



proefstation
VOOR DE GROENTETEELT

GENDERGELIJKHEIDSPAN

Versie juni 2024

INHOUD

1	Inleiding	2
2	Achtergrond	3
3	Huidige maatregelen tegen genderongelijkheid	4
3.1	Work-life balans en organisatiecultuur	4
3.2	Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming	5
3.3	Gendergelijkheid in werving en loopbaan	5
3.4	Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld incl seksuele intimidatie	5
4	Actieplannen voor 2024 en 2025	6
4.1	Openbaarheid document	6
4.2	Vrijmaken tijd en middelen	6
4.3	Monitoring	6
4.4	Training	7
5	Evaluatie	7
6	Formele goedkeuring	7

1 INLEIDING

Met dit gendergelijkheidsplan maakt het Proefstation voor de Groenteteelt voor de eerste keer publiek haar engagement kenbaar met betrekking tot de gelijke behandeling van alle werknemers ongeacht geslacht of gender.

In de praktijk engageert het Proefstation zich reeds om alle werknemers gelijke kansen te geven. We zijn ervan overtuigd dat ieder wordt gekenmerkt door een unieke achtergrond, persoonlijkheid, talenten en kwaliteiten en dat dit goud waard is binnen een organisatie.

Dit engagement zit ook verankerd in ons arbeidsreglement:

Art. 4 Inclusieve werkomgeving en evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

De onderneming engageert zich om in haar personeelsbeleid een open houding aan te nemen en te streven naar een inclusieve, veilige en respectvolle werkomgeving waarin iedereen gelijkwaardige kansen krijgt, ongeacht leeftijd, geslacht, gender, afkomst, huidskleur, levensbeschouwing ...

In het aanwervingsbeleid wordt eveneens gestreefd naar een evenredige arbeidsdeelname en diversiteit waarbij alle kandidaat-werknemers zonder onderscheid kunnen rekenen op een correcte en eerlijke rekruteringsprocedure.

Ook wat verloning in de individuele onderneming betreft en wat de mogelijkheden aangaat inzake het volgen van een vorming of het in aanmerking komen voor één of andere promotie, engageert de onderneming er zich toe een neutraal en geobjectiveerd beleid na te streven.

Echter realiseren wij ons ook dat er zeker nog ruimte is voor verbetering. Met dit gendergelijkheidsplan willen we dan ook een eerste stap zetten om meer voeling te krijgen met het thema van gendergelijkheid en het bevorderen van gelijkheid, diversiteit en inclusie binnen onze organisatie en de maatschappij.

Boven op de wettelijke, culturele en intuïtieve toepassing van principes van non-discriminatie op het vlak van gender is dit het eerste formele gendergelijkheidsplan voor het Proefstation voor de Groenteteelt. Daarom richten wij ons voor de prioritaair te nemen acties op de voor Horizon Europe verplichte procesvereisten. Dit plan zal jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd worden (zie punt 5 Evaluatie).

2 ACHTERGROND

Onder gendergelijkheid verstaan we het gelijk stellen en gelijk behandelen van mensen ongeacht geslacht, genderidentiteit of seksuele geaardheid in het maatschappelijk verkeer en voor de wet.

(www.mensenrechten.nl)

Gendergelijkheid staat hoog op de maatschappelijke en politieke agenda.

- De Verenigde Naties beschouwen gendergelijkheid als een fundamenteel mensenrecht en hebben het als Sustainable Development Goal 5 opgenomen in de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling.
- Op Europees vlak werd het belang van het streven naar gendergelijkheid onder andere duidelijk gemaakt door de oprichting in 2010 van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE). EIGE publiceert onder andere een jaarlijkse Gender Equality Index voor de EU als geheel en de 27 lidstaten afzonderlijk, gebaseerd op criteria betreffende werk, geld, macht, gezondheid, kennis en tijdsbesteding. België bezet op de index van 2022 de achtste plaats.
- Op Belgisch federaal vlak zag het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in 2002 het licht.
- De Vlaamse overheid heeft een Dienst Diversiteitsbeleid (als onderdeel van het Agentschap Overheidspersoneel) en een Strategisch Gelijke kansen- en Diversiteitsplan 2021-2025.



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 gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. In dit kader roept de Europese Raad kennisinstellingen op om werk te maken van een Gender Equality Plan (GEP). Horizon Europe heeft hierop besloten om van het in werking hebben van een GEP dan ook een ontvankelijkheidscriterium te maken om als onderzoeksorganisatie, kennisinstelling of openbare dienst in aanmerking te komen voor gesubsidieerde deelname aan projecten binnen het programma vanaf calls met een deadline in 2022.

3 HUIDIGE MAATREGELEN TEGEN GENDERONGELIJKHEID

Voor de analyse van de huidige situatie en de reeds bestaande maatregelen baseren we ons in deze fase op de thema's die Horizon Europe aanbeveelt.

3.1 WORK-LIFE BALANS EN ORGANISATIECULTUUR

3.1.1 GLIJDENDE WERKROOSTERS

Sinds 1 januari 2024 hebben medewerkers vanaf functiecategorie 7 recht op glijdende werkroosters. Het betreft hier medewerkers die door de aard van hun functie een hoge mate van zelfsturing hebben. Dit zijn de onderzoeksfuncties en de ondersteunende afdelingen. De glijtijden zijn bewust ruim gelaten voor een maximale flexibiliteit en work-life balans.

Voor de functiecategorieën 1 – 6 is dit niet mogelijk omdat zij door de aard van hun functie hun dagindeling niet zelf plannen. Dit zijn de operationele functies in de serre en open lucht.

3.1.2 DEELTIJDSE UURROOSTERS

Werknemers hebben de mogelijkheid contractueel minder uren te werken indien zij dit wensen. Vragen in die richting zijn steeds bespreekbaar.

3.1.3 THUISWERK

Medewerkers vanaf functiecategorie 7 mogen gedeeltelijk thuiswerk verrichten. De regel is dat een medewerker 3 dagen per week op kantoor moet zijn of op verplaatsing in het kader van de taak. Het Proefstation oordeelt dat frequente aanwezigheid op de werkvloer een goede communicatie en samenwerking bevordert. Zo mag iemand die 5 dagen per week werkt daarvan 2 dagen thuiswerken. Iemand die 4 dagen werkt, mag 1 dag per week thuiswerken.

3.1.4 LOOPBAANONDERBREKING

In onze organisatie merken we dat zeker ook mannen de weg hebben gevonden naar stelsels van loopbaanonderbreking zoals ouderschapsverlof en tijdskrediet.

Aantal medewerkers	2021	2022	2023
Man	1	4	6
Vrouw	2	3	3

Verder merken we ook dat alle vaders gebruikmaken van hun recht op geboorteverlof.

3.2 GENDEREVENWICHT IN LEIDERSCHAP EN BESLUITVORMING

In het management van het Proefstation is de verdeling man-vrouw als volgt:

Functie	Aantal mannen	Aantal vrouwen	% mannen	% vrouwen
Management	5	3	62%	38%

We zijn tevreden met deze verdeling en menen op dit vlak niet meteen actie te moeten ondernemen.

3.3 GENDERGELIJKHEID IN WERVING EN LOOPBAAN

Zoals in de inleiding besproken hanteren wij reeds een non-discriminatiebeleid bij onze aanwervingen. Dit is momenteel grotendeels op intuïtie en gezond verstand gebaseerd. Wij beogen in de toekomst nog meer te voeling krijgen met genderneutraal taalgebruik, meer bepaald in onze vacatures. Alle sollicitanten op een vacature worden gelijk behandeld maar mogelijk zorgt ons taalgebruik er voor dat vooral kandidaten van een bepaald geslacht/gender solliciteren.

Momenteel is de verdeling mannen-vrouwen (inclusief management) in onze organisatie als volgt:

Aantal mannen	Aantal vrouwen	% mannen	% vrouwen
37	23	62%	38%

Wanneer we de verdeling verder uitspitsen in operationeel, onderzoeks - en ondersteunend personeel komen we op volgende cijfers, waarbij de managementposities (zie 3.2) aansluiten bij de drie functionele groepen.

Functie	Aantal mannen	Aantal vrouwen	% mannen	% vrouwen
Operationeel	20	4	83%	17%
Onderzoek	15	12	55%	45%
Ondersteunend	2	7	22%	78%

3.4 MAATREGELEN TEGEN GENDER GERELATEERD GEWELD INCL SEXUELE INTIMIDATIE

Medewerkers met klachten of bezorgdheden kunnen terecht bij de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur, de externe dienst voor preventie of de meldingsbeheerder van onze klokkenluidersregeling.

4 ACTIEPLANNEN VOOR 2024 EN 2025

4.1 OPENBAARHEID DOCUMENT

- Het gendergelijkheidsplan wordt goedgekeurd en ondertekend door de directie en gedragen door het management.
- Het document wordt gepubliceerd op de website van het Proefstation.
- Het document wordt ter beschikking gesteld van alle medewerkers:
 - o Digitaal via de interne wikipedia
 - o Op papier op volgende locaties:
 - Bureau van administratie
 - Bureau van de bedrijfsleider open lucht
 - Bureau van de bedrijfsleider glas
 - Refters
- Er wordt een informatiesessie voorzien voor alle werknemers om hen bekend te maken met de problematiek rond gendergelijkheid, het plan van PSKW om dit structureel aan te pakken en om eventuele feedback te verzamelen.

4.2 VRIJMAKEN TIJD EN MIDDELEN

- Het gendergelijkheidsplan wordt beheerd en opgevolgd door HR. De afdeling HR behelst 0,8 FTE.
- Alle medewerkers krijgen de ruimte om de informatiesessie bij te wonen. Er zal ook tijd voorzien worden voor enkele sleutelpersonen binnen de organisatie om zich te verdiepen in de problematiek en kennis op te doen die zij in een volgend gendergelijkheidsplan in een concept van train-the-trainer kunnen doorgeven binnen de organisatie.
- Ook zal er tijd worden voorzien voor de belangrijkste betrokkenen binnen de organisatie om verdere datacollectie binnen het volgende gendergelijkheidsplan voor te bereiden (zie hieronder).

4.3 MONITORING

De verdeling man-vrouw in het management en in de verschillende functiegroepen zal jaarlijks opgevolgd en voorgelegd worden aan de Werkgroep Preventie en het Managementteam. Deze cijfers vormen de basis om eventuele aanpassingen aan het gendergelijkheidsplan door te voeren.

Verder willen wij ons oor te luisteren leggen bij de medewerkers en hen bevragen of er mogelijk nog andere processen zijn, die hier nog niet vermeld werden, waarbij gender(on)gelijkheid een rol speelt, zodat deze bij een update van ons gendergelijkheidsplan mee opgenomen kunnen worden.

4.4 TRAINING

Zoals reeds aangehaald in punt 4.2 zullen in eerste instantie HR en enkele sleutelpersonen binnen de organisatie zich meer gaan verdiepen in het thema om expertise op te bouwen, die zij in de volgende jaren aan de medewerkers kunnen doorgeven. In de eerste plaats focussen we op bewustwording van genderdiversiteit en het voeling krijgen met genderneutraal taalgebruik.

Dit pogen we te bereiken door:

- Literatuurstudies, vormingen, webinars
- Leren uit goede praktijken en ervaringen van andere organisaties en kenniscentra, die implementeerbaar zijn binnen het Proefstation, zoals onder andere Kliq, Cavaria, [Gear tool](#) van EIGE (European Institute for Gender Equality), Vrouwenraad (koepelorganisatie voor gelijke rechten voor m/v/x).

5 EVALUATIE

Bij het begin van elk jaar, en ten laatste op 31 maart, zullen het gendergelijkheidsplan en de bijhorende acties van het voorbije jaar geëvalueerd worden door de Werkgroep Preventie en het Managementteam. Op basis van deze evaluatie zal het gendergelijkheidsplan, indien nodig, bijgestuurd worden en zullen de nieuwe actiepunten voor het komende jaar vastgelegd worden.

6 FORMELE GOEDKEURING

Dit gendergelijkheidsplan werd integraal goedgekeurd door directie en management op 25/06/2024.

Els Berckmoes (directeur)