Provincie
Oost-Vlaanderen

Plan voor gendergelijkheid

Provincie Oost-Vlaanderen

provincie
Oost-Vlaanderen

provinciaal administratief centrum Het Zuid
Woodrow Wilsonplein 2, 9000 Gent · tel. +32 9 267 70 00 · www.oost-vlaanderen.be
kantoren: open op afspraak van 9 tot 12 uur en van 14 tot 16 uur
briefwisseling: aan de deputatie van de Provincie Oost-Vlaanderen

Overzicht:

1. Voorwoord

2. Inleiding
2.1. Wie is provincie Oost-Vlaanderen?
2.2. Gendergelijkheid
2.3. SDG Pioneer
2.4. Great Place To Work

3. Procesmatig
3.1. Specifieke middelen
3.2. Data en monitoring
3.3. Opleiding

4. Inhoudelijk
4.1. Evenwicht werk- en privéleven en organisatiecultuur
4.2. Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming
4.3. Gendergelijkheid bij aanwerving en loopbaanontwikkeling
4.4. Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld

5. Engagement en evaluatie

1. Voorwoord

Met dit plan maakt de provincie Oost-Vlaanderen haar engagement m.b.t. gendergelijkheid publiek. De provincie Oost-Vlaanderen kan weliswaar steunen op een lange traditie om haar personeelsleden gelijke kansen te geven in haar personeelsbeleid. Als provinciaal bestuur biedt de door ons na te leven regelgeving alvast heel wat waarborgen.

Provincie Oost-Vlaanderen wil in dialoog gaan om meer te werken aan een ruimer beleid rond diversiteit en inclusie en wil leren uit de goede praktijken van andere organisaties en overheden om hierin verdere stappen te ondernemen.

2. Inleiding

2.1. Wie is provincie Oost-Vlaanderen

De provincie Oost-Vlaanderen is een provinciaal bestuur dat bestaat uit een kleine drieduizend geëngageerde, ambitieuze en dynamische talenten. Als overheid willen we uitblinken in wat we doen en richten we onze blik op de toekomst. Dat doen we onder andere in de domeinen onderwijs, recreatie, economie, landbouw, mobiliteit, ruimtelijke planning, mondiale solidariteit, wonen, erfgoed, toerisme, stedenbouw, integraal waterbeleid en milieu.

Als provinciaal bestuur resorteert provincie Oost-Vlaanderen onder het toepassingsgebied van volgende kaderregelgeving:

- Provinciedecreet van 9 december 2005
- Besluit Vlaamse regering 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen
- Bestuursdecreet van 7 december 2018

Op basis van voornoemde regelgeving zijn onder meer de beginselen van behoorlijk bestuur van toepassing die zorgvuldigheid, objectiviteit en gelijke behandeling opleggen in tal van processen, de minimale en maximale loonvoorwaarden die moeten bepaald worden o.b.v. een objectieve functieclassificatie, de democratische verkiezing van de mandatarissen enzoverder. Voornoemde regelgeving stelt met andere woorden een hele reeks van garanties vast waardoor gendergelijkheid geïntegreerd zit in de hele werking.

2.2. Gendergelijkheid

Onder gendergelijkheid wordt verstaan 'de gelijkstelling en gelijke behandeling van mensen met een verschillend geslacht, gender of seksuele geaardheid in het maatschappelijk verkeer en voor de wet'.

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) en recenter via de stragegie voor gendergelijkheid uitgevaardigd door de Europese Commissie
- 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.

2.3. SDG Pioneer

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.

Op 5 februari 2019 ontving de provincie Oost-Vlaanderen een officieel UNITAR certificaat 'SDG Pioneer' van CIFAL Flanders, het opleidingscentrum van de Verenigde Naties voor duurzame ontwikkeling. De provincie wordt hiermee erkend voor haar inzet voor de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen of SDG's (Sustainable Development Goals). Er zijn 17 ontwikkelingsdoelstellingen verduidelijkt in subdoelstellingen en opgevolgd via indicatoren. Deze universele inclusieve en transformatieve agenda biedt een antwoord op de meest prangende globale uitdagingen en moet de wereld tegen 2030 op het pad richting een duurzame toekomst zetten. De SDG's zijn de opvolgers van de Milleniumdoelstellingen, met het fundamentele verschil dat ze niet meer uitgaan van de klassieke Noord-Zuid indeling. De SDG's zijn universeel en gelden voor alle landen in de wereld. Alle 193 lidstaten van de VN, waaronder België, ondertekenden de Agenda 2030.

Eén van deze 17 ontwikkelingsdoelstellingen is het bereiken van gendergelijkheid, SDG 5. Met inzet op SDG 5 wil provincie Oost-Vlaanderen komaf maken met genderongelijkheid: het glazen plafond, de loonkloof, traditionele rollenpatronen, gendergeweld, … Vrouwen hebben recht op een goede gezondheid, op kennis over seksualiteit en voortplanting en op volledige en effectieve participatie op alle niveaus van besluitvorming.
Provinciale besturen vervullen als eerstelijnsoverheden een belangrijke voorbeeldfunctie. Daarnaast kan provincie Oost-Vlaanderen als werkgever bijdragen aan meer genderevenwicht.

De Provincie Oost-Vlaanderen draagt onder meer via deze acties bij aan voornoemde doelstelling:

- nultolerantie voor grensoverschrijdend gedrag in de rechtspositieregeling en arbeidsreglementen
- organiseren van opvang voor de (klein)kinderen van personeelsleden in schoolvakanties
- aandacht voor gendergelijkheid als onderdeel van de criteria bij beoordeling projecten in het kader van het subsidiereglement voor burgerinitiatieven in DAC landen.

2.4. Great Place To Work

In november 2022 kreeg provincie Oost-Vlaanderen als eerste overheid in België het label 'Great Place To Work' toegekend. Vervolgens verdiende de provincie in maart 2023 ook een derde plaats bij het label 'Best workplace' in de categorie van bedrijven met meer dan 500 personeelsleden.
Ook in 2023 werd meegedongen naar dit label, werd het label opnieuw behaald en bleek de tevredenheid zelfs met 4% te zijn gestegen.

Op de vraag 'Mensen worden hier eerlijk behandeld, ongeacht hun gender luidt in 2023 het antwoord voor 93% 'akkoord'.

Op de vraag 'Mensen worden hier eerlijk behandeld, ongeacht hun seksuele geaardheid' is het antwoord voor 94% 'akkoord'.

De stelling dat de organisatie een fysiek veilige werkomgeving is krijgt een score van 92%.

De stelling dat 'provincie Oost-Vlaanderen algemeen gesproken een heel goede organisatie is om voor te werken' scoort 87%.

Deze resultaten tonen aan dat het personeel binnen de provincie Oost-Vlaanderen een hoge tevredenheid heeft over de gelijke behandeling - ongeacht gender, ongeacht seksuele geaardheid – en zich fysiek zeer veilig voelt.

3. Procesmatig

3.1. Specifieke middelen

Hoewel alle diensten binnen provincie Oost-Vlaanderen aandacht hebben voor een gelijke behandeling ongeacht gender, maar ook afkomst, geloof, leeftijd, seksuele geaardheid, arbeidsbeperking of nationaliteit zijn er enkele diensten die in het kader van welzijn, psychosociale risico's en ondersteuning hierbij specifieke expertise en personeelsinzet hebben.

3.1.1. Dienst Begeleiding en Ontwikkeling

Binnen het departement Personeel heeft de dienst Begeleiding & Ontwikkeling als taak het begeleiden van personeelsleden, teams, diensten bij de thema's die ondersteuning nodig hebben. Daarnaast werkt de dienst ook proactief aan projecten en trajecten die het personeelslid en de werksituatie nog beter moeten maken.
Tenslotte bepaalt de ontwikkeling van een organisatie hoe die in evoluerende omstandigheden performant kan blijven. Cruciaal is daarbij een aanhoudende zoektocht naar verbetering inzake organisatiecultuur, organisatiestructuur en HR-instrumenten.
De dienst Begeleiding en Ontwikkeling is een ondersteunende en duurzame partner van alle organisatie-eenheden bij de optimalisering van hun structuur en aanpak van HR-noden.

Binnen de dienst Begeleiding en Ontwikkeling worden verschillende functies verzameld. Het team Begeleiding - bestaande uit een arbeidspsycholoog, een loopbaanbegeleider en een sociaal begeleider - is voor alle personeelsleden en diensten beschikbaar bij vragen of problemen die te maken hebben met onder meer gendergelijkheid:

Arbeidspsycholoog (1 VTE)
De kernopdracht is het bijdragen tot het psychosociale welzijn op de werkvloer, in de lijn met de visie/doelstellingen van de dienst en organisatie. Centrale thema's hierbij zijn: open samenwerking, verbindende communicatie, coachend leiderschap en preventie van stress en burn-out. Anders gezegd, de arbeidspsycholoog wil bijdragen tot meer werkplezier -

onder meer door de organisatiewaarden van de 4 V's (vertrouwen, verbinding, verantwoordelijkheid en vrijheid) levendig te houden - en tot meer professionele omgang met elkaar. De arbeidspsycholoog gaat in dialoog met zowel de individuele werknemer, de leidinggevende, het team en/of het beleid.

Loopbaanbegeleider (0,8 VTE)
Het provinciebestuur draagt duurzaamheid hoog in het vaandel en streeft hierbij naar een evenwicht tussen het efficiënt inzetten van 'menselijk kapitaal' en 'welzijn van zijn medewerkers'. Een functie waarbinnen iedere medewerker zijn/haar/hun talenten maximaal kan inzetten en die daarenboven een antwoord biedt op wat voor hem/haar/hun belangrijk is, betekent voor het provinciebestuur de beste garantie op optimaal functioneren en renderen.
Om die reden is een loopbaanbegeleider aan de slag om personeelsleden die hierbij om welke reden dan ook zoekend zijn, verder te begeleiden en ondersteunen.

Sociaal begeleider (1 VTE)
Een organisatie behaalt het efficiëntst haar doelstellingen wanneer de medewerkers zich goed in hun vel voelen. Bij de sociaal begeleider kunnen alle personeelsleden terecht voor individuele sociale begeleiding en ondersteuning bij het aanpakken van (psycho)sociale problemen. De sociaal begeleider analyseert samen met het personeelslid de situatie, geeft de nodige informatie, verwijst indien nodig door naar de juiste instanties en gaat op een empowerende manier aan de slag met het personeelslid om tot een oplossing te komen.

Het provinciebestuur streeft ernaar een sociale werkgever te zijn. In het kader hiervan staat onze sociale begeleider enerzijds specifiek in voor de begeleiding en ondersteuning van (toekomstige) personeelsleden met een arbeidsbeperking en dit vanaf het sollicitatieproces tot op het moment van uitdiensttreding. Anderzijds faciliteert de sociaal begeleider diverse vormen van sociale tewerkstelling binnen de organisatie om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt een betekenisvolle werkervaring te bieden.

3.1.2. Interne en externe dienst preventie en bescherming op het werk

De Interne Dienst voor Welzijn, Milieu en Duurzaamheid op het Werk (IDWMD) heeft als opdracht de planning, uitvoering en evaluatie van het

welzijns-, milieu- en duurzaamheidsbeleid van de Provincie Oost-Vlaanderen.
IDWMD houdt hierbij onafhankelijk toezicht op de naleving van de wettelijke bepalingen uit de codex over het welzijn op het werk, en de Vlaamse en Europese milieuwetgeving.

Op vlak van welzijn op het werk houdt dit onder meer het volgende in:

- Opvolging en ondersteuning bij vorming, onthaal op de werkplek, instructies en bewustmaking
- Uitvoeren van periodieke welzijnsrondgangen en werkbezoeken
- Uitvoeren van risicoanalyses en bepalen van preventiemaatregelen
- Toezicht op de organisatie van de werkpost en het gebruik van arbeidsmiddelen en gevaarlijke producten
- Toezicht op nood- en interventieplanning
- Opvolgen en evalueren van psychosociaal welzijn
- Onderzoek en preventie van arbeidsongevallen en incidenten
- Sensibilisering rond fysieke fitheid en gezonde voeding (Fit & Gezond).

Daarnaast kunnen personeelsleden steeds terecht bij een preventieadviseur-arbeidsarts of preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Aanvullend bovenop de wettelijke vereisten, biedt het provinciebestuur een extra ondersteuningsprogramma aan via de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Alle medewerkers die slachtoffer of getuige waren van een traumatiserende gebeurtenis op het werk, op weg van en naar het werk of in het privéleven kunnen beroep doen op dit ondersteuningsprogramma (Employee Assistance Program). Indien nodig kan er een consulatie worden aangeboden bij een gespecialiseerd psycholoog binnen de 24u. Ook medewerkers die een levenscrisis doormaken kunnen op deze ondersteuning beroep doen tot een maximum van 5 sessies bij een expert.

3.2. Data en monitoring

Provincie Oost-Vlaanderen houdt in de jaarrapportering indicatoren bij omtrent de verdeling man-vrouw.

	FTE									
	2019		2020		2021		2022		2023	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Ander personeelslid	447,59	541,23	471,08	577,13	475,19	595,33	478,62	575,41	504,72	584,59
Diensthoofd	34,95	16,50	32,90	18,70	37,30	22,00	37,30	24,40	40,40	26,10

	Hoofden									
	2019		2020		2021		2022		2023	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Ander personeelslid	486	652	515	690	518	697	523	692	550	702
Diensthoofd	36	17	34	20	38	23	38	25	41	27

Uit bovenstaande data van de voorbije 5 jaar blijkt de genderverhouding van het personeelsbestand gezond en evenwichtig.

3.3. Opleiding

Op geregelde tijdstippen organiseert het provinciebestuur opleidingen die openstaan voor alle personeelsleden incl. leden van de deputatie omtrent verbindende communicatie.

In 2022 werd drie maal de opleiding 'Diversiteitsbewust communiceren' georganiseerd waarbij de deelnemers leerden over de impact van communicatie en over het belang van een bewustzijn van stereotypes o.m. rond gender.

Verder worden ook andere acties rond gender-bewustzijn ondernomen zoals de mogelijkheid tot het opnemen van de door jou gekozen persoonlijke voornaamwoorden in de handtekening onderaan een e-mailbericht.

4. Inhoudelijk:

4.1. Evenwicht werk en privéleven en organisatiecultuur

- Het provinciebestuur onderneemt tal van inspanningen om een goede werkgever te zijn. Er wordt ingezet op een duurzaam personeelsbeleid met een organisatiebrede visie en strategie.

- Er wordt waardengedreven gewerkt met de 4V's: Vertrouwen – Verbinding – Verantwoordelijkheid – Vrijheid. Daarnaast wordt naast 'duurzaamheid' ook SDG 5 verankerd in het HR-beleid.

- Een van de zes hoofdstukken in de deontologische code omvat 'neutraliteit en objectiviteit':

> *Het personeel van de provincie Oost-Vlaanderen verbindt zich om iedereen en elke opdracht op dezelfde wijze te behandelen en zich bij de uitoefening van de functie niet te laten beïnvloeden door persoonlijke voorkeuren, filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht, ras of herkomst.*

- Er wordt gewerkt aan een integrale HR-benadering waarbij op zoveel mogelijk facetten ingezet wordt:

- Inzetten op flexibiliteit voor het personeel:
  - De flexuren bieden veel mogelijkheden voor het personeel om het werk te kunnen combineren met de gezinssituatie. Dit wordt zo breed mogelijk ingevoegd binnen de organisatie, ook voor functies waar dat in eerste instantie minder evident leek (bv. binnen de schoonmaak, binnen de technische profielen in de recreatiedomeinen, ...)
  - De telewerkpolicy werd herbekeken en versoepeld en er kwam een afsprakenkader voor hybride werken per dienst
  - Medewerkers kunnen vlot schakelen van voltijdse naar deeltijdse tewerkstelling via verschillende verlofstelsels en er wordt voorzien in het soepele systeem van ouderschapsverlof dat in weken kan opgenomen worden
  - Er wordt kinderopvang georganiseerd in de paas- en zomervakantie voor kinderen én kleinkinderen van het personeel
  - We versoepelden de duurzame woon-werkcombinaties: o.a. het invoeren van het flexibele NMBS-abonnement en de mogelijkheid dit te combineren met een fietsvergoeding …

- Inspanningen voor het welzijn en de gezondheid op de werkvloer
  - Jaarlijks is iedereen welkom op de fit-en gezonddag. Dit is de nieuwe invulling van de vroegere sportdag. Voortaan wordt er niet langer alleen op fysieke fitheid gefocust maar eerder op een algemeen fysiek en mentaal welzijn. Thema's zoals mindfullness, gezonde (en ecologische) voeding en andere krijgen ook een plaats op deze dag
  - Er staat een fitnessruimte ter beschikking

- Er worden regelmatig infosessies over mentale en fysieke gezondheid aangeboden: bv gezonde voeding, stressbeheersing via focusmanagement, burn-outpreventie, …
- Er is veel aandacht voor ergonomie en veiligheid
- Het uitgebreide EAP-programma van Securex (Employee Assistance Program) is voorzien voor alle medewerkers. Bij een traumatische gebeurtenis op het werk of in de privésfeer worden 5 sessies bij een psycholoog aangeboden
- Het bestuur investeert in interne begeleiding voor het personeel via een arbeidspsycholoog, een sociaal begeleider en een loopbaanbegeleider.

- Inzetten op tevredenheid – verbondenheid en betrokkenheid
  - Jaarlijks is er een personeelsfeest en een nieuwjaarsdrink
  - Elk team krijgt budget om een teamdag te organiseren
  - In het kader van 'Het jaar van de verbinding' werden in 2022 2 uitzendingen van 'radio Kom Bek' georganiseerd (gekoppeld aan een goed doel) en organiseerde bijna elke directie een leuke organisatiebrede actie
  - Er worden verschillende personeelsacties aan beleidsthema's gekoppeld bv aardbeitjes voor het personeel dat met de fiets kwam op de 'dag van de fiets', spaarkaarten voor het personeel tijdens de week van de korte keten
  - Collega's kunnen successen vieren: per diensthoofd wordt voorzien in een attentiebudget om iets leuk te doen voor de dienst of om de collega's eens in de watten te leggen
  - Er wordt een werkwijkcharter en teamcharter voorzien om afspraken en omgangsvormen met de collega's vast te leggen voor een aangename, respectvolle, constructieve samenwerking.

4.2. Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming

	FTE									
	2019		2020		2021		2022		2023	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Gedeputeerde	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00
Lid managementteam	5,00	4,00	6,00	4,00	7,00	4,00	9,00	4,00	9,00	4,00

	Hoofden									
	2019		2020		2021		2022		2023	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Gedeputeerde	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3
Lid managementteam	5	4	6	4	7	4	9	4	9	4

In het managementteam, dit omvat de directieleden binnen de organisatie, is er een duidelijk overgewicht aan mannelijke leden.
Dit wordt echter gecompenseerd door het merendeel aan vrouwen bij de leden van de deputatie. De leden van de deputatie moeten conform het Provinciedecreet van verschillend geslacht zijn.

Er wordt geen positieve discriminatie toegepast. Door de garanties in de regelgeving en het beleid rond selecties, door de inspanningen in de algemene organisatiecultuur en het leiderschapstraject is er een mooi genderevenwicht in de grote groep personeelsleden. Bij de cijfers bij 3.2 is een evolutie in stijgende lijn zichtbaar wat het aantal vrouwelijke diensthoofden betreft. Dit kan nog beter en dat wil het provinciebestuur in de toekomst waar mogelijk nog meer bewerkstelligen zonder aan positieve discriminatie te doen.

De samenstelling van de provincieraad omvat momenteel 20 mannen tegenover 16 vrouwen.[1]

4.3. Gendergelijkheid bij aanwerving en loopbaanontwikkeling

- Objectieve en professionele selectieprocedures
  - Het grondwettelijk principe van gelijke toegang tot het openbaar ambt wordt gerespecteerd en dit zit dan ook geïntegreerd in de externe en interne selectieprocedures
  - Het algemeen kader rond selectieprocedures werd vastgelegd in de rechtspositieregeling en conformeert met het Vlaamse Kaderbesluit terzake. Op deze manier zitten er voldoende garanties vervat in de procedures op vlak van objectiviteit,neutraliteit en gelijke kansen
  - De vacaturewebsite van provincie Oost-Vlaandern vermeldt expliciet het volgende: '*Iedereen krijgt bij ons een kans ongeacht leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid, geloof, beperking of nationaliteit*'
  - Standaard wordt gekozen voor genderneutrale functietitels
  - Selectieprocedures worden steeds geleid door professionele selectiemedewerkers die deel uitmaken van het departement Personeel
  - Selectiecommissies bestaan steeds uit deskundigen van verschillend geslacht
  - Via de afsprakennota voor juryleden bij volwaardige selectieprocedures onderschrijven juryleden onder meer het volgende omtrent het gelijkheidsbeginsel en diversiteit:
    '*Het gelijkheidsbeginsel behelst in deze context volgend principe:*

[1] Deze samenstelling hangt echter louter af van de verkiezingsuitslagen waardoor er vanuit de provincie geen invloed mogelijk is op de verdeling man-vrouw.

        - *Je niet laten beïnvloeden door persoonlijke voorkeuren, filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht of herkomst*
        - *Rekening houden met de diversiteit in de maatschappij en elke kandidaat gelijke kansen waarborgen*
        - *Voldoende kansen geven en objectief blijven tegenover groepen die zwak staan op de arbeidsmarkt (50-plussers, werklozen, personen met een beperking, allochtonen, …). Je laat de objectiviteit niet in het gedrang brengen door stereotypering en vooroordelen.'*

- Inzetten op het aan boord houden van het provinciepersoneel:
    - In tegenstelling tot vele lokale besturen wordt een deel van de functies bij de Provincie Oost-Vlaanderen nog statutair ingevuld
    - Er worden zoveel mogelijk interne loopbaankansen geboden:
        - Bij voorkeur starten we selecties eerst via een interne selectieprocedure
        - Bij bevorderingen worden - waar mogelijk - de diplomavereisten achterwege gelaten
        - Er wordt extra geïnvesteerd in de re-integratie van langdurig zieken
        - Er wordt interne loopbaanbegeleiding aangeboden, …
    - Er werd gestart met een opleidingstraject voor het leidinggevend personeel omdat zij een kritische succesfactor zijn in het dagelijkse welbevinden van het personeel.

- Inspanningen op het vlak van verloning:
    - Als provinciaal bestuur worden de regels opgelegd vanuit het Vlaamse kaderbesluit rechtspositieregeling strikt gevolgd. Een hoger loon zal dus steeds een objectieve verantwoording kennen o.b.v. een functionele loopbaan. Kenmerken zoals gender hebben hier geen enkele invloed op.
    - De toekenning van anciënniteit uit vorige werkervaring werd versoepeld. Het in dienst zijnde personeel kon zijn/haar/hun personeelsdossier opnieuw laten bekijken. Hierdoor hebben vele vrouwen die bijvoorbeeld omwille van de zorg voor het gezin in het verleden deeltijds hebben gewerkt een verhoging gekregen van de meerekenbare anciënniteit.
    - Bij telewerk krijgen personeelsleden een telewerkvergoeding
    - Kinderen van medewerkers tot 12 jaar ontvangen een sinterklaascheque.

- Aandacht voor ontwikkeling
    - Provincie Oost-Vlaanderen tracht een lerende organisatie te zijn via opleidingen voor personeel, coaching van leidinggevenden, intervisiegroepen, …
    - Dienst Begeleiding en Ontwikkeling ondersteunt bij ontwikkeling op individueel, team- en dienstniveau (zie 3.1.1.).

4.4. Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld

Eerst en vooral wordt sterk ingezet op preventie van geweld in al zijn vormen. Wie slachtoffer is van gendergerelateerd of ander geweld kan hiervoor terecht bij volgende ondersteunende figuren:

- Leidinggevenden
- Vertrouwenspersonen
- Preventieadviseur psychosociale aspecten
- Arbeidspsycholoog/sociaal begeleider
- Arbeidsarts
- EAP-programma (zie 3.1.2.)

Daarnaast kunnen meldingen omtrent regelovertredingen (bv. Antidiscriminatiewetgeving) (anoniem) gemeld worden via het klokkenluiderskanaal.

4.5. Bronnen

Enkele belangrijke beleidsdocumenten waar bovengenoemde afspraken en maatregels in vervat staan zijn de volgende:

- De rechtspositieregeling van 21 januari 2021 met latere wijzigingen
- Het arbeidsreglement voor administratie van 1 juni 2023 en voor onderwijs van 17 augustus 2023
- De deontologische code
- De afsprakennota voor juryleden bij volwaardige selectieprocedures
- Visietekst team Begeleiding
- Het handboek Welzijn Milieu en Duurzaamheid
- Het Globaal Preventieplan 2020-2025

5. Engagement en evaluatie

Een organisatie kan pas schitteren met betrokken en competente medewerkers, die zich goed voelen. Voor de provincie Oost-Vlaanderen is dit niet anders. De provincie Oost-Vlaanderen heeft een lange traditie om een warme werkgever te zijn, mét aandacht voor (psychosociaal) welzijn en gezondheid van de werknemers én voor een gezonde, respectvolle organisatiecultuur in alle geledingen van ons bestuur. Het managementteam en de deputatie engageren zich dan ook:

- Om het personeelsbeleid te blijven baseren op gelijke kansen
- Om iedere vorm van discriminatie te voorkomen, op te sporen en tegen te gaan
- Om gendergelijkheid algemeen verder in de organisatie te verankeren.

Via de analyse van resultaten van de jaarlijkse medewekersbevraging van Great Place to Work respectievelijk van de vijfjaarlijkse bevraging rond psychosociaal welzijn - georganiseerd in samenwerking met de externe dienst voor provincie en bescherming op het werk - zal ook dit plan geëvalueerd worden.
Op basis van voornoemde analyse en evaluatie, zullen doelstellingen voor het toekomstig beleid bepaald worden.

namens de Deputatie

Steven Ghysens
Provinciegriffier

Getekend door:Steven Ghysens (Signatu
Getekend op:2023-11-30 13:12:22 +01:0
Reden:Ik keur dit document goed

Riet Gillis
Gedeputeerde

Getekend door:Riet Gillis (Signature)
Getekend op:2023-11-30 16:16:29 +01:0
Reden:Ik keur dit document goed