



Gender Equality Plan

Inleiding

In dit document wordt het door KBR ontwikkelde Gender Equality Plan (GEP) voorgesteld. Bij het opstellen van dit plan hebben we ons geïnspireerd op het GEP van het Federaal Wetenschapsbeleid (BELSPO), dat op zijn beurt is gebaseerd op de bepalingen van het [Horizon Europe Programma](#) van de Europese Commissie.

We erkennen de noodzaak van een GEP, zoals gedefinieerd door de [Europese Commissie](#), en meer in het algemeen de noodzaak om actief te werken aan gendergelijkheid, en dit vanuit een bezorgdheid rond de verschillen die er vandaag nog bestaan tussen mannen en vrouwen op het gebied van hun sociale en economische rechten.

KBR verbindt zich ertoe dit plan ook daadwerkelijk uit te voeren door het om te zetten in concrete acties. Ze zal daartoe intern een netwerk oprichten én actief samenwerken met BELSPO en de andere FWI via het netwerk Gender Mainstreaming (Belspo-GM-netwerk).

We koppelen het GEP ook aan de wettelijke bepalingen ter bestrijding van genderdiscriminatie, en met name op de werkplek. Elke vorm van genderdiscriminatie is verboden; zogenaamde 'positieve' acties die gelijkheid bevorderen, worden aangemoedigd.

We volgen in dit document het door de Europese Commissie vastgelegde schema met de 4 verplichte 'building blocks' alsook de 5 aanbevolen thema's.

Meer in het algemeen verbinden we ons ertoe alle vormen van discriminatie te bestrijden en een gelijke behandeling tussen mensen te bevorderen. We zetten in op een zo divers en inclusief mogelijke werkplaats voor ons personeel en willen een zo open en toegankelijk mogelijke publieke plek zijn waar eenieder welkom is.

Sara Lammens

Algemeen directeur

1 Verspreiding en betrokkenheid

2 Specifieke structuren

3 Gegevensverzameling en follow-up

4 Bewustmakings- en opleidingsacties

5 Evenwicht tussen werk en privéleven en organisatiecultuur

6 Genderevenwicht in het managementteam en bij de besluitvorming

7 Gendergelijkheid bij de indienstneming en de loopbaanontwikkeling

8 Integratie van de genderdimensie in de onderzoeksinhoud

9 Maatregelen tegen gendergerelateerde pesterijen

1. Verspreiding en betrokkenheid

De in dit GEP ontwikkelde genderdimensie is in overeenstemming met eerder gedane politieke toezeggingen, zoals uiteengezet:

- in de [wet Gender Mainstreaming](#) van 12 januari 2007, en in het koninklijk besluit van 26 januari 2010 genomen in toepassing van de wet,
- in [het federaal regeerakkoord 2019](#),
- in de [beleidsverklaring van 2 november 2020](#) van de Staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid, Thomas Dermine (Kamer, Doc. 55 1610/16),
- in de beleidsnota van de Staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid, Thomas Dermine, van 30 november 2021 (Kamer, Doc. 55 1610/016),
- in het [Federaal Plan Gender Mainstreaming](#) dat op 11 juni 2021 door de ministerraad werd goedgekeurd,
- in het [Strategisch Plan 2022 – 2024](#) van de POD Wetenschapsbeleid.

Concrete acties:

- 1.1. *Het GEP publiceren op het intranet van KBR en via dit kanaal en/of in interne mailings ook berichten over de uitvoering van het plan zodat alle personeelsleden de voortgang van de uitvoering ervan kunnen volgen.*
- 1.2. *Het GEP publiceren op de website van KBR en op de betrokken webpagina of via andere kanalen (bv. nieuwsbrief) berichten over de uitvoering van het plan alsook informatie of nieuwe initiatieven rond het genderthema meegeven.*

2. Specifieke structuren

Sinds de goedkeuring van de wet van 12 januari 2007 en het KB ter uitvoering ervan, is de overheid wettelijk verplicht de genderdimensie in haar structuren en acties in te passen. In juni 2016 is er bij BELSPO een algemeen coördinator ‘Gender mainstreaming’ (GM) in functie getreden die als juridisch aanspreekpunt fungeert voor alle vragen over gendergelijkheid en diversiteit binnen het departement. Er werd ook een netwerk opgericht met vertegenwoordigers van BELSPO en de FWI (Belspo-GM-netwerk). Dit netwerk coördineert de acties en monitoring van de plannen voor gendergelijkheid op federaal niveau. Binnen KBR werd Eglantine Lebacqz aangewezen als contactpersoon die verantwoordelijk is voor de opvolging van het GEP en de uitvoering van de acties binnen de organisatie. Zij vertegenwoordigt KBR ook in het Belspo-GM-netwerk en is bereikbaar via dei@kbr.be.

Concrete acties:

- 2.1. Een intern netwerk oprichten dat instaat voor het uitvoeren van de verschillende acties.*
- 2.2. De samenstelling van het intern netwerk communiceren binnen KBR zodat elk personeelslid weet bij wie hij of zij terecht kan.*
- 2.3. KBR vertegenwoordigen in het Belspo-GM-netwerk.*

3. Gegevensverzameling en follow-up

De dienst HR van KBR houdt cijfers en statistieken bij i.v.m. het geslacht van het personeel, en dit zowel globaal als per kwalificatie en functieniveau. Als federale administratie is KBR gebonden aan de taalwetgeving (die van openbare orde is), maar zij streeft ook naar een zo genderneutraal mogelijke verdeling van de functies.

Concrete acties:

- 3.1. Bepalen welke indicatoren gemeten zullen worden om genderspecifieke personeelsgegevens te kunnen publiceren.*
- 3.2. Jaarlijks genderspecifieke personeelsgegevens publiceren, rekening houdend met de GDPR (bv. in het jaarverslag, via het intranet ...).*
- 3.3. In samenwerking met het Belspo-GM-netwerk genderongelijkheden in de personeelsstructuur opsporen, de oorsprong ervan bepalen en voorstellen doen om ze te corrigeren.*



4. Bewustmakings- en opleidingsacties

Genderbewustzijn is een essentiële dimensie voor het begrip en de remediëring van discriminatie, stereotypes en andere vooroordelen die kunnen wege op de werkomgeving. Sinds de oprichting ervan heeft het Belspo-GM-netwerk verschillende events georganiseerd om alle personeelsleden van BELSPO en de FWI te sensibiliseren (bv. opleidingsdagen voor contactpersonen of leidinggevendenden, vergaderingen met experts (bv. ‘Midis de l’Egalité’), culturele events, oproepen voor projecten ...). Het gaat er vooral om interactie en uitwisseling tussen de deelnemers aan te moedigen in een gemoedelijk en gemengd kader.

KBR wil het voltallige personeel, en in het bijzonder de mensen die in hun dagelijkse activiteiten te maken hebben met genderstereotypen en -clichés, sensibiliseren.

Concrete acties:

- 4.1. *Regelmatig algemene of op bepaalde personeelscategorieën of thema's gerichte events organiseren om een open visie te versterken, vrij van clichés en stereotypen.*
- 4.2. *Regelmatig informatie, opleidingen of webinars voorstellen aan het personeel over het voorkomen van discriminatie en genderkwesties.*

5. Evenwicht tussen werk en privéleven en organisatiecultuur

De dienst HR van KBR monitort de gegevens over de arbeidstijdregeling in het algemeen en over deeltijds werk, ouderschapsverlof, telewerk ... in het bijzonder. Als federale administratie is KBR gebonden aan het wettelijk kader in verband met de organisatie van de arbeidstijd; ze past het gelijkheidsbeginsel toe en engageert zich ertoe maximaal te streven naar een goede balans tussen privé- en beroepsleven voor haar personeel.

Concrete acties:

- 5.1. *Bepalen welke indicatoren gemeten zullen worden om gegevens over de arbeidstijdregelingen te kunnen publiceren.*
- 5.2. *Jaarlijks personeelsgegevens i.v.m. de arbeidstijdregelingen publiceren, rekening houdend met de GDPR (bv. in het jaarverslag, via het intranet ...).*
- 5.3. *In samenwerking met het Belspo-GM-netwerk onevenwichtigheden tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de arbeidstijdregelingen in kaart brengen, de oorsprong ervan bepalen en voorstellen doen om die te corrigeren.*

6. Genderevenwicht in het managementteam en bij de besluitvorming

Net als bij het vorige punt moet het wettelijk kader in acht worden genomen. KBR heeft een 'horizontale' hiërarchische structuur. Over het geheel genomen is er een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in besluitvormingsfuncties. Ook bij de samenstelling van commissies en jury's is er meestal een evenwichtige genderverdeling. Dit blijft echter permanent een aandachtspunt.

Concrete acties:

- 6.1. *Jaarlijks de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in besluitvormingsfuncties monitoren.*
- 6.2. *In samenwerking met het Belspo-GM-netwerk een eventuele ongelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in besluitvormingsfuncties opsporen, de oorsprong ervan vaststellen en voorstellen doen om die te corrigeren.*

7. Gendergelijkheid bij de indienstneming en de loopbaanontwikkeling

Ook hier is KBR, als federale administratie, gebonden aan een wettelijk kader. De aanwerving van administratief en technisch personeel wordt gecoördineerd door werkenvoor.be. Zij nemen de taalwetgeving in acht, maar er is ook een duidelijk [genderbeleid](#) geïntegreerd in hun aanpak.

De aanwerving van wetenschappelijk personeel gebeurt door wetenschappelijke jury's. KBR streeft ook bij de samenstelling van deze jury's naar een genderevenwicht.

Concrete acties:

7.1. In samenwerking met het Belspo-GM-netwerk de samenstelling van selectiejury's monitoren, eventuele genderongelijkheden opsporen, de oorsprong ervan vaststellen en voorstellen doen om ze te corrigeren.

8. Integratie van de genderdimensie in de onderzoeksinhoud

Onderzoek wordt binnen KBR in grote mate gevoerd in het kader van de onderzoeksprogramma's van Belspo. Bijvoorbeeld in het BRAIN-programma is de genderdimensie expliciet aanwezig; dit gaat van strikte pariteit in de raadgevende comités tot gendermainstreaming in de voorstellen en genderdimensie in de voorstellen en de evaluatie daarvan. Er wordt ook specifieke aandacht besteed aan de samenstelling van deskundigenpanels. Deze ervaring zal worden herhaald en uitgebreid tot andere programma's binnen Belspo en in de FWI.

Concrete acties:

- 8.1. *In de onderzoeksstrategie van KBR verwijzen naar het GEP en het Federal Diversity Charter.*
- 8.2. *Het wetenschappelijk personeel alsook de leden van wetenschappelijke jury's of commissies sensibiliseren rond de genderdimensie.*

9. Maatregelen tegen gendergerelateerde pesteringen

Alle federale administraties en instellingen zijn verplicht een wettelijk kader na te leven dat pesteringen (door de wet 'welzijn' gedefinieerd) in al hun vormen aanpakt, ongeacht wie het slachtoffer of de pester is. KBR heeft vertrouwenspersonen aangewezen die een basisopleiding alsook jaarlijkse bijscholingen volgen.

De vertrouwenspersonen, de opleidingen en de bijscholingen worden opgevolgd door de interne preventieadviseur en **EMPREVA**, de centrale cel van de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van het federaal openbaar ambt in België. De acties van Empreva reiken verder dan pesteringen en houden rekening met het welzijn van de werknemer in zijn geheel.

KBR engageert zich om het welzijn van elke werknemer te bevorderen. Ze voerde i.s.m. Empreva een analyse van psychosociale risico's uit en stelde een actieplan op om de meest voorkomende risico's te verhelpen.

Concrete acties:

- 9.1. *KBR publiceert de contactgegevens van de vertrouwenspersonen alsook informatie over psychosociale risico's op het intranet.*
- 9.2. *KBR rapporteert regelmatig intern over de uitvoering van het actieplan psychosociale risico's.*

KBR  **Koester
de tijd**

Kunstberg 28, 1000 Brussel

+32 (0)2 519 53 11

info@kbr.be

www.kbr.be

D/2023/0020/0001