

GENDER EQUALITY PLAN

IRM – KMI

Remarques préliminaires relatives à l'interprétation du présent GEP

Le présent Gender Equality Plan (ci-après 'GEP') constitue une réplique quasiment identique du GEP adopté au niveau du SPP Politique scientifique (ci-après « BELSPO »). Il s'en écarte toutefois sous certains aspects bien précis.

Des adaptations ont été apportées dans le GEP original fourni par BELSPO. Elles ont pour objectif de rapprocher autant que possible les attentes exprimées par la Commission européenne, avec le fonctionnement et la nature bien spécifiques de l'IRM.

L'IRM s'engage ainsi, via ce GEP 'personnalisé', à contribuer au mieux à l'atteinte d'une égalité formelle et/ou substantielle entre hommes et femmes, ce par un effort fourni à deux échelles : en interne au niveau de l'Institut, et en externe via une collaboration et des échanges renforcés avec BELSPO et les autres ESF.

Par conséquent, certaines des actions reprises dans ce GEP seront, en fonction de leur nature et de leur champ d'application, davantage prise en charge par l'IRM, au niveau interne, ou par BELSPO et le réseau Gender Mainstreaming, au niveau externe.

Ce GEP a été adopté par l'IRM le 23 / 02 / 2022 et sera réévalué annuellement.

Inleidende opmerkingen over de interpretatie van deze GEP

Dit Gender Equality Plan (hierna "GEP" genoemd) is een vrijwel identieke kopie van het op het niveau van het POD Wetenschapsbeleid (hierna "BELSPO") goedgekeurde GEP. In een aantal specifieke punten verschilt ze echter.

Er werden aanpassingen aangebracht in het oorspronkelijke GEP dat door BELSPO werd verstrekt. Zij zijn erop gericht de door de Europese Commissie geformuleerde verwachtingen zo dicht mogelijk te laten aansluiten bij de specifieke aard en werking van het KMI.

Het KMI wil dus, via dit "gepersonaliseerde" GEP, zoveel mogelijk bijdragen tot de verwezenlijking van een formele en/of substantiële gelijkheid tussen mannen en vrouwen, via een inspanning op twee niveaus: intern op het niveau van het Instituut, en extern via een versterkte samenwerking en uitwisselingen met BELSPO en de andere FWI's.

Bijgevolg zullen sommige van de in dit GEP opgenomen acties, afhankelijk van hun aard en omvang, meer door het KMI, op intern niveau, of door BELSPO en het netwerk Gender Mainstreaming, op extern niveau, worden ondernomen.

Dit GEP werd door het KMI aangenomen op 23 / 02 / 2022 en zal jaarlijks worden herzien.

Introduction

Conformément aux dispositions du Programme Horizon Europe de la Commission européenne, BELSPO et les 10 Etablissements scientifiques fédéraux (ESF) qui relèvent de la Politique scientifique fédérale, reconnaissent le besoin d'un Gender Equality Plan (GEP). Ils actent également que le GEP est un critère d'éligibilité à toute participation au programme Horizon Europe.

BELSPO, représenté par son Président, soutient ce Gender Equality Plan et s'engage à en poursuivre la mise en œuvre selon les modalités décrites dans le présent document.

Celui-ci reprend le canevas établi par la Commission européenne et développe les 4 exigences obligatoires ("building blocks") pour un GEP, ainsi que les 5 domaines thématiques recommandés. Il se fonde sur les travaux entamés sous la législature précédente par le réseau Gender Mainstreaming constitué de BELSPO et des 10 ESF et se situe dans la continuité d'une série d'engagements pris par ces mêmes acteurs.

En raison de sa dimension curative, le GEP peut être rattaché aux dispositions légales tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes. Toute forme de discrimination directe fondée sur le sexe est interdite et les actions dites "positives" peuvent être actionnées.

Inleiding

Overeenkomstig de bepalingen van het programma Horizon Europe van de Europese Commissie, erkennen BELSPO en de 10 federale wetenschappelijke instellingen (FWI) die onder de bevoegdheid vallen van het Federaal Wetenschapsbeleid, de noodzaak van een Gender Equality Plan (GEP). Zij merken ook op dat het GEP een criterium is om in aanmerking te komen voor deelname aan het programma Horizon Europa.

BELSPO, vertegenwoordigd door zijn voorzitter, steunt dit Gender Equality Plan en verbindt er zich toe het verder uit te voeren volgens de in document beschreven regels.

In dat plan zijn het door de Europese Commissie vastgelegde schema en de 4 verplichte vereisten ("building blocks") voor een GEP opgenomen, alsook de 5 aanbevolen thematische gebieden. Het plan bouwt voort op het werk dat in de vorige legislatuur werd aangevat door het netwerk Gender Mainstreaming bestaande uit BELSPO en de 10 FWI's en sluit aan op een reeks door dezelfde actoren gedane toezeggingen.

Vanwege zijn curatieve dimensie kan het GEP worden gekoppeld aan de wettelijke bepalingen ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Elke vorm van directe discriminatie op grond van geslacht is verboden en er kunnen zogenaamde "positieve acties" worden opgezet.

1

Diffusion et engagement

La dimension de genre telle qu'explicitée dans ce GEP est conforme aux engagements politiques tels que repris, entre autres,

- dans la [loi de Gender Mainstreaming](#) du 12 janvier 2007, et dans l'arrêté royal du 26 janvier 2010 pris en application de la loi,
- dans [l'accord du gouvernement fédéral de 2019](#),
- dans [l'exposé d'orientation politique du 2 novembre 2020](#) du Secrétaire d'Etat en charge de la Politique scientifique, Thomas Dermine (Chambre, Doc 55 1610/016),
- dans la note de politique générale du Secrétaire d'Etat en charge de la Politique scientifique du 30 novembre 2021,
- dans le [plan fédéral Gender Mainstreaming](#) adopté en Conseil des Ministres le 11 juin 2021,
- dans le [contrat d'administration 2016-2018 du SPP Politique scientifique](#),
- dans le contrat d'administration 2021-2025.

Le Gender Equality Plan de l'Institut est public et peut être consulté sur son [site internet](#).

Action 1.1. Adapter le contrat d'administration de l'IRM afin d'y ajouter un axe spécifique traitant de l'égalité de genre et du Gender Mainstreaming.

→ *Deadline : fin 2022.*

1

Verspreiding en betrokkenheid

De genderdimensie die in dit GEP wordt uitgewerkt, 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 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,
- in het [Federaal Plan Gender Mainstreaming](#) dat op 11 juni 2021 door de ministerraad is aangenomen,
- in de [bestuursovereenkomst 2016-2018 van de POD Wetenschapsbeleid](#),
- in de bestuurovereenkomst 2021-2025.

Het Gender Equality Plan van het Instituut is openbaar en kan worden geraadpleegd op zijn [website](#).

Actie 1.1. Aanpassing van het KMI-bestuursovereenkomst om er specifieke aandacht voor gendergelijkheid en Gender Mainstreaming in op te nemen.

→ *Deadline: eind 2022.*

Action 1.2. Sur le site web de l'IRM, création d'une rubrique consacrée à l'égalité des chances, dans laquelle sont exposés le présent GEP ainsi que le Gender Mainstreaming (avec référencement croisé).

→ *Deadline : fin 2022.*

Action 1.3. Afin de favoriser une meilleure diffusion du GEP, celui-ci sera partagé dans un mailing interne avec l'ensemble du personnel de l'IRM, et ensuite lors de l'accomplissement de chaque avancée dans sa réalisation.

→ *Réurrence : tous les 6 mois, une fois en mi-année et une fois en fin d'année.*

Actie 1.2. Op de KMI-website, een rubriek over gelijke kansen creëren, waarin dit GEP en Gender Mainstreaming worden gepresenteerd (met kruisverwijzingen).

→ *Deadline: eind 2022.*

Actie 1.3. Met het oog op een betere verspreiding wordt het GEP in een interne mailing aan alle personeelsleden van het KMI verspreid, en vervolgens bij de voltooiing van elke stap in de uitvoering ervan.

→ *Herhaling: om de 6 maanden, eenmaal halverwege het jaar en eenmaal aan het eind van het jaar.*

2

Disposer de structures dédiées

Depuis l'adoption de la loi du 12 janvier 2007 et de son AR d'exécution, l'administration a l'obligation légale d'intégrer la dimension de genre dans ses structures et ses actions.

Un coordinateur général "Gender Mainstreaming" (GM) a pris ses fonctions en juin 2016. Ce coordinateur est le référent légal pour toute question relative à l'égalité entre les sexes/genres-Diversité.

Au sein des ESF et des DG de BELSPO, des personnes de contact ont été désignées en septembre 2016. Le résultat en est un réseau BELSPO-ESF, responsable pour le Gender Mainstreaming, compétent en matière de Diversité et à qui le suivi du GEP pourra être confié.

2

Beschikken over 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 een algemeen coördinator "Gender Mainstreaming" (GM) in functie getreden die als juridisch aanspreekpunt fungeert voor alle vragen over gendergelijkheid en diversiteit.

Binnen de FWI's en DG's van BELSPO werden in september 2016 contactpersonen aangesteld, met als resultaat een netwerk BELSPO-FWI dat verantwoordelijk is voor Gender Mainstreaming, bevoegd is voor diversiteit en waaraan de follow-up van het GEP kan worden toevertrouwd.

Action2.1. Disposer d'un réseau de personnes de contact Genre & Diversité pour assurer le suivi du Gender Equality Plan au sein de **BELSPO et des ESF**.

→ *Deadline : d'ici le 4^{ème} trimestre de 2022.*

Action2.2. Diffuser la composition du réseau afin que chaque membre du personnel de l'**IRM** sache à qui s'adresser.

→ *Deadline : une fois l'action 2.1. réalisée.*

Actie2.1. Over een netwerk van contactpersonen Gender & Diversiteit beschikken om het Gender Equality Plan binnen **BELSPO en de FWI's** op te volgen.

→ *Deadline: tegen het 4e kwartaal van 2022.*

Actie2.2. Verspreiden van de samenstelling van het netwerk, zodat elk personeelslid van het **KMI** weet met wie contact moet worden opgenomen.

→ *Deadline: zodra actie 2.1. is voltooid.*

3

Collecte de données et suivi

Les données du personnel désagrégées par genre sont à la disposition des services P&O de BELSPO et des ESF. Elles font l'objet d'une attention permanente. Ce suivi s'entend de manière globale ainsi que par qualifications et par niveaux de fonction. En tant qu'administration fédérale, BELSPO et les ESF sont tenus par les lois linguistiques, lesquelles priment (car "d'ordre public"). Mais une distribution des postes dans le meilleur respect du genre est également poursuivie.

Sur décision du Secrétaire d'Etat en charge de la Politique scientifique, dans le cadre du plan fédéral Gender Mainstreaming, il sera demandé à BELSPO et aux ESF de publier annuellement un rapport sur la responsabilité sociale de l'organisation, ainsi qu'un rapport interinstitutionnel des personnes de contact Genre & Diversité.

Dans ses missions, BELSPO assure la coordination de l'inventaire permanent du potentiel scientifique belge ([MERI](#)). Les données du personnel scientifique, Recherche &

3

Gegevensverzameling en follow-up

De naar geslacht uitgesplitste personeelsgegevens staan ter beschikking van de diensten P&O van BELSPO en de FWI's en worden permanent gescreend. Dat gebeurt globaal en per kwalificatie en functieniveau. Als federale administratie zijn BELSPO en de FWI's gebonden aan de taalwetten (want van "openbare orde"). die voorrang hebben (van "overheidsbeleid"). Wij streven echter ook naar een zo genderneutraal mogelijke verdeling van de functies.

Bij beslissing van de staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid, in het kader van het federaal plan Gender Mainstreaming, wordt aan BELSPO en de FWI's gevraagd jaarlijks een verslag te publiceren over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie, alsook een interinstitutioneel verslag van de contactpersonen voor Gender & Diversiteit.

In zijn opdrachten coördineert BELSPO de permanente inventaris van het Belgisch wetenschappelijk potentieel ([MERI](#)). Gegevens over wetenschappelijk personeel, Onderzoek &

Développement, des ESF sont collectées annuellement, et transmises à Eurostat tous les deux ans, selon la méthodologie du Manuel de Frascati. Ces données R&D sont publiées (tant sur le site de BELSPO que dans des publications scientifiques) et analysées sur une base régulière, tant quantitativement que qualitativement.

Ontwikkeling en de FWI's worden jaarlijks verzameld en tweejaarlijks gerapporteerd aan Eurostat, volgens de methodologie van het Frascati-handboek. Die O&O-gegevens worden op regelmatige basis gepubliceerd en geanalyseerd (zowel op de BELSPO-website als in wetenschappelijke publicaties), zowel kwantitatief als kwalitatief.

Action3.1. *Récolter et analyser les données de personnel de l'IRM, ventilées par genre. Tenant compte des limitations imposées par le RGPD et moyennant une identification préalable de ces dernières¹, diffuser ces analyses à divers niveaux et les mettre à jour régulièrement².*

- *Deadline: Première diffusion pour fin 2022.*
- *Récurrence: annuellement.*

Action3.2. *Via le Réseau GM, identifier les éventuels déséquilibres de genre dans la structure du personnel, déterminer leur origine et, si possible, suggérer des pistes pour les corriger.*

- *Récurrence: annuellement.*

Action3.3. *Au niveau de l'IRM, diffuser les analyses des données de R&D générées relatives aux ESF.*

- *Récurrence: en continu.*

Actie3.1. *Verzamelen en analyseren van KMI-personeelsgegevens, uitgesplitst naar gender. Deze analyses, rekening houdend met de door de GDPR opgelegde beperkingen en met voorafgaande vaststelling van deze laatste³, op verschillende niveaus verspreiden en regelmatig bijwerken⁴.*

- *Deadline: eerste verspreiding tegen eind 2022.*
- *Herhaling: jaarlijks.*

Actie3.2. *Via het Netwerk GM, mogelijke ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de personeelsstructuur opsporen, de oorsprong ervan bepalen en, indien mogelijk, voorstellen doen om die te corrigeren.*

- *Herhaling: jaarlijks.*

Actie3.3. *Verspreiden van analyses van naar geslacht uitgesplitste O&O-gegevens over FWI's, op KMI-niveau.*

- *Herhaling: continu.*

¹ Des données générées peuvent en effet être récoltées et analysées au niveau de l'IRM, mais leur ventilation peut dans certains cas avoir pour effet de rendre certain-e-s membres du personnel reconnaissable de façon précise.

² Voyez le tableau récapitulatif en annexe. Ce tableau reprend les différentes données pouvant faire l'objet d'une récolte, analyse et diffusion (1^{ère} colonne), et l'échelle à laquelle elles pourraient être diffusées (1^{ère} ligne). Ce tableau fera l'objet d'une mise à jour régulière, de même que ce qui est prévu pour le GEP.

³ Sommige naar geslacht uitgesplitste gegevens kunnen inderdaad op KMI-niveau worden verzameld en geanalyseerd, maar de uitsplitsing ervan kan in sommige gevallen tot gevolg hebben dat bepaalde personeelsleden nauwkeurig herkenbaar zijn.

⁴ Zie de samenvattende tabel in de bijlage. In deze tabel staan de verschillende gegevens die kunnen worden verzameld, geanalyseerd en verspreid (1^{ste} kolom), en de schaal waarop zij kunnen worden verspreid (1^{ste} rij). Deze tabel zal regelmatig worden bijgewerkt, zoals ook het geval is voor het GEP.

4

Actions de sensibilisation et de formation

La sensibilisation à la problématique du genre est une dimension essentielle pour appréhender et corriger les discriminations, stéréotypes et autres préjugés qui peuvent grever l'environnement de travail. Depuis sa création, le réseau Gender Mainstreaming a organisé plusieurs événements destinés à conscientiser l'ensemble du personnel de BELSPO et des 10 ESF. Journées de formation pour les personnes de contact, rencontres avec des personnes-ressources (comme les Midis de l'Egalité), événements culturels, appels à projets, les moyens sont divers. L'essentiel est de favoriser une interaction et des échanges entre les participant-e-s dans un cadre bienveillant et mixte.

Dans cette idée d'échange et d'interaction, l'utilisation d'espaces dédiés, orientés bien-être et plus décontractés, peut permettre à la parole de se libérer et de s'organiser autour de thèmes connexes lors de pauses dédiées.

Les objectifs transversaux touchant à cette thématique seront inclus dans l'évaluation du personnel ayant des fonctions de décision (ces objectifs se trouvent dans le contrat d'administration).

Action 4.1. *À l'initiative du Réseau GM, organiser de manière régulière des événements, généraux ou ciblant certaines catégories de personnel ou thématiques, pour renforcer une vision*

4

Bewustmakings- en opleidingsacties

Genderbewustzijn is een essentiële dimensie voor het begrijpen en corrigeren van discriminatie, stereotypes en andere vooroordelen die kunnen wegen op de werkomgeving. Sinds zijn oprichting heeft het netwerk Gender Mainstreaming verschillende events georganiseerd om alle personeelsleden van BELSPO en de 10 FWI's te sensibiliseren, te weten opleidingsdagen voor contactpersonen, vergaderingen met experts (zoals de 'Midis de l'Egalité'), culturele events, oproepen voor projecten, de middelen zijn divers. Het gaat er vooral om interactie en uitwisselingen tussen de deelnemers (m/v) aan te moedigen in een welwillend en gemengd kader.

Dat plan van uitwisseling en interactie, het gebruik van daartoe uitgeruste en op welzijn en ontspanning gerichte ruimtes, stellen de mensen in staat vrijuit te spreken en verwante thema's aan te snijden tijdens daartoe bestemde pauzes.

De transversale doelstellingen met betrekking tot dat thema worden opgenomen in de evaluatie van het personeel met besluitvormingsfuncties (die doelstellingen zijn terug te vinden in de bestuursovereenkomst).

Actie 4.1. *Op initiatief van het Netwerk GM, regelmatig algemene of op bepaalde personeelscategorieën of thema's gerichte events*

décloisonnée, dépourvue de clichés et de stéréotypes.

→ *Réurrence : annuellement.*

Action4.2. Proposer au personnel de l'IRM (en ce comprises les membres du personnel occupant des fonctions de décision) des formations sur la prévention des discriminations, et sur les questions de genre.

→ *Deadline : fin 2022.*

Action4.3. Diffuser les webinaires et outils développés par le portail EURAXESS vers les chercheurs de l'IRM sur les carrières et le genre.

→ *Réurrence : en continu.*

organiseren om een open visie te versterken, vrij van clichés en stereotypen.

→ *Herhaling: jaarlijks.*

Actie4.2. Het KMI-personeel (inclusief het personeel met besluitvormingsfuncties) opleidingen voorstellen over het voorkomen van discriminatie en genderkwesties.

→ *Deadline: eind 2022.*

Actie4.3. De door het EURAXESS-portaal georganiseerde webinars en ontwikkelde tools over loopbanen en gender verspreiden onder de bij het KMI werkzame onderzoekers.

→ *Herhaling: continu.*

5

Equilibre vie professionnelle/privée & culture organisationnelle

Les données relatives aux temps partiels, aux congés parentaux, au télétravail... et plus globalement relatives aux aménagements du temps de travail sont à la disposition du service P&O de BELSPO et des ESF. Ces données font l'objet d'un suivi régulier.

En tant qu'administrations, BELSPO et les ESF sont tenus de respecter un cadre légal. Cette base légale constitue la trame de l'action de BELSPO et des ESF en matière d'aménagement du temps de travail du personnel.

Néanmoins, des aménagements sont à évaluer dans le règlement de travail afin d'accroître le bien-être du personnel. Il s'agit notamment de mieux tenir compte des gardes alternées des enfants, des familles monoparentales... Les

5

Evenwicht tussen werk en privéleven en organisatiecultuur

Gegevens over deeltijdwerk, ouderschapsverlof, telewerken, enz. en meer in het algemeen over arbeidstijdregelingen staan ter beschikking van de dienst P&O van BELSPO en de FWI's. Die gegevens worden regelmatig gecontroleerd.

Als overheidsbesturen moeten BELSPO en de FWI's een wettelijk kader naleven. Die wettelijke grondslag vormt de basis van de werkzaamheden van BELSPO en de FWI's in verband met de organisatie van de arbeidstijd van het personeel.

Niettemin moeten aanpassingen in het arbeidsreglement worden getoetst om het welzijn van het personeel te vergroten. Het gaat er met name om beter rekening te houden met het co-ouderschap, eenoudergezinnen enz.

plages de temps de travail fixes et mobiles devraient donc pouvoir intégrer une plus grande flexibilité.

La question du télétravail, suite à l'expérience fournie par la pandémie, mérite également d'être réétudiée.

Flexibelere stam- en glijtijden zouden dus mogelijk moeten zijn.

Ook het telewerken verdient, in aansluiting op de opgedane ervaring tijdens de pandemie, herbekeken te worden.

Action5.1. *Récolter et analyser les données de personnel de l'IRM, relatives aux aménagements de travail, et ventilées par genre. Tenant compte des limitations imposées par le RGPD et moyennant une identification préalable de ces dernières⁵, diffuser ces analyses à divers niveaux et les mettre à jour régulièrement⁶.*

- *Deadline : Première diffusion pour fin 2022.*
- *Réccurrence : annuellement.*

Action5.2. *Via le Réseau GM, identifier les éventuels déséquilibres de genre liés aux aménagements du temps de travail du personnel, déterminer leur origine et, si possible, suggérer des pistes pour les corriger.*

- *Réccurrence : en fonction de l'agenda du Réseau GM.*

Acties.1. *Verzamelen en analyseren van KMI-personeelsgegevens, uitgesplitst naar gender. Deze analyses, rekening houdend met de door de GDPR opgelegde beperkingen en met voorafgaande vaststelling van deze laatste⁷, op verschillende niveaus verspreiden en regelmatig bijwerken⁸.*

- *Deadline: eerste verspreiding tegen eind 2022*
- *Herhaling: jaarlijks.*

Acties.2. *Via het Netwerk GM, mogelijke ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de personeelsstructuur opsporen, de oorsprong ervan bepalen en, indien mogelijk, voorstellen doen om die te corrigeren.*

- *Herhaling: in functie van de agenda van het Netwerk GM.*

⁵ Des données genrées peuvent en effet être récoltées et analysées au niveau de l'IRM, mais leur ventilation peut dans certains cas avoir pour effet de rendre certain-e-s membres du personnel reconnaissable de façon précise.

⁶ Voyez le tableau récapitulatif en annexe. Ce tableau reprend les différentes données pouvant faire l'objet d'une récolte, analyse et diffusion (1^{ère} colonne), et l'échelle à laquelle elles pourraient être diffusées (1^{ère} ligne). Ce tableau fera l'objet d'une mise à jour régulière, de même que ce qui est prévu pour le GEP.

⁷ Sommige naar geslacht uitgesplitste gegevens kunnen inderdaad op KMI-niveau worden verzameld en geanalyseerd, maar de uitsplitsing ervan kan in sommige gevallen tot gevolg hebben dat bepaalde personeelsleden nauwkeurig herkenbaar zijn.

⁸ Zie de samenvattende tabel in de bijlage. In deze tabel staan de verschillende gegevens die kunnen worden verzameld, geanalyseerd en verspreid (1^{ste} kolom), en de schaal waarop zij kunnen worden verspreid (1^{ste} rij). Deze tabel zal regelmatig worden bijgewerkt, zoals ook het geval is voor het GEP.

6

Équilibre entre les sexes dans le management et la prise de décision

Comme pour le point précédent, il s'agit de respecter le cadre légal. BELSPO et les 10 ESF possèdent une structure hiérarchique très "horizontale". Dans sa globalité, cette structure tend à respecter un équilibre des genres dans les postes de décision. De même, lors de la composition de commissions, le respect d'un équilibre des genres reste une préoccupation.

Si cette situation s'applique globalement à BELSPO, des déséquilibres peuvent toutefois apparaître au niveau d'un ESF particulier.

Action6.1. *Via le Réseau GM, identifier les déséquilibres dans la représentation des femmes et des hommes dans les fonctions de décision, déterminer leur origine et suggérer des pistes pour les corriger.*

→ *Deadline : fin 2022.*

6

Evenwicht tussen mannen en vrouwen in het managementteam en bij de besluitvorming

Net als bij het vorige punt moet het wettelijke kader in acht worden genomen. BELSPO en de 10 FWI's hebben een zeer "horizontale" hiërarchische structuur. Over het geheel genomen neigt die structuur naar het naleven van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in besluitvormingsfuncties. Ook bij de samenstelling van commissies blijft een evenwichtige genderverdeling een punt van bezorgdheid.

Hoewel die situatie in het algemeen voor BELSPO geldt, kan evenwel in sommige FWI's een verstoord evenwicht worden vastgesteld.

Actie6.1. *Via het Netwerk GM, ongelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in besluitvormingsfuncties opsporen, de oorsprong ervan vaststellen en voorstellen doen om die te corrigeren.*

→ *Deadline: eind 2022.*

7

Egalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière

Comme pour les deux points précédents, BELSPO, en tant qu'administration fédérale, et les ESF sont tenus par un cadre légal.

BELSPO est certifié (par le SPF BOSA/SELOR) pour composer les jurys de sélection et agit en partenariat avec les ESF lors de sélections (scientifiques). Cette certification inclut pour le personnel P&O une formation sur la diversité et les discriminations. Les recrutements passent par le SELOR, dans le respect des lois linguistiques, qui possède une [politique de genre](#), intégrée dans la démarche de BELSPO lors des recrutements.

Néanmoins, la composition de jurys scientifiques (lors de sélection dans les ESF) se heurte à une pénurie relative d'expert-e-s, ce qui rend complexe le respect d'un strict équilibre de genre lors des prises de décision relatives aux recrutements et aux promotions. Pour remédier à cela, il faudra veiller à exploiter les différentes bases de données existantes.

[Action7.1.](#) *Mener une réflexion et un suivi de la carrière scientifique au sein de l'IRM pour établir des recommandations.*

→ *Deadline : fin 2023.*

[Action7.2.](#) *A l'initiative du Réseau GM, effectuer un suivi de la composition des jurys scientifiques (BELSPO et ESF) afin d'identifier les déséquilibres de genre et de proposer des pistes correctrices*

7

Gender gelijkheid bij indienstneming en loopbaanontwikkeling

Zoals bij de vorige twee punten zijn BELSPO, als federale administratie en FWI's gebonden door een wettelijk kader.

BELSPO is gecertificeerd (door FOD BOSA/SELOR) om de selectiejury's samen te stellen en treedt bij (wetenschappelijke) selecties samen met de FWI's op. Die certificering omvat een diversiteits- en discriminatieopleiding voor het P&O-personeel. De aanwervingen gebeuren via SELOR, met inachtneming van de taalwetgeving. Bij zijn aanwervingen integreert BELSPO een [dimensie genderbeleid](#).

Niettemin stuit men bij de samenstelling van wetenschappelijke jury's (bij selecties in de FWI's) op een relatief tekort aan deskundigen (m/v), waardoor het moeilijk wordt een strikt genderevenwicht na te leven bij de besluitvorming over aanwervingen en promoties. Om dat te verhelpen moet erop worden toegezien dat de verschillende bestaande databanken worden geëxploiteerd.

[Actie7.1.](#) *Reflecteren over en monitoren van de wetenschappelijke loopbaan binnen het KMI om aanbevelingen op te stellen.*

→ *Deadline : eind 2023.*

[Actie7.2.](#) *Op initiatief van het Netwerk GM, toezien op de samenstelling van de wetenschappelijke jury's (BELSPO en FWI's) om genderongelijkheid op te sporen en corrigerende maatregelen voor te stellen (inzonderheid via het*

<p>(notamment via l'utilisation de bases de données alternatives, comme Expertalia).</p> <p>→ <i>Deadline : fin 2023.</i></p>	<p>gebruik van alternatieve gegevensbanken zoals Expertalia).</p> <p>→ <i>Deadline: eind 2023.</i></p>
<p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche</p> <p>La dimension de genre est explicitement présente dans les programmes pluriannuels BRAIN-be 2.0 et DRUGS. Cela va de la stricte parité au sein des comités d'avis, à l'intégration de la dimension de genre dans les propositions et l'évaluation de celles-ci. Par ailleurs, une attention spécifique a été portée à la composition panels d'expert-e-s.</p> <p>Les programmes BRAIN-be 2.0 et DRUGS ont ouvert la voie pour une meilleure (et plus large) intégration de la dimension de genre dans les programmes de recherche. Cette expérience sera renouvelée et pourrait être étendue à d'autres programmes au sein de BELSPO, et dans les ESF (via le contrat de gestion).</p>	<p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">Integratie van de genderdimensie in de onderzoeksinhoud</p> <p>De genderdimensie is uitdrukkelijk aanwezig in de meerjarenprogramma's BRAIN-be 2.0 en DRUGS. Dat varieert van strikte pariteit in de adviescomités voor de inpassing van de genderdimensie in de voorstellen en de evaluatie ervan. Voorts werd bijzondere aandacht besteed aan de samenstelling van de deskundigenpanels.</p> <p>De programma's BRAIN-be 2.0 en DRUGS hebben de weg vrijgemaakt voor een vlottere (en ruimere) inpassing van de genderdimensie in de onderzoeksprogramma's. Dat experiment wordt herhaald en kan worden uitgebreid naar andere programma's binnen BELSPO en in de FWI's (via de beheersovereenkomst).</p>
<p><u>Action8.1.</u> <i>Extension de la procédure développée pour BRAIN-be 2.0 à d'autres appels ou programmes au niveau de BELSPO et des ESF.</i></p> <p>→ <i>Deadline : fin 2022.</i></p> <p><u>Action8.2.</u> <i>Sensibiliser les membres des panels et des jurys au genre au niveau de BELSPO et de l'IRM, et veiller à la présence d'une expertise pertinente suffisante en genre pour la discipline traitée.</i></p> <p>→ <i>Deadline : fin 2022.</i></p>	<p><u>Actie8.1.</u> <i>Uitbreiding van de voor BRAIN-be 2.0 ontwikkelde procedure tot andere oproepen of programma's op het niveau van BELSPO en de FWI's.</i></p> <p>→ <i>Deadline: eind 2022.</i></p> <p><u>Actie8.2.</u> <i>Het genderbewustzijn van de panel- en juryleden aanwakkeren op het niveau van BELSPO en het KMI, en ervoor zorgen dat er voldoende relevante genderexpertise is op het vakgebied dat aan de orde is.</i></p> <p>→ <i>Deadline: eind 2022.</i></p>

9

Mesures contre le harcèlement fondé sur le genre

Toutes les administrations et institutions fédérales sont tenues de se conformer à un cadre légal qui s'attaque au harcèlement (notion définie par la [loi "bien-être"](#)) sous toutes ses formes, quelle qu'en soit la victime ou la personne qui persécute. BELSPO et les ESF ont mis en place des personnes de confiance. Celles-ci ont suivi une formation préalable, et de même qu'un "recyclage" annuel obligatoire.

Les personnes de confiance, les formations, les recyclages sont monitorés (via le Conseiller en prévention) par [EMPREVA](#), la cellule centrale du service interne commun de prévention et de protection au travail de l'Administration publique fédérale belge. Les actions d'Empreva vont au-delà du harcèlement et considèrent le bien-être du travailleur de manière globale.

L'ensemble du travail effectué en matière de risques psycho-sociaux (incl. les harcèlements) fait l'objet d'un double rapportage, d'une part par le Service interne pour la prévention et la protection au travail et d'autre part par le Service externe pour la prévention et la protection ([Cohezio](#)). Les rapports annuels sont disponibles. Ils contiennent des statistiques générales sur les prises en charge par les personnes de confiance.

Au-delà d'Empreva et de Cohezio qui constituent des partenaires privilégiés, il est envisageable de bénéficier de la participation d'associations de terrain spécialisées dans cette

9

Maatregelen tegen gendergerelateerd intimidatie

Alle federale administraties en instellingen zijn verplicht een wettelijk kader na te leven dat pesterijen (door de [wet "welzijn"](#) gedefinieerd) in al hun vormen aanpakt, ongeacht wie het slachtoffer of de pester is. BELSPO en de FWI's hebben vertrouwenspersonen aangewezen, die voorafgaandelijk een opleiding en ook een verplichte jaarlijkse bijscholing hebben gevolgd.

De vertrouwenspersonen, de opleidingen en de bijscholingen worden (via de preventieadviseur) opgevolgd door [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 pesterijen en houden rekening met het welzijn van de werknemer in zijn geheel.

Alle werkzaamheden op het gebied van de psychosociale risico's (met inbegrip van pesterijen) moeten dubbel worden gerapporteerd, enerzijds door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en anderzijds door de externe dienst voor preventie en bescherming ([Cohezio](#)). De jaarverslagen zijn beschikbaar en bevatten algemene statistieken over de door de vertrouwenspersonen behandelde zaken.

Naast Empreva en Cohezio die bevoorrechte partners zijn, kan worden geprofiteerd van de deelname van op dat gebied gespecialiseerde verenigingen voor het organiseren van events of het opzetten van een preventiecampagne.

thématique afin d'organiser des événements ou d'orchestrer une campagne de prévention.

Action9.1. *Au sein de l'IRM, placer des affichettes contenant les informations essentielles à des endroits de passage afin de maintenir la conscientisation.*

→ *Deadline : mi-2022.*

Action9.2. *A l'initiative du Réseau GM et de l'IRM, profiter d'occasions spécifiques (p.ex. Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), pour conscientiser le personnel de l'IRM sur ce thème.*

→ *Réurrence : annuellement.*

Action9.3. *Communiquer via des mailings au niveau de l'IRM les informations essentielles concernant le harcèlement sous toutes ses formes, afin de maintenir la conscientisation.*

→ *Réurrence : deux fois par an.*

Actie9.1. *Hang binnen het KMI affiches met essentiële informatie op plaatsen waar vaak personeelsleden passeren, om de bewustmaking op peil te houden.*

→ *Deadline: mid-2022.*

Actie9.2. *Op initiatief van het Netwerk GM en het KMI, gebruik maken van specifieke gelegenheden (bv. Internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen) om het personeel van het KMI bewuster te maken van de problematiek.*

→ *Herhaling: jaarlijks.*

Actie9.3. *Verscheidene malen per jaar bij het KMI via mailings kennisgeven van essentiële informatie over pesten in al hun vormen, om het bewustzijn van dat probleem op peil te houden.*

→ *Herhaling: twee keer per jaar.*

Annexe 1 – Tableau récapitulatif sur la récolte, l'analyse et la publication de données générées de l'IRM

Ce tableau reprend les différentes données pouvant faire l'objet d'une récolte, analyse et diffusion (1^{ère} colonne), et l'échelle à laquelle elles pourraient être diffusées (1^{ère} ligne). Ce tableau fera l'objet d'une mise à jour régulière, de même que ce qui est prévu pour le GEP.

Tenant compte des obligations imposées par le RGPD, certains sets de données seront trop détaillés pour être partagés, car ils rendent les membres du personnel concernés trop facilement reconnaissables. Il n'est pas exclu qu'à l'issue d'une analyse de conformité au RGPD, la diffusion de certains sets de données s'avère en définitive proscrite. Les cases marquées en bleu indiquent qu'une analyse de conformité doit encore être réalisée.

Répartition des membres du personnel - H / F	Accessible et analysable au niveau de l'IRM ?	Accès pour P&O	Accès intranet pour membres du personnel	Accès pour BELSPO	Accès pour public sur demande	Accès libre au public
...au sein de l'IRM	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
...par services	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
...par niveau hiérarchique actuel (A 1 2 3 ,B,C,D)	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
...par niveau hiérarchique au moment de l'entrée en service	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... passage au niveau/classe sup (statutaires) à partir de 2021	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... par régime-horaire (ETP)	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... par congés parentaux ; ratio de télétravail	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... par durée de carrière au sein de l'IRM	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... ayant suivi des formations portant sur le gendemainstreaming et l'égalité de genre	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd

Bijlage 1 - Samenvattende tabel over het verzamelen, analyseren en publiceren van gendergerelateerde KMI-gegevens

Deze tabel geeft een overzicht van de verschillende gegevens die zouden kunnen worden verzameld, geanalyseerd en gepubliceerd (1^{ste} kolom), en van de schaal waarop zij zouden kunnen worden verspreid (1^{ste} rij). Deze tabel zal regelmatig worden bijgewerkt, zoals ook voor het GEP is gepland.

Rekening houdend met de door de GDPR opgelegde verplichtingen, zullen sommige datasets te gedetailleerd zijn om te worden gedeeld, omdat de betrokken personeelsleden er te gemakkelijk herkenbaar aan zijn. Het is niet uitgesloten dat, na een analyse van de naleving van de GDPR, de verspreiding van bepaalde gegevensreeksen uiteindelijk zal worden verboden. Met blauw gemarkeerde vakken geven aan dat een conformiteitsanalyse nog moet worden uitgevoerd.

Verdeling van het personeel - M/V	Toegankelijk en analyseerbaar op KMI-niveau?	Toegang voor P&O	Intranettoegang voor personeelsleden	Toegang voor BELSPO	Publieke toegang op aanvraag	Vrije toegang voor het publiek
... binnen het KMI	JA	JA	JA	JA	JA	JA
...per dienst	JA	JA	JA	JA	JA	JA
... per huidig hiërarchisch niveau (A 1 2 3 ,B,C,D)	JA	JA	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... per hiërarchisch niveau op het moment van indiensttreding	JA	JA	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... upgraden naar het volgende niveau/klasse (statutairen) vanaf 2021	JA	JA	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... per uurregime (VTE)	JA	JA	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... door ouderschapsverlof; telewerkratio	JA	JA	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... per loopbaanduur bij het KMI	JA	JA	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... die een opleiding over gendermainstreaming en gendergelijkheid hebben afgerond	JA	JA	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd