



GENDER EQUALITY PLAN

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

Le présent document présente le GEP développé par BELSPO. La mise en œuvre de ce plan se fera selon les modalités décrites dans le présent document.

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.

Ce GEP est structuré selon le canevas établi par la Commission européenne. Il reprend 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.

Overeenkomstig de bepalingen van het [programma Horizon Europe](#) van de Europese Commissie, erkennen de POD Wetenschapsbeleid (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), zoals [gedefinieerd door de Europese Commissie](#). Zij erkennen ook dat het GEP een ontvankelijkheidscriterium is voor elke deelname aan het programma Horizon Europe.

In dit document wordt het door BELSPO ontwikkelde GEP voorgesteld. De uitvoering van dit plan zal geschieden op de in dit document beschreven regels.

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.

Het GEP is gestructureerd volgens het door de Europese Commissie vastgelegde schema. Het omvat 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.

<p>1. Diffusion et engagement</p> <p>La dimension de genre, telle qu'explicitée dans ce GEP, est conforme aux engagements politiques tels que repris, entre autres,</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Le Gender Equality Plan est public. Il est consultable à l'adresse suivante :</p> <p>http://www.belspo.be/belspo/coordination/euCoor_horizon_Europe_GEP_fr.stm</p> <p><i><u>Action1.1.</u> Création de deux pages web mises à jour régulièrement, une consacrée au GEP et une autre au Gender Mainstreaming (avec référencement croisé) (endéans les 6 mois).</i></p> <p><i><u>Action1.2.</u> Afin de favoriser une meilleure dissémination, le GEP sera diffusé dans un mailing interne à l'ensemble du personnel de BELSPO, et ensuite lors de l'accomplissement de chaque avancée dans sa réalisation (en continu, à chaque avancée).</i></p>	<p>1. Verspreiding en betrokkenheid</p> <p>De genderdimensie die in dat GEP wordt uitgewerkt, is in overeenstemming met politieke toezeggingen, zoals uiteengezet</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, - in het Federaal Plan Gender Mainstreaming dat op 11 juni 2021 door de ministerraad werd goedgekeurd, - in de bestuursovereenkomst 2016-2018 van de POD Wetenschapsbeleid, - in de bestuursovereenkomst 2021-2025. <p>Het Gender Equality Plan is openbaar en kan worden geraadpleegd op het volgende adres:</p> <p>http://www.belspo.be/belspo/coordination/euCoor_horizon_Europe_GEP_nl.stm</p> <p><i><u>Actie1.1.</u> Twee regelmatig geüpdatete webpagina's maken, één voor het GEP en één andere voor Gender Mainstreaming (met kruisverwijzingen) (binnen 6 maanden).</i></p> <p><i><u>Actie1.2.</u> Met het oog op een betere verspreiding wordt het GEP via een interne mailing aan alle personeelsleden van BELSPO verspreid, en vervolgens bij de voltooiing van elke stap in de uitvoering ervan (continu, bij elke stap voorwaarts).</i></p>
--	---

<p>2. Disposer de structures dédiées</p> <p>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.</p> <p>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 de genre et la diversité.</p> <p>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.</p> <p><i>Action 2.1. 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 (endéans 9 mois).</i></p> <p><i>Action 2.2. Diffuser la composition du réseau afin que chaque membre du personnel sache à qui s'adresser (une fois l'action 2.1. réalisée).</i></p> <p>3. Collecte de données et suivi</p> <p>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.</p> <p>Sur décision du Secrétaire d'Etat en charge de la Politique scientifique, dans le cadre du plan fédéral Gender Mainstreaming, il sera demandé à</p>	<p>2. Beschikken over specifieke structuren</p> <p>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.</p> <p>In juni 2016 is een algemeen coördinator "gendermainstreaming" (GM) in functie getreden die als juridisch aanspreekpunt fungeert voor alle vragen over gendergelijkheid en diversiteit.</p> <p>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.</p> <p><i>Actie 2.1. Over een netwerk van contactpersonen Gender & Diversiteit beschikken om het Gender Equality Plan binnen BELSPO en de FWI's op te volgen (binnen 9 maanden).</i></p> <p><i>Actie 2.2. Verspreiden van de samenstelling van het netwerk, zodat elk personeelslid weet met wie contact moet worden opgenomen (zodra actie 2.1. is voltooid).</i></p> <p>3. Gegevensverzameling en follow-up</p> <p>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 voorrang hebbende taalwetten die voorrang hebben (van "overheidsbeleid"). Wij streven echter ook naar een zo genderneutraal mogelijke verdeling van de functies.</p> <p>Bij beslissing van de staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid, in het kader van het federaal plan Gender Mainstreaming, wordt BELSPO en de</p>
--	--

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 & 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.

Action3.1. Mettre à disposition de l'ensemble du personnel les données de personnel par genre, mises à jour régulièrement (dans un intranet), en tenant compte du RGPD (endéans les 6 mois, puis 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 (annuellement).

Action3.3. Diffuser les analyses des données de R&D genrées relatives aux ESF (en continu).

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

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 & 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.

Actie3.1. Regelmatig bijgewerkte gender-specifieke personeelsgegevens ter beschikking stellen van alle personeelsleden (op een intranet), rekening houdend met de GDPR (binnen 6 maanden, daarna 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 (jaarlijks).

Actie3.3. Verspreiden van analyses van naar gender opgesplitste O&O-gegevens van de FWI's (continu).

4. Bewustmakings- en opleidingsacties

Genderbewustzijn is een essentiële dimensie voor het begrijpen en corrigeren van discriminatie, stereotypen 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

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il s'agit également de sensibiliser les services éducatifs et culturels des établissements scientifiques fédéraux (qui en disposent) qui sont, dans leurs activités quotidiennes, confrontés aux stéréotypes et clichés de genre.</p> <p>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).</p> <p><i><u>Action4.1.</u> 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 décroisée, dépourvue de clichés et de stéréotypes (annuellement).</i></p> <p><i><u>Action4.2.</u> Proposer au personnel de BELSPO (en ce comprises les fonctions de décision) des formations sur la prévention des discriminations, et sur les questions de genre.</i></p> <p><i><u>Action4.3.</u> Diffuser les webinaires et outils développés par le portail EURAXESS vers les chercheurs des ESF sur les carrières et le genre (endéans les 6 mois, puis régulièrement).</i></p>	<p>sensibiliser, 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.</p> <p>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.</p> <p>Het is ook de bedoeling de educatieve en culturele diensten van de federale wetenschappelijke instellingen (die er hebben) te sensibiliseren, die in hun dagelijkse activiteiten met genderstereotypen en -clichés worden geconfronteerd.</p> <p>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).</p> <p><i><u>Actie4.1.</u> Op initiatief van het Netwerk GM, regelmatig algemene of op bepaalde personeelscategorieën of thema's gerichte events organiseren om een open visie te versterken, vrij van clichés en stereotypen (jaarlijks).</i></p> <p><i><u>Actie4.2.</u> Het BELSPO-personeel (inclusief het personeel met besluitvormingsfuncties) opleidingen voorstellen over het voorkomen van discriminatie en genderkwesties.</i></p> <p><i><u>Actie4.3.</u> De door het EURAXESS-portaal georganiseerde webinars en ontwikkelde tools over loopbanen en gender verspreiden onder de bij de FWI's werkzame onderzoekers (binnen 6 maanden, dan op geregelde tijdstippen).</i></p>
--	--

<p>5. Equilibre vie professionnelle/privée & culture organisationnelle</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 plages de temps de travail fixes et mobiles devraient donc pouvoir intégrer une plus grande flexibilité.</p> <p>La question du télétravail, suite à l'expérience fournie par la pandémie, mérite également d'être réétudiée.</p> <p><i>Action5.1. Publier les données relatives aux aménagements de travail, du personnel de BELSPO et des ESF, dans le respect du RGPD (annuellement, endéans les 12 mois).</i></p> <p><i>Action5.2. Via le Réseau GM, identifier d'éventuels déséquilibres liés aux aménagements du temps de travail du personnel de BELSPO et des ESF, déterminer leur origine et, si possible, suggérer des pistes pour les corriger (en fonction de l'agenda du Réseau GM).</i></p> <p>6. Équilibre entre les sexes dans le management et la prise de décision</p> <p>Comme pour le point précédent, il s'agit de respecter le cadre légal. BELSPO et les 10 ESF</p>	<p>5. Evenwicht tussen werk en privéleven en organisatiecultuur</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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. Flexibelere stam- en glijtijden zouden dus mogelijk moeten zijn.</p> <p>Ook het telewerken verdient, in aansluiting op de opgedane ervaring tijdens de pandemie, herbekeken te worden.</p> <p><i>Actie5.1. De gegevens over de aanpassingen in de arbeidstijd van het personeel van BELSPO en de FWI's publiceren, met naleving van de GDPR (jaarlijks, binnen 12 maanden).</i></p> <p><i>Actie5.2. Via het netwerk GM, het eventuele verstoord evenwicht identificeren die aan de wijziging in de arbeidstijd van het personeel van BELSPO en de FWI's, de oorsprong ervan vaststellen en, zo mogelijk, voorstellen doen om dat te corrigeren (in functie van de agenda van GM Netwerk).</i></p> <p>6. Evenwicht tussen mannen en vrouwen in het managementteam en bij de besluitvorming</p> <p>Net als bij het vorige punt moet het wettelijke kader in acht worden genomen. BELSPO en de 10</p>
---	--

<p>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.</p> <p>Si cette situation s'applique globalement à BELSPO, des déséquilibres peuvent toutefois apparaître au niveau d'un ESF particulier.</p> <p><i>Action 6.1. 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 (démarré endéans les 12 mois).</i></p> <p>7. Egalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière</p> <p>Comme pour les deux points précédents, BELSPO, en tant qu'administration fédérale, et les ESF sont tenus par un cadre légal.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Hoewel die situatie in het algemeen voor BELSPO geldt, kan evenwel in sommige FWI's een verstoord evenwicht worden vastgesteld.</p> <p><i>Actie 6.1. Via het netwerk GM, ongelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in besluitvormingsfuncties opsporen, de oorsprong ervan vaststellen en voorstellen doen om die te corrigeren (gestart binnen 12 maanden).</i></p> <p>7. Gendergelijkheid bij de indienstneming en de loopbaanontwikkeling</p> <p>Zoals bij de vorige twee punten zijn BELSPO, als federale administratie en FWI's gebonden door een wettelijk kader.</p> <p>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.</p> <p>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 de verschillende bestaande databanken ten nutte te maken.</p>
---	---

Action7.1. Mener une réflexion et un suivi de la carrière scientifique au sein des ESF pour établir des recommandations (endéans les 24 mois).

Action7.2. À 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 (notamment via l'utilisation de bases de données alternatives, comme Expertalia) (démarré endéans les 24 mois).

8. Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche

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.

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 dans les appels ultérieurs. Elle pourra être étendue à d'autres programmes au sein de BELSPO, et dans les ESF (via le contrat de gestion). De même, la prise en compte de la dimension de genre pourra être renforcée lors de la phase d'évaluation et de l'attribution des financements aux équipes de recherche.

De plus, cette intégration se fera dans le respect de la [charte pour les panels inclusifs](#), qui sera signée par BELSPO.

Action8.1. Extension de la procédure développée pour BRAIN-be 2.0 à d'autres appels ou programmes.

Actie7.1. Reflecteren over en monitoren van de wetenschappelijke loopbaan binnen de FWI's n om aanbevelingen op te stellen (binnen 24 maanden).

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 gebruik van alternatieve gegevensbanken zoals Expertalia) (gestart binnen 24 maanden).

8. Integratie van de genderdimensie in de onderzoeksinhoud

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.

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 zal zich bij volgende oproepen herhaald worden. Het zou kunnen worden uitgebreid tot andere programma's binnen BELSPO, en in de FWI's (via het beheerscontract). Voorts zou de gendermainstreaming kunnen worden versterkt in de evaluatiefase en bij de toewijzing van financiële middelen aan onderzoeksteams.

Bovendien zal deze integratie geschieden in overeenkomst met het [charter ter bevordering van inclusieve panels](#), ondertekend door BELSPO.

Actie8.1. Uitbreiding van de voor BRAIN-be 2.0 ontwikkelde procedure tot andere oproepen of programma's.

Action 8.2. Sensibiliser les membres des panels et des jurys au genre, et veiller à la présence d'une expertise pertinente suffisante en genre pour la discipline traitée.

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

Actie 8.2. Het genderbewustzijn van de panel- en juryleden aanwakkeren en ervoor zorgen dat er voldoende relevante genderexpertise is op het vakgebied dat aan de orde is.

9. Maatregelen tegen gendergerelateerde pesterijen

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.

<p><u>Action9.1.</u> Placer des affichettes contenant les informations essentielles à des endroits de passage afin de maintenir la conscientisation (endéans 6 mois).</p> <p><u>Action9.2.</u> À l'initiative du Réseau GM, profiter d'occasions spécifiques (p.ex. Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), pour conscientiser le personnel sur ce thème.</p> <p><u>Action9.3.</u> Communiquer plusieurs fois par an, au niveau de BELSPO, via des mailings, les informations essentielles concernant le harcèlement sous toutes ses formes, afin de maintenir la conscientisation.</p>	<p><u>Actie9.1.</u> Hang affiches met essentiële informatie op in drukbezochte gebieden om de bewustmaking op peil te houden (binnen 6 maanden).</p> <p><u>Actie9.2.</u> Op initiatief van het netwerk GM, gebruik maken van specifieke gelegenheden (bv. Internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen) om het personeel bewuster te maken van dat thema.</p> <p><u>Actie9.3.</u> Verscheidene malen per jaar bij BELSPO via mailings kennisgeven van essentiële informatie over pesterijen in al hun vormen, om het bewustzijn van dat probleem op peil te houden.</p>
---	---