Gender Equality Plan

1. Inleiding

Op 1 december 2020 keurde de Europese Raad nieuwe conclusies goed rond de grondige herziening van de Europese Onderzoeksruimte (European Research Area – ERA). In deze conclusies wordt nog meer dan in het verleden prioriteit gegeven aan Gender Equality in onderzoek en innovatie. De Europese Raad roept kennisinstellingen dan ook op om werk te maken van een Gender Equality Plan (GEP). Het Instituut voor Landbouw, Visserij en Voedingsonderzoek (ILVO), geeft graag gehoor aan deze oproep omdat dit plan ertoe zal bijdragen dat ILVO ook in de toekomst de juiste talenten kan aantrekken en aan boord houden. Dit is essentieel om onze rol als kennisinstelling inhoudelijk te kunnen blijven invullen, maar ook om als organisatie te kunnen blijven evolueren. Een duidelijk uitgewerkt GEP is ook een terechte voorwaarde om deel te kunnen blijven nemen aan Europees gefinancierde onderzoeksprojecten. Dit GEP zal ILVO toelaten om eventuele hiaten of ongelijkheden te identificeren en doelmatig aan te pakken.

2. Voorbereiding Gender Equality Plan (GEP)

De afgelopen jaren werd, zowel binnen de Vlaamse Overheid als binnen ILVO, non-discriminatie naar voren geschoven op de agenda. Dit door onder andere het opstellen van beleidsplannen, het aanstellen van een diversiteitsambtenaar, het deelnemen aan vormingen in het kader van non discriminatie en andere.

Ter voorbereiden van het Gender Equality Plan werden volgende zaken ondernomen:

- Aanwezigheid op de webinars verzorgd door Horizon Europe
- Het doornemen van relevante literatuur (onder andere, The Commission's gender equality strategy van de Europese Commissie)
- De (operationele en strategische) doelstellingen afstemmen op de missie en visie van ILVO, maar ook op andere doelstellingen zoals Sustainable Development Goal 5 van de Verenigde naties omtrent gendergelijkheid
- Dialoog met de leden van de directieraad omtrent gendergelijkheid om zo verbondenheid met de doelstellingen te creëren en ondersteuning te bieden aan het GEP

a) Externe context

i. Historiek van België

Sinds de 19e eeuw wordt in België actie ondernomen om de gelijke behandeling van vrouwen (en andere gender-identiteiten) op de politieke agenda te krijgen en te houden. Zo werd in 1897 het Internationaal Feministisch Congres georganiseerd te Brussel om de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen onder de belangstelling te brengen. Door de jaren heen werd de bewegingsvrijheid van vrouwen steeds groter, waardoor vrouwen zich vanaf 1948 onder andere mochten beroepen op algemeen enkelvoudig stemrecht én zich mochten verkiesbaar stellen.

Vandaag de dag genieten vrouwen in België dezelfde rechten als mannen en hebben zij ook eigen rechten verworven die specifiek gelinkt zijn aan hun geslacht. De laatste decennia wordt steeds meer onderzoek verricht naar elementen die het bewaren van de genderbalans ten goede komen zoals onder andere de impact van het tweeverdienersmodel, horizontale en verticale segregatie, deeltijdse tewerkstelling, genderstereotiep gedragingen, zorgtaken, balans werk en privé,

studiekeuzes, etc. Deze onderzoeksbevindingen worden meer en meer geïntegreerd in het beleid van Belgische organisaties. Zo ook in het beleid van de Vlaamse Overheid en ILVO. Op basis van deze wetenschappelijk onderbouwde bevindingen alsook op de Belgische wetgeving en Europese richtlijnen stoelt ILVO haar beleid. De beleidsvorming binnen ILVO houdt steeds rekening met de maatschappelijke veranderingen.

Hieronder volgt een korte opsomming van enkele belangrijke richtlijnen en wetgeving omtrent non discriminatie. Een exhaustieve lijst kan gevonden worden via: www.unia.be.

ii. Europese Richtlijnen

- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep Publicatieblad nr L 303 van 02/12/2000 BLZ. 0016- 0022
- Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten
- Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)
- EU-richtsnoeren inzake geweld tegen vrouwen en de bestrijding van alle vormen van

iii. Federale bepalingen

- Artikelen 377bis, 405quater, 422quater, 438bis, 442ter, 444, 453bis, 514bis, 525bis, 532bis, 534quater Strafwetboek (ingevoerd door de algemene antidiscriminatiewet van 25 februari 2003)
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, "antidiscriminatiewet" genoemd
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, "genderwet" genoemd, gewijzigd bij wetten van 22 mei 2014. 9
- Wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.
- In 2012 werd de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen gestemd.

iv. Gemeenschappen en gewesten

- 8 mei 2002 gewijzigd op 30 april 2004, 9 maart 2007 en 30 april 2009 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt
- 10 juli 2008: houdende een kader voor het Vlaamse gelijke kansen- en gelijke behandelingsbeleid

b) Interne context

v. Vlaamse overheid

Het Vlaams personeelsstatuut (VPS) garandeert een gelijke behandeling voor alle werknemers. De Vlaamse overheid bestrijdt discriminatie op basis van geslacht, genderidentiteit en genderexpressie door middel van het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet en de aanstelling van de Vlaamse Ombudsdienst als onafhankelijk orgaan voor klachtenbehandeling.

vi. ILVO

In de arbeidsreglementen van iedere werknemer van ILVO kan men een non-discriminatie clausule vinden (punt 16.3 voor IVA[1] ILVO en punt 15.3 voor EV[2] ILVO). Tevens is er een integriteitsbeleid en daarbij horende procedures voor eventuele klachten rond discriminatie. Er is een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Voor medewerkers van de Vlaamse Overheid (VO) bij ILVO is dit IDEWE en voor medewerkers van het Eigen Vermogen (EV) ILVO is dit Securex.

Tevens is er al ruim een decennium binnen ILVO een specifieke rol, deze van diversiteitsambtenaar. De diversiteitsambtenaar staat in voor het faciliteren, monitoren en bewaren van onder andere de gendergelijkheid. In samenwerking met de dienst diversiteit van de Vlaamse overheid worden procedures, processen en acties afgetoetst en opgesteld conform de maatschappelijke noden. Op ILVO wordt diversiteit als een troef aanzien voor innovatie en een verrijking van onze veelzijdige werkomgeving.

In het kader van het GEP wordt binnen ILVO **de werkgroep diversiteit** opgericht. Deze werkgroep heeft als doel het verder uitbouwen van een eerlijke en inclusieve werkomgeving met een divers personeelsbestand en het versterken onze positieve houding ten aanzien van diversiteit door middel van onze bedrijfscultuur, de ILVO waarden en leiderschap.

Op ILVO bestaat **de werkgroep diversiteit** uit o.a.:

- Diversiteitsambtenaar
- Een vertegenwoordiger van de directie van ILVO
- Medewerkers van de:
    - Personeelsdienst
    - Communicatie dienst
    - Dienst Infrastructuur
- Geëngageerde leden van de ILVO jongerenraad
- Geëngageerde medewerkers van alle ILVO afdelingen
- Vertrouwenspersonen
- Expatcoördinator

Deze samenstelling laat de werkgroep diversiteit toe om te beschikken over de kennis, vaardigheden, ervaring en deskundigheid om gegevens te analyseren, het gendereffect te beoordelen (van beleidsmaatregelen, praktijken en procedures) en om passende acties uit te werken om de geconstateerde aandachtspunten aan te pakken. De werkgroep rapporteert periodiek aan de directieraad van ILVO. De directieraad kan op deze manier gepaste beslissingen nemen in het kader van diversiteit.

3. Basisevaluatie en -analyse

Als intern verzelfstandigd agentschap (IVA) volgt ILVO het non-discriminatie beleid van de Vlaamse Overheid. De vijfde SDG[3] wordt zowel door de Vlaamse Overheid als door ILVO opgenomen in het beleid. De processen, procedures, doelstellingen en het (HR-) beleid van ILVO omtrent (gender)discriminatie worden, in lijn met de Vlaamse Overheid, zo objectief mogelijk opgesteld en geformuleerd.

[1] Intern verzelfstandigd agentschap
[2] Eigen Vermogen
[3] SDG 5: Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes

Na het analyseren van de '*as is'* situatie van ILVO wordt geconcludeerd dat ILVO al heel wat zaken heeft ingevoerd die leiden tot de non-discriminatie context en cultuur die ILVO al biedt aan haar personeelsleden. In de volgende delen wordt hierop dieper ingegaan.

a) Cijfermateriaal 2025

- Aantal tewerkgestelde personeelsleden bij ILVO: 387 vrouwen en 363 mannen (= 51.6% vrouwen)
- Aantal personeelsleden per rang:
    - A niveau (behaald een master diploma of hoger)
        - A1: 197 vrouwen, 165 mannen
        - A2: 19 vrouwen, 12 mannen
        - A3: 1 man (Administrateur Generaal)
    - B niveau (behaalde een bachelor diploma)
        - B1: 71 vrouwen, 70 mannen
        - B2: 34 vrouwen, 28 mannen
        - B3: 5 vrouwen, 6 mannen
    - C niveau (behaalde een hoger secundair diploma)
        - C1: 30 vrouwen, 46 mannen
        - C2: 7 vrouwen, 16 mannen
        - C3: 1 man
    - D niveau (behaalde een lager secundair diploma of geen diploma)
        - D1: 23 vrouwen, 8 mannen
        - D2: 1 vrouw, 6 mannen
        - D3: 5 mannen
- Samenstelling directieraad: 6 vrouwen en 6 mannen
- Medewerkers die werden bevorderd: 31 vrouwen en 21 mannen
- Medewerkers die werden aangeworven: 28 vrouwen en 29 mannen
- Doctoraatstudenten die zijn gestart in 2025: 3 vrouwen en 3 mannen
- Medewerkers die gebruik maken van ouderschapsverlof of zorgkrediet: 66 vrouwen en 40 mannen

b) Personeelspeiling 2024

Om de twee jaar wordt door de Vlaamse Overheid een peiling bij het personeel van onder andere ILVO gehouden. Uit deze peiling blijkt dat de leidinggevenden op ILVO laten zien dat diversiteit en inclusie op de werkvloer belangrijk is (score van 4.1 op een 5 punten Likert schaal). Interne selecties van personeel verlopen volgens de peiling eerlijk binnen ILVO (score van 3.8 bij vrouwen en 3.7 bij mannen). Zowel mannen als vrouwen geven aan het gevoel te hebben dat ze rechtvaardig geëvalueerd worden (4.6 voor vrouwen en 4.5 mannen). De verloning binnen de Vlaamse Overheid krijgt bij vrouwen een score van 4.0 en bij mannen een score van 3.9. Buiten de Vlaamse overheid wordt deze tendens aangehouden met een gemiddelde score van 3.7 voor de vrouwelijke participanten en 3.5 voor de mannelijke.

a) Best practices

Als '*best practices'* op ILVO worden beschouwd:

i. Institutioneel beleid

- Rekruteringsprocedures die gelijkheid en diversiteit promoten, faciliteren en bewerkstelligen
    - Vacatureteksten bij ILVO zijn genderneutraal opgesteld en worden zo opgesteld dat zij iedereen, ongeacht de genderidentiteit, aanspreken
    - Vacatures worden standaard gepubliceerd op kanalen zoals VDAB om zo ook ondervertegenwoordigde groepen te bereiken
    - In de vacaturetekst wordt duidelijk geschetst wat ILVO als werkgever aan iedere nieuwe medewerker te bieden heeft op onder andere het vlak van de werk-privé balans
- Selectieprocedures die gelijkheid en diversiteit promoten, faciliteren en bewerkstelligen met een genderevenwichtige jury
    - Er worden tijdens selectiegesprekken geen vragen over gezinssituatie, huidige of geplande zwangerschappen/adoptie, bestaande of geplande gezins- of zorgtaken gesteld.
- Arbeidsreglement met daarin opgenomen een non-discriminatie paragraaf
- Verloningsbeleid op basis van diplomavoorwaarden
- Het Vlaams Personeelsstatuut zorgt voor een correct verloningsbeleid voor iedere medewerker
- Monitoring van cijfermateriaal over de genderbalans in aanwervingen, leidinggevende functies, het top management, bevorderingscijfers en werkgroepen
- Samenwerkingen met andere organisatie in het kader van gendergelijkheid bv. dienst diversiteit van de Vlaamse Overheid, Compaan,,..
- Het integriteitsbeleid dat op de website van ILVO te vinden is
    - Integriteit overkoepelend bij ILVO op basis van de vijf waarden, de toekomstvisie en de deontologische code van de Vlaamse Overheid om preventief inbreuken op de (wetenschappelijk) integriteit tegen te gaan
    - Integriteit in de processen om preventief inbreuken op de (wetenschappelijke) integriteit tegen te gaan
    - Bij inbreuken op de (wetenschappelijk) integriteit kan men dit melden bij het meldpunt integriteit dat op zijn beurt de Commissie Integriteit (CI) inlicht. Deze commissie zal dan verdere stappen ondernemen om de inbreuk op de (wetenschappelijke) integriteit te onderzoeken.
    - Bij inbreuken op de integriteit die kaderen binnen het welzijnsdomein (psychosociale aspecten op het werk) kan men ook steeds beroep doen op de vertrouwenspersonen binnen ILVO.
- Het diversiteitsbeleid dat op de website van ILVO te vinden is

ii. Carrièreontwikkeling

- Vormingen, trainingen en opleidingen voor alle personeelsleden van ILVO die kaderen in het ontwikkelen van de eigen competenties en het versterken van de organisatiecultuur
- Vormingen, trainingen en opleidingen voor alle personeelsleden van ILVO die laten kennismaking met diversiteit op de werkvloer
- Aanbod leiderschapstrainingen voor leidinggevenden om zo carrièreontwikkeling te bewerkstellingen bij zichzelf en bij hun medewerkers
- Aanbod van coaching, meldpunt integriteit, vertrouwenspersonen een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk voor iedere werknemer

iii. Evenwicht tussen werk en privéleven

- Glijdende uurroosters in functie van het bewaren van de balans tussen werk en privéleven
- Verlofstelsels in functie van het bewaren van de balans tussen werk en privéleven
    - Loopbaanonderbreking
    - Ouderschapsverlof
    - Vlaams zorgkrediet
    - Medische bijstandsverlof
    - Palliatief verlof
    - Deeltijdse prestaties
    - Aanvullend verlof
    - Jeugdvakantie
    - Zorgkrediet
- Maatregelen voor werknemers die adopteren:
    - Adoptieverlof
- Maatregelen voor vaders of meemoeder:
    - Geboorteverlof
    - Vader- of meemoederschapsverlof
- Maatregelen voor zwangere werknemers:
    - Tijdens de zwangerschap is er dienstvrijstelling voor de duur van het prenataal onderzoek bij de gynaecoloog.
    - Net voor de bevalling kun men moederschapsrust opnemen. Dit verlof loopt vervolgens door tot na de bevalling.
    - Er zal een risicoanalyse van het te verrichten werk worden uitgevoerd in potentieel gevaarlijke contexten
    - Er worden specifieke beschermingsmaterialen om het werk zonder risico's te kunnen uitvoeren voorzien
    - Dienstvrijstelling voor het geven van borstvoeding
    - Men kan, bij een zwangerschap, rekenen op enkele voordelen zoals:
        - hospitalisatieverzekering voor een gedeeltelijke terugbetaling van de medische kosten van de zwangerschap (onderzoeken, een opname in het ziekenhuis en postnatale kinesitherapie, ….
        - Men kan vrijblijvend het kind ook aansluiten bij deze hospitalisatieverzekering.
        - Na de geboorte kan men het 'Groeipakket' aanvragen
    - Er is ook een tegemoetkoming voor vakantie van jongeren
- Postnatale ondersteuning voor moeders:
    - voorzien van faciliteiten voor vrouwen die borstvoeding geven (borstvoedingspauze duurt een half uur. Als men minder dan 7.30 uur per dag werkt, heeft men recht op één pauze. Als men minstens 7.30 uur werkt, mag men er twee nemen.
    - Dienstvrijstelling voor doktersonderzoeken
- Naast de vele verlofstelsels waar men beroep op kan doen, kan men ook gebruik maken van een kinderopvang op de campus van ILVO
- Activiteiten die georganiseerd worden per eenheid, site of dienst in het kader van het bewaren van de balans tussen werk en privé

iv. Culturele waarden

Op ILVO versterken we onze positieve houding ten aanzien van diversiteit door middel van onze bedrijfscultuur, waarden en leiderschap. Er zijn positieve acties in alle tewerkstellingsactiviteiten en -domeinen (rekrutering & selectie, leren & ontwikkelen, …) om gelijke kansen en een eerlijke behandeling voor iedereen te garanderen. Er is een open gesprekscultuur waarbij er geluisterd wordt naar de behoeften van mensen met unieke kenmerken om zo discriminatie op de werkplek te bestrijden en zo een inclusieve werkomgeving te creëren. Op ILVO waarderen we elkaar en werken we respectvol samen door op elkaars kracht verder te bouwen.

v. Kennisoverdracht met betrekking tot gender

Alle voorgaande *best practise* op ILVO in combinatie met de vijf ILVO waarden (samenwerken, pro-actief, professioneel, positivisme en voorbeeldfunctie) leiden ertoe dat er een impliciete kennis en cultuuroverdracht is met betrekking tot zaken gerelateerd aan non-discriminatie en gender.

b) Uitdagingen en kansen

- Gender mainstreaming; "het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken."
    - Gendergelijkheid m/v/x
    - Gendergelijkekansenbeleid (bijvoorbeeld vrouwen in leidinggevende posities stimuleren)
- Sensibilisering over discriminatie, genderidentiteit en inclusiviteit op de werkvloer
- Databeheer van gegevens die gerelateerd zijn aan non-discriminatie en gendergelijkheid
- Het incorporeren van non-discriminatie en gendergelijkheid in verscheidene vormen van communicatie

4. Actieplan en vaststellen van doelstellingen

c) Gender equality action plan (GEAP)

Het is niet mogelijk alle doelstellingen tegelijk op een kwalitatieve manier aan te pakken, en daarom zal de werkgroep diversiteit komend jaar prioriteiten stellen in overeenstemming met de strategische doelstellingen en de beschikbare middelen. Volgende doestellingen werden bepaald:

i. Institutioneel beleid

- Meenemen van genderproblematieken in het beleid, processen en procedures
- De vacatureteksten van ILVO kritisch evalueren en waar nodig aanpassen. Zodat iedereen, ongeacht genderidentiteit, zich hiertoe aangesproken voelt
- Het verder aandacht hebben voor het genderevenwicht in de jury's voor selectiegesprekken
- Cijfers van vrouwen in leidinggevende functies in kaart brengen, monitoren en evalueren

ii. Carrièreontwikkeling

- Vormingen, trainingen en opleidingen die laten kennismaking met diversiteit op de werkvloer; bijvoorbeeld: Inclusieve communicatie, inclusief rekruteren, neurodiversiteit op de werkvloer en diversiteit in de onderzoekscontext, hormonen op de werkvloer, eDIV….
- Opendeurdagen om ILVO als onderzoeksinstelling voor te stellen aan het grote publiek. Dit geeft ILVO de kans om te laten zien dat het een organisatie is waar

iedereen welkom is om mee te werken aan de toekomst van landbouw-, visserij- en voedingsonderzoek,

iii. Evenwicht werk en privé leven

- Postnatale ondersteuning voor moeders: voorzien van faciliteiten voor vrouwen die borstvoeding geven (borstvoedingspauze duurt een half uur. Als men minder dan 7.30 uur per dag werkt, heeft men recht op één pauze. Als men minstens 7.30 uur werkt, mag men er twee nemen.
- Het verder uitbouwen van het beleid omtrent hybride werken en blijven inzetten op acties die het hybride werken efficiënter laten verlopen.

iv. Kennisontwikkeling met betrekking tot gender

- Via de werkgroep diversiteit het beleid op een duurzame en inclusieve manier vormgeven met betrokkenheid van alle afdelingen en van alle werknemers. Dit door onder andere het afnemen van surveys, focusgroepen of interviews met medewerkers.
- Werkgroep diversiteit op regelmatige basis samenbrengen met een, zo veel als mogelijk, demografisch representatief ILVO publiek

v. Culturele waarden

- ILVO zal zich blijven inzitten om een eerlijke en inclusieve werkomgeving met een divers personeelsbestand uit te bouwen.
- ILVO zal blijven inzetten op het versterken van de positieve houding ten aanzien van diversiteit door middel van onze bedrijfscultuur, de ILVO waarden, leiderschap en activiteiten die diversiteit en inclusiviteit versterken.

5. Implementatie

Bij de implementatie zullen de leden van de werkgroep diversiteit op gezette tijdstippen samenkomen om toezicht te houden op de uitvoering van het GEAP en om de tussentijdse evaluatie en de eindevaluatie te plannen en voor te bereiden. De leden van de werkgroep diversiteit kwamen een eerste maal samen in het voorjaar van 2024 om de acties vooropgesteld in het GEAP in beweging te brengen en de verantwoordelijkheden en rollen te verdelen binnenin het team. Er zal hierover op een ILVO brede manier gecommuniceerd worden.

6. Monitoring en evaluatie

Monitoring en evaluatie zijn een continu proces gedurende de looptijd van het GEAP.

Monitoring is het proces waarbij wordt nagegaan of de acties worden uitgevoerd en of de vooruitgang volgens plan verloopt. Monitoring van het GEAP kan eventuele obstakels en weerstand tegen verandering aan het licht brengen en kan leiden tot wijzigingen in het GEAP.

De werkgroep Diversiteit is verantwoordelijk voor de monitoring van de voortgang van het GEAP en zal regelmatig bijeenkomen om de bijgewerkte verslagen te bespreken. Dit zal het mogelijk maken onvoorziene moeilijkheden vroegtijdig worden gesignaleerd en de gelegenheid worden geboden om passende maatregelen te nemen en het GEAP eventueel aan te passen.

Evaluatie is een beoordeling van het effect en de doeltreffendheid van de ondernomen acties. De evaluatie van het GEAP omvat een beoordeling door de werkgroep diversiteit van de belangrijkste indicatoren, zowel kwantitatieve als kwalitatieve, die tijdens de planning van de acties en het bepalen van de doelstellingen zijn vastgesteld. Deze evaluatie door ILVO vindt plaats halverwege en aan het eind van het jaar. Er moeten acties worden ondernomen voor het verzamelen van

informatie op vastgestelde tijdstippen ter evaluatie om de kwalitatieve indicatoren te ondersteunen, bijvoorbeeld door enquêtes, focusgroepen en/of interviews.