  We bekijken welke het meest aansluiten bij de projectdoelstellingen en haalbaar (maninzet, werkingsmiddelen, ...) zijn als quick win.
	Aanbeveling 1: Werk met <b>authentieke getuigenissen</b> (gebruik rolmodellen in campagnebeelden)	Vandaag hebben we reeds oog voor genderneutrale beeldvorming (zie <a href="#">Bijlage: 4</a> . Wervingscommunicatie)  De aanbeveling wordt ook door de vakliteratuur bevestigd: "Minstens even belangrijk als data zijn verhalen", meent Nauwelaerts. De top 400 leiders bij Microsoft krijgen een Diversiteits- en Inclusie-coaching. Dat gaat vooral over zichzelf en welke verhalen ze kunnen delen. Zo vertelde een leider in Azië dat ze hardhorig is en welke impact dat had, zowel privé als op het werk. Jezelf kwetsbaar opstellen en verhalen delen, maakt D&I concreet. ...Data en verhalen gaan dus hand in hand." (bron: ZigZag HR, zie <a href="#">Bronvermelding</a> )



		We leren eerst uit het lopend pilootproject van DICT vooraleer we rolmodellen standaard in campagnebeelden gebruiken.
	Aanbeveling 2: Formuleer in de <b>vacatures</b> competenties gedragsmatig/actief/wervend/ <b>ontwikkelingsgericht</b> ; hanteer een inclusief taalgebruik (bron: jobat); voorkom stereotypen en onbedoelde vooroordelen, want dat doet potentiële kandidaten afhaken.	We gebruiken reeds consequent (gender)neutrale competentiegerichte vacatureteksten, bijvoorbeeld 'medewerker schoonmaak' i.p.v. 'schoonma(a)k(st)er'. (zie <a href="#">Bijlage</a> : 4. Wervingscommunicatie)  Vacatures ontwikkelingsgericht formuleren doen we echter nog niet. Hier kunnen we nog verder uitwerking aan geven.
	Aanbeveling 3: <b>gebruik M/v/x NIET</b> in vacatures; De Vlaamse overheid en stad Gent passen dit niet toe (omdat het mogelijke kandidaten zou uitsluiten), de federale overheid wel.	We passen M/V/X niet toe in vacaturetitels. De meerwaarde is onvoldoende bewezen. Daarenboven is het geslacht niet relevant om een functie uit te oefenen (bron: Knack, zie <a href="#">Bronvermelding</a> )
	Aanbeveling 4: Zorg voor een <b>diverse samenstelling van de jury</b> . BOSA ziet dit als een quick win, terwijl stad Gent meent dat deze maatregel tijdsintensief maar lonend is.	Vandaag bepaalt de Rechtspositieregeling: "de selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht" (zie <a href="#">Bijlage</a> : 7 werving en selectie"  Deze aanbeveling is verder te onderzoeken, ook in het kader van het project RPR: <ul style="list-style-type: none"> <li>- in welke gevallen blijft werken met externe juryleden een meerwaarde?</li> <li>- Welke zijn de wettelijke verplichtingen i.k.v. RPR en voorschriften ter zake?</li> </ul>
	Aanbeveling 5: Opnieuw actief op <b>jobbeurzen</b> , spreken op evenementen, ...	Lijkt op het eerste gezicht geen quick win. De provincie Antwerpen stond vroeger op jobbeurzen maar dat bleek te tijdsintensief. Deze aanbeveling is verder te onderzoeken in een ruimer perspectief: welke profielen kunnen we nog aantrekken en welke niet meer? Hebben we de juiste kanalen voor specifieke profielen? Vissen we in de juiste vijvers? ...
	Aanbeveling 6: Gebruik het potentieel van <b>spontane sollicitaties</b>	De enkele spontane sollicitaties per maand (15 voor de periode mei - september 2023) beantwoorden we vandaag met een standaard antwoord (bedanking en verwijzing naar onze vacatures op de website).  We zullen bekijken hoe we, passend binnen de verplichtingen van de RPR, een proces kunnen ontwerpen om het potentieel van spontane sollicitaties optimaal te benutten.

Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie	Uit de gesprekken bleek dat de provincie Antwerpen al gelijkaardige initiatieven neemt. Onze werknemers kunnen steeds terecht bij een vertrouwenspersoon, bij de Sociale dienst en bij een externe partner voor ondersteuning en dienstverlening m.b.t. psychosociaal welzijn. We beschikken over procedures voor de preventie van psychosociale risico's en de organisatie van interventies. (zie verder in de <a href="#">Bijlage: maatregelen 11-13</a> )	Dit is geen thema om verder op te werken in het kader van het gendergelijkheidsplan.
---	--	--

## Data monitoren

### Genderevenwicht in leidinggevende functies

Na de goedkeuring van het eerste gendergelijkheidsplan in mei 2022 onderzocht de werkgroep het **genderevenwicht in leidinggevende functies** verder tot op N-3-niveau.

In de figuur hieronder staan de actuele cijfers voor 2023:

Genderevenwicht leidinggevende functies	N-1: Departementshoofden	N-2: Diensthoofden en directeurs	N-3: Teamhoofden
% Man	80	49	52
% Vrouw	20	51	48

(Bron: LIMA, oktober 2023 Cijfers voor alle binnen- en buitendiensten, APB's en EVAP's )

Naar aanleiding van een interpellatie van een raadslid, werden in de deputatiezitting van 23 maart 2023 volgende vaststellingen en conclusies geformuleerd:

- **“Uitgezonderd het MT, kunnen we spreken van een genderevenwicht.** Hiermee doen we het niet slechter dan de Vlaamse administratie (39, 4 % vrouwen in middenmanagement; bron: DM 26/02/2022) en beter internationaal gezien (41 % vrouwelijke managers – ‘McKinsey, Women in the Workplace’; bron: DM: 5/11 2022). De verdeling binnen de deputatie is 50-50.”
- Vandaag stellen we vast dat er **weinig tot geen sprake is van een glazen plafond** bij de provinciale administratie.
- Er zijn uit de praktijk onvoldoende signalen (personeelspeiling, exitgesprekken, sociale dienst, preventiearts IDEWE, ...) die nopen tot een verder onderzoek rond een ‘glazen plafond’ in onze organisatie.”

In de politieke wetenschappelijke literatuur worden, naast het glazen plafond, nog andere discriminerende mechanismen voor vrouwen in de politiek erkend. Twee andere mechanismen, de 'kleverige vloer' en 'de glazen klif', zijn ook relevant voor overheids-personeel. We kunnen bekijken of deze twee mechanismen bij de provincie Antwerpen een rol spelen.

Hieronder zetten we de definities volgens KU Leuven op een rijtje.

### Discriminerende mechanismen (KU Leuven, zie [bronnen](#))

#### **Glazen plafond:**

Het beeld van het 'glazen plafond' verwijst naar een onzichtbare barrière, die het doorgroeien van vrouwen naar het topkader in de weg staat. Weinig vrouwen bereiken leidinggevende posities, ze geraken minder snel dan hun mannelijke collegae hogerop en worden geconfronteerd met strengere eisen voor promotie. Het glazen plafond of 'the glass ceiling' is niet zo maar een barrière in de loopbaan van een individuele vrouw, maar een gegeven dat vrouwen als groep raakt, bijvoorbeeld omdat (bewust of onbewust) de verwachtingen of vereisten ten aanzien van vrouwen strenger zijn.

#### **Sticky floor**

Een kleverige vloer is, net zoals een glazen plafond, een concretisering van genderdiscriminatie, voornamelijk op de werkvloer. Waar het glazen plafond suggereert dat de belangrijkste drempels voor vrouwen zich bevinden in de hoge hiërarchische niveaus, houdt het idee van kleverige vloeren in dat vrouwen reeds, en vooral, in de eerste niveaus en jaren van hun carrière geconfronteerd worden met hindernissen om op te klimmen. Het ultieme bewijs van de sticky floor is het feit dat vrouwen in sterkere mate vertegenwoordigd zijn in de lagere functieniveaus met weinig doorstroommogelijkheden. Zo geeft een kwart van alle deeltijds werkende vrouwen bijvoorbeeld aan geen voltijds werk te vinden of binnen haar gewenste job geen voltijds contract aangeboden krijg

#### **Glazen klif**

De 'glazen klif'-hypothese luidt dat vrouwen vaak aangesteld worden om leidinggevende posities te nemen in problematische omstandigheden, waarbij een groter risico om te falen en kritiek ontstaat. Vrouwen die erin geslaagd zijn door het glazen plafond te breken, bekleden relatief vaak topfuncties met een groot afbreukrisico waardoor de kans op mislukking groot is. (...)

## Genderevenwicht in leren en ontwikkelen

In het najaar van 2022 ging de dienst Talent- en Organisatieontwikkeling (DTO) aan de slag met een vaststelling uit het eindrapport van Xkwadraat: "bij one on one gesprekken bleek dat meer mannen dan vrouwen opleidingen volgen"

DTO onderzocht of er een effect is van geslacht op gebruik van het open leeraanbod.

DTO voegde een veld geslacht (met meerdere opties) toe aan het leerplatform LEO en kwam tot volgende vaststellingen:

- **Vrouwen namen in 2021 gemiddeld nét iets meer deel aan opleidingen dan mannen**: 2,02 opleidingen per vrouwelijke medewerker versus 1,75 per mannelijke medewerker.
- Het verschil lijkt het grootst te zijn voor e-learning: vrouwen nemen veel vaker deel aan e-learning dan mannen. Voor gecombineerde en groepsopleidingen zijn de verschillen minimaal.

De conclusies:

- Er is geen relevant verschil voor deelname aan het open leeraanbod.
- Er is **geen onmiddellijke aanleiding om het thema monitoring ‘genderevenwicht in leren en ontwikkelen’ verder te onderzoeken** (uit te breiden naar andere opleidingen via budget departementen of extern gevolgde opleidingen).

## Genderevenwicht verlofstelsels

Naar aanleiding van een interpellatie van een provincieraadslid in maart 2023 onderzocht DMCO de man-vrouw verdeling inzake de gebruikers van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematisch verlof binnen Provincie Antwerpen.

Binnen **Provincie Antwerpen** waren er in maart 2023 437 personeelsleden voor wie een loopbaanonderbreking, tijdskrediet of thematisch verlof gold. Van die 437 personeelsleden waren er 305 vrouw, dat komt neer op **70%** van het totaal aandeel. Daar tegenover stonden er 132 mannen, ofwel **30%**.

Het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen** heeft over een periode van 2008 tot en met 2017 onderzocht wat de verdeling man-vrouw is op het vlak van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof. De algemene conclusie is dat vrouwen het leeuwendeel van de gebruikers van deze systemen vormen. In 2017 vormden vrouwen **67%** van de gebruikers van al deze verloven samen en mannen **33%**. Deze verdeling is stabiel gebleven tussen 2015 en 2017.

Andere redelijk recente cijfers werden door de **RVA** gepubliceerd in september 2020. In deze statistieken werd geconstateerd dat het totaal aantal gebruikers van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of thematisch verlof neerkomt op 261.323. Daarvan zijn er 170.090 vrouw, zijnde **65%**. Dat wil dus zeggen dat **35%** van de gebruikers man zijn, zijnde 91.233.2

Deze twee studies laten ons concluderen dat de **man-vrouw verdeling inzake de gebruikers van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematisch verlof binnen Provincie Antwerpen in lijn liggen met de cijfers van de rest van het land**, zij het dat de provincie het net iets minder goed doet. Omdat er bovendien geen jaarlijkse benchmark

cijfers beschikbaar zijn, zullen we dit thema hoogstens eenmaal per legislatuur monitoren.

## Basiskader ontwikkelen

Uit de gesprekken met de andere overheden kwamen ook een aantal globale aanbevelingen voor het volgend gendergelijkheidsplan. Hieronder beschrijven we deze aanbevelingen en trekken er een aantal conclusies uit.

Aanbeveling over toekomstig basiskader en globale (verdere) aanpak	Conclusies
Gender(-gelijkheid, -inclusie, ...) is een politiek gevoelig thema : zorg voor een politiek draagvlak alvorens je acties onderneemt	We willen transparant naar de politiek blijven werken, zoals op andere HR-thema's en in lijn met de afsprakennota MT en deputatie: het draagvlak wordt steeds vooraf afgetoetst alvorens nieuwe acties te ondernemen.
Een matuur beleid vergt tijd en energie: werk stap voor stap	Onze ambitie uit het eerste plan verderzetten: <ul style="list-style-type: none"> <li>— Inzetten op quick wins en incrementele stappen nemen</li> <li>— Blijven leren van andere organisaties (niet zelf pionieren of experimenteren)</li> </ul>
Bekijk het thema in een ruimer HR-kader: 'Diversiteit, inclusie & gelijke kansen. Pas op met een al te doelgroepgerichte aanpak ("gender gaat niet enkel om vrouwen")	Met de bestaande engagementsverklaring slaan we reeds de brug tussen gendergelijkheid en gelijke kansen.  We waken er in de periode 2024-2025 verder over dat het genderbeleid past in een ruimere HR-strategie. We zoeken in de portfolio van HR-projecten naar synergie met het gender- en gelijke kansenthema.  We zien dit eerder als een groeiscenario op langere termijn, in lijn met de vorige aanbeveling (werk stap voor stap)
Kleine acties kunnen ook groot effect hebben	Deze aanbeveling stemt overeen met die van XKwadraat (E&Y): zorg van tijd tot tijd voor sensibiliseringsacties.

## Een beheersstructuur om de acties aan te sturen en op te volgen

In het eerste Gendergelijkheidsplan werd een beheerstructuur afgesproken. Deze werkwijze/rolverdeling wordt na 1,5 jaar werking als positief ervaren. Voorgesteld wordt om deze dan ook **verder te zetten in de planperiode 2024 - 2025**:

### **Het MT:**

- Keurt het GEP goed op ambtelijk niveau

### **De deputatie:**

- Keurt het GEP goed op politiek niveau

### **Departementshoofd DMCO:**

- Krijgt het mandaat om het GEP van de provincie Antwerpen op te maken, uit te voeren, op te volgen en bij te sturen
- Rapporteert periodiek aan de bevoegd gedeputeerde
- Rapporteert aan het eind van de planningsperiode aan het managementteam en de deputatie
- Treedt op als stuurgroepvoorzitter (neemt beslissingen bij gebrek aan consensus binnen het leidinggevend overleg DMCO)

### **Leidinggevend overleg DMCO:**

- Neemt de rol op van stuurgroep van het GEP
- Beslist over het jaarlijks actieplan
- Volgt de uitvoering van het geheel van acties periodiek op (december, maart, juni, september)
- Evalueert aan het einde van de planningsperiode het GEP en doet aanbevelingen over de bijsturing, zowel op inhoud als proces (beheerstructuur)

### **HR-diensthoofden en teamleiders DMCO:**

- Doen voorstellen van acties voor het GEP
- Brengen specifieke middelen en personele capaciteit in voor de uitvoering van de acties

### **Werkgroep:**

- Geeft advies aan de stuurgroep over de inhoud van het GEP en de beheerstructuur
- Ondersteunt de actieverantwoordelijken
- Samenstelling: bij de start van de eerste planningsperiode: één medewerker per HR-team

### Actieverantwoordelijke:

- Krijgt het mandaat om een individuele actie projectmatig te plannen, uit te voeren, op te volgen en bij te sturen
- Rapporteert periodiek aan de werkgroep en stuurgroep over de uitvoering van de actie

### GEP-coördinator

- Faciliteert en ondersteunt de werking van de stuurgroep en werkgroep
- Stelt hiervoor instrumenten ter beschikking (timing, sjablonen, ...)

## Beleidskader 2024-2025

### Bestaande engagementsverklaring behouden

De referentiebesturen raadden ons aan om stap voor stap, gendergelijkheid binnen een ruimer verhaal van gelijke kansen, inclusie en diversiteit te zien. Zoals toegelicht in het hoofdstuk 'Basiskader ontwikkelen', stellen we voor om dit als een lange termijn verhaal te beschouwen.

Voor de periode 2024 -2025 wordt voorgesteld de bestaande engagementsverklaring waarin we inzetten op een HR-beleid die gelijke kansen creëert voor al onze medewerkers, voort te zetten:

Elke organisatie kan maar schitteren met betrokken en competente medewerkers, die zich goed in hun vel voelen. Voor de provincie Antwerpen is dit niet anders.

De provincie Antwerpen heeft een lange traditie om een zorgende werkgever te (willen) zijn, mét aandacht voor (psychosociaal) welzijn en gezondheid van de werknemers én voor een gezonde organisatiecultuur in alle geledingen van ons bestuur.

Het Managementteam en de deputatie van de provincie Antwerpen en de directiecomité's van de verzelfstandigde entiteiten die onder toepassing vallen van dit plan, engageren zich dan ook:

Om het personeelsbeleid te blijven baseren op gelijke kansen en tolerantie;

Om iedere vorm van discriminatie te voorkomen, op te sporen en tegen te gaan;

Om algemeen gendergelijkheid en genderneutraliteit verder in de organisatie te verankeren;

Om specifiek te streven naar een genderneutrale personeelsbeleid en personeelsadministratie.

## Thema gendergelijkheid in een bredere HR-context

Onze toekomstige acties willen we telkens aan volgende criteria aftoetsen:

- **Synergie met de ruimere HR-strategie**: hebben we er een voldoende ‘win’ bij voor de organisatie (instroom van talent, werkbeleving, jobtevredenheid, werkgeluk, ...)?
- **Wettelijke conformiteit**: acties moeten passen binnen de bestaande wettelijke kaders (cfr. de aanbeveling van XKwadraat over genderneutraal sanitair voor personeelsleden)
- **Beproefde concepten**: we willen niet zelf pionieren of experimenteren maar eerder leren uit goede praktijken van andere besturen en kenniscentra en gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek
- Focus op **quick wins**

## Acties voor 2024-2025

Vanuit de vaststellingen, conclusies en voorstellen uit de vorige hoofdstukken, somt dit hoofdstuk de concrete plannen voor de periode 2024-2025 op.

### Verdere expertise-opbouw en kennisdeling

Actie	Planningshorizon
Verder leren uit goede praktijken van andere besturen	2024-2025
In gesprek gaan met kenniscentra	2024-2025

### Gegevensverzameling en monitoring

Actie	Planningshorizon
Genderevenwicht in leidinggevende functies jaarlijks monitoren	2024-2025
Bekijken of de mechanismen ‘glazen klif’ en ‘kleverige vloer’ bij de provincie Antwerpen spelen	2024-2025



## Work-life balans en organisatiecultuur

Actie	Planningshorizon
Voorlopig geen nieuwe acties, tenzij er zich nieuwe praktijkvoorbeelden aandienen (zie hoofdstuk ' <a href="#">Expertise opbouwen</a> ')	2024-2025

## Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming

Actie	Planningshorizon
Sensibiliseringsacties (bijvoorbeeld leerevenement voor leidinggevenden Tandem 2024, rolmodellen belichten in het personeelsblad Proviant , ...)	2024-2025

## Gendergelijkheid in werving en loopbaan

In dit thema zetten we in op de synergie met de ruime HR-strategie: welke lopende en geplande HR-projecten leveren een bijdrage aan het thema gendergelijkheid en gelijke kansen?

Actie	Planningshorizon
Projecten 'Collectief onthaal' en 'Onboarding': nieuwe medewerkers goed onthalen zodat ze zich welkom en thuis voelen, goed presteren en het aantal mensen dat binnen 1 à 3 jaar vertrekt, vermindert.	2024-2025
Projecten 'Werving en selectie 2.0' en Rechtspositieregeling: op een goede manier personeelsbehoeften invullen om te bouwen aan performante teams (o.a. meer inzetten op spontane sollicitaties; zie de aanbevelingen uit het hoofdstuk ' <a href="#">Expertise opbouwen</a> ')	2024-2025
Promotie maken voor de ruime leermogelijkheden, waaronder het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), om iedereen ontwikkelkansen te bieden en er zo voor te zorgen dat de provincie beschikt over de nodige competenties, vandaag en morgen	2024

## Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie

Actie	Planningshorizon
Voorlopig geen nieuwe extra acties.	2024-2025

## Bronvermelding

- LIMA: genderevenwicht in leidinggevende functies: Cijfers voor alle binnen- en buitendiensten, APB's en EVAP's (mei 2022 en september 2023 )
- EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>: jaarlijkse gendergelijkheidsindex EU-landen (sept 2023)
- Knack: <https://www.knack.be/nieuws/tijd-om-vermelding-m-v-x-weg-te-halen-uit-vacatures/> : genderneutrale vacaturetitels ipv M/V/X (december 2020)
- ZigZagHR: <https://zigzaghr.be/5-sleutels-voor-een-inclusief-hr-beleid/> (juni 2023) en <https://zigzaghr.be/een-inclusiever-bedrijf-bouwen-hoe-doe-je-dat/> (juni 2023)
- KU Leuven: Leiderschap onder de loep 5.3 Over plakkende vloeren en draaideuren (in de politiek): <https://www.kuleuven.be/thomas/page/leiderschap/#2672760> (oktober 2023)
- Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: Glazen Plafond: [https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/glazen\\_plafond](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/glazen_plafond) (oktober 2023)
- Universiteit Gent: Sticky floors: een veldonderzoek naar genderdiscriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt <https://www.scriptiebank.be/scriptie/2014/sticky-floors-een-veldonderzoek-naar-genderdiscriminatie-op-de-vlaamse-arbeidsmarkt> (oktober 2023)
- Rosa: Glazen klif/afgrond <https://rosavzw.be/nl/aanbod/paper-en-thesistips/sociaal-en-politiek> (oktober 2023)
- BOSA: Stuurgroep Federale diversiteit: Strategisch Plan Diversiteit 2021 -2024: <https://bosa.belgium.be/sites/default/files/content/documents/strategisch%20plan%20diversiteit%202021-2024%20NL.pdf> (december 2022)
- Federale overheid: begrippen over gender: [https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/begrippen\\_gender.pdf](https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/begrippen_gender.pdf) (december 2022)

- Genderonderzoek Vlaamse Overheid <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/mannen-en-vrouwen> (november 2022)
- Stad Gent: Gender <https://stad.gent/nl/samenleven-welzijn-gezondheid/diversiteit-gent/gender-genderidentiteit-en-seksuele-orientatie/gender> (oktober 2023)
- Stad Gent: inclusief rekruteren <https://stad.gent/nl/ondernemen/nieuws-evenementen/inclusief-rekruteren-3-stappen> (januari 2023)
- VOKA, Welt: bouw aan een inclusieve onderneming <https://www.voka.be/nieuws/bouw-aan-een-inclusieve-onderneming-met-voka-welt> (februari 2022)
- Great Place To Work: 5 ways to build equity for women in 2023 <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/how-to-build-equity-for-women> (maart 2023)

## Bijlagen:

### Gegevensverzameling en monitoring

Het departement MCO rapporteert jaarlijks een set van indicatoren over het personeelsbeleid aan het Managementteam (MT).

In de figuur hieronder staan de cijfers over de man-vrouw verhouding weergegeven van september 2023. De laatste 10 jaar is deze verhouding min of meer stabiel gebleven: 43-57 in 2023 (net als in 2022) ten opzichte van 44-56 in 2012.

Man-vrouw verhouding per full service entiteit DMCO	Totaal aantal mannelijk	Totaal aantal vrouwelijk	Percentage mannelijk	Percentage vrouwelijk
Binnen- en buitendiensten provincie Antwerpen	458	528	46%	54%
APB Campus Vesta	37	52	42%	58%
APB de Warande	26	29	47%	53%
APB Documentatiecentrum Atlas	1	7	13%	88%
APB Gouv. Kinsbergen-centrum	0	10	0%	100%
APB Havencentrum Lillo	2	6	25%	75%
APB Hooibeekhoeve	12	15	44%	56%
APB Kamp C	9	19	32%	68%
APB Prov. Inst. voor Hygiëne	39	77	34%	66%
APB Prov. Onderwijs Antwerpen*	54	118	31%	69%
APB Prov. Recr. De Schorre	16	13	55%	45%
APB Prov. Recr. Zilvermeer	60	47	56%	44%
APB Prov..Vormingscentrum Malle	22	29	43%	57%
APB PSES	7	9	44%	56%
APB Toerisme Provincie Antwerpen	3	14	18%	82%
EVA Proefbedrijf Pluimveehouderij	12	12	50%	50%
<b>Eindtotaal</b>	<b>758</b>	<b>985</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>
<b>Bron: personeelsdatabank LIMA - juni 2023</b>				
<b>* Niet-onderwijzend personeel</b>				

## Overzicht bestaande maatregelen, specifieke middelen en personele capaciteit

De provincie past in haar personeelsbeleid gendergelijkheid toe op meerdere vlakken.

Dikwijls hebben deze genderneutrale HR-processen of beheersmaatregelen een wettelijke basis. Gelijke kansen zit ook structureel verankerd in onze sturende HR-processen en instrumenten, zoals de rechtspositieregeling (RPR), de deontologische code en het arbeidsreglement.

Hierna geven we een korte opsomming van onze belangrijkste (preventieve en structurele) maatregelen m.b.t. gendergelijkheid en genderneutraliteit. We gebruiken hiervoor de thema's die Horizon Europe aanbeveelt als kapstok.

Omdat Horizon Europe ons daartoe verplicht, vermelden we ook onze personele capaciteit en werkingsmiddelen. Wat betreft de personele capaciteit, gaat het, voor zover kwantificeerbaar en aanwijsbaar, om het totaal aantal VTE op niveau van het specifieke HR-proces of de HR-maatregel. Het is niet mogelijk om dit verder op te splitsen, noch op niveau van de binnen- en buitendiensten of de verzelfstandigde entiteiten die onder de full service van DMCO vallen, noch op niveau van het specifieke aspect van genderneutraliteit of gendergelijkheid.

Wat betreft de acties voor 2024 -2025 opgenomen in dit plan, engageert DMCO zich ertoe om hiervoor de nodige middelen en mandagen te voorzien.

Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	Naam verantwoordelijke	Specifieke middelen	Personele capaciteit
1	Arbeidsvoorwaarden	Voordelen ter bevordering van de werk - privébalans in RPR, bijlagen bij de RPR	De rechtspositieregeling ( RPR) biedt een waaier aan voordelen aan die helpen om een gezonde balans te houden tussen werk en privé. Onder de voorwaarde dat de aard van het werk zulks toelaat, bieden we onder meer flexibele werkuren en thuiswerken aan.	William Van der Kraan	Geen specifieke werkmiddelen voorzien.	Geen specifieke personele capaciteit voorzien.
2		Loonbarema's en extra-legale voordelen in RPR	Ons genderneutraal loonbeleid (garanderen van gelijke verloning voor mannen en vrouwen en voorkomen van de loonkloof) heeft een wettelijke basis. In de keuze van salarisschalen en loonbarema's passen we strikt de regelgeving toe uit Bijlage II van het 'Besluit van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn'.			
3	Leiderschapsontwikkeling	Opleidingen voor en ondersteuning van leidinggevend	We bieden in het 'Open Leeraanbod' (het gratis leeraanbod voor alle personeelsleden in full service van DMCO) een traject voor leidinggevend (in spe) aan. Op deze manier maken we doorgroeimogelijkheden voor iedereen zo toegankelijk mogelijk. Bovendien organiseren we om de 2 jaar Tandem, het leer- en netwerkevenement voor leidinggevend.	Marion Kahane	153000 EUR	2 VTE

Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	Naam verantwoordelijke	Specifieke middelen	Personele capaciteit
4	Wervingscommunicatie	De provincie Antwerpen organiseert zelf de rekruteringscommunicatie	Om elke sollicitant het gevoel te geven zich welkom te voelen bij de provincie Antwerpen als toekomstige werkgever, passen we genderneutraal taalgebruik consequent toe in de competentiegerichte vacatureomschrijvingen (incl. functiebenamingen) en sollicitatieformulieren. Zo gebruiken we steeds voornaamwoorden in sollicitatieformulieren	Hannelore Calmeyn	50000 EUR	1 VTE
5			In onze wervingscommunicatie passen we genderneutrale beeldvorming toe. We zien bijv. toe op een evenwichtige verdeling vrouw/man bij fotoshoots en fotogebruik.			
6	Deontologische code voor de personeelsleden	De provincie Antwerpen voorziet zelf in een deontologische code waarin ze uiteenzet hoe een personeelslid zich dient te gedragen in omgang met externen en mede-personeelsleden	De deontologische code is een bijlage van de RPR. Ze verplicht de personeelsleden om klanten andere personeelsleden gelijk en respectvol te behandelen. Ook bevat ze de verplichting om iedereen een gelijke kans te geven op loopbaanontwikkeling en een nultolerantie voor grensoverschrijdend gedrag.	Marion Kahane	Geen specifieke werkmiddelen voorzien	Geen specifieke personele capaciteit voorzien.

Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	Naam verantwoordelijke	Specifieke middelen	Personele capaciteit
7	Werving en selectie van personeel	De provincie Antwerpen organiseert zelf de werving en selectie van medewerkers voor de binnen- en buitendiensten en autonome provinciebedrijven.	Alle juryleden worden geacht de 'Leidraad voor juryleden' door te nemen. Hierin worden tips aangereikt om zich bewust te zijn van (onbewuste) vooroordelen. Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat onbewuste vooroordelen ten opzichte van capaciteiten en prestaties van M, V en X één van de belangrijkste oorzaken vormen in de academische wereld van het gebrek aan doorstroom van talent naar hogere posities in de universiteit (bron: LERU, 2018)	Hannelore Calmeyn	41500 EUR	10 VTE
8			We nemen gestructureerde sollicitatiegesprekken af om er o.a. voor te zorgen dat kandidaten ongeacht geslacht of gender op dezelfde manier vergeleken en beoordeeld worden ('genderneutraal werven')			
9			Elke selectiejury moet zo divers mogelijk samengesteld worden. Deze inspanningsverbintenis is opgenomen in artikel 15§2 3° van de RPR: "Voor de samenstelling van de selectiecommissies gelden de volgende algemene regels: 1° de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen; 2° ten minste een derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen bestuur, tenzij de aanstellende overheid vanwege de specificiteit van de functie gemotiveerd afwijkt van dit minimum aantal; 3° de selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht;"			



Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	Naam verantwoordelijke	Specifieke middelen	Personele capaciteit
10			Nieuwe wervingsconsulenten volgen standaard een intensieve 2-daagse opleiding 'gedragsgericht interviewen' waarin ze getraind worden om niet te selecteren op basis van (impliciete) vooroordelen.			
11	Werking sociale dienst	Informeel of formeel tussenkomst bij intermenselijke conflicten en problemen i.v.m. psychosociaal welzijn.	Het personeel kan altijd terecht bij een vertrouwenspersoon, bij intermenselijke conflicten op het werk maar ook buiten het werk en voor advies en begeleiding over o.a. psychosociaal welzijn (Ongewenst Grensoverschrijdend Gedrag op het Werk), de deontologische code, ...  Dit kan een extra bemoediging zijn om hun stem te laten horen. Dit komt ook aan bod wanneer nieuwe medewerkers op individueel onthaal komen.  De HR-accountmanagers stimuleren leidinggevenden om hun medewerkers door te verwijzen naar de sociale dienst.	Carmen Hesters	Raamcontract Idewe (in 2023: 32000 EUR voor ondersteuning en dienstverlening m.b.t. psychosociaal welzijn)	2 VTE (3 maatschappelijk assistenten), 2 arbeidspsychologen en 1 arbeidsarts via raamcontract Idewe)
12	Preventie van psychosociale risico's en de organisatie van interventies	Dienstnota Psychosociale aspecten op het werk: omschrijft de procedures m.b.t. de preventie van psychosociale risico's en de organisatie van interventies	Elk personeelslid kan zonder randvoorwaarden de procedure opstarten via IDEWE of via interne vertrouwenspersonen, voor welk thema ook. Iedereen kan terecht bij de sociale dienst, zonder randvoorwaarden, voor welk thema ook. Hiermee passen we de regels m.b.t. de psychosociale gezondheid toe uit de 'Codex Welzijn op het werk boek I titel 3'.			
13	Arbeidsreglement	Bescherming psychosociale aspecten	De dienstnota m.b.t. de psychosociale aspecten wordt gefaseerd overgenomen in de arbeidsreglementen. Dit is voor zo goed als alle arbeidsreglementen gebeurd bij de opmaak van dit plan.	An Couck	Geen specifieke werkingsmiddelen voorzien	Geen specifieke personele capaciteit voorzien.

Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	Naam verantwoordelijke	Specifieke middelen	Personele capaciteit
14	Genderneutraal personeelsbeleid en personeelsadministratie	<p>Genderbewust taalgebruik in personeelsadministratie en besluitvorming over personele aangelegenheden.</p> <p>We passen daarbij de adviezen over genderbewust taalgebruik van de <a href="#">Taalunie</a> toe.</p>	<p>In de rechtspositieregeling hanteren we consequent de term 'personeelslid'.</p> <p>In de aanstellings- en ontslagbesluiten gebruiken we systematisch de term 'betrokkene'.</p>	<p>An Couck</p> <p>Hannelore Calmeyn</p>	Geen specifieke werkingsmiddelen voorzien	Geen specifieke personele capaciteit voorzien.