

KONINKLIJK BELGISCH INSTITUUT VOOR NATUURWETENSCHAPPEN

PLAN VOOR GENDERGELIJKHEID



INHOUD

| | |
|--|----------|
| INLEIDING | 2 |
| ACTIE PLAN | 3 |
| 1. Verspreiding en betrokkenheid | 3 |
| 2. Beschikken over specifieke middelen | 3 |
| 3. Gegevensverzameling en toezicht | 3 |
| 4. Bewustmakings- en opleidingsacties | 4 |
| 5. Balans tussen werk en privéleven | 5 |
| 6. Evenwicht tussen mannen en vrouwen in leiding en besluitvorming | 5 |
| 7. Gendergelijkheid bij de werving, loopbaanontwikkeling en inze van contractuelen | 5 |
| 8. Maatregelen tegen gendergerelateerd pesterijen | 6 |

INLEIDING

In overeenstemming met de bepalingen van de Belgische wet van 12 JANUARI 2007 met als doel het toezicht op de toepassing van de resoluties van de wereldconferentie over vrouwen in Peking in september 1995 en de integratie van de genderdimensie in het geheel van het beleid (bekend als de “Wet voor Gender Mainstreaming”) evenals van de wettelijke verbintenissen¹, en de bepalingen van het Horizon Europe-programma van de Europese Commissie, erkennen het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen (KBIN), de negen andere Federale Wetenschappelijke Instellingen (FWI) en BELSPO² de noodzaak van een Plan voor Gendergelijkheid (Gender Equality Plan, GEP).

Dit GEP, gebaseerd op het generische Gender Equality Plan opgemaakt door BELSPO, is specifiek voor het KBIN en werd goedgekeurd door het Directiecomité van 21/12/2021, waardoor deze de nood aan specifieke acties over het gender thema erkent. Het KBIN verbindt zich ertoe de uitvoering van dit GEP verder te zetten volgens de modaliteiten beschreven in dit document.

Het huidige GEP neemt het door de Europese Commissie vastgestelde kader over en ontwikkelt de vier verplichte vereisten ("[building blocks](#)") voor een Gender Equality Plan, alsmede de vier aanbevolen thematische gebieden. Het bouwt voort op het werk dat in de vorige legislatuur werd aangevat door het Gender Mainstreaming-netwerk bestaande uit BELSPO en de 10 FWI's.

¹ Dit Gender Equality Plan kadert in een reeks wettelijke verbintenissen om discriminatie tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. Het plan is in overeenstemming met politieke toezeggingen, zoals uiteengezet

- in de [wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2007](#), en in het koninklijk besluit van 26 januari 2010 tot uitvoering van de wet,
- in het [Federaal Plan Gender Mainstreaming](#) dat op 11 juni 2021 door de federale ministerraad is aangenomen,
- in het [federaal regeerakkoord 2019](#),
- in de [beleidsverklaring van 2 november](#) van de Staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid, Thomas Dermine (Kamer, Doc 55 1610/016),
- in de [bestuursovereenkomst 2016-2018](#) van de POD Wetenschapsbeleid (de [bestuursovereenkomst 2021-2024](#) is momenteel in opmaak)

² BELSPO- Federaal Wetenschapsbeleid is door de regering belast met de voorbereiding, de uitvoering, en de evaluatie van het wetenschapsbeleid ter ondersteuning van de bevoegdheden van de Federale Overheid. <https://www.belspo.be>

ACTIE PLAN

Het betreft een algemeen actie plan dat jaarlijks zal worden uitgewerkt volgens het [strategisch plan](#) opgemaakt in het kader van de beheerscyclus van het KBIN.

1. Verspreiding en betrokkenheid

Het plan voor gendergelijkheid is openbaar. Het kan worden geraadpleegd op het volgende adres:

naturalsciences.be/nl/about-us/home

Deze pagina gewijd aan het Plan voor gendergelijkheid en aan de gender thema's in het deel 'Over ons' van de website van het KBIN werd opgebouwd in een samenwerking tussen de dienst Communicatie, de dienst Human Resources (HR) en de Research Office (ResO) van het Instituut.

Actie 1.1.

Regelmatige bijwerking van de pagina betreffende het plan voor gendergelijkheid op de internet site van het KBIN, alsook van de informatie en nieuwe initiatieven inzake het gender thema.

Actie 1.2.

Om de verspreiding ervan binnen het Instituut te verzekeren, zal het GEP via een interne e-mailing aan alle medewerkers van het KBIN worden verspreid, gevolgd door een verklarende presentatie van het Plan. Elke nieuwe stap voorwaarts in de uitvoering van het GEP zal het onderwerp zijn van verspreiding en communicatie naar de personeelsleden.

2. Beschikken over specifieke middelen

Binnen de HR-dienst van het KBIN werd een contactpersoon aangeduid. Deze is verantwoordelijk voor de opvolging van het GEP en de uitvoering van de acties binnen het Instituut. Deze HR-medewerker is verantwoordelijk voor de communicatie met betrekking tot het GEP en vertegenwoordigt het KBIN binnen het BELSPO-FWI-netwerk voor Gender Mainstreaming (GM). De contactpersoon zorgt voor uitwisselingen tussen het KBIN en het GM-netwerk, dat de acties en monitoring van de plannen voor gendergelijkheid op federaal niveau coördineert.

De contact persoon aangeduid door het KBIN is : Mevr. A. Verbeeren
(HR@naturalsciences.be)

Actie 2.1.

De vorderingen van het GEP en zijn acties binnen het KBIN opvolgen, inclusief discussies met de GM- en intimidatie-contactpersonen (zie punt 8).

Actie 2.2.

De vertegenwoordiging van het KBIN binnen het BELSPO-FWI GM netwerk vervullen.

3. Gegevensverzameling en toezicht

De HR-dienst van het KBIN beschikt over de naar geslacht uitgesplitste personeelsgegevens (cf. P&O van BELSPO). Naast de uitsplitsing van statistieken naar geslacht en om een idee

te krijgen van de respectieve situatie van vrouwen en mannen in een bepaald gebied, zullen 'genderstatistieken', i.e. gegevens uitgesplitst naar geslacht die zijn geanalyseerd

om de vooroordelen of verschillen tussen mannen en vrouwen in een bepaald gebied te benadrukken, worden bepaald.

In het kader van haar personeelsbeleid is het KBIN als federale overheid vooreerst gebonden aan de taalwetten (van "overheidsbeleid"). Niettemin zal bijzondere aandacht besteed worden bij de toewijzing van te vervullen functies, in overeenstemming met gendergelijkheid.

4. Bewustmakings- en opleidingsacties

De implementatie van maatregelen om het personeel en de bezoekers van het Instituut bewust te maken voor genderkwesties is essentieel voor het begrijpen en corrigeren van discriminatie, stereotypes en andere vooroordelen die de werkomgeving kunnen teisteren.

Het KBIN heeft een gezellige ontmoetings- en rustruimte gecreëerd waar alle personeelsleden elkaar kunnen ontmoeten en zich informeren over evenementen of activiteiten met betrekking tot gendergelijkheid.

De vzw Belgian Women in Science (bewise.be), met hoofdzetel in het instituut, ontwikkelt projecten ter bevordering van gendergelijkheid in de wetenschap. Er werd een "GEP-taskforce" opgericht en BeWiSe is betrokken als lid van het KBIN. Er worden regelmatig vormingen, workshops en 'mentoring' uitwisselingen georganiseerd, met name op het KBIN, voor Belgische onderzoeksinstituten. De contactpersoon van BeWiSe aan het Instituut, in samenwerking met de HR dienst, zorgt

Actie 3.1.

De te volgen genderparameters bepalen, personeelsgegevens uitgesplitst naar geslacht verzamelen en analyseren rekening houdend met de gegevensbescherming (GDPR).

Actie 3.2

Identificeren van onevenwichtigheden volgens de gemaakte analyses (3.1), bepalen van hun oorsprong en voorstellen maken om ze te corrigeren. Conclusies en voorstellen opstellen in samenwerking en overleg met het GM netwerk van federaal wetenschapsbeleid. Daartoe wordt voorgesteld dat de GM werkgroep jaarlijks bijeenkomt met genderdeskundigen.

Actie 3.3.

De conclusies van de analyses inzake gendergelijkheid van het KBIN personeel jaarlijks verspreiden en integreren in het jaarverslag van het KBIN.

voor de verspreiding van de informatie onder de medewerkers van het Instituut zodat zij van deze opleidingen kunnen genieten. Het KBIN, met haar ervaring in het organiseren en hosten van evenementen rond het thema gendergelijkheid, in het bijzonder ("Researcher's Night" / "Wisemight" (2021) en "Mind the gap" (Internationale Vrouwendag (2018)), trainingen, gerichte lunches, mentoring programma...) zal deze initiatieven en inspanningen voortzetten in het kader van het GEP.

Actie 4.1.

Regelmatig organiseren van evenementen, algemeen of gericht op bepaalde personeelscategorieën of thema's, om een open visie te versterken, vrij van clichés en stereotypes.

Actie 4.2.

Opleidingen voorstellen aan het personeel (met inbegrip van beslissingsfuncties) over de preventie van discriminatie, gendergelijkheid en gelijke kansen, en diversiteit.

5. Balans tussen werk en privéleven

Gegevens over deeltijdwerk, ouderschapsverlof, telewerken, enz. en meer in het algemeen over arbeidstijdregelingen worden beheerd door de HR dienst van het KBIN.

Als FWI is het KBIN gebonden door een juridisch kader. Deze rechtsgrondslag vormt de basis voor de werkzaamheden van het KBIN met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd van het personeel. Het KBIN zorgt in dit verband in het bijzonder voor de toepassing van art. 1 van de wet van 22 juli 1993 "houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken" die het "deconnectierecht" vastlegt en de circulaire van 20 december 2021 die de toepassing ervan specificeert.

Dit wettelijk kader past altijd en overal het gelijkheidsbeginsel toe en elke werknemer, ongeacht zijn of haar geslacht, kan er een beroep op doen. Het KBIN verbindt zich ertoe deze informatie te verspreiden tussen het personeel. Er zal altijd gezocht worden naar een balans tussen privé- en beroepsleven voor het personeel.

6. Evenwicht tussen mannen en vrouwen in leiding en besluitvorming

Het KBIN dient over waargenomen onevenwichtigheden in leidinggevende functies na te denken (cf. 3.1). Ook bij de samenstelling van de commissieleden blijft de inachtneming van een evenwicht tussen mannen en vrouwen een punt van zorg, waaraan bijzondere aandacht wordt besteed.

7. Gendergelijkheid bij de werving³, loopbaanontwikkeling en inzet van contractuelen

Zoals bij de vorige twee punten is het KBIN, als FWI, gebonden door een wettelijk kader.

De aanwerving van administratief en tech-

Actie 5.1.

De bovenstaand bedoelde gegevens jaarlijks publiceren voor het personeel van het KBIN, rekening houdend met de GDPR.

Actie 5.2.

Identificeren van onevenwichtigheden, nagaan van hun oorsprong en manieren voorstellen om ze te corrigeren.

Actie 5.3.

De door het EURAXESS-portaal (euraxess.ec.europa.eu) ontwikkelde webinars en instrumenten verspreiden onder de onderzoekers in het KBIN.

Actie 6.1.

Identificeren van onevenwichtigheden tussen mannen en vrouwen binnen de beslissingsfuncties, bepalen van hun oorsprong en manieren voorstellen om ze te corrigeren. De resultaten van de analyse zullen naar de relevante toezicht houdende autoriteit (BELSPO, SELOR, enz.) worden gestuurd zodat zij de wijzigingen kunnen aanbrengen die binnen hun bevoegdheid vallen.

nisch personeel op het KBIN wordt uitgevoerd door SELOR⁴, met inachtneming van de taalwetgeving, maar eveneens van hun

³ De term 'werving' komt overeen met de indiensttreding in het statutair kader.

⁴ <https://www.selor.be/nl>: Selectiebureau van de Belgische federale administratie.

[genderbeleid](#), dat op de SELOR website wordt vermeld en in de aanwervingsaanpak is geïntegreerd.

Het KBIN dient te streven naar een gender-evenwicht tussen de leden die de wetenschappelijke jury's vormen bij de selectie van wetenschappelijk personeel. Hiertoe kan het gebruik van bestaande databases, zoals Expertalia, bijdragen aan een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in jury's.

8. Maatregelen tegen gendergerelateerd pesten

Alle federale administraties en instellingen zijn verplicht een wettelijk kader na te leven dat pesten (in de [wet "welzijn"](#)⁵) gedefinieerd) in al hun vormen aanpakt, ongeacht wie het slachtoffer of de pester is. Het KBIN, zoals de andere FWI's, heeft hiertoe vertrouwenspersonen aangeduid. Zij zijn vooraf opgeleid en volgen ook een verplichte jaarlijkse "opfriscursus" in samenwerking met [EMPREVA](#)⁶.

Actie 7.1.

Een evenwichtige gendersamenstelling van de wetenschappelijke jury's stimuleren door in het selectierapport een motivering van de samenstelling van de jury te voorzien.

Actie 8.1.

Een bewustwordingscampagne uitvoeren, door op passerende plaatsen posters met essentiële informatie te plaatsen om de bewustwording te behouden.

Actie 8.2.

Gebruik maken van gespecialiseerde of specifieke gelegenheden en initiatieven (bijv. Internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen) om het personeel bewust te maken van dit onderwerp (geïnitieerd door het federale GM-netwerk).

Actie 8.3.

Via mails en Intranet aankondigingen communiceren met de essentiële informatie over pesten in al zijn vormen, om het bewustzijn te behouden.

⁵ Dit punt komt eveneens aan bod in het [arbeidsreglement en het reglement 'geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag](#) van het KBIN.

⁶ De vertrouwenspersonen, de opleiding en de bijscholing worden (via de preventieadviseur) opgevolgd door [EMPREVA](#), de centrale dienst van de Gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de Belgische Federale Overheidsadministratie. De acties van EMPREVA gaan verder dan pesten en houden rekening met het welzijn van de werknemer op een holistische manier.

Alle werkzaamheden op het gebied van de psychosociale risico's (met inbegrip van pesten) zijn onderworpen aan een dubbele rapportage, enerzijds door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en anderzijds door de externe dienst voor preventie en bescherming. De jaarverslagen zijn openbaar beschikbaar. Zij bevatten algemene statistieken over de door de vertrouwenspersonen behandelde zaken.

Naast EMPREVA, die bevoorrechte partners zijn, kan worden geprofiteerd van de deelname van op dit gebied gespecialiseerde verenigingen voor het organiseren van evenementen of het opzetten van een preventiecampagne.

KONINKLIJK BELGISCH INSTITUUT VOOR NATUURWETENSCHAPPEN

www.natuurwetenschappen.be

V. U.: Patricia Supply - Vautierstraat 29 - 1000 BRUSSEL