

Inleiding

De provincie Vlaams-Brabant voert een gendervriendelijk beleid. Visie Personeel 4.0. is een visietekst die in 2021 goedgekeurd werd door het managementteam van de provinciale administratie en die op het Intranet van de organisatie gepubliceerd is. Deze tekst stelt dat de provincie Vlaams-Brabant zich wil profileren als een moderne, duurzame, professionele en innovatieve organisatie die meegaat in de digitale (r)evolutie en zich aanpast in functie van haar omgeving. In de uitgangspunten stelt de provincie onder meer dat ze “concreet invulling wil geven” aan een goede balans tussen werk en privé en “een omgeving wil aanbieden waarin we talenten kunnen aantrekken, verder opleiden, ontwikkelen en inzetbaar houden.” Door de keuze voor die uitgangspunten onderstreept de provincie het belang van de genderdimensie in haar personeelsbeleid.

Wat gender aangaat is het personeelsbestand van de provincie Vlaams-Brabant al jarenlang vrij evenwichtig te noemen. In september 2021 was 49% van het personeel mannelijk en 51% vrouwelijk. Alleen bij technisch assistenten en administratief medewerkers bedraagt het verschil tussen de twee geslachten meer dan 30 procentpunten – met mannen in de meerderheid bij de technisch assistenten en vrouwen bij de administratief medewerkers. Bij de veel grotere groep van deskundigen en bestuurssecretarissen bedraagt het verschil telkens ongeveer 12 procentpunten in het voordeel van de vrouwen. Ook in de leidinggevende functies is er sprake van een goed evenwicht. Bij de diensthoofden is er in de aantallen nagenoeg perfecte gelijkheid tussen de twee geslachten. Bij de directeurs bedraagt de verhouding 71% mannen en 29% vrouwen. Die grote relatieve kloof is vooral te wijten aan het lage aantal directeurs, waardoor ook een kleine afwijking van een gelijke verdeling meteen tot een groot procentueel verschil leidt.

Ook in de provincieraad zijn mannen en vrouwen aardig in balans, met 56% mannen en 44% vrouwen. In de deputatie bedraagt de verhouding 75% mannen en 25% vrouwen. Omdat de deputatie slechts 4 leden telt, leidt een kleine verschuiving in absolute aantallen meteen tot een groot procentueel verschil.

Sensibilisering en opleidingen hebben de gevoeligheid van het personeel voor genderthema's aangescherpt; er zijn ook mechanismen die eventuele ontsporingen helpen te vermijden of aan te pakken. Bij exit-interviews worden gendergerelateerde problemen niet vermeld, wat verder doet vermoeden dat de provincie op dit vlak een goede werkgever is.

De gunstige gendersituatie in de provincie is mede te danken aan de actieplannen die de provincie Vlaams-Brabant begin de jaren 90 van de vorige eeuw opmaakte om meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen tot stand te brengen. Die acties werden opgevolgd door een begeleidingscommissie met leden van de personeelsdienst, de sociale dienst en het management van de provincie. De acties hadden betrekking op de samenstelling van adviesraden en jury's, de opmaak van genderneutrale jobadvertenties en de aanstelling van vertrouwenspersonen om ongewenst seksueel gedrag en pesten op het werk aan te

pakken. Er werd verder ook werk gemaakt van de sensibilisering van medewerkers tijdens een gelijkekansenuurtje en er werden cursussen georganiseerd over assertiviteit, de combinatie van werk en gezin, zelfverdediging en time-management. Een concrete actie om de combinatie van arbeid en gezin tijdens de vakantieperiode te vergemakkelijken was de organisatie van kinderhappenings. Een en ander leidde tot structurele maatregelen die tot op vandaag deel uitmaken van het HR-beleid van de provincie. De provincie gaat ervan uit dat ze de goede gendersituatie kan bestendigen. Dit document beschrijft de bestaande instrumenten en maatregelen die de gendergelijkheid in het personeelsbestand en in de interne werking helpen te continueren. Het effect daarvan wordt regelmatig gemeten en bekeken. Man-vrouwverhoudingen maken onder meer deel uit van het jaarrapport over het HR-beleid dat de dienst Personeel voorlegt aan het Managementteam.

De gendervriendelijke instrumenten en maatregelen die de provincie Vlaams-Brabant inzet, kunnen opgedeeld worden in vijf actievelden:

1) Evenwicht tussen werk en privéleven en organisatiecultuur

Verschillende verlofsystemen (zowel recht als gunst) waarborgen een goede work-life balance voor mannelijke en vrouwelijke werknemers van de provincie. Hiervan wordt in de praktijk veel gebruik gemaakt. Ook de glijdende werktijdregeling en de mogelijkheid om hybride te werken verbeteren het evenwicht tussen werk en privéleven voor het provinciale personeel. Ten slotte wordt er ook in kinderopvang voorzien tijdens een deel van de schoolvakanties.

2) Genderevenwicht in leidende functies en in de besluitvorming

- Het Lokaal en Provinciaal Kiesdecreet van 8 juli 2011 legt vast dat op de kandidatenlijst voor de provincieraadsverkiezingen het verschil tussen het aantal mannen en vrouwen 0 of 1 moet zijn. De eerste twee kandidaten mogen niet van hetzelfde geslacht zijn. Verder schrijft de wet voor dat de provinciale deputatie uit minstens één vrouw moet bestaan. Deze voorschriften waarborgen een zeker mate van gendergelijkheid in de politieke organen van de provincie. De provincie heeft zelf alleen indirect invloed op deze regels – de politieke vertegenwoordigers in de raad en de deputatie kunnen, indien dit opportuun wordt geacht - bij hun collega's op Vlaams niveau een lans breken voor bijkomende maatregelen om de gendergelijkheid in de politieke organen te versterken.
- De maatregelen die gendergelijkheid bij aanwerving waarborgen (zie 3) gelden ook bij de selectie van medewerkers voor hogere functies:

3) Gendergelijkheid bij aanwervingen en bevorderingen

- In personeelsadvertenties wordt expliciet opgenomen dat de provincie werft op competenties en niet discrimineert op andere kenmerken als geslacht.
- De provincie streeft naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in de jury bij selecties. Ze hanteert de regel dat van de juryleden maximaal 2/3 van hetzelfde geslacht mag zijn.
- Bij aanwervingsprocedures worden cv's anoniem gescreend. Daardoor kunnen door de evaluatoren geen persoonskenmerken worden achterhaald.
- De loopbaanbegeleiding die personeelsleden aangeboden krijgen, bieden kansen om een eventueel gendergerelateerd gebrek aan kansen te verhelpen.

4) Integratie van de genderdimensie in onderwijsinhoud

Conceptuele en procedurele kennis over gendergerelateerde onderwerpen maakt deel uit van de Vlaamse eindtermen voor het secundair onderwijs. Dit staat expliciet vermeld in de leerplannen, en alle scholen moeten er dus rond werken. In de provinciale scholen gaan uiteenlopende vakleerkrachten binnen hun lessen dan ook aan de slag met gender-issues. Er bestaat geen overzichtsdokument van de specifieke leerinhouden rond gender in de provinciale scholen.

In het algemeen kan wel gesteld worden dat inclusie heel belangrijk is voor de provinciale scholen. Ze richten zich op kwetsbare leerlingpopulaties waarbij een actief beleid nodig is om iedereen dezelfde kansen te geven. De scholen proberen dus oog te hebben voor ongelijkheden en al hun leerlingen optimale leerkansen te bieden.

Vóór de overheveling van de persoonsgebonden bevoegdheden naar Vlaanderen werkte de Dienst diversiteit en gelijke kansen van de provincie Vlaams-Brabant rond het thema. De dienst produceerde in 2008 bijvoorbeeld in samenwerking met Vlaamse ministerie van Onderwijs, Vorming en Gelijke Kansen 'Gender in de blender', een educatief pakket over genderdiversiteit en transgender.

Los van de schoolse onderwijscontext komen er ook gendergerelateerde onderwerpen aan bod in sommige opleidingen die de dienst Personeel aanbiedt aan de werknemers van de provincie. Evenwicht tussen werk en privéleven is bijvoorbeeld een thema dat al vaker in de schijnwerpers is geplaatst. Alle werknemers worden via het Intranet geïnformeerd over het opleidingsaanbod.

5) Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie

Onder de titel 'Welzijn op het werk' stelt het intranet van de provincie dat alle personeelsleden het recht hebben om met waardigheid te worden behandeld. "Geen enkele daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk mag worden toegelaten.

Alle personen die in aanraking komen met de werknemers bij de uitvoering van het werk, moeten zich onthouden van eender welke daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag. Met 'personen' bedoelt men zowel de werkgever, de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen (bv. stagiairs, personen in een beroepsopleidingsprogramma, leerovereenkomsten ...) als individuen extern aan het provinciebestuur."

De provincie Vlaams-Brabant heeft hier een procedure rond uitgewerkt en heeft één externe en vier interne vertrouwenspersonen aangesteld. De namen en contactgegevens van deze vertrouwenspersonen zijn in het intranet opgenomen; ze zijn op die manier voor alle medewerkers discreet bereikbaar.

In een folder die ook op het intranet gepubliceerd is, wordt uitgelegd wat onder ongewenst seksueel gedrag verstaan wordt, hoe slachtoffers hulp kunnen inroepen en wat ze zelf kunnen doen.

Een andere bijlage op het intranet geeft de procedure weer die gevolgd wordt bij psychosociale problemen – waaronder ongewenst seksueel gedrag - op het werk.