



**Provincie
Antwerpen**

GENDERGELIJKHEIDSPLAN

Provincie Antwerpen

2022 - 2023

Inhoudstafel

Inhoudstafel.....	2
Toepassingsgebied	3
Voorwoord	3
Inleiding	4
Engagementsverklaring	5
Huidige maatregelen m.b.t. Gendergelijkheid	5
Gegevensverzameling en monitoring	6
Work-life balans en organisatiecultuur	7
Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming	7
Gendergelijkheid in werving en loopbaan	7
Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie	9
Planning voor 2022 en 2023	10
Leren uit een Genderscan 2021-2022.....	10
Expertise opbouwen	10
Data monitoren	11
Basiskader ontwikkelen	11
Een beheersstructuur om de acties aan te sturen en op te volgen	12
Bijlage: overzicht specifieke middelen en personele capaciteit	13

Documentgeschiedenis

Nr.	Datum	Omschrijving
0.1	20/12/2021	Opmaak inhoudstafel door werkgroep HR-project Gender Equality Plan
0.2	20/01/2022	Goedkeuring inhoudstafel door stuurgroep
	11/03/2022	Aanvulling bestaande maatregelen door HR-teams DMCO
0.3	18/03/2022	Aanvulling beheersstructuur na bespreking op stuurgroep
	18/03/2022	Aanvulling met toekomstige acties na bespreking op stuurgroep
	23/03/2022	Inhoudelijke bespreking met gedeputeerde personeelsbeleid
0.4	01/04/2022	Aanvullingen werkgroep
0.5	20/04/2022	Aanvulling na bespreking op stuurgroep
0.6	26/04/2022	Goedkeuring door diensthoofdenoverleg DMCO en gedeputeerde personeelsbeleid
1.0	09/05/2022	Goedkeuring door managementteam provincie Antwerpen
1.1	25/05/2022	Goedkeuring door de deputatie provincie Antwerpen
1.2	25/05/2022	Kennisname en instemming door APB's met en zonder derden en Proefbedrijf voor de Pluimveehouderij

Toepassingsgebied

Dit 'Gender Equality Plan' of Gendergelijkheidsplan (GEP) geldt 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.

Voorwoord

Met dit plan maakt de provincie Antwerpen voor de eerste maal haar engagement m.b.t. gendergelijkheid publiek.

De provincie Antwerpen kan weliswaar bogen over een lange traditie om haar personeelsleden gelijke kansen te geven in haar personeelsbeleid. En recent heeft ze eerste stappen gezet om een meer genderneutraal rekruterings- en wervingsbeleid te voeren.

Maar evengoed past bescheidenheid. We kozen ervoor om snel een eerste plan op te maken met het oog op de opportuniteiten die het Europees programma Horizon ons biedt. Bij de opmaak van dit startplan stelden we vast dat we best onze expertise verder opbouwen, een beleidskader ontwikkelen en data monitoren.

We willen in dialoog gaan om meer voeling met dit thema te krijgen en leren uit de goede praktijken van andere overheden om kwaliteitsvolle verdere stappen te ondernemen. Zo willen we nagaan hoe we het genderevenwicht in leidinggevende functies kunnen verbeteren. Met een 50-50-verhouding geeft de deputatie alvast het goede voorbeeld. Nu nog de administratie!

Mireille Colson

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

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](#)).

Gendergelijkheid staat **hoog op de maatschappelijke en politieke agenda**. De voorbeelden hieronder illustreren dit:

- De [Verenigde Naties](#) beschouwen gendergelijkheid als een mensenrecht;
- Op Europees vlak werd gendergelijkheid onder andere actueel door de oprichting in 2010 van het [Europees Instituut voor gendergelijkheid](#) (EIGE);
- Op federaal vlak zag het [Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen](#) in 2002 het licht;
- De Vlaamse overheid heeft een [Dienst Diversiteitsbeleid](#) (als onderdeel van het Agentschap Overheidspersoneel) en een Strategisch Gelijke kansen- en Diversiteitsplan 2016-2020.

Op de jaarlijkse Europese **Gendergelijkheidsindex** van EIGE stond **België** eind 2021 **op een achtste plaats** en scoorde daarmee bovengemiddeld (score van 72,7 op 100 ten opzichte van het EU-gemiddelde van 68). 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.

In het kader van het **project 'Aan de slag met missie, visie, waarden en SDG's'** wil de provincie Antwerpen algemeen verkennen in welke mate ze nu al bijdraagt tot de realisatie van de SDG's en welke verdere stappen ze eventueel kan zetten.

DMCO zocht en vond een manier om **SDG 5 - Genderquality** onder de loep te nemen: het bestelde in 2021 een genderscan bij XKwadraat. Deze **genderscan** werd na de zomer van 2021 opgestart, maar ligt sinds eind 2021 stil wegens de Covidcrisis. DMCO probeert met XKwadraat af te spreken om de voorziene gesprekken en visitaties midden mei of juni 2022 te doen plaatsvinden. Vanzelfsprekend nemen we verder in dit plan een nieuwe actie op: leren uit de aanbevelingen (en ermee aan de slag gaan).

In het **aflopend Horizon-programma** kon de provincie Antwerpen rekenen op **1,2 miljoen EUR** aan subsidies. Verschillende diensten en verzelfstandigde entiteiten hebben plannen om in 2022 een projectvoorstel in te dienen. Daarom nam DMCO het initiatief om tegen eind mei 2022 dit eerste Gendergelijkheidsplan te voorzien.

Engagementsverklaring

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.**

Huidige maatregelen m.b.t. Gendergelijkheid

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.

Gegevensverzameling en monitoring

Het departement MCO rapporteert jaarlijks een set van ken- en stuurgetallen over het personeelsbeleid aan het Managementteam (MT) in het kader van de strategie van het MT m.b.t. de 11 thema's organisatiebeheersing.

In de figuur hieronder staan de cijfers over de man-vrouw verhouding weergegeven van maart 2022. In de laatste 10 jaar is deze verhouding min of meer stabiel gebleven: 43-57 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	530	46%	54%
APB Campus Vesta	35	55	37%	63%
APB de Warande	27	30	47%	53%
APB Documentatiecentrum Atlas	2	8	10%	90%
APB Gouv. Kinsbergencentrum	0	9	0%	100%
APB Havencentrum Lillo	3	7	31%	69%
APB Hooibeeekhoeve	10	15	46%	54%
APB Kamp C	7	20	29%	71%
APB Prov. Inst. voor Hygiëne	42	78	35%	65%
APB Prov. Onderwijs Antwerpen*	56	116	32%	68%
APB Prov. Recr. De Schorre	19	15	53%	47%
APB Prov. Recr. Zilvermeer	42	30	52%	48%
APB Prov. Vormingscentrum Malle	20	31	42%	58%
APB PSES	7	9	43%	57%
APB Toerisme Prov. Antwerpen	3	9	17%	83%
EVAP Proefbedrijf Pluimveehouderij	8	14	40%	60%
Eindtotaal	739	976	43%	57%

Bron: personeelsdatabank LIMA - 15 maart 2022

* Niet-gesubsidieerd personeel

Work-life balans en organisatiecultuur

Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid
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.

Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming

Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid
Leiderschapsontwikkeling	Opleidingen voor en ondersteuning van leidinggevenden	We bieden in het 'Open Leeraanbod' (het gratis leeraanbod voor alle personeelsleden in full service van DMCO) een traject voor leidinggevenden (in spe) aan. Op deze manier maken we doorgroei-mogelijkheden voor iedereen zo toegankelijk mogelijk .

Gendergelijkheid in werving en loopbaan

Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid
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 vacatureomschrijvingen (incl. functiebenamingen) en sollicitatieformulieren. Zo gebruiken we steeds voornaamwoorden in sollicitatieformulieren In onze wervingscommunicatie passen we genderneutrale beeldvorming toe. We zien bijv. toe op een evenwichtige verdeling vrouw/man bij fotoshoots en fotogebruik.

Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid
Werving en selectie van personeel	De provincie Antwerpen organiseert zelf de werving en selectie van medewerkers voor de binnen- en buitendiensten en autonome provinciebedrijven	<p>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)</p> <p>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')</p> <p>Elke selectiejury moet zo divers mogelijk samengesteld worden. Deze inspanningsverbintenis is opgenomen in artikel 15§2 3° van de RPR.</p> <p>Nieuwe wervingsconsulenten volgen standaard een intensieve 2-daagse opleiding 'gedragsgericht interviewen' waarin ze getraind worden om niet te selecteren op basis van (impliciete) vooroordelen.</p>
Arbeidsvoorwaarden	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'.

Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie

Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid
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 medepersoneelsleden	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 .
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 leidinggevendenden om hun medewerkers door te verwijzen naar de sociale dienst.
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'.
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.

Planning voor 2022 en 2023

Leren uit een Genderscan 2021-2022

De Genderscan door XKwadraat zal ons inzichten opleveren om het beleidskader (zie verder) verder vorm te geven. *(Opm.: Op het tijdstip van de eindredactie van dit plan (3 mei 2022)) is voorzien om de fysieke visitaties, die uitgesteld werden door het verplicht thuiswerken eind 2021- begin 2022, te organiseren in juni 2022, zodat het eindverslag in de tweede helft van 2022 kan opgeleverd worden.)*

Ook zullen we op basis van de aanbevelingen wellicht acties formuleren voor de planperiode 2024-2025 (tenzij het 'quick wins' zijn, dan voeren we ze sneller uit, d.w.z. gedurende de looptijd van dit plan).

Expertise opbouwen

We willen stapsgewijs onze basisexpertise opbouwen. Dit gaat ons verder helpen om:

- Een **beleidskader** te ontwikkelen (zie verder), nodig om onze toekomstige verdere ambities scherper te krijgen voor een vervolgplan (2024-2025)
- Te bepalen welke data we willen analyseren en **monitoren** (zie verder).

Beleidsvraagstukken die we o.a. willen **onderzoeken** en beantwoorden:

- Wat zijn effectieve manieren om, binnen de bestaande wettelijke kaders:
 - Een meer genderneutrale personeelsadministratie uit te bouwen?
 - Genderneutraal te communiceren?
 - Te streven naar meer vrouwen op leidinggevende posities ('**genderevenwicht**'), zonder daarbij aan positieve discriminatie te doen?
 - Gender te verankeren in ons leer- en (leiderschap)ontwikkelingsbeleid?
- Welke zijn telkens zowel remmende als stimulerende factoren?
- Hoe kan je die meten?

Eerste praktische ideeën:

- In dialoog treden om aan te voelen wat er leeft
- Literatuurstudie, opleidingen en seminaries volgen
- Leren uit goede praktijken en ervaringen van andere overheden:
 - Bijv. **Vlaams gelijke kansen- en diversiteitsplan** 2020 en de dienst Diversiteitsbeleid dat werkt aan 'de implementatie van een genderneutrale personeelsadministratie' en naar **meer genderevenwicht in managementfuncties**
- Leren van kenniscentra zoals:
 - Europees Instituut voor gendergelijkheid ([EIGE](#))
 - Gender Equality in Academia and Research ([GEAR](#)): heeft een toolkit: GEAR-toolgids om structurele veranderingen op te zetten

Data monitoren

In deze actie willen we op de eerste plaats een **functionele behoefteanalyse** doen: Bepalen welke kengetallen we bijkomend willen monitoren. Dit hangt samen met de acties 'Expertise opbouwen' en '**Basiskader ontwikkelen**'.

Zonder al voorafnames te willen doen, lijkt het op het eerste gezicht relevant na te gaan of we aan de hand van data kunnen achterhalen of en **in welke mate 'bias'** bij de provincie Antwerpen **een rol speelt**:

- Is er bias in de toegang tot leidinggevende posities?
- In het open leeraanbod?
- In het aanbod e-learning?
- ...

Daarenboven hebben we nog geen systematisch zicht op de **man-vrouwverhouding op leidinggevende functies** (topmanagement N-1, middenmanagement N-2 en N-3 operationele managers N-4 en N-5) omdat deze informatie ontbreekt in het personeelsbestand LIMA. Maar het is even zinvol te kijken naar de onderliggende factoren en te zoeken naar voorbeelden van 'leading indicatoren'.

Na deze behoefte-bepaling volgt dan een **technische analyse en implementatie**. We zullen daarbij bekijken of dit in het gepland project 'HR-analytics' kan ingepast worden.

Tot slot zullen we verkennen of gendergelijkheid als thema kan opgenomen worden in een volgende **personeelspeiling** (2023 of 2024).

Basiskader ontwikkelen

Met deze actie willen we aan verdere visievorming en beleidsontwikkeling doen, als (wetenschappelijk onderbouwd) toetsingskader voor nieuwe acties in een volgende planningsperiode (GEP 2024-2025).

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

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 aan het MT en spreekt hiervoor de specifieke rapporteringsmodaliteiten af (minimum jaarlijks, en passend binnen de PDCA-cyclus van het ruimere HR-themaplan, als onderdeel van de beheercyclus van het MT)
- **Rapporteert periodiek aan de bevoegd gedeputeerde**
- Rapporteert aan het eind van de planningsperiode aan de deputatie
- Treedt op als stuurgroepvoorzitter (neemt beslissingen bij gebrek aan consensus binnen het diensthoofdenoverleg DMCO)

Diensthoofdenoverleg 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, ...)

Bijlage: overzicht specifieke middelen en personele capaciteit

Hieronder een overzicht van de jaarlijkse reguliere werkingsmiddelen en personele capaciteit (uitgedrukt in VTE) voor de **huidige** bestaande maatregelen van DMCO.

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 **nieuwe** acties opgenomen in dit plan, engageert DMCO zich ertoe om hiervoor de nodige middelen en mandagen te voorzien. De Genderscan zal in 2022 betaald worden uit de reguliere werkingsmiddelen, alsook de eventuele werkingsmiddelen nodig om aanbevelingen uit het eindrapport van XKwadraat om te zetten in nieuwe activiteiten.

Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	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 ondermeer flexibele werkuren en thuiswerken aan.	Geen specifieke werkingsmiddelen 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'.		

Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	Specifieke middelen	Personele capaciteit
3	Leiderschapsontwikkeling	Opleidingen voor en ondersteuning van leidinggevendenden	We bieden in het 'Open Leeraanbod' (het gratis leeraanbod voor alle personeelsleden in full service van DMCO) een traject voor leidinggevendenden (in spe) aan. Op deze manier maken we doorgroei mogelijkheden voor iedereen zo toegankelijk mogelijk.	130000 EUR	2 VTE
4	Wervingscommunicatie	De provincie Antwerpen organiseert zelf de rekruterings-communicatie	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 vacatureomschrijvingen (incl. functiebenamingen) en sollicitatieformulieren. Zo gebruiken we steeds voornaamwoorden in sollicitatieformulieren	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 foto gebruik.		
6	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 aan gereikt 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)	41500 EUR	10 VTE
7			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')		
8			Elke selectiejury moet zo divers mogelijk samengesteld worden. Deze inspanningsverbintenis is opgenomen in artikel 15§2 3° van de RPR.		
9			Nieuwe wervingsconsulenten volgen standaard een intensieve 2-daagse opleiding 'gedragsgericht interviewen' waarin ze getraind worden om niet te selecteren op basis van (impliciete) vooroordelen.		

Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	Specifieke middelen	Personele capaciteit
10	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 nul tolerantie voor grensoverschrijdend gedrag.	Geen specifieke werkmiddelen voorzien	Geen specifieke personele capaciteit voorzien.
11	Werking sociale dienst	Informele of formele 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 bemoeiding 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.	Raamcontract Idewe (in 2021: 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.	Geen specifieke werkmiddelen voorzien	Geen specifieke personele capaciteit voorzien.