

Gender Equality Plan

Gendergelijkheidsplan

In the framework of Horizon Europe, program for research and innovation (R&I) for 2021-2027
2024-2027 - Versie 1.0, maart 2024

Contact: Isabelle Vincke – Head of governance – Corporate Social Responsibility

Inhoudsopgave

Gendergelijkheidsplan	1
1. Inleiding	3
1.1 Juridische context.....	4
1.2 Politieke context	5
2. Actieterrein.....	6
2.1 Evenwicht tussen werk en privéleven en organisatiecultuur	6
2.2 Evenwicht tussen mannen en vrouwen in de directie en besluitvorming	7
2.3 Gendergelijkheid bij werving en loopbaanontwikkeling.....	8
2.4 integratie van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs	9
2.5 Maatregelen ter bestrijding van gendergerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie	10

1. Inleiding

Er blijkt een ongelijke aanwezigheid van mannen en vrouwen te zijn op verschillende gebieden, waaronder wetenschappelijk onderzoek en innovatie, met gevolgen voor de manier waarop deze gebieden zich ontwikkelen.

Het is essentieel om door te gaan met initiatieven die gericht zijn op het verkleinen of zelfs wegnemen van de genderkloof in het onderwijs, om genderstereotypen te doorbreken en iedereen in staat te stellen zelfvertrouwen te krijgen en dezelfde ambities te ontwikkelen, ongeacht het gekozen vakgebied. Dit betekent werk op verschillende niveaus, met iedereen.

Een Gender Equality Plan (GEP - gendergelijkheidsplan), zoals gedefinieerd door de Europese Commissie, is een officieel document dat een reeks verbintenissen en acties samenbrengt om gendergelijkheid in een organisatie te bevorderen via institutionele en culturele veranderingen.

Het GEP heeft betrekking op publieke en private onderzoeksorganisaties, instellingen voor hoger onderwijs en overheidsinstanties (ministeries, onderzoeksfinancieringsinstanties enz.) die financiering aanvragen van het kaderprogramma van de Europese Unie voor onderzoek en innovatie Horizon Europe.

hub.brussels biedt geen ondersteuning voor Onderzoek & Ontwikkeling & Innovatie (OOI). De focus op OOI in deze context valt binnen de opdracht van Innoviris, de overheidsinstantie die onderzoek en innovatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest financiert en ondersteunt.

Als overheidsbedrijf heeft hub.brussels de missie om de duurzame transformatie van de Brusselse economie te ondersteunen en ondernemerschap toegankelijk te maken voor iedereen, met de volgende uitdagingen:

- iedereen in staat stellen ondernemerschap te zien als een hefboom voor emancipatie;
- de arbeidsparticipatie van Brusselaars helpen verhogen;
- economische buurtactiviteiten ontwikkelen ten behoeve van de lokale economie;
- het aantal mensen verhogen dat economische projecten opzet onder degenen die het verst van het ondernemerschap afstaan, waaronder vrouwen.

In deze context ondersteunt hub.brussels vrouwelijk ondernemerschap in de breedste zin van het woord. Ondernemerschap is een hefboom voor de emancipatie van het individu en daarom moet het voor iedereen toegankelijk zijn.

De Business Unit bewustmaking werd opgericht in 2021. Ze structureert de bewustmakingsactiviteiten rond het ondernemerschap en de transitie binnen hub.brussels. Ze zorgt ervoor dat voorlopig als nieuw beschouwde thema's ingang vinden, waaronder:

- vrouwelijk ondernemerschap;
- ondernemerschap bij jongeren;
- ondernemerschap voor werkzoekenden;
- digitalisering;
- sociaal en democratisch ondernemerschap;
- circulaire economie.

hub.brussels wil ook het onthaal van gezinnen met kinderen, vooral eenoudergezinnen, vergemakkelijken door het verkrijgen van het label [Kidsfriendly](#), een officiële en gratis erkenning in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Concreet zet hub.brussels zich in om discriminatie te bestrijden en de inclusie van iedereen te bevorderen via haar interne diversiteitsplan.

hub.brussels is betrokken bij de verschillende gewestelijke plannen voor gelijke kansen, waaronder [gendermainstreaming en gelijkheid van vrouwen en mannen 2022-2025](#), evenals *gender budgeting*¹ en de *gelijkekansentest*² voor *overheidsopdrachten*, subsidies, instrumenten voor strategische planning en wetteksten.

hub.brussels neemt deel aan het programma Horizon Europe van de Europese Commissie, dat bepaalt dat de goedkeuring van een GEP een selectiecriteria is voor deelname aan dit programma.

hub.brussels, vertegenwoordigd door haar Algemeen Directrice en Adjunct-Algemeen Directrice, ondersteunt dit Gender Equality Plan en zet zich in voor de verdere implementatie ervan.

Het zet onze verplichtingen uit het verleden, het heden en de toekomst uiteen en richt zich op de [vijf actiegebieden die worden aanbevolen](#) door het kaderprogramma Horizon Europe:

1. evenwicht tussen werk en privéleven en organisatiecultuur;
2. genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming;
3. gendergelijkheid bij werving en loopbaanontwikkeling;
4. integratie van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs;
5. maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie.

1.1 Juridische context

Het gewestelijke beleid ter bevordering van diversiteit is geworteld in:

- de Ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt;
- het Besluit van 3 maart 2011 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt;
- de Ordonnantie van 29 maart 2012³ betreffende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en haar uitvoeringsbesluiten, waarvan de artikelen 3 en 4 het volgende bepalen:

"Art. 3. Elke minister en staatssecretaris integreert de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn bevoegdheden vallen.

¹ <https://equal.brussels/nl/themas/hoe-wordt-gender-mainstreaming-toegepast-in-het-brussels-hoofdstedelijk-gewest/>

² de gelijkekansentest meet het effect van elk instrument op 5 criteria, waaronder gender: <https://test.equal.brussels/nl>

³Zie https://etaamb.openjustice.be/nl/beschikking-van-29-maart-2012_n2012031171

"Art. 4. Naast de maatregelen vervat in artikel 3 van deze ordonnantie, ziet elke minister en staatssecretaris, in de domeinen die onder zijn of haar bevoegdheden vallen, erop toe dat de statistieken die de Brusselse overheidsdiensten en de Brusselse instellingen van openbaar nut in hun actiedomein produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is.

1.2 Politieke context

hub.brussels voldoet aan de doelstellingen van het akkoord van 24 maart 2016 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering met betrekking tot de goedkeuring van doelstellingen op het vlak van diversiteit 2016-2020 inzake gewestelijke openbare aangelegenheden en die zijn:

1. Toegang van vrouwen tot het midden- en hoger kader;
2. Representativiteit binnen de openbare diensten;
3. Deelname aan de uitvoering van de jongerengarantie (-26 jaar, -30 jaar);
4. Beleid ten aanzien van personen met een handicap (handicap);
5. Eindeloopbaanregeling (+50 jaar, +60 jaar);

Na de Vierde Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 15 september 1995 in Peking werd gehouden, namen de regeringen de Verklaring en het Actieplatform van Peking aan om de vooruitgang van vrouwen te bevorderen.

Deze verklaring vormt de basis van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Om de vijf jaar wordt de vooruitgang van de landen bij de uitvoering van hun verplichtingen geëvalueerd. Het volgende verslag is gepland voor 2025, met het oog op Beijing +30.

Als Brusselse overheidsinstantie draagt hub.brussels bij tot een aantal acties via haar initiatief Women in Business, nl:

- Bevordering van gendergelijkheid op het werk (inclusief ondernemerschap);
- Vermindering van de digitale kloof;
- Armoedebestrijding/uitroeiing;
- Het economisch herstel na de COVID-19-pandemie dicht de genderkloven op het gebied van armoede, werkgelegenheid, sociale bescherming, onderwijs en/of gezondheid die door de pandemie werden verergerd;
- De integratie van genderperspectieven en -bezorgdheden in het milieubeleid;

2. Actieterrein

2.1 Evenwicht tussen werk en privéleven en organisatiecultuur

hub.brussels zet zich in voor het welzijn van haar medewerkers. Een van haar waarden is welwillendheid. Het Agentschap heeft een aantal geleidelijke stappen ondernomen om een interne cultuur van respect en aandacht voor diversiteit te bevorderen.

Op het gebied van personeelsbeheer werden verschillende maatregelen genomen om het personeel in staat te stellen een evenwicht te bewaren tussen beroeps- en privéleven.

- Personeelsleden van hub.brussels kunnen hun werktijd verminderen of hun loopbaan onderbreken op verschillende manieren en om verschillende redenen: geboorte of adoptie, verwelkoming van een kind, de zorg voor iemand die ziek is, leeftijd (50 of 55), ziekte of zonder bijzondere reden.
- Het basisrooster van het Agentschap is een variabel rooster, ontworpen om het personeel in staat te stellen zijn werktijd flexibel in te delen.
- Elk personeelslid heeft recht op 3 dagen telewerken ⁴per week, waarbij het aantal dagen naar rato van de werktijd voor halftijdse werknemers wordt berekend en recht geeft op een vergoeding die in het personeelsstatuut is vastgelegd.

In overeenstemming met de Belgische wetgeving lanceerde hub.brussels in 2022 haar eerste diversiteitsplan "**hub.inclusion**" 2022-2023, na een kwantitatieve en kwalitatieve analyse.

In 2024 lanceerde het Agentschap zijn 2e Diversiteitsplan 2024-2025, gebaseerd op de evaluatie van het vorige plan. Deze plannen zijn gebaseerd op 4 krachtlijnen. Krachtlijn 3 richt zich op organisatiecultuur/interne communicatie en waarden.

In 2023 lanceerde hub.brussels het welzijnsplan "**hub.care**". Dit project is een aanvulling op het luik "welzijn, veiligheid en psychosociale risico's op het werk" van de preventieadviseuse en HR, evenals op de diversiteitsplannen en initiatieven voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) van het Agentschap.

Het plan "hub.care", dat door de Directie van hub.brussels als een prioritair project wordt beschouwd, kan rekenen op een speciaal budget, een projectteam met meerdere diensten (HR en Communicatie) en methodologische ondersteuning van de PMO-ondersteuningsteams.

Het doel van het Actieplan 2023 was om het welzijn van het personeel van het Agentschap te verbeteren via 3 krachtlijnen:

- Goede praktijken: bestaande welzijnsinitiatieven binnen het Agentschap in kaart brengen, goede praktijken standaardiseren, communiceren over initiatieven, fora bieden om te luisteren en welzijnskwesties te bespreken.
- Intern leven: het tegengaan van een zittende levensstijl, het verbeteren van ruimtes die gericht zijn op welzijn (kantine en toiletten), het bewustmaken van werknemers van

⁴ Modaliteiten van het telewerk opgesteld overeenkomstig het statuut van het Agentschap (Art. 267, 401 en 459)

verschillende problemen, het aanbieden van een reeks diensten die voldoen aan de behoeften van werknemers.

- Waarden: welzijn impliceert ook consistentie tussen de waarden die we bij hub.brussels uitdragen en ons gedrag. hub.care streeft ernaar om gedrag te veranderen in overeenstemming met onze waarden - zorgzaamheid, integriteit, durf & uitmuntendheid - en onze transversale interne prioritaire projecten:
 - o green.hub: samenwerken om onze impact op het milieu te verminderen;
 - o hub.inclusion: het verankeren van diversiteit en inclusie binnen hub.brussels ;
 - o shifting.hub: onze activiteiten en producten aanpassen om Brusselse bedrijven te begeleiden naar meer duurzame en sociaal verantwoorde bedrijfsmodellen;

Toekomstige acties

Voor "hub.inclusion" wil hub.brussels tijdens haar diversiteitsplan 2024-2025 haar monitoring van de diversiteitssituatie binnen het Agentschap voortzetten en verfijnen, met het bijhouden van de pariteit per afdeling. hub.brussels wil ook doorgaan met het bewustmaken van haar personeel van discriminatie, waaronder genderdiscriminatie.

Het Agentschap blijft toezien op respect voor diversiteit en gendergelijkheid. Tools zoals het charter voor inclusief schrijven FR/NL zullen verder gepromoot worden.

Voor "hub.care": de doelstellingen van het actieplan hub.care 2024 zijn:

- Goede praktijken op het gebied van lichamelijk en geestelijk welzijn aanmoedigen: sportactiviteiten sponsoren, het hele jaar door verschillende activiteiten organiseren op het gebied van lichamelijk en geestelijk welzijn, zowel face-to-face als offline (sofrologie, stressmanagement, yoga, nordic walking enz.);
- De banden tussen werknemers aanhalen: het hele jaar door een aantal interne evenementen organiseren, initiatieven van werknemers aanmoedigen enz.;
- Verbetering van de werkplekken en het evenwicht tussen werk en privéleven: oprichting van een vrijwilligerswerkgroep rond het thema mentale werkbelasting, herinrichting van sanitaire ruimtes, wekelijkse gratis fruituitdeling in de kantine enz.

2.2 Evenwicht tussen mannen en vrouwen in de directie en besluitvorming

Sinds haar oprichting in 2018 heeft hub.brussels gezorgd voor de vertegenwoordiging van vrouwen en pariteit binnen haar beheersorganen.

hub.brussels wordt bestuurd door een raad van bestuur die samengesteld is in overeenstemming met de ordonnantie van 13 februari 2014 ertoe strekkende binnen de leden die door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering benoemd worden in de bestuursorganen van rechtspersonen, een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen te waarborgen. In 2024 telt hub.brussels negen leden, 5 mannen en 4 vrouwen.

Het Agentschap wordt geleid door de Algemeen Directrice en de Adjunct-Algemeen Directrice.

Op directieniveau heeft het Agentschap 6 afdelingsdirecteurs, 3 mannen en 3 vrouwen.

Op het niveau van het middle management zijn er 24 afdelingshoofden, 8 vrouwen en 16 mannen.

Als onderdeel van haar missies organiseert hub.brussels expertenjury's in het kader van haar projectoproepen. Er zijn geen regels voor de samenstelling van jury's. hub.brussels streeft naar pariteit, maar dit is niet altijd mogelijk gezien de beschikbare experts.

Toekomstige actie

Bij het uitnodigen van partners om een jury te vormen, zal hub.brussels het belang benadrukken om zoveel mogelijk pariteit te verzekeren.

De nadruk zal liggen op pariteit op middle managementniveau om de hindernissen voor loopbaanontwikkeling voor vrouwen op middle managementniveau te identificeren.

2.3 Gendergelijkheid bij werving en loopbaanontwikkeling

hub.brussels voert een wervingsbeleid dat voldoet aan de antidiscriminatiewetgeving en introduceert objectieve wervingspraktijken die diversiteit bevorderen.

- Vacatures worden in inclusieve taal geschreven in overeenstemming met het charter voor inclusief schrijven van het Agentschap.
- Eerste screening van sollicitaties door HR op basis van de vereisten in de functiebeschrijving en de verplichte criteria,
- Gevolgd door een anonieme test en
- Een gesprek met een panel van maximaal 3 interne leden (een persoon van de HR-afdeling, de N+1 en/of de N+2). Het interview wordt geleid door een schema dat identiek is voor alle interviews.

Op het gebied van loopbaanontwikkeling heeft hub.brussels een procedure ingevoerd om interne mobiliteit mogelijk te maken die voor iedereen openstaat, hetzij op hetzelfde graadniveau of via verhoging in graad.

De meerderheid van het personeel van het Agentschap bestaat uit vrouwen:

Gender - Alle medewerkers van hub.brussels						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vrouwen	59%	60%	61%	62%	62%	63%
Mannen	41%	40%	39%	38%	38%	37%
Andere						1%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Toekomstige acties

- Gendermonitoring verfijnen door ook graad en functie op te nemen om de verdeling van vrouwen in verhouding tot de beklede functie te beoordelen.

- Gendermonitoring verfijnen door het departement en de business unit erbij te betrekken om eventuele onevenwichtigheden vast te stellen en oplossingen te overwegen.
- Het publiek waar vacatures naartoe worden gestuurd verbreden, vanuit een intersectioneel perspectief (mensen met een handicap, Nederlandstaligen, jongeren, vrouwen) door de samenwerking en distributiekkanalen te versterken.
- De nadruk leggen op pariteit op middle managementniveau om de hindernissen voor loopbaanontwikkeling voor vrouwen op middle managementniveau te identificeren en werken aan een beter evenwicht tussen M/V.

2.4 integratie van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs

hub.brussels biedt geen ondersteuning voor OOI. hub.brussels is echter verantwoordelijk voor het verlenen van ondersteuning aan de Regering en, in die hoedanigheid, voor toezicht en onderzoek op de gebieden die haar aangaan.

De BU Research zorgt ervoor dat de genderdimensie wordt geïntegreerd in de gegevensverzameling, ongeacht de gebruikte operationele methode: bedrijfsenquêtes, via telefoon of internet, internetenquêtes, face-to-face enquêtes door ons "veld"-team, discussiegroepen, interviews.

De BU Research let er ook op een gender toe te kennen aan bedrijven, zowel natuurlijke personen als rechtspersonen, zeer kleine bedrijven die uit één persoon bestaan of door een raad van bestuur worden vertegenwoordigd.

Sinds 2017 publiceert hub.brussels diverse studies en barometers die verband houden met vrouwelijk ondernemerschap. In 2023 wil de barometer van het vrouwelijk ondernemerschap, die volledig gewijd is aan het verwerven van een betere kennis van de plaats van vrouwen in de Brusselse ondernemerswereld, overheidsbesturen, financierings- en ondersteuningsstructuren, bedrijfsnetwerken of -kringen en politieke besluitvormers samenbrengen rond een collectieve visie om alle vrouwelijke ondernemers in Brussel te ondersteunen.

"Women in Business" is de hub voor vrouwelijk ondernemerschap in Brussel van hub.brussels. Het doel is om het bewustzijn over ondernemerschap onder vrouwen in Brussel te vergroten en degenen die een eigen bedrijf willen opzetten, te ondersteunen en aan te moedigen. De hub brengt een dynamisch ecosysteem van meer dan 45 partners samen om vrouwelijke ondernemers in Brussel te ondersteunen.

Het CRM van het Agentschap kent een gender toe aan bedrijven en/of contactpersonen.

Als onderdeel van het beheerscontrolesysteem van het Agentschap werd een proces ingevoerd om ervoor te zorgen dat gender in de resultaten van het Agentschap wordt geanalyseerd en dat het engagement van het Agentschap om gendergelijkheid in zijn missies te integreren, wordt opgevolgd.

Als onderdeel van de gender budgeting worden er jaarlijks genderanalyses uitgevoerd van de activiteiten van hub.brussels.

Toekomstige acties

- Vrouwelijk ondernemerschap blijven steunen om meer vrouwen in Brussel een plaats op de arbeidsmarkt te garanderen.
- Bijdragen aan het werk en de denkwijze van een aantal Brusselse structuren en instellingen ter ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap, door hen een aantal vaststellingen voor te leggen die gebruikt kunnen worden om gezamenlijk aanbevelingen en acties ter ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap te definiëren.
- Strategische monitoring - genderdimensie (concept): de BU Research zal een strategie voor collaboratieve, transversale monitoring opzetten met behulp van een specifiek instrument, een platform voor strategische monitoring. Met dit instrument kunnen we de genderdimensie in het bedrijfsleven strategisch monitoren, op het niveau van Brussel, België en daarbuiten.
- De BU Research zal ook de mogelijkheid onderzoeken om deze genderdimensie te integreren in de overzichten van Brusselse handelszaken die worden uitgevoerd door het veldteam van hub.brussels.
- Zij zal actief samenwerken met de andere BU's van het Agentschap (Sensibilisering, Export enz.) om ervoor te zorgen dat deze dimensie in hun enquêtes en gegevensverzameling wordt opgenomen.

2.5 Maatregelen ter bestrijding van gendergerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie

Sinds 2018 voert het Agentschap een actief preventiebeleid ⁵met betrekking tot psychosociale risico's op het werk. Dit beleid verplicht de werkgever om maatregelen te nemen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen en/of te beperken, evenals de schade die voortvloeit uit deze risico's, waaronder elke daad van geweld of intimidatie (moreel of seksueel) op het werk.

Er werd een interne dienst voor veiligheid en gezondheid op het werk opgericht, samen met vertrouwenspersonen die de werknemers informeren, naar hen luisteren en hen adviseren, terwijl ze gebonden blijven aan het beroepsgeheim.

Daarnaast doet het Agentschap een beroep op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, evenals op een autonome externe sociale dienst, die onafhankelijk is van hub.brussels.

Elke 2 jaar wordt er een onderzoek naar psychosociale risico's uitgevoerd onder al het personeel. Het laatste vond plaats in 2021. Tot de maatregelen die uit de enquête naar voren kwamen, behoorden initiatieven om sociale contacten tussen werknemers aan te moedigen en de organisatie van welzijnsgerelateerde activiteiten.

Toekomstige acties

Het globale preventieplan, dat in juni 2023 werd gevalideerd, voorziet in een oproep tot het indienen van kandidaturen in 2024 om het aantal vertrouwenspersonen uit te breiden. Andere

⁵ Koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk;

maatregelen, zoals de invoering van sleutelindicatoren voor het opvolgen van de mensen die begeleid worden door de vertrouwenspersonen, zullen georganiseerd worden in samenwerking met de preventieadviseur - Psychosociale aspecten - van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.