



# GENDER EQUALITY PLAN

Versie mei 2022

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Actieplan: verplichte vereisten</b>	<b>3</b>
2.1	Verspreiding en betrokkenheid	3
2.2	Beschikken over specifieke middelen	3
2.3	Gegevensverzameling en toezicht	3
2.4	Bewustmakings- en opleidingsacties	4
<b>3</b>	<b>Actieplan: thematische gebieden</b>	<b>6</b>
3.1	Balans tussen werk en privéleven	6
3.2	Evenwicht tussen mannen en vrouwen in leiding en besluitvorming	6
3.3	Gendergelijkheid bij de werving, loopbaanontwikkeling en inzet van contractuelen	7
3.4	(Preventieve) maatregelen psychosociale risico's	7
<b>4</b>	<b>Formele goedkeuring</b>	<b>9</b>



# 1 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 verbintenissen<sup>1</sup>, en de bepalingen van het Horizon Europe-programma van de Europese Commissie, onderschrijft Belnet, als staatsdienst in afzonderlijk beheer onder het Federaal Wetenschapsbeleid (BELSPO<sup>2</sup>), 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 Belnet en werd goedgekeurd door het Directiecomité van Belspo op 13 mei 2022. Op die manier erkent deze ook de nood aan specifieke acties met betrekking tot gendergelijkheid. Belnet 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 (zogenaamde "building blocks") voor een Gender Equality Plan, als ook 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, Belnet en de 10 FWI's.

---

<sup>1</sup> 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 2020](#) van de Staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid, Thomas Dermine (Kamer, Doc 55 1610/016),
- in de [bestuursovereenkomst 2021-2024 van Belnet](#).

<sup>2</sup> 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>.



## 2 Actieplan: verplichte vereisten

Hieronder wordt het actieplan op basis van de **vier verplichte vereisten** (building blocks) toegelicht. Dit zal jaarlijks worden uitgewerkt in lijn met de algemene strategie en bijhorende doelstellingen van Belnet.

### 2.1 Verspreiding en betrokkenheid

Dit Gender Equality Plan is openbaar en werd in juni 2022 gepubliceerd op onze website onder het tabblad "over ons".

Daarnaast werd het Gender Equality Plan ook in beide landstalen (Nederlands en Frans) binnen onze organisatie gepubliceerd en gecommuniceerd. Het document kan sinds juni 2022 worden teruggevonden op het intranet. Het werd ook via onze maandelijkse nieuwsbrief in juni 2022 gecommuniceerd naar alle medewerkers.

Dit plan werd opgesteld in samenwerking tussen het Management, verscheidene interne departementen en het departement Personeel en Organisatie (P&O) van Belnet.

#### Actie 2.1.1.

Het Gender Equality Plan up-to-date houden met nieuwe informatie of initiatieven met betrekking tot het genderbeleid binnen Belnet.

#### Actie 2.1.2.

Deze veranderingen ook aan de buitenwereld kenbaar maken door steeds de meest recente versie te publiceren op onze website.

#### Actie 2.1.3.

Deze veranderingen ook intern communiceren, met behulp van onze maandelijkse nieuwsbrief en het intranet, om zo de medewerkers te informeren over de lopende acties en initiatieven rond gendergelijkheid. Dit draagt ook bij aan het creëren van bewustzijn binnen onze organisatie over dit thema.

### 2.2 Beschikken over specifieke middelen

Binnen het P&O-departement van Belnet werden twee **contactpersonen** aangeduid. Deze personen zijn verantwoordelijk voor de opvolging van het GEP, de communicatie en de uitvoering van de acties binnen het Belnet. Belnet neemt via P&O rechtstreeks deel aan het GM-netwerk.

De contactpersonen aangeduid door Belnet zijn : Freya Goeminne ([Freya.Goeminne@belnet.be](mailto:Freya.Goeminne@belnet.be)) en Céline Vandeputte ([Céline.Vandeputte@belnet.be](mailto:Céline.Vandeputte@belnet.be)).

#### Actie 2.2.1.

De vorderingen van het GEP en de acties binnen Belnet opvolgen.

#### Actie 2.2.2.

Belnet wordt vertegenwoordigd in het GM-netwerk. Dit wil zeggen dat we onze initiatieven, vragen en acties hier communiceren en deze ook opvolgen.

### 2.3 Gegevensverzameling en toezicht

Het P&O-departement van Belnet beschikt over de naar **gender uitgesplitste personeelsgegevens**. Naast de uitsplitsing van statistieken naar gender en om een idee te krijgen van de respectieve situatie van vrouwen en mannen in een bepaald gebied, zullen '**genderstatistieken**' worden bepaald. Dit zijn gegevens uitgesplitst naar gender die worden geanalyseerd om de vooroordelen of verschillen tussen mannen en vrouwen in een bepaald gebied te onderzoeken.



In het kader van haar personeelsbeleid is Belnet 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 door onder andere onderstaande acties.

#### Actie 2.3.1.

Het bepalen van de te volgen genderparameters, personeelsgegevens uitsplitsen en naar gender verzamelen en analyseren. Dit rekening houdend met de wet op gegevensbescherming (GDPR).

#### Actie 2.3.2

In deze analyse nagaan of er onevenwichtigheden zijn, de oorsprong hiervan onderzoeken en voorstellen formuleren om deze recht te zetten. Verder ook conclusies en voorstellen opstellen en deze communiceren met het GM-netwerk van het federaal Wetenschapsbeleid. Daartoe wordt voorgesteld dat de GM-werkgroep jaarlijks bijeenkomt met genderdeskundigen.

#### Actie 2.3.3.

De conclusies van de analyses inzake gendergelijkheid van Belnet jaarlijks intern en extern verspreiden. De externe verspreiding wordt voorzien door dit te integreren in het jaarverslag.

## 2.4 Bewustmakings- en opleidingsacties

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

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

Belnet neemt deel aan werkgroepen rond het Interfederaal en intersectoraal plan '**Women in Digital**'<sup>3</sup>, dat op de Ministerraad van 5 maart 2021 werd goedgekeurd.

Het doel van dit plan is België een **coherente strategie** aan te reiken om de coördinatie en synergie te bevorderen tussen de verschillende initiatieven die worden genomen om vrouwen in STEM/ICT op alle beleidsniveaus in ons land te bevorderen.

Die strategie is gebaseerd op de volgende vijf strategische doelstellingen:

- ervoor zorgen dat meer vrouwen afstuderen in de digitale sector (ICT/STEM)
- het bevorderen van de integratie van vrouwen in de digitale arbeidswereld en/of in de digitale sector
- het bevorderen van het behoud van vrouwen in de digitale sector
- het creëren van nieuwe imago's
- het wegwerken van de genderkloof in de specifieke doelgroepen

#### Actie 2.4.1.

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

#### Actie 2.4.2.

Het stimuleren van participatie van onze medewerkers aan initiatieven zoals *Woman in Digital*, en hen aansporen om nadien hun opgedane kennis te delen met de rest van onze medewerkers.

<sup>3</sup> <https://news.belgium.be/nl/interfederaal-en-intersectoraal-plan-women-digital> (geraadpleegd op 9 februari 2022).



**Actie 2.4.3.**

Opleidingen voorstellen aan het personeel (met inbegrip van beslissingsfuncties) over de preventie van discriminatie, gendergelijkheid en gelijke kansen, en diversiteit. Zo baseren we ons onder andere op het aanbod vanuit het [federale opleidingsinstituut](#).



## 3 Actieplan: thematische gebieden

Naast de vier verplichte vereisten, wordt er hieronder ook ingegaan op **vier thematische gebieden** die worden vooropgesteld door de Europese Commissie. Per thematisch gebied kunnen de bijhorende acties vanuit Belnet worden teruggevonden. Het vijfde thematische gebied "de genderdimensie integreren in onderzoek en leermateriaal" is omwille van de aard van onze activiteiten niet van toepassing en wordt hier dus niet verder uitgewerkt.

### 3.1 Balans tussen werk en privéleven

De **work-life-balance** is één van de belangrijkste pijlers binnen het P&O-beleid van Belnet. Zo zijn er flexibele werktijden, is telewerk sterk ingeburgerd en ontvangt een medewerker met een voltijdse opdracht minstens 26 verlofdagen en compensatiedagen tussen Kerst en Nieuwjaar. Er wordt ook actief ingezet op transparante en open communicatie en een familiale sfeer aan de hand van verschillende leuke events en drinks.

Daarnaast is ook **deconnectie** een belangrijk gegeven om deze work-life-balance in stand te houden. Daarom zorgt Belnet 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 wettelijke kader past altijd en overal het **gelijkheidsbeginsel** toe en elke werknemer, ongeacht zijn of haar geslacht, kan er een beroep op doen. Belnet verbindt zich ertoe deze informatie te verspreiden naar de medewerkers.

#### Actie 3.1.1.

De work-life-balance van onze medewerkers waarborgen door verschillende preventie- en welzijnsacties, zoals opgelijst en geprioritiseerd in het jaarlijks actieplan van onze interne preventieadviseur.

#### Actie 3.1.2.

In het kader van het deconnectierecht een formeel deconnectiebeleid opstellen en opvolgen binnen Belnet.

#### Actie 3.1.3.

In het belang van de combinatie werk-privé, zullen we in de toekomst ook een transparant overzicht ter beschikking stellen via ons intranet, waar voor zowel mannen als vrouwen wordt uitgelegd wat er concreet moet gebeuren wanneer men (pleeg)ouder wordt.

### 3.2 Evenwicht tussen mannen en vrouwen in leiding en besluitvorming

Belnet dient over waargenomen onevenwichtigheden in **leidinggevende functies** na te denken. Ook bij de aanstelling van directies en andere functies blijft de inachtneming van een evenwicht tussen mannen en vrouwen een punt van zorg, waaraan bijzondere aandacht wordt besteed.

#### Actie 3.2.1.

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 toezichthoudende autoriteit (BELSPO, SELOR, enz.) worden gestuurd zodat zij de wijzigingen kunnen aanbrengen die binnen hun bevoegdheid vallen.



### 3.3 Gendergelijkheid bij de werving<sup>4</sup>, loopbaanontwikkeling en inzet van contractuelen

Zoals bij de vorige twee punten is Belnet gebonden aan een wettelijk kader.

De aanwerving van administratief en technisch personeel op Belnet wordt uitgevoerd door SELOR<sup>5</sup>, met inachtneming van de taalwetgeving, maar eveneens van hun [genderbeleid](#), dat op de SELOR-website wordt vermeld en in de aanwervingsaanpak is geïntegreerd.

Belnet dient te streven naar een genderevenwicht tussen de leden die de jury's vormen bij de selectie van personeel.

#### Actie 3.3.1.

Belnet dient te streven naar een genderevenwicht tussen de leden die de jury's vormen bij de selectie van personeel.

### 3.4 (Preventieve) maatregelen psychosociale risico's

Het thematische gebied "Maatregelen tegen gendergerelateerde pesterijen" hebben we binnen Belnet uitgebreid naar "(Preventieve) maatregelen psychosociale risico's", omdat we zowel preventief als opvolgend te werk gaan en hieronder het bredere kader van onze preventie willen schetsen, dan wel toegespitst op het aspect gender.

Met betrekking tot **preventie van psychosociale risico's op het werk**, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn volgende wetgevingen van toepassing op Belnet:

- "De wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder met name geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk";
- "Het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk";
- "De wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek" en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft."

#### Actie 3.4.1.

Belnet neemt de **noodzakelijke (preventie)maatregelen** om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Onze medewerkers kunnen hiervoor steeds terecht bij P&O, de interne of externe preventiedienst of bij de vertrouwenspersonen. Hun contactgegevens zijn terug te vinden op het [intranet](#).

De vertrouwenspersonen zijn vooraf opgeleid en volgen ook een verplichte jaarlijkse "opfriscursus" in samenwerking met [EMPREVA](#)<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> De term 'werving' komt overeen met de indiensttreding in het contractueel kader.

<sup>5</sup> <https://www.selor.be/nl/> Selectiebureau van de Belgische federale administratie.

<sup>6</sup> De vertrouwenspersonen, de opleiding en de bijscholing worden (via P&O) 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 pesterijen 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 pesterijen) zijn onderworpen aan een dubbele rapportage, enerzijds door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en anderzijds

**Actie 3.4.2.**

Bescherming van zwangere vrouwen (ontslagbescherming, mogelijkheid om arbeidsarts te contacteren voor redelijke aanpassingen binnen de functie, EHBO-ruimte ter beschikking voor kolven tijdens de uren, aangepaste evacuatieweg via goederenlift)

**Actie 3.4.3.**

Wanneer onze medewerkers te maken zouden hebben met geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk door een derde (bv: een klant, een bezoeker, een onderaannemer, een werknemer van een externe firma ...) dan kunnen ze dit aangeven in een anoniem register, "het register van feiten van derden" door een vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale risico's in te lichten.

Het doel is om geschikte collectieve maatregelen uit te werken om deze feiten van derden te verminderen en de werknemers van de organisatie te beschermen.

**Actie 3.4.4.**

Het opzetten van communicatie- en bewustwordingscampagnes rond thema's die door de interne preventieadviseur als prioritaire acties worden gedefinieerd.

**Actie 3.4.5.**

Het op geregelde basis afnemen van enquêtes in het kader van mentaal welzijn om vinger aan de pols te houden bij onze medewerkers en op basis hiervan de nodige acties te ondernemen. Dit in samenwerking met Empreva.

---

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.





## 4 Formele goedkeuring

Het Directiecomité van Belspo verklaart hierbij in te stemmen met de inhoud van het Gender Equality Plan van Belnet.

**Arnaud Vajda (voorzitter van het Directiecomité van Belspo)**

(gelezen & goedgekeurd + handtekening)