

## 1. Inhoudsopgave

1.	INHOUDSOPGAVE.....	1
2.	INLEIDING.....	1
3.	DOEL.....	1
4.	GENDER GELIJKHEID IN BELGIË .....	2
5.	GENDER GELIJKHEID BIJ PROVINCIE WEST-VLAANDEREN .....	2
6.	CIJFERS OP DATUM VAN 01/01/2023 .....	4
7.	INTEGRATIE GENDER GELIJKHEID IN HR PROCESSEN .....	5

## 2. Inleiding

Het provinciebestuur West-Vlaanderen zet de mens in de organisatie centraal, met gelijkstelling en gelijke behandeling van mensen met een verschillend geslacht, gender of genderidentiteit. We creëren een werkomgeving die iedere persoon toelaat om optimaal te schitteren in de job.

De Provincie vervult de rol van regiobestuur en kennispartner. Daarom is de mens onze belangrijkste grondstof. Die is het alfa en omega, de motor van onze organisatie.

## 3. Doel

- De provincie West-Vlaanderen voert een gendervriendelijk beleid.
- Gender gelijkheid is een fundamentele waarde binnen de Europese Unie en is gedefinieerd als één van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDGs of Sustainable Development Goals)
- Het provinciebestuur van West-Vlaanderen hertaalde de Sustainable Development Goals uit het actieplan 2030 van de Verenigde Naties op maat van de Provincie in [een provinciaal doelstellingenplan 2030](#). Dit plan bevat 13 speerpunten, onderverdeeld in 44 principes om er Agenda 2030 mee te helpen realiseren.
- Het provinciebestuur West-Vlaanderen gelooft dat gender gelijkheid de kwaliteit en impact van de organisatie verbetert doordat hierdoor de relevantie met een volledige gemeenschap aangetoond wordt



- Gender gelijkheid is een hulp bij het werven en aan boord houden van talent, doordat men erop vertrouwt dat de mogelijkheden van elkeen op waarde geschat worden op een eerlijke manier

#### **4. Gender gelijkheid in België**

- In 2002 werd de gelijkheid tussen twee geslachten verankerd in de Belgische grondwet: “gelijkheid tussen vrouwen en mannen is verzekerd”
- In 2007 werd een wet aangenomen die gendermainstreaming in alle federale beleidsmaatregelen garandeert, om discriminatie te bestrijden en de integratie van het genderperspectief in de wetsontwerpen en verordeningen te waarborgen. Er is ook een gender budgeting-aspect, dat tot doel heeft bedragen toe te wijzen voor de bevordering van gendergelijkheid, zoals bewustmakingssessies of opleidingen
- In een rapport van 2017 over de doelstellingen van de Verenigde Naties op het gebied van duurzame ontwikkeling in 2030 heeft België zijn “solide juridisch en beleidskader” voor de bestrijding van genderdiscriminatie naar voren geschoven, wat volgens België tot uiting komt in de steeds kleiner wordende loonkloof tussen mannen en vrouwen in de loop der jaren.

#### **5. Gender gelijkheid bij provincie West-Vlaanderen**

- Als openbaar bestuur opereert de Provincie West-Vlaanderen binnen de contouren van het provinciedecreet, de rechtspositieregeling, het arbeidsreglement en de deontologische code.

Het provinciedecreet bepaalt dat alle personeelsleden de gebruikers van hun dienst welwillend en zonder enige discriminatie behandelen (art. 105.). Deze bepaling werd herhaald in de eigen rechtspositieregeling. Bovendien werd vastgelegd dat alle personeelsleden de persoonlijke waardigheid van iedereen dienen te respecteren.

Deze bepalingen werden in de deontologische code nog verder verfijnd. De centrale waarden van het provinciebestuur West-Vlaanderen zijn:

## 1. Ondernemerschap

*Bij de Provincie West-Vlaanderen zijn we ondernemers: we luisteren, pakken problemen aan, stemmen vraag en aanbod op elkaar af en houden het stuur in handen. We bijten ons in dossiers vast, geven niet gauw op en durven een pioniersrol opnemen*

## 2. Samenwerking

*Bij de Provincie West-Vlaanderen werken we samen: bestuur en administratie staan dicht bij elkaar, we zetten de talenten van medewerkers in en benaderen dossiers multidisciplinair*

## 3. Zelfontwikkeling

*Bij de Provincie West-Vlaanderen kunnen medewerkers groeien: medewerkers krijgen kansen, mogen verantwoordelijkheid opnemen en krijgen vertrouwen*

## 4. Flexibiliteit

*Bij de Provincie West-Vlaanderen zijn we wendbaar: we passen ons aan als omstandigheden veranderen, zoeken oplossingen, streven naar maximale output en blijven vernieuwen, en we durven veranderen*

## 5. Respect

*Bij de Provincie West-Vlaanderen zijn we respectvol: we zijn eerlijk, oprecht en betrouwbaar en handelen met respect voor elkaar, voor de burgers, de partners en de regelgeving*

Hier een representatieve selectie met betrekking tot gendergelijkheid uit de diverse bepalingen:

- *Op elk moment gaan we respectvol met elkaar om*
  - *We respecteren elkaar in de dagelijkse omgang en laten ongewenst gedrag achterwege*
  - *We respecteren elkaar, ongeacht politieke, filosofische, ideologische of religieuze overtuiging, etnische afkomst, sociale status, geaardheid, geslacht, leeftijd, nationaliteit of beperking.*
  - *Respect is het sluitstuk van de vijf kernwaarden van ons bestuur. Het betekent eerlijk, oprecht en betrouwbaar zijn. We handelen met respect voor elkaar, burgers, partners, regelgeving en werkomgeving.*
- De praktische toepassing van de filosofie die gendergelijkheid bevordert, is onder meer zichtbaar in de wijze van organiseren: de samenstelling van de bestuursorganen dient te bestaan uit personen van verschillend geslacht om de afspiegeling met de maatschappij te waarborgen.

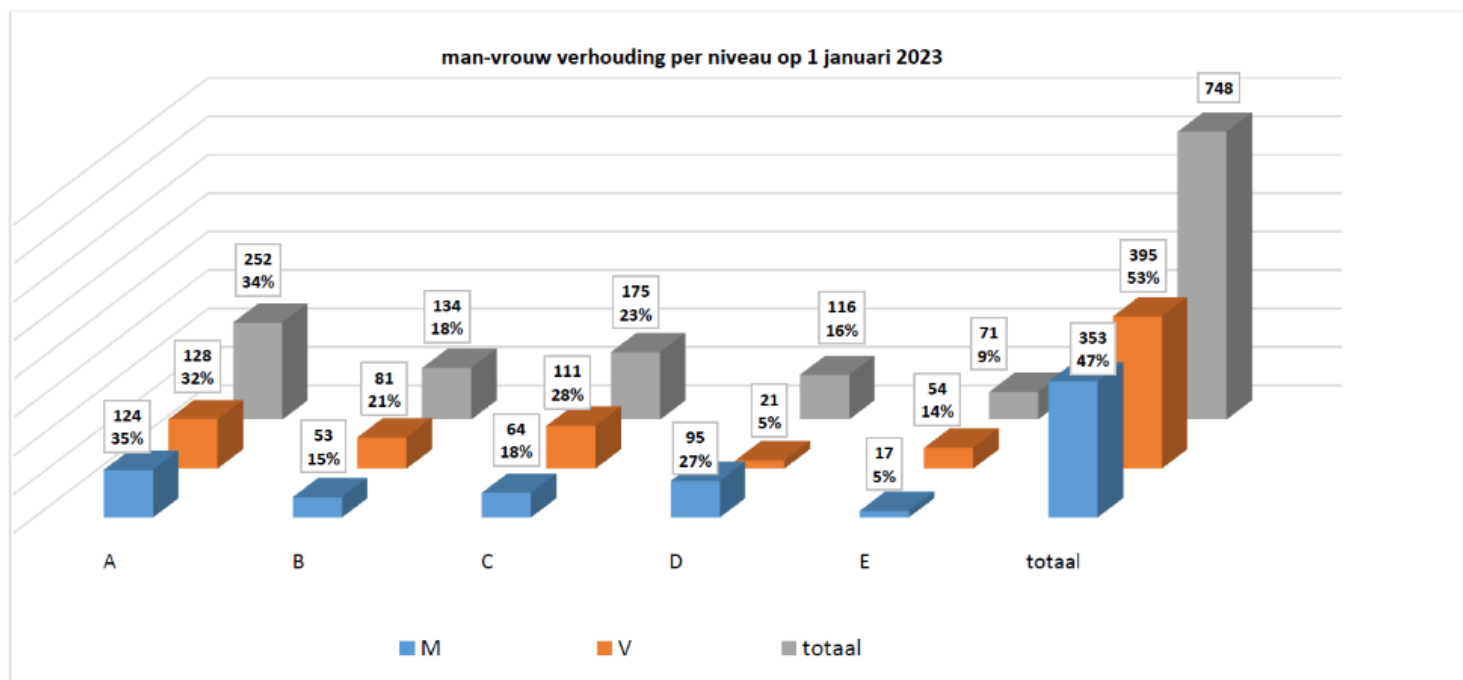
- Het bestuur huldigt als werkgever de stelling dat elk personeelslid het recht heeft zich goed en veilig te voelen op zijn werkplek. De beginselverklaring is neergepend in art. 168 van de rechtspositieregeling: "*§1 De personeelsleden hebben recht op welzijn op het werk. Werkgever en werknemer moeten zich onthouden van iedere daad die een psychosociaal risico inhoudt, met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.*"
- Leidinggevenden worden bewust gemaakt van hun sleutelrol in dit beleid. Zij dienen ernaar te streven dat zij evenveel aandacht besteden aan kwaliteitsvolle en motiverende arbeidsomstandigheden als aan de te behalen resultaten; dat ze alert zijn voor wat er leeft binnen hun team en niet tolereren dat de persoonlijke grenzen van hun medewerkers worden overschreden. Er over waken dat zij als leidinggevenden zelf hun voorbeeldfunctie vervullen.
- Daarnaast wordt bewerkstelligd dat alle personeelsleden meewerken aan het creëren van een positief arbeidsklimaat. Dat men niet mee doet aan ongeoorloofd gedrag en waar het kan zelf verantwoordelijkheid opneemt om tot oplossingen te komen. Dat men zich inzet om collega's, leidinggevenden en medewerkers met wederzijds respect te behandelen en iedere vorm van grensoverschrijdend gedrag op het werk achterwege te laten, alsmede dit gedrag ook bij anderen niet te steunen of toe te laten.
- Ter preventie en bescherming van de personeelsleden tegen psychosociale risico's, beschikt het provinciebestuur over een groep van vertrouwenspersonen, een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (Cohezio).

## **6. Cijfers op datum van 01/01/2023**

- De provincieraad bestaat uit 36 leden en is samengesteld uit 8 vrouwen en 28 mannen.
- De deputatie is samengesteld uit vier leden, waarvan 3 mannen en 1 vrouw.
- Het managementteam is samengesteld uit 2 vrouwen en 4 mannen.

- Het volledige personeelsbestand is als volgt samengesteld:

## 7. Integratie gender gelijkheid in HR processen



### 1. Werving

- Vacatureteksten zijn gender neutraal opgesteld
- Vacatures worden standaard gepubliceerd op kanalen zoals VDAB om zo ook ondervertegenwoordigde groepen te bereiken
- In de vacaturetekst wordt aangegeven wat de werkgever aanbiedt op vlak van werk-privé balans (bv systeem van glijtijd, telewerk, ...)

### 2. Selectie

- Bij de aanwerving van nieuwe medewerkers kan de selectiecommissie niet uitsluitend uit mannen of vrouwen bestaan.

- Er worden tijdens de selectiegesprekken geen vragen over gezinssituatie, zwangerschappen/adoptie, zorgtaken, ... gesteld
- Het verloningsbeleid is gebaseerd op het functiecompetentieprofiel en de daarbij horende indeling in niveaus, graden en weddeschalen.

### 3. Persoonlijke ontwikkeling

- Vorming, training en opleiding is één van de hoekstenen van het HR beleid van de organisatie. Er worden ruime mogelijkheden gecreëerd voor het ontwikkelen van de generieke en vaktechnische competenties door het aanbieden van interne en externe opleiding.
- Ieder personeelslid volgt een modulaire, thematische basisopleiding. Leidinggevendenden volgen een leiderschapstraject, waarbij zij begeleid worden in hun taken als coach voor hun medewerkers. Op die manier dragen ze bij tot de persoonlijke ontwikkeling van zichzelf en hun medewerkers.
- Noem ons gerust een ontwikkelingsgerichte organisatie: wij zijn niet op zoek naar de kant-en-klare medewerker, die van bij dag 1 alles onder de knie heeft. We geloven in kansen geven, voor wie nieuw is en voor wie al langer bij ons werkt. Alle vacatures proberen we eerst intern in te vullen, pas in tweede instantie gaan wij de markt op. Zo creëren we loopbaanmogelijkheden voor al wie bij ons aan de slag gaat.
- Een stevig VTO-budget laat toe om intern opleidingen te organiseren, maar evengoed om over het muurtje te kijken via onder meer externe opleidingen, studiedagen en stages. Iedereen krijgt de kans om zich te ontplooien.

### 4. Evenwicht tussen werk en privéleven

- De arbeidstijdregeling bevat een minimum aan spelregels en een maximum aan autonomie. Jij bepaalt in overleg met je collega's en leidinggevende hoe je jouw doelstellingen bereikt. Jouw resultaat is jouw verantwoordelijkheid. We maken gebruik van flexibele, glijdende uurroosters en bieden voor heel wat functies de mogelijkheid tot hybride werken, het combineren van thuiswerken met werken op kantoor, waardoor de

het evenwicht tussen werk en privéleven gefaciliteerd word.

- Maatregelen voor zwangere medewerkers en jonge ouders
  - Moederschapsrust (loopt normaal van net voor de bevalling tot na de bevalling)
  - Risico-analyse
  - Borstvoedingsverlof
  - Vaderschapsrust
  
- Mogelijkheid tot borstvoedingspauzes op het werk
  
- Mannen en vrouwen hebben op gelijke basis toegang tot de mogelijkheid om ouderschapsverlof of andere vormen van zorgverlof op te nemen