

De gelijkheid van vrouwen en mannen is een basisprincipe van moderne democratische samenlevingen en wordt gewaarborgd door de Belgische Grondwet. Wat betreft beleid, verloning en tewerkstelling bij de federale overheid werden al meerdere beslissingen genomen en uitgewerkt in verschillende Koninklijke Besluiten.

Met 'Gendergelijkheid' wordt het feit bedoeld dat alle individuen hun persoonlijke capaciteiten kunnen ontwikkelen en keuzes kunnen maken zonder de beperkingen die worden opgelegd door strikte genderrollen. Het beoogde doel is de emancipatie van individuen ten aanzien van de sociale beperkingen verbonden aan de traditionele genderrollen. Meer concreet vereist deze emancipatie een gelijke toegang voor vrouwen, mannen en personen die zich niet herkennen of identificeren binnen een binaire genderdimensie tot bestaansmiddelen (inkomen, werk, verantwoordelijkheden, kennis, gezondheid, veiligheid, mobiliteit, onderwijs, vrije tijd, etc.) en een gelijke uitoefening van de fundamentele rechten (burgerlijke, sociale, politieke).

## GENDER EQUALITY PLAN

### **DOELSTELLING/OBJECTIEF**

Ons doel is een cultuur van gelijke kansen te optimaliseren, waarin iedereen de kans krijgt om zich te ontwikkelen en bij te dragen aan de vooruitgang van wetenschap en samenleving. Inclusie, diversiteit en de strijd tegen discriminatie zijn van essentieel belang in alles wat we doen.

We streven naar gendergelijkheid door structurele barrières op basis van gender weg te werken en toekomstige benadeling te voorkomen. Daarnaast werken we voortdurend aan het verbeteren van onze werkomgeving. We respecteren uurroosters en werktijden om een goed evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen. Bovendien moedigen we het recht op ontkoppeling aan, zodat medewerkers voldoende rust en herstel kunnen krijgen.

Met deze aanpak willen we een veilige en stimulerende werkcultuur creëren, waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en hun volledige potentieel kan benutten.

Voor meer informatie: [pando@just.fgov.be](mailto:pando@just.fgov.be)

**ANALYSE VAN DE HUIDIGE SITUATIE (2023)**

Overzicht van het personeelsbestand van het NICC. We bekijken de verdeling op 31/12, volgens statuut, niveau en gender. We rapporteren de evolutie over de laatste 4 jaar.

Het NICC telde op 31 december

- 2020: 166 personeelsleden = 147,82 VTE.
- 2021: 163 personeelsleden = 147,12 VTE.
- 2022: 179 personeelsleden = 164,72 VTE.
- 2023: 182 personeelsleden = 168,24 VTE

Per niveau :

Niveau #	2020	2021	2022	2023
Mandaat	2	3	3	3
Wetenschappelijke personeelsleden	86	84	95	95
SW4	2	2	2	2
SW3	2	2	2	2
SW2	41	37	39	44
SW1	41	43	52	47
Administratieve medewerkers	78	76	81	84
Niveau A	14	15	15	16
Niveau B	38	38	41	48
Niveau C	15	15	17	14
Niveau D	11	8	8	6
<b>TOTAAL #</b>	<b>166</b>	<b>163</b>	<b>179</b>	<b>182</b>

Per gender :

Jaar #	Man	Vrouw	X	TOTAAL #
2020	71	95	-	166
2021	68	95	-	163
2022	74	105	-	179
2023	74	108	-	182
Jaar %	Man	Vrouw	X	TOTAAL #
2020	42.77	57.23	-	100
2021	41.72	58.28	-	100
2022	41.34	58.66	-	100
2023	40.46	59.34	-	100

De conclusie is dat het NICC de afgelopen jaren steeds is gegroeid en dat zowel in absolute waarde als procentueel het aandeel vrouwen blijft stijgen.

Er moet dus een blijvende aandacht zijn voor het evenwicht man-vrouw zo veel als mogelijk in evenwicht te brengen en dit voornamelijk via selectie, gezien het onevenwicht vooral wordt vastgesteld in de graden waar de meeste aanwervingen plaatsvinden (SW1 en niveau B).

Gezien de federale regelgeving dit garandeert, wordt geen onderscheid gemaakt tussen de medewerkers op basis van hun geslacht, genderidentiteit of genderexpressie bij promotie en bevordering.

### **ACTIES EN MAATREGELEN**

Wat betreft beleid, verloning en tewerkstelling bij de federale overheid werden al meerdere beslissingen genomen en uitgewerkt in verschillende Koninklijke Besluiten, die van toepassing zijn op het NICC.

Het NICC verbindt zich een blijvende aandacht te besteden aan :

Genderneutrale taal:

- Implementeren van genderneutrale taal in alle communicatie, zowel intern als extern, om inclusiviteit te bevorderen.
- Bij herziening van functietitels en -beschrijvingen genderbias te vermijden.
- 2. Inclusieve bedrijfscultuur:
  - Creëren van een inclusieve werkomgeving door het bevorderen van respect en samenwerking tussen alle medewerkers.
  - Open feedback stimuleren waarbij stereotypen en vooroordelen worden bestreden.
- 3. Flexibele werkregelingen:
  - Aanbieden van flexibele werktijden om werk-privébalans te ondersteunen.
  - Aanbieden van occasioneel telewerk indien de functie en de taken het toelaten.
  - Het recht op disconnectie.
- 4. Beleid tegen intimidatie en discriminatie op de werkvloer:
  - Het toepassen van strikte maatregelen tegen seksuele intimidatie en discriminatie op de werkvloer
  - Promoten van de interne vertrouwenspersonen als veilige kanalen voor het melden van incidenten.
- 5. Wervings- en promotiebeleid:
  - Implementeren van genderneutrale wervingsprocedures.
  - Stimuleren van gelijke kansen bij promoties en loopbaanontwikkeling
  - Alle vacatures zijn genderneutraal en worden opengesteld voor m/v/x.
  - Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de medewerkers op basis van hun geslacht, genderidentiteit of genderexpressie.