

GENDERGELIJKHEIDSPAN

PROVINCIE ANTWERPEN

2026-2027



Provincie
Antwerpen

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord.....	5
Toepassingsgebied.....	6
Inleiding	6
Begripsomschrijving.....	6
Opbouw van het plan	7
Verslaggeving en evaluatie acties 2024-2025	8
Verdere expertise-opbouw en kennisdeling	8
Actie 1: Verder leren uit goede praktijken van andere besturen.....	8
Actie 2: In gesprek gaan met kenniscentra.....	8
Gegevensverzameling en monitoring	9
Actie 3: Genderevenwicht in leidinggevende functies jaarlijks monitoren.....	9
Actie 4: Bekijken of de mechanismen ‘glazen klif’ en ‘kleverige vloer’ bij de provincie Antwerpen spelen.....	10
Work-life balans en organisatiecultuur	10
Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming.....	10
Actie 5: Sensibiliseringsacties	10
Gendergelijkheid in werving en loopbaan.....	11
Actie 6: Projecten ‘Collectief onthaal’ en ‘Onboarding’	11
Actie 7: Projecten Werving en selectie 2.0’ en Rechtspositieregeling	12
Actie 8: Promotie maken voor de ruime leermogelijkheden	12
Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie	12
Andere acties	13
Actie 9: Genderbewuste communicatie	13
Actie 10: Gendergelijkheid in de ambtelijke Insteeknota	13
Globale evaluatie plan 2024-2025.....	14
Peer review	14
SWOT-analyse.....	16
Conclusies voor plan 2026 - 2027	16
Beleidskader 2026- 2027	17
Bestaande engagementsverklaring behouden.....	17
Thema gendergelijkheid in een bredere HR-context	17
De beheersstructuur voor 2026-2027 om acties aan te sturen en op te volgen	18
Acties voor 2026-2027.....	19

Verdere expertise-opbouw en kennisdeling	19
Gegevensverzameling en monitoring	19
Work-life balans en organisatiecultuur	20
Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming.....	20
Gendergelijkheid in werving en loopbaan.....	20
Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie	21
Andere acties	21
Bronvermelding	22
Bijlagen:	24
Gegevensverzameling en monitoring	24
Overzicht bestaande maatregelen, specifieke middelen en personele capaciteit	25

Documentgeschiedenis

Nr.	Datum	Omschrijving
0.1	April/2025	Opmaak eerste versie door coördinator
0.2	April-mei/2025	Aanpassing na bespreking met werkgroep en departementshoofd DMCO
0.3	Juni/2025	Aanpassing na peer review (mei 2025)
0.4	19/06/2025	Versie voor bespreking op LGO DMCO 24/06/2025
0.5	19/08/2025	Versie na bespreking met departementshoofd Birgit Verspeek
0.6	09/09/2025	Versie voor bespreking met gedeputeerde personeelsbeleid Jinnih Beels
0.7	08/10/2025	Aanpassing na bespreking met gedeputeerde personeelsbeleid Jinnih Beels en de werkgroep van 15/09/2025.
0.8	13/10/2025	Goedkeuring door gedeputeerde personeelsbeleid Jinnih Beels
0.9	14/10/2025	Goedkeuring door leidinggevendenoeverleg DMCO
1.0	20/10//2025	Goedkeuring door het managementteam provincie Antwerpen
	06/11/2025	Goedkeuring door de deputatie provincie Antwerpen Kennisname en instemming door de APB's zonder derden
	06/11/2025 of de weken na-dien	Kennisname en instemming door APB's met derden en Proefbedrijf voor de Pluimveehouderij

Voorwoord

Gelijke kansen zijn voor de provincie Antwerpen geen bijkomstigheid, maar een basisvoorwaarde voor een gezond personeelsbeleid. Gelijkwaardigheid vormt daarbij het uitgangspunt: verschillen tussen mensen worden erkend, maar nooit vertaald in verschillen in waarde. Iedereen binnen onze organisatie — van de werkvloer tot het management — moet zich gezien, gehoord en gerespecteerd voelen.

Die houding gaat verder dan rechtvaardigheid alleen. Verschillen in achtergrond, ervaring en perspectief maken ons niet alleen diverser, ze maken ons ook sterker. Tegelijk is omgaan met diversiteit niet altijd evident. Het vraagt inspanning en openheid om verschillen niet te laten uitmonden in ongelijkheid. Precies daarom streven we in alle echelons naar evenwicht en gelijke kansen — in de samenleving, maar zeker ook op de werkvloer en in onze organisatiecultuur. Diversiteit vormt zo niet enkel een uitdaging, maar vooral een sleutel tot betere keuzes en nauwere verbondenheid met de samenleving die we vertegenwoordigen. Het is een wezenlijk onderdeel van ons beleid en vertaalt zich in de manier waarop we werken, beslissen en met elkaar omgaan.

Vanuit die overtuiging bouwen we met dit derde gendergelijkheidsplan verder op wat we de voorbije jaren bereikten. Het plan helpt ons om internationale engagementen zoals de SDG's en Horizon Europe waar te maken, maar vooral om onze organisatie stap voor stap inclusiever te maken. Dat doen we door genderbewuste wervings- en selectieprocedures te hanteren, door elke nieuwe collega warm en gelijkwaardig te onthalen, door doorgroeikansen en leiderschapstrajecten breed toegankelijk te maken en door te waken over een organisatiecultuur waarin respect vanzelfsprekend is en grensoverschrijdend gedrag geen plaats krijgt.

Trots op wat we al bereikten — onder meer een genderevenwicht in veel leidinggevende functies — kijken we tegelijk vooruit. We blijven leren van goede praktijken, volgen onze vooruitgang systematisch op en sturen bij waar nodig. Zo maken we van gelijkwaardigheid geen project dat ooit wordt afgerond, maar een permanente realiteit die onze organisatie elke dag sterker maakt.

Elk talent telt. Dat is de overtuiging die ons drijft, en de toetssteen van dit plan.

Jinnih Beels

Gedeputeerde voor personeel, landbouw, wonen, herbestemming van kerken, detailhandelsbeleid, mondiaal beleid, Kamp C, De Warande

Toepassingsgebied

Dit 'Gender Equality Plan' of Gendergelijkheidsplan (GEP) geldt – net als de voorgaande plannen - 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

Begripsomschrijving

Voor een begripsdefinitie baseren we ons in dit plan verder op de beschrijvingen en begripsafbakening van het European Institute for Gender Equality (EIGE): "Equal rights, responsibilities and opportunities of women and men and girls and boys."; vertaald naar de werkcontext van de provincie Antwerpen: "**gelijke rechten, verantwoordelijkheden en kansen voor alle werknemers**"

Op de jaarlijkse Europese **Gendergelijkheidsindex** van EIGE schoof België in 2024 (de meeste recente editie, gebaseerd op data uit 2022) verder op naar een vijfde plaats, met een score van 76.1 (het gemiddelde binnen de EU is 71.0). De index gebruikt indicatoren over thema's als werk, gezondheid, tijd, macht, kennis en middelen (verlof). Vanaf 2024 komt daar het thema "geweld" bij.

Voor de provincie Antwerpen waren er in **2021 twee directe aanleidingen** voor de opmaak van een eerste gendergelijkheidsplan:

- 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) stelde om in aanmerking te komen voor projectsubsidies.

Opbouw van het plan

In dit plan 2026-2027 maken we eerst een evaluatie van de huidige planperiode 2024-2025, om vervolgens de ambities voor 2026-2027 toe te lichten.

We **evalueren** eerst de geplande acties. Mee op basis van een **peerreview**, uitgevoerd in mei 2025 en een **SWOT**-analyse, formuleren we globale conclusies.

De **ambities** voor 2026-2027 beschrijven we met beleidskader (waaronder een **engagementsverklaring**), een beheersstructuur en **acties op hoofdlijnen**, die in 2026-2027 verder geconcretiseerd zullen worden.

Verder is de structuur grotendeels dezelfde als die van het plan 2022-2023 en 2024-2025. Het is gebaseerd op de inhoudelijke aanbevelingen en procesvereisten waarover er in 2021 bij het Vlaams contactpunt voor Horizon Europe, het **NCP Flanders**, inlichtingen werden ingewonnen en die nog steeds gelden:

- Omdat het plan niet enkel een overzicht mag bieden van bestaande, reguliere maatregelen, blijven we ervoor kiezen om in het plan eerst de verbeteracties toe te lichten en het overzicht van bestaande, **reguliere maatregelen** m.b.t. gendergelijkheid in een **bijlage** op te sommen;
- **Inhoudelijk** zijn er een aantal **aanbevolen thema's**, die we zowel voor de opbouw van de verbeteracties als voor de reguliere maatregelen consequent toepassen:
 - Gegevensverzameling en monitoring;
 - Work-life balans en organisatiecultuur;
 - Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming;
 - Gendergelijkheid in werving en loopbaan;
 - Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie.

Verslaggeving en evaluatie acties 2024-2025

Dit hoofdstuk brengt verslag uit van de acties voor de periode 2024 – september 2025: wat is de status van de acties? Welke zijn specifieke conclusies en aanbevelingen?

De acties zijn ingedeeld volgens de aanbevolen werkvelden door Horizon Europe.

Verdere expertise-opbouw en kennisdeling

Actie 1: Verder leren uit goede praktijken van andere besturen

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
Leren uit goede praktijken andere besturen.	De werkgroepleden volgen de (social) media op van de besturen die ons in 2022-2023 adviseerden en inspireerden bij de opmaak van het eerste gendergelijkheidsplan. Hieruit kwamen vooralsnog geen ideeën voor nieuwe acties.	Actie verderzetten.

De besturen die ons adviseerden, waren: de Vlaamse dienst Diversiteitsbeleid, FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) en stad Gent: departement HR: dienst selectie.

Actie 2: In gesprek gaan met kenniscentra

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
RoSa vzw	Gesprek met werkgroepleden op (18/3/2024). Toepassing van de Toolkit Genderbewuste communicatie (zie verder bij actie 9)	Opvolgen welke nieuwe tools en beleidsaanbevelingen provincie Antwerpen kan inzetten voor haar personeelsbeleid.
Çavaria en KliQ	Op de vraag van de werkgroep om in gesprek te gaan, werd door de kenniscentra niet ingegaan. De brochure " SDG's: leave no one behind " voor lokale besturen werd onderzocht, maar bood geen inspiratie voor nieuwe quick wins bovenop het reguliere beleid.	Opvolgen welke nieuwe tools en beleidsaanbevelingen provincie Antwerpen kan inzetten voor haar personeelsbeleid.

Directeur Bieke Purnelle gaf aan dat RoSa overbevraagd wordt door scholen, organisaties en lokale besturen. RoSa wijzigde haar aanpak: minder inzetten op advies en begeleiding op maat en meer inzetten op de ontwikkeling en promotie van (laagdrempelige) tools en beleidsaanbevelingen waarmee scholen, organisaties en besturen zelf aan de slag kunnen gaan.

De [Toolkit Genderbewuste communicatie](#) werd in 2024-2025 toegepast bij:

- De uitwerking van de instrumenten en communicatie van de projecten Onboarding en Collectief onthaal (zie verder bij Actie 6);
- Wervingscommunicatie.

Gegevensverzameling en monitoring

Actie 3: Genderevenwicht in leidinggevende functies jaarlijks monitoren

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
Jaarlijkse monitoring	Uitgevoerd	Continueren

In de figuur hieronder staan de cijfers voor 2025 ten opzichte van 2022, 2023 en 2024:

Genderevenwicht leidinggevende functies	N-1: Departementshoofden				N-2: Diensthooften en directeurs				N-3: Teamhoofden			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
	% Man	80	80	70	70	54	53	48	48	52	54	53
% Vrouw	20	20	30	30	46	47	52	52	48	47	47	45

(Bron: LIMA, 1 oktober 2025 : Cijfers voor alle binnen- en buitendiensten, APB's en Proefbedrijf voor de Pluimveehouderij – unieke tellingen van leidinggevendenden)

De vaststelling blijft dezelfde als in het plan 2024-2025: **Uitgezonderd het MT**, kunnen we spreken van een **genderevenwicht**. Hiermee doen we het-net beter dan de Vlaamse administratie (39, 4 % vrouwen in middenmanagement; bron: Onderzoek naar de doorstroom van vrouwen naar topkader binnen de Vlaamse overheid. Rapport met resultaten van kwalitatieve interviewstudie en experimentele studie bij vrouwen binnen de Vlaamse overheid -2022)) en beter internationaal gezien (41 % vrouwelijke managers – ‘; bron McKinsey, Women in the Workplace’ (2024). De verdeling binnen de deputatie is 50-50.

Actie 4: Bekijken of de mechanismen 'glazen klif' en 'kleverige vloer' bij de provincie Antwerpen spelen

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
Mechanismen 'glazen klif' en 'kleverige vloer'	Onderzocht en afgesloten	Voorlopig geen verdere actie ondernemen

Opzet van deze actie was om te bekijken of de mechanismen 'glazen klif' en 'kleverige vloer' bij de provincie Antwerpen spelen.

Dit thema werd weliswaar verkend, maar in februari 2025 stopgezet:

- Er werd een online verkenning uitgevoerd en de artikels, aangereikt door RoSa, werden geanalyseerd (Rosa vzw: [Glazen klif/afgrond](#))
- Er werden geen praktijkvoorbeelden gevonden die als quick win konden worden uitgevoerd of in projecten toegepast
- Deze thema's worden niet systematisch opgevolgd in onze reguliere meldingskanalen. Informele navraag bij DMCO-medewerkers (interne vertrouwenspersonen en verantwoordelijken van de exitgesprekken) leverde eveneens geen bewijs dat deze mechanismen bij de provincie Antwerpen spelen.

Work-life balans en organisatiecultuur

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
Voorlopig geen nieuwe acties, tenzij er zich nieuwe praktijkvoorbeelden aandienen	In de periode 2024-2025 dienden er zich geen opportuniteiten aan.	Geen nieuwe acties, tenzij er zich nieuwe praktijkvoorbeelden aandienen

Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming

Actie 5: Sensibiliseringsacties

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
Sensibiliseringsacties (bijvoorbeeld leerevenement voor leidinggevenden Tandem 2024, rolmodellen belichten in het personeelsblad Proviant, ...)	Sessie in voorbereiding voor leidinggevenden over bewustwording over vooroordelen (begeleiding door Impetus)	Continueren in nieuw plan

De mogelijkheid voor een actie om leidinggevenden bewuster te maken van vooroordelen, werd voor het eerst in 2024 verkend maar on hold gezet omdat de Tandem 2024 volledig in het teken stond van de verdere implementatie van de leiderschapsvisie [ABC + Z](#) en het bijhorende leiderschapsontwikkelingstraject.

Begin 2025 werd dit idee opnieuw opgepikt. Naast de tweejaarlijkse organisatie van de Tandem, plant DTO immers een leiderschapsontwikkelingstraject met periodieke verdiepingssessies voor leidinggevenden. Een sessie over bewustwording van vooroordelen past perfect zowel binnen de leiderschapvisie als binnen het nieuwe format van verdiepingssessies.

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 6: Projecten 'Collectief onthaal' en 'Onboarding'

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
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.	Project nog in uitvoering	Collectief onthaal en onboarding verder zetten in regulier beleid + nieuwe acties (bijv. monitoring 4 C's op basis van evaluaties van nieuwe medewerkers, leertrajecten voor onboarding van leidinggevenden). Voorlopig geen andere nieuwe acties.

Het project Onboarding is opgestart in september 2023. Sinds juni 2025 is er een nieuw proces voor onboarding in voege. Een gestructureerde onboarding zorgt ervoor dat alle nieuwe medewerkers dezelfde informatie en middelen krijgen, ongeacht hun geslacht, leeftijd, Een effectieve onboarding omvat ook het opbouwen van relaties met collega's en leidinggevenden. Dit zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers zich gehoord en gesteund voelen, wat bijdraagt aan een positieve werkomgeving en gelijke behandeling.

Het project wordt uitgebreid met leertrajecten voor specifieke doelgroepen, waaronder nieuwe leidinggevenden, en monitoren of het nieuwe onboarding proces een verbetering is op het vlak van de 4 C's (Compliance, Clarification, Connection, and Culture).

Actie 7: Projecten Werving en selectie 2.0' en Rechtspositieregeling

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
Projecten 'Werving en selectie 2.0' en Rechtspositieregeling: op een goede manier personeelsbehoeften invullen om te bouwen aan performante teams	Het project 'Werving en selectie 2.0' kon pas in september 2025 starten. Het plan houdt rekening met de ambities uit het bestuursakkoord.	Project verder uitvoeren

Actie 8: Promotie maken voor de ruime leermogelijkheden

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
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	Uitgevoerd in 2024 en begin 2025 geborgd in het regulier beheer van de dienst Talent- en Organisatieontwikkeling	Verderzetten in de reguliere werking. Voorlopig geen nieuwe acties.

Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
Voorlopig geen nieuwe acties.	Sinds 2025 monitoren we via onze reguliere meldingskanalen systematisch de signalen van onze medewerkers. Seksueel ongewenst gedrag wordt geregistreerd als subcategorie van 'arbeidsverhoudingen', één van de 5 A's: arbeidsorganisatie, -omstandigheden, -verhoudingen, -voorwaarden en -inhoud). Op basis van periodieke analyse worden acties geformuleerd.	Verder zetten als project of regulier beleid en bepalen hoe hierover gerapporteerd kan worden (bijv. in het jaarverslag van de GPD) en onder welke voorwaarden (bijv. garantie van anonimiteit) over concrete dossiers aan het management zal worden gerapporteerd.

	In 2025 startte de GPD een zes jaren-programma om te evolueren van een ad hoc en individueel welzijns- en gezondheidsbeleid naar een collectief en preventief beleid.	Deze projecten verder zetten, zodat gender gerelateerd geweld een systematische plaats krijgt in de globale risico-analyse en de jaarlijkse collectieve actieplanning.
--	---	--

We beschouwen de monitoring als een waardevol instrument om onze werking te evalueren: worden onze middelen op de juiste prioriteiten ingezet? Op welke vlakken is onze werking adequaat? Waar willen we bijsturen? ...

Andere acties

Actie 9: Genderbewuste communicatie

Planning	Realisatie en evaluatie	Aanbeveling
/	Toepassing van de Toolkit Genderbewuste communicatie bij project Collectief onthaal en On Boarding .	Verdere toepassing van de toolkit Genderbewuste communicatie.
	Intranet aanspreektitels aangepast	

Uit het gesprek met Rosa vzw (zie actie 2) leerden we de toolkit Genderbewuste communicatie kennen.

Het werd onder meer toegepast in het project Collectief onthaal en On Boarding (actie 5). Het werd met de Communicatiedienst gedeeld ter inspiratie van de mogelijke herziening van de schrijfrichtlijnen in de [stijlgids](#).

In de toolkit wordt aanbevolen om “je steeds af te vragen of iemands biologisch geslacht of genderidentiteit relevant is” en “genderinclusieve termen” te gebruiken. Dit inspireerde de werkgroep om enkele steekproeven te doen op intranet, wat resulteerde in de vraag aan de Communicatiedienst om de Man/vrouw-aanspreking in de ‘[Wie is wie](#)’ te verwijderen: we spreken elkaar best aan bij voornaam, of als collega.’

Actie 10: Gendergelijkheid in de ambtelijke Insteeknota

De werkgroep gaf in 2024 advies aan het departementshoofd DMCO om in het hoofdstuk personeel van de ambtelijke insteeknota de ambitie toe te voegen om de provincie Antwerpen verder te profileren als een inclusieve en diverse werkgever. Deze toevoeging werd aanvaard door het MT van 6 mei 2024. In het bestuursakkoord [2025-2030](#) werd dit idee ook expliciet opgenomen.

Globale evaluatie plan 2024-2025

Peer review

Jolien Voorspoels, beleidsmedewerker van de dienst Diversiteitsbeleid van het Vlaams Agentschap Overheidspersoneel, voerde eind mei/begin juni 2025 een peer review uit op het ontwerp van dit plan.

Op 6 juni 2025 deelde ze met enkele leden van de werkgroep haar bevindingen in een online gesprek.

De belangrijkste (algemene en specifieke) vaststellingen en aanbevelingen staan in de 2 figuren hieronder. Per aanbeveling formuleren we telkens een conclusie of actie.

Algemene vaststellingen en aanbevelingen		Actie of conclusie
Opbouw en structuur van het plan	Het plan heeft een logische structuur en opbouw	Geen actie nodig; structuur en opbouw behouden.
Scope van het plan	De scope is bewust gekozen: interne focus op personeelsbeleid en gendergelijkheid. Toch slaan de engagementsverklaring en vele reguliere maatregelen reeds de brug naar inclusie en gelijke kansen	De uitbreiding van gendergelijkheid naar diversiteit en inclusie blijven we als een lange termijn verhaal beschouwen.
Beheersstructuur	Sterk dat er bewust wordt gekozen voor een beheersstructuur om het plan uit te voeren en op te volgen en dat rollen expliciet worden gemaakt	- Huidige <u>beheersstructuur</u> voortzetten. - In de <u>SWOT</u>-analyse werd de beheersstructuur vermeld als extra sterkte (toegevoegd als sterkte nr. 3)
Beleidskader	In het gesprek werd pas duidelijk wat de provincie bedoelt met quick wins, nl. met beperkte middelen duurzame oplossingen nastreven en stap voor stap de HR-processen gender inclusiever maken. Verduidelijk dit ook in het plan.	De toelichting over de keuze voor quick wins werd aangepast in het hoofdstuk <u>'Thema gendergelijkheid in een bredere HR-context'</u>
Voorgestelde acties	De acties zijn gemotiveerd en relevant en realistisch. Geen enkele actie wordt afgeraden.	De geplande acties voor 2026-2027 behouden

Specifieke vaststellingen en aanbevelingen		Actie of conclusie
Begripsdefinitie	Hanteer in het hoofdstuk 'Inleiding' een andere begripsdefinitie dan deze van Wikipedia	We pasten de begripsdefinitie in dit plan aan.
Tips voor acties 1 en 2 'Verdere expertise-opbouw en kennisdeling'	Jolien Voorspoels bezorgde ons meerdere tips voor acties 1 en 2 'Verder leren uit goede praktijken van andere besturen en kenniscentra'.	De tips werden toegevoegd bij deze acties en vermeld bij de bronnen. Hiermee gaan we aan de slag in 2026-2027.
Tips voor actie 5 sensibiliseringsacties	Jolien bezorgde een aantal tips, waaronder de aanbeveling om het concept van een omstaanderstraining toe te passen	In de uitwerking van de training met een externe firma worden deze tips (reeds) toegepast.
Gegevensverzameling en monitoring	Bekijk of je beschikbare persoonsdata verder kan analyseren, om mogelijke drempels in het huidige beleid te detecteren (bijv. op vlak van verloning, verlofstelsels, deeltijds werken, ...)	In 2023 deden we reeds een benchmark (en bijhorende analyse) over het gender-evenwicht op vlak van verlofstelsels. Conclusie was toen dat we het niet beter of slechter doen dan het Vlaamse gemiddelde.

SWOT-analyse

Gendergelijkheidsbeleid en -plan PROVINCIE ANTWERPEN	
STERKTEN	ZWAKTEN
1. De provincie Antwerpen beschikt over een formeel plan, dat tegemoetkomt aan de voorwaarden van Horizon Europe 2. Politieke ambities, scope-afbakening en resources zijn op elkaar afgestemd 3. Een werkende beheersstructuur om het plan uit te voeren en op te volgen 4. Gezonde organisatiecultuur 5. Genderevenwicht in leidinggevende functies en leren en ontwikkelen 6. De engagementsverklaring en vele reguliere maatregelen slaan de brug naar inclusie en gelijke kansen	1. Huidige scope heeft een louter interne focus (personeelsbeleid) 2. Beperkte personele capaciteit bij DMCO 3. Beperkte expertise, zeker op vlak van inclusie en diversiteit bij DMCO 4. Lage maturiteit van het departement op vlak van data gedreven HR-beleid
OPPORTUNITeiten	BEDREIGINGEN
1. Het bestuursakkoord, waarin de SDG's verder in het DNA verankerd worden (blz. 7: "SDG's als toetsingskader voor beleid" en "SDG's als bindmiddel") 2. Het bestuursakkoord, dat de ambitie uitspreekt om de provincie Antwerpen "verder te profileren als een inclusieve en diverse werkgever" (blz. 45) 3. Het bestuursakkoord, dat de noodzaak voor de verdere ontwikkeling van een data gedreven HR-beleid onderschrijft (blz. 46) 4. Horizon Europe: ook na de huidige programmaperiode (2021-2027) zal het hebben van een gender equality plan een strikt ontvankelijkheidscriterium blijven; in de periode 2021-2024 werden 3 provinciale projecten goedgekeurd, samen goed voor een half miljoen EUR 5. Blijvende beschikbaarheid van goede praktijkvoorbeelden van andere ((piloot- en referentie)besturen en expertise van kenniscentra) op vlak van gendergelijkheid, inclusie en diversiteit	1. De budgettaire context biedt geen ruimte om expertise (bijvoorbeeld een adviseur met een master in gender en diversiteit) in te kopen 2. Op HR-vlak heeft de provincie Antwerpen andere uitdagingen die als meer prioritair en urgent worden beschouwd door de deputatie en het MT dan gendergelijkheid

Conclusies voor plan 2026 - 2027

Op basis van de evaluatie van de acties uit het huidig plan, de peerreview en een SWOT, zijn dit de globale conclusies voor het plan 2026-2027:

- De huidige scope behouden
- De huidige engagementsverklaring behouden
- Het huidig beleidskader behouden
- De huidige beheersstructuur behouden

Beleidskader 2026- 2027

Bestaande engagementsverklaring behouden

De referentiebesturen raadden ons in 2023 aan om stap voor stap, gendergelijkheid binnen een ruimer verhaal van gelijke kansen, inclusie en diversiteit te zien. In het plan 2024 -2025 werd dit dan ook als een lange termijn verhaal aanzien.

Voor de periode 2026 -20 27 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 **blijven aftoetsen aan volgende criteria:**

Synergie met de ruimere HR-;strategie: hebben we er een voldoende 'win' bij voor de organisatie (instroom van talent, werkbeleving, jobtevredenheid, werkgeluk, ...)? Hoe kunnen HR-projecten bijdragen tot het thema (gender)gelijkheid (gendergelijkheid als rode draad door de HR-projectportfolio)?

Wettelijke conformiteit: acties moeten passen binnen de bestaande of nieuwe wettelijke kaders

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**: met de beperkte middelen willen we maximale en duurzame resultaten halen; we zijn daarbij niet op zoek naar 'losse flodders' maar naar manieren om ons personeelsbeleid en onze HR-processen structureel gender inclusiever te maken, en dit stap voor stap.

De beheersstructuur voor 2026-2027 om acties aan te sturen en op te volgen

De beheersstructuur werd in 2024 licht bijgestuurd: op voorstel van het MT werd de werkgroep versterkt met enkele medewerkers van andere diensten. Deze **klankbord-functie wordt als zeer positief ervaren**.

Voorstel is dan ook om deze **verder te zetten in de planperiode 2026-2027**:

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

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: medewerkers uit de verschillende HR-teams + enkele medewerkers uit andere departementen, op voordracht van het MT

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, ...)

Acties voor 2026-2027

Vanuit de vaststellingen, conclusies en voorstellen uit de vorige hoofdstukken, formuleren we in dit hoofdstuk **7 acties voor de periode 2026- 2027**. De reguliere acties staan in de bijlage.

Verdere expertise-opbouw en kennisdeling

Actie		Planningshorizon
1	Verder leren uit goede praktijken van andere besturen (O.a. Agentschap Binnenlands Bestuur – Team Gelijke kansen, Agentschap Overheidspersoneel – Dienst Diversiteitsbeleid, VVSG Diversiteit en gelijke kansen)	2026 -2027
2	Verder leren van kenniscentra (bijv. VBO-rapport “Over gender en taboes – Iedereen aan zet, ‘Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt’ van het Kennisplatform Inclusief Samenleven Nederland”, Research Briefs UGent@Work , Transgender Infopunt)	2026 -2027

Gegevensverzameling en monitoring

Actie		Planningshorizon
3	Vervolg project meldingskanalen	2026 -2027
4	Programma welzijn en gezondheid: stapsgewijs evolueren naar een meer preventief en collectief welzijns- en gezondheidsbeleid (globale risicoanalyse en collectieve actieplanning, met aandacht voor seksueel ongewenst gedrag)	2026 -2030

5	Data gedreven HR-beleid en gendergelijkheid als rode draad in de HR-projectportfolio: om de ambitie uit het bestuursakkoord om een data gedreven HR-beleid te ontwikkelen en de ambitie van de engagementsverklaring van het gendergelijkheidsplan kracht bij te zetten, willen we in elk HR-project van de portfolio voor 2026-2027 bekijken welke stappen we kunnen zetten op vlak van output- en effectmetingen. Enkele eerste denkpistes: • Zie verder actie 6, het project werving en selectie 2.0: analyse van de profielen van sollicitanten, als basis voor employer branding acties • Vervolg op de personeelspeiling 2024: meten van welzijnsthema's met raakvlakken met onze engagementsverklaring • Implementatie van de module CS Analytics (dashboards op basis van personeelsbeheerssysteem LIMA)	2026-2027
---	---	-----------

Work-life balans en organisatiecultuur

Actie	Planningshorizon
Geen nieuwe acties, tenzij er zich nieuwe praktijkvoorbeelden aandienen	2026 -2027

Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming

Actie	Planningshorizon
6 Sensibiliseringsacties (gekoppeld aan leiderschapontwikkeling en HR-projecten, rolmodellen belichten, <u>bijv.</u> in het personeelsblad Proviant , ...)	2026 -2027

Gendergelijkheid in werving en loopbaan

In dit thema blijven we inzetten op synergie met de ruime HR-strategie: welke **HR-projecten** leveren een bijdrage aan het thema gendergelijkheid en gelijken kansen?

Actie	Planningshorizon
7 Projecten 'Werving en selectie 2.0' en Rechtspositieregeling: op een goede manier personeelsbehoeften invullen om te bouwen aan performante teams	2026 -2027

Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie

Actie		Planningshorizon
	Zie monitoring en gegevensverzameling.	/

Andere acties

Actie		Planningshorizon
8	Genderneutraal personeelsbeleid en personeelsadministratie: verder toepassen van de toolkit en andere richtlijnen zoals de tips van de Vlaamse overheid over genderbewust taalgebruik in attesten, formulieren, besluiten, intranet, ...	2026-2027

Bronvermelding

ABB: [lancering nieuwsbrief 'Gelijke kansen'](#) (2025)

Agentschap Overheidspersoneel – Dienst Diversiteitsbeleid: Gender- en seksuele diversiteit: <https://www.vlaanderen.be/dienst-diversiteitsbeleid/gender-en-seksuele-diversiteit> (2025)

Çavaria en KliQ: [SDG's: leave no one behind](#)" (2024)

EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>: jaarlijkse gendergelijkheidsindex EU-landen (2025)

EIGE: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059> : description gender equality (2025)

Kennisplatform Inclusief Samenleven Nederland: [//www.kis.nl/publicatie/discriminatie-werving-en-selectie-aanpakken-wat-werkt](http://www.kis.nl/publicatie/discriminatie-werving-en-selectie-aanpakken-wat-werkt) (2025)

LIMA: man-vrouw verhouding bij het moederbestuur, APB's en Proefbedrijf voor de Pluimveehouderij en genderevenwicht in leidinggevende functies: Cijfers voor alle binnen- en buitendiensten, APB's en EVAP's (mei 2025)

McKinsey, Women in the Workplace': [The 10th Anniversary report](#)" (2024)

Provincie Antwerpen: bestuursakkoord 2025-[2030](#) : (2025)

RoSa vzw: [Toolkit Genderbewuste communicatie](#) (2024)

Rosa vzw: [Glazen klif/afgrond](#): 'In de pers' en 'Meer lezen' (2024)

SD Worx: [Ziekteverzuimrapport 2024](#): blz. 22: het belang van diversiteit en inclusie voor het welzijn van medewerkers (2024)

Research Briefs UGent@Work: <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/research-briefs>: Research Brief 92. Blijft employer branding relevant tijdens crisistijden? (2025)

Transgender Infopunt: <https://www.transgenderinfo.be/nl/leven/werk/hr-beleid#maak-onthaal-en-sollicitatie-genderinclusief> (2025)

VBO: Over gender en taboes – Iedereen aan zet: “Het streven naar gendergelijkheid en een inclusieve werkcultuur vormt een fundament van duurzaam ondernemen en heeft zowel een maatschappelijke als een economische meerwaarde” (2025)

Vlaamse agentschap Overheidspersoneel: “Onderzoek naar de doorstroom van vrouwen naar topkader binnen de Vlaamse overheid. Rapport met resultaten van kwalitatieve interviewstudie en experimentele studie bij vrouwen binnen de Vlaamse overheid” (2022)

Vlaamse overheid: genderbewust taalgebruik: <https://www.vlaanderen.be/interne/werkplek/ondersteuning/heerlijk-helder/genderbewust-taalgebruik> (2025)

VVSG: Diversiteit en gelijke kansen: inspiratie, tools en praktijkvoorbeelden (2025)

ZigZagHR: Diversiteitstrainingen: nuttig of nutteloos? (2024)

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 mei 2025. De laatste 10 jaar is deze verhouding stabiel gebleven: 44-56 in 2025 ten opzichte van 44-56 in 2015.

Man-vrouw verhouding per full service entiteit DMCO	Totaal aantal mannelijk	Totaal aantal vrouwelijk	Percentage mannelijk	Percentage vrouwelijk
Binnen- en buitendiensten provincie Antwerpen	459	527	47%	53%
APB Campus Vesta	39	53	42%	58%
APB de Warande	29	24	55%	45%
APB Documentatiecentrum Atlas	1	7	13%	88%
APB Gouv. Kinsbergen-centrum	1	10	9%	91%
APB Havencentrum Lillo	2	5	29%	71%
APB Hooibeekhoeve	10	15	40%	60%
APB Kamp C	7	16	30%	70%
APB Prov. Inst. voor Hygiëne	38	71	35%	65%
APB Prov. Onderwijs Antwerpen*	60	120	33%	67%
APB Prov. Recr. De Schorre	19	12	61%	39%
APB Prov. Recr. Zilvermeer	53	40	57%	43%
APB Prov..Vormingscentrum Malle	23	27	46%	54%
APB PSES	9	12	43%	57%
APB Toerisme Provincie Antwerpen	3	14	18%	82%
EVA Proefbedrijf Pluimvee-houderij	10	16	38%	62%
Eindtotaal	762	962	44%	56%
Bron: personeelsdatabank LIMA – mei 2025				
* Niet-onderwijzend personeel				

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 2026 -2027 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	Arbeids-voorwaarden	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. Wij moedigen met periodieke sensibiliseringsacties aan dat verlofstelsels voor iedereen open staan (zie verder bij 19).	An Couck	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'.	Maarten Schaerlaekens		

Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	Naam verantwoordelijke	Specifieke middelen	Personele capaciteit
3	Leiderschaps-ontwikkeling	Visie op leiderschap	De nieuwe visie op leiderschap (ABC+Z: Autonomie, verbondenheid, Competentie + Zelfleiderschap) impliceert een gelijkwaardige behandeling van alle personeelsleden en draagt bij tot genderneutraliteit. Deze visie is sinds 2024 geïntroduceerd en wordt verder ondersteund met een leertraject voor leidinggevers. Nieuwe leidinggevers volgen systematisch het leertraject. Het leertraject wordt aangevuld met verdiepingssessies.	Marion Kahane	52.000 EUR	1 VTE
4		Opleidingen voor en ondersteuning van leidinggevers	We bieden in het 'Open Leeraanbod' (het gratis leeraanbod voor alle personeelsleden in full service van DMCO) een traject voor leidinggevers (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 leidinggevers.			

Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	Naam verantwoordelijke	Specifieke middelen	Personele capaciteit
5	Wervings-communicatie	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 en genderbewust taalgebruik consequent toe in de competentiegerichte vacatureomschrijvingen (incl. functiebenamingen) en sollicitatieformulieren. We baseren ons daarbij op de toolkit Genderbewuste communicatie van RoSa vzw. Zo gebruiken we steeds voor-naamwoorden in sollicitatieformulieren	Anusja Croonen	50.000 EUR	1 VTE
6			In onze wervingscommunicatie passen we genderneutrale beeldvorming toe. We zien bijv. toe op een evenwichtige verdeling vrouw/man bij fotoshoots en fotogebruik.			
7	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.	An Couck	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
8	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)	Anusja Croonen	41500 EUR	10 VTE
9			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')			
10			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
11			Nieuwe wervingsconsulenten volgen standaard een intensieve 2-daagse opleiding 'gedragsgericht interviewen' waarin ze getraind worden om niet te selecteren op basis van (impliciete) vooroordelen.			
12	Onboarding en collectief onthaal (welkomstag)	Er is voor nieuwe medewerkers een introductietraject dat begint met een onthaal (zowel individueel als collectief onthaal)	Met dit proces wil de provincie Antwerpen elke nieuwe medewerker een warme welkom bieden, zodat de medewerker zich snel thuis en betrokken voelt. Nieuwe medewerkers maken kennis met de kernwaarden van provincie Antwerpen: "Samenwerken staat centraal in alles wat we doen. We waarderen diversiteit, streven naar inclusie en luisteren naar ieders stem." Onder andere delen we hier ook info mbt de vertrouwenspersonen.	Anusja Croonen	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
13	Interne en externe vertrouwenspersonen	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		2 VTE (3 maatschappelijk assistenten),
				Mieke Robijns	Raamcontract moederbestuur provincie Antwerpen met Idewe (jaarlijks 33.000 EUR voor ondersteuning en dienstverlening m.b.t. psychosociale aspecten (afpraak met Idewe: 30% van het jaarlijks budget voor het wettelijk verplichte luik van de externe preventiedienst mag naar psychosociale aspecten gaan)	Externe arbeidspychologen en arbeidsartsen via raamcontract Idewe

Nr	Naam proces of maatregel	Omschrijving proces of maatregel	Toelichting bij toepassing van genderneutraliteit of gendergelijkheid	Naam verantwoordelijke	Specifieke middelen	Personele capaciteit
14	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'.	Mieke Robijns	Raamcontract Idewe (zie hierboven)	Wettelijke capaciteit GPD
15	Arbeidsreglement(en)	Bescherming psychosociale aspecten	De dienstnota m.b.t. de psychosociale aspecten wordt gefaseerd overgenomen in de arbeidsreglementen. Dit is voor een deel van de arbeidsreglementen gebeurd bij de opmaak van dit plan.	An Couck	Geen specifieke werkmiddelen voorzien	Geen specifieke personele capaciteit voorzien.
16	Genderneutraal personeelsbeleid en personeelsadministratie	Genderbewust taalgebruik in personeelsadministratie en besluitvorming over personele aangelegenheden. We passen daarbij de toolkit Genderbewuste communicatie van RoSa vzw toe en adviezen over genderbewust taalgebruik van de Taalunie toe.	In de rechtspositieregeling hanteren we consequent de term 'personeelslid'.	An Couck	Geen specifieke werkmiddelen voorzien	Geen specifieke personele capaciteit voorzien.
		In de aanstellings- en ontslagbesluiten gebruiken we systematisch de term 'betrokkene'. ...	Anusja Croonen	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
17	Gegevensverzameling en monitoring van data m.b.t.. gendergelijkheid	Monitoren en rapporteren gender-evenwicht in leidinggevende functies	Jaarlijks monitoren we het genderevenwicht in leidinggevende functies	Wannes Verschueren	Geen specifieke werkingsmiddelen voorzien	Geen specifieke personele capaciteit voorzien.
18		Monitoren man-vrouw verhouding en rapporteren aan het MT	We monitoren de man-vrouw verhouding bij het moederbestuur, APB's en het Proefbedrijf voor de Pluimveehouderij en rapporteren hierover aan het MT	Wannes Verschueren	Geen specifieke werkingsmiddelen voorzien	Geen specifieke werkingsmiddelen voorzien
19		Monitoren van man – vrouw verhouding in verlofstelsels (tijds krediet, loopbaanonderbreking en thematisch verlof)	Bij beschikbaarheid van cijfermateriaal (van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen of van de RVA) houden we een benchmark.. De laatste vond plaats in 2023.	Anusja Croonen	Geen specifieke werkingsmiddelen voorzien	Geen specifieke werkingsmiddelen voorzien
20		Monitoren van gender gerelateerd geweld, incl. seksuele intimidatie	Via onze reguliere meldingskanalen monitoren en evalueren we systematisch de signalen van onze medewerkers	Carmen Hesters	Geen specifieke werkingsmiddelen voorzien	Geen specifieke Personele capaciteit voorzien.
21		Exitgesprekken	We bieden aan alle vertrekkende medewerkers, die op eigen verzoek de organisatie verlaten, de kans aan om een exitgesprek aan te gaan met een HR-medewerker. Een exitgesprek biedt een veilige ruimte om hun mening en ervaringen te delen, zowel over positieve aspecten als over eventuele obstakels die zij hebben ervaren. Deelname aan het gesprek is vrijblijvend, maar wordt sterk aangemoedigd. Exitgesprekken kunnen helpen bij het detecteren van genderkelpunten.	Anusja Croonen	Geen specifieke werkingsmiddelen voorzien	Geen specifieke werkingsmiddelen voorzien