

Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis

Gender Equality Plan

Inleiding

In overeenstemming met de bepalingen van de Belgische wet van 12 januari 2007 met als doel het toezicht op de toepassing van de resoluties van de wereldconferentie over vrouwen in Peking in september 1995 en de integratie van de genderdimensie in het geheel van het beleid (wet inzake Gender mainstreaming), evenals de bepalingen van het kaderprogramma Horizon Europe van de Europese Commissie, erkennen de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis, die onder de bevoegdheid vallen van het Federaal Wetenschapsbeleid, de noodzaak van een Gender Gelijkheidsplan of Gender Equality Plan (GEP). de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis erkennen eveneens dat het GEP een ontvankelijkheidscriterium is voor elke deelname aan het programma Horizon Europe.

De Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis, vertegenwoordigd door de Algemeen Directeur a.i., steunen dit Gender Gelijkheidsplan/Gender Equality Plan en verbinden zich ertoe het verder uit te voeren volgens de regels beschreven in dit document.

Het GEP van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis is gebaseerd op het door de Europese Commissie vastgelegde schema en werkt de 4 verplichte vereisten uit ("building blocks") voor een GG/GEP, alsook de 5 aanbevolen thematische gebieden. Het GEP bouwt voort op het werk dat tijdens de legislatuur 2014-2019 werd aangevat door het netwerk Gender mainstreaming, opgericht in oktober 2016, bestaande uit vertegenwoordigers van de 10 FWI's en Belspo (acroniem voor de administratie die verantwoordelijk is voor het toezicht op de genoemde FWI's), en sluit aan op een reeks verbintenissen van dezelfde actoren.

Door de combinatie van zijn curatieve, prospectieve en preventieve functies is het GG/GEP ook gebonden aan de bepalingen van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, in het bijzonder de "genderwet" (11 beschermde criteria). Binnen dit kader is elke vorm van directe discriminatie niet alleen verboden, maar ook civiel- en strafrechtelijk strafbaar. Dit plan is daarom gericht op het combineren van de preventieve aanpak van de wet op gender mainstreaming en de curatieve aanpak van de antidiscriminatiewet, en zal ervoor zorgen dat specifieke acties worden ondernomen, d.w.z. uitsluitend gericht op vrouwen, om de feitelijke gelijkheid tussen de geslachten tot stand te brengen.

1. Verspreiding en betrokkenheid

De genderdimensie die in dit GG/GEP wordt uitgewerkt, is in overeenstemming met politieke verbintenissen, zoals uiteengezet:

- 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 van 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 het [strategisch plan 2022-2024 van de POD Wetenschapsbeleid](#),
- in het operationeel plan 2023-2024
- in het Charter voor inclusieve panels getekend door de Staatssecretaris en de voorzitter van het Directiecomité van de POD Wetenschapsbeleid in 2022.

De intersectionele benadering is een van de instrumenten die gebruikt wordt om transversale en/of meervoudige discriminatie te bestrijden, met name ook in het [Verdrag van Istanbul](#) (van kracht in de interne juridische orde van 1 juli 2016).

Het GEP is openbaar en kan worden geraadpleegd op www.KMKG-MRAH.be.

Actie 1.1. Op de website en op het intranet van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis een webpagina maken voor het GG/GEP en Gender mainstreaming, die wordt regelmatig geactualiseerd.

Er zijn wijzigingen gemaakt van het intranet naar het extranet dat door Belspo wordt onderhouden onder "aanpasbaar transversale beleid".

Actie 1.2. Met het oog op een betere verspreiding wordt het GEP, naast het intranet, via mail aan alle personeelsleden van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis verspreid.

2. Beschikken over specifieke structuren

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.

Binnen de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis werd in september 2016 een contactpersoon aangesteld die in juni 2022 is herbevestigd.

De contactpersoon zorgt voor uitwisselingen tussen de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis en het *Gender-Gelijkheid- Diversiteit*-netwerk binnen BELSPO.

Deze contactpersoon is Anne Goffart (a.goffart@kmg-mrah.be).

Deze contactpersoon is dus de interne referent voor deze thema's; hij/zij kan steunen op andere om gebruik te maken van andere vaardigheden en middelen, om haar/zijn opdracht realiseerbaar te maken.

Actie 2.1. Beschikken over een netwerk van contactpersonen Gender-Gelijkheid-Diversiteit om de opvolging en de goede toepassing van zowel het GG/GEP als de engagementen van de minister inzake gender mainstreaming en gelijke kansen binnen de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis om de coherente aanpak te verzekeren (goed bestuur).

Actie 2.2. De vertegenwoordiging van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis binnen het BELSPO Gender-Gelijkheid-Diversiteit-netwerk vervullen.

3. Gegevensinzameling en follow-up

De personeelsdienst van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis reikt de personeelsgegevens aan, uitgesplitst naar gender (cf. P&O van BELSPO), met het oog op een toekomstige monitoring per kwalificatie en per functieniveau (administratieve en wetenschappelijke loopbaan, contractueel en statutair personeel enz.). Als federale administratie is de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis gebonden aan de taalwetgeving die voorrang heeft (want "van openbare orde"), maar er wordt tegelijkertijd gestreefd naar een zo genderneutraal mogelijke verdeling van de functies.

Actie 3.1. Indien nodig in samenspraak met BOSA (FOD Beleid en Ondersteuning), de genderinformatie toevoegen aan de personeelsdatabase beheerd door PersoPoint.

Actie 3.2. Van alle personeelsleden geanonimiseerde gegevens verzamelen uitgesplitst naar geslacht en gender en deze analyseren, rekening houdend met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) (geaggregeerde data). Deze actie en analyse worden uitgevoerd door de personeelsdienst van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis.

Actie 3.3. Op het intranet van alle personeelsleden genderspecifieke gegevens, die jaarlijks worden bijgewerkt door de personeelsdienst, ter beschikking stellen van alle personeelsleden, rekening houdend met de AVG.

Actie 3.4 De conclusies van de analyses met betrekking tot de gendergelijkheid van het personeel van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis per niveau, carrièretype (administratief/wetenschappelijk), statuut (contractueel/statutair), arbeidsregime (deeltijds of voltijds), leeftijdsgroep jaarlijks verspreiden en opnemen in het jaarverslag van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis. Deze conclusies worden door de personeelsdienst ook voorgelegd aan het basisoverlegcomité.

Vanaf 2023 zullen ze worden meegenomen in het jaarrapport over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie van de POD Wetenschapsbeleid.

4. Bewustmakings- en opleidingsacties

Genderbewustzijn is een essentiële dimensie voor het begrijpen en corrigeren van discriminatie, stereotypes en andere vooroordelen die kunnen wegeen op de werkomgeving en een negatieve impact kunnen hebben op de loopbaan van vrouwen.

De toezichthoudende instantie BELSPO organiseert jaarlijks verschillende evenementen voor een grotere bewustwording door zich te richten tot gerichte doelpublieken binnen het personeel van BELSPO en de FWI's: opleidingsdagen voor contactpersonen en voor al het personeel of een deel ervan binnen de hiërarchische lijnen, vergaderingen met experts, culturele events, oproepen voor projecten, enz. Het komt er vooral op aan interactie en uitwisselingen tussen de deelnemers aan te moedigen in een zorgzame leeromgeving die meestal gemengd is (niet-gemengde opleidingen om vrouwen de kans te geven zich vrijer te uiten zijn een mogelijkheid). Het doel van deze verandering in de bedrijfscultuur is om een inclusieve organisatie op te bouwen.

Het is ook de bedoeling de teams te sensibiliseren die in de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis publieksactiviteiten opzetten, of die in hun dagelijkse activiteiten worden geconfronteerd met genderstereotypen en negatieve gender clichés die het toewijzen van gender in de hand werken of versterken.

Actie 4.1. Het personeel van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis opleidingen voorstellen over de preventie van indirecte discriminatie, en over het verbod op directe discriminatie als gevolg van gendergelijkheid en gelijke kansen. Dit laatste staat positieve actie toe, in het bijzonder ten gunste van vrouwen.

Actie 4.2. Het personeel van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis informeren over algemene, gerichte of thematische evenementen die BELSPO of FOD BOSA organiseert en hen aanmoedigen om deel te nemen aan deze evenementen om een open visie te versterken, vrij van negatieve clichés en stereotypen.

Actie 4.3. Ervoor zorgen dat de genderdimensie wordt geïntegreerd in externe communicatie (website, sociale media, nieuwsbrief e.a.) en de publiekswerking. Aangeraden wordt bijzondere verjaardagen of andere dagen (bv. Internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen, Internationale dag voor vrouwenrechten, enz.) te gebruiken voor een geconcentreerde communicatie. De communicatieverantwoordelijke zorgt voor de coördinatie.

5. Evenwicht tussen werk en privéleven

De personeelsdienst van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis beschikt over gegevens over deeltijds werk, ouderschapsverlof, telewerken, enz. en meer in het algemeen over de arbeidstijdregeling, uitgesplitst naar gender.

Als federale wetenschappelijke instelling is de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis gebonden aan een wettelijk kader. Deze rechtsgrondslag vormt de basis voor de werkzaamheden van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd van het personeel.

De Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis zorgt in dit verband in het bijzonder voor de toepassing van artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 "houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken" die het "deconnectierecht" vastlegt, en van de circulaire van 20 december 2021 die de toepassing ervan specificceert.

Dit wettelijk kader past altijd en overal het gelijkheidsbeginsel toe en elke werknemer, ongeacht zijn of haar gender, kan er een beroep op doen. De Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis verbindt zich ertoe deze informatie te verspreiden onder het personeel. Er zal altijd gezocht worden naar een balans tussen privé- en beroepsleven voor het personeel, met name om rekening te houden met éénuoudergezinnen, nieuw samengestelde gezinnen of gezinnen met co-ouderschap.

Actie 5.1. De geaggregeerde en synthetische gegevens over aanpassingen in de arbeidstijd van het personeel van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis jaarlijks op het intranet publiceren, met naleving van de AVG. Deze geaggregeerde gegevens worden verzameld en doorgegeven door de personeelsdienst van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis en worden door deze dienst ook voorgelegd aan het basisoverlegcomité.

Actie 5.2. Eventueel onevenwicht in de arbeidstijdregelingen van het personeel van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis opsporen, de oorzaak ervan vaststellen en, zo mogelijk, voorstellen doen om dit te corrigeren (redelijke uurroosters voorzien die rekening houden met de situatie van ouders). Deze actie wordt uitgevoerd door de personeelsdienst en de preventieadviseur van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis.

6. Een groter genderevenwicht in de wetenschappelijke beslissingsfuncties

De Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis maakt een permanent aandachtspunt van een evenwichtige genderverdeling in de beslissingsfuncties (van de middenkaders tot de hogere kaders).

Actie 6.1. Ongelijke vertegenwoordiging van gender in beslissingsfuncties opsporen en aanbevelingen maken om die te corrigeren. Deze actie en analyse worden uitgevoerd door de personeelsdienst van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis en de resultaten van de analyse zullen door deze dienst naar de relevante toezichthoudende autoriteit (BELSPO, SELOR, enz.) worden gestuurd zodat deze de wijzigingen kan aanbrengen die binnen haar bevoegdheid vallen. De Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis neemt wel positieve acties om deze onevenwichten te verhelpen.

Actie 6.2. Rekening houdend met de kwantitatieve analyse van HR, de kandidaatstelling en aanwerving van meer diverse profielen in beslissingsfuncties via een intersectionele inclusieve aanpak aanmoedigen.

7. Gendergelijkheid bij aanwervingen en loopbaanontwikkeling

Zoals bij de vorige twee punten is de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis, als FWI, gebonden aan een wettelijk kader.

BELSPO is gecertificeerd (door de FOD BOSA/SELOR) om de selectiejury's samen te stellen en treedt samen op met de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis bij wetenschappelijke, administratieve en technische selecties. Die certificering omvat een diversiteits- en discriminatieopleiding voor de personeelsdienst. De aanwervingen gebeuren via SELOR, met inachtneming van de taalwetgeving. Bij de aanwervingen hanteert BELSPO ook een dimensie [genderbeleid](#).

De Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis dienen te streven naar een genderevenwicht tussen de leden die de wetenschappelijke jury's vormen bij de selectie van wetenschappelijk personeel.

Actie 7.1. Een evenwichtige gendersamenstelling van de wetenschappelijke jury's stimuleren door de selectiecriteria te verruimen (bijvoorbeeld op andere niveaus) en door in het selectierapport een formele motivering van de samenstelling van de jury te voorzien. De aandacht van de leden wordt ook systematisch gevestigd op het belang van de integratie van het thema gender (met name om genderbias te voorkomen).

8. Integratie van de genderdimensie in onderzoeksprojecten

De genderdimensie is uitdrukkelijk aanwezig in het meerjarenprogramma van de onderzoeks- en projectfinanciering van BELSPO. Dit gaat van strikte evenwicht in adviescomités tot integratie van de genderdimensie in de voorstellen en de evaluatie daarvan. Voorts werd bijzondere aandacht besteed aan de samenstelling van de deskundigenpanels waarvoor instrumenten voor gendergerelateerd lezen in voorbereiding zijn.

Actie 8.1. Ervoor zorgen dat de leden van jury's van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis zich bewust zijn van de genderdimensie in de selectieprocedures en dit ook in elke stap integreren. .

9. Maatregelen tegen gendergerelateerde pesterijen of andere vormen van grensoverschrijdend gedrag

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. Desalniettemin zijn de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis, rekening houdend met het Verdrag van Istanbul, zich ervan bewust dat vrouwen vaker het slachtoffer zijn van seksuele intimidatie op het werk. Aandacht voor de organisatiecultuur is daarom noodzakelijk en het arbeidsreglement moet duidelijk elk element verwijderen dat het mentale en fysieke evenwicht van haar werknemers (evenals transgenders) kan aantasten.

De Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis hebben, zoals de andere FWI's, vertrouwenspersonen aangeduid, die voorafgaandelijk een opleiding en ook een verplichte jaarlijkse bijscholing hebben gevolgd in samenwerking met [EMPREVA](#), de centrale cel van de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van het federaal openbaar ambt in België.

De vertrouwenspersonen, de opleiding en de bijscholing worden (via de preventieadviseur) opgevolgd door EMPREVA.

De acties van EMPREVA reiken verder dan wat verband houdt met pesterijen en houden rekening met het globaal welzijn van de werknemer.

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 zaken die door de vertrouwenspersonen werden behandeld.

Naast Empreva en Cohezio die bevoorrechte partners zijn, kan voordeel worden gehaald uit de deelname van instanties die op het terrein ervaring hebben met deze problematiek, bijvoorbeeld voor het organiseren van events of het opzetten van een preventiecampagne. Er wordt ook rekening gehouden met de types van meldingen van gendergerelateerde discriminatie die door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) worden verzameld.

Actie 9.1. Affiches met essentiële informatie ophangen op drukbezochte plaatsen in alle vestigingen van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis om de bewustmaking op peil te houden. Deze actie wordt uitgevoerd door de preventieadviseur van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis.

Actie 9.2. Gebruik maken van specifieke gelegenheden (bv. Internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen) om het personeel bewuster te maken van het thema (op initiatief van het netwerk Gender-Gelijkheid-Diversiteit van BELSPO).

Actie 9.3. Via mails en op het intranet essentiële informatie delen over pesteringen in al hun vormen, genderpesterijen inbegrepen, om het bewustzijn van dit probleem op peil te houden. Deze actie wordt uitgevoerd door de preventieadviseur van de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis.

Actie 9.4. Wanneer een klacht over intimidatie op grond van gender of ander grensoverschrijdend gedrag ontvankelijk wordt verklaard, zorgt de werkgever voor een veilige werkomgeving voor het slachtoffer, voor de werknemers die de beschermde persoon hebben verdedigd of in hun voordeel hebben getuigd, zowel formeel als informeel, en de nodige psychosociale omkadering in samenspraak met het slachtoffer, de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur en EMPREVA.