

CIRIEC-Belgium – ACTIEPLAN VOOR GENDERGELIJKHEID, DIVERSITEIT EN INCLUSIE

2026-2028

Context

Dit document presenteert het actieplan 2026-2028 dat CIRIEC-Belgium heeft aangenomen (Micro onderneming of KMO van minder dan 10 werknemers, voornamelijk vrouwen, inclusief de managementpositie) om de gendergelijkheid in de beroepssfeer te bevorderen en de discriminatie en gendergerelateerd geweld in al zijn vormen te bestrijden.

De analyse van de gegevens tot nu toe heeft het volgende opgeleverd:

- Bestaande sterke punten, namelijk: de integratie van twee mannelijke personeelsleden sinds 2019 in een overwegend vrouwelijk team, de mogelijkheid van telewerken tot 2 dagen per week voor iemand die voltijds werkt.
- Gebieden voor verbetering: meer genderevenwicht bij nieuwe aanwervingen, verzameling van gendergegevens, ruimer gebruik van inclusief schrijven.
- De doelstellingen uit te werken in het actieplan, namelijk: de oprichting van werkgroepen voor onderzoek en publicaties op het gebied van genderstudies en inclusie, in samenhang met de openbare economie en de sociale en solidaire economie, communicatie hierover en de valorisatie van dit werk.

Bevinding

In het algemeen zijn vrouwen meer aanwezig in ondersteunende functies, die vaak minder goed betaald worden, en zijn zij naar verhouding minder aanwezig bij het onderzoeks- en managementpersoneel. De laatste jaren lijkt er echter een duidelijke evolutie te hebben plaatsgevonden binnen het personeel van CIRIEC-Belgium.

Publicatie

Het document "Plan voor gendergelijkheid", uitgebreid tot een "Plan voor gendergelijkheid, diversiteit en inclusie", dat naar behoren is goedgekeurd door de Raad van Bestuur, kan permanent worden geraadpleegd op de website van CIRIEC-Belgium: <https://www.ciriec.uliege.be/en/our-network/national-sections/belgium/>.

Bovendien zal het document onder alle werknemers worden verspreid.

CIRIEC-Belgium zal ook de verzamelde statistische gegevens over gendergelijkheid, diversiteit en inclusie (statistieken over mandaten binnen de organen, over werknemers, over sprekers, enz.) publiceren in zijn jaarlijks activiteitenverslag en de ontwikkeling van deze gegevens onderzoeken, teneinde zo nodig passende maatregelen te nemen om aan dit actieplan te voldoen.



Acties

Voortbouwend op de bestaande deskundigheid van CIRIEC-Belgium op het gebied van gender, en in overeenstemming met de nieuwe toelatingscriteria van Horizon Europa, wil CIRIEC-Belgium concrete acties uitvoeren langs de volgende vijf assen:

1. Organisatiecultuur & evenwicht tussen werk en privéleven;
2. Genderevenwicht in leidinggevende of adviesfuncties;
3. Gendergelijkheid bij aanwerving en loopbaanontwikkeling;
4. Integratie van de genderdimensie in de onderzoeksinhoud;
5. Voorkomen en aanpakken van discriminatie, geweldsdaden, morele of seksuele intimidatie en elk seksistisch gedrag.

As 1. Organisatiecultuur & evenwicht tussen werk en privéleven

CIRIEC-Belgium streeft naar een inclusieve werkomgeving waarin alle identiteiten in al hun diversiteit, seksuele geaardheid, culturele achtergrond en handicap worden gerespecteerd en waarin minderheden worden betrokken.

Deze aandacht is verankerd in de organisatiecultuur, de interne/externe communicatie en het personeelsbeleid.

CIRIEC-Belgium wil zijn medewerkers ook een omgeving bieden waarin hun leven in evenwicht is.

Voor zover het werk het toelaat, is telewerken toegestaan tot maximaal 2 dagen per week voor een persoon met een voltijdse betrekking.

De werktijden zijn flexibel. Zij worden met name aangepast om ouders in staat te stellen hun kinderen naar school te brengen of van school op te halen. In dit verband hecht CIRIEC-Belgium waarde aan een gelijke verdeling van de taken in verband met kinderopvang. Bovendien biedt zij dezelfde flexibiliteit in termen van arbeidstijd voor taken in verband met de zorg voor een andere afhankelijke persoon, zonder discriminatie ten aanzien van de gezins- en affectieve organisatie van haar werknemers.

Behalve in bijzondere omstandigheden, en behalve wanneer de tijdsverschillen tussen de werknemers dit niet toelaten, vermijdt CIRIEC-Belgium vergaderingen te plannen buiten de normale kantooruren.

Om de privacy van eenieder te respecteren, wordt binnen de vereniging aanvaard dat op e-mails die buiten de normale werkuren worden verzonden niet onmiddellijk een antwoord wordt verwacht.

Er is een borstvoedings/kolfruiimte beschikbaar voor moeders die borstvoeding willen geven/kolven. Dit is lokaal 1710 (gebouw N1b).

As 2. Genderevenwicht in leidinggevende of adviesfuncties

De M/V/X-verdeling binnen de organen van CIRIEC-Belgium moet evenwichtig zijn. Dit streven naar evenwicht mag echter niet ten koste gaan van categorieën die over het algemeen in de minderheid zijn. Met andere woorden, het mag er niet toe leiden dat aan dezelfde personen buitensporige eisen worden gesteld door een vermenigvuldiging van taken en functies.

Binnen de Raad van Bestuur van CIRIEC-Belgium wordt gestreefd naar een evenwichtige gendervertegenwoordiging met het oog op een "redelijke mix", met name om te voldoen aan het "mixity-Decreet van het Waalse Gewest" (decreet van 9 juni 2014) dat tot doel heeft een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de Raden van Bestuur te bevorderen, met een maximum van twee derde leden van hetzelfde geslacht.

CIRIEC-Belgium zet zich ook in om gender mainstreaming te integreren in een intersectionele benadering, met name in de samenstelling van zijn organen, om zo de diversiteit van de samenleving beter te weerspiegelen.

Ook in zijn externe betrekkingen spoort CIRIEC-Belgium aan tot genderevenwicht bij de activiteiten waaraan het deelneemt. Wanneer zij het recht heeft zich uit te spreken over de samenstelling van een orgaan, spreekt zij zich uit voor het streven naar genderevenwicht, diversiteit en inclusie.

Daarnaast verbindt CIRIEC zich ertoe om te antwoorden op initiatieven van de Europese Commissie en van Belgische federale en gefedereerde entiteiten die gendergelijkheid, diversiteit en inclusiviteit bevorderen.

As 3. Gendergelijkheid bij aanwerving en loopbaanontwikkeling

Aanwerving

Vacatures bestaan uit een duidelijke beschrijving van het doel van de functie, de belangrijkste verantwoordelijkheden, de gewenste kwalificaties, vaardigheden en kennis, alsmede de relevante ervaring en andere aspecten die nodig zijn om de functie met succes te vervullen.

De advertentie is opgesteld in inclusieve en genderneutrale bewoordingen en zorgt voor een lijst van genderevenwichtige kandidaten.

Afgewezen kandidaten worden schriftelijk in kennis gesteld van de redenen voor de beslissing.

Loopbaanontwikkeling

De salarissen van de werknemers worden vastgesteld volgens de loonschalen die door de Franse Gemeenschap Wallonië-Brussel/Waals Gewest worden bepaald. Deze schalen laten geen verschil in salaris toe op basis van geslacht.

Genderbudgettering

De boekhouding van de vzw maakt het mogelijk om op verzoek een genderbudgettering uit te voeren in overeenstemming met de Europese goede praktijken.

B

As 4. Integratie van de genderdimensie in de onderzoeksinhoud

In een geest van gendergelijkheid en gelijke kansen zorgt CIRIEC-Belgium ervoor dat de intersectionele dimensie wordt geïntegreerd in haar onderzoek, publicaties en wetenschappelijke activiteiten.

Zo moedigt CIRIEC-Belgium de oprichting aan van werkgroepen die zich bezighouden met onderzoek en publicaties over gender- en inclusiestudies, met betrekking tot de publieke economie en de sociale en solidaire economie, de communicatie hierover en de valorisatie van dit werk.

CIRIEC-Belgium wil de zichtbaarheid van vrouwen vergroten door te zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het programma van de wetenschappelijke conferenties en congressen van CIRIEC, in de publicaties van CIRIEC en in de communicatie (newsletters, sociale media). In het kader van wetenschappelijke conferenties en congressen zorgt CIRIEC-Belgium voor een redelijk genderevenwicht bij uitgenodigde sprekers.

CIRIEC-Belgium streeft ernaar om zowel in haar interne communicatie als in haar op grote schaal verspreide publicaties inclusieve taal te gebruiken.

As 5. Voorkomen en aanpakken van discriminatie, gewelddaden, morele of seksuele intimidatie en elk seksistisch gedrag

CIRIEC-Belgium hecht veel belang aan het voorkomen en bestrijden van elke ongewenste discriminatie op grond van geslacht, zwangerschap, bevalling, ouderschap, genderidentiteit, genderexpressie en -verandering, vermeend ras, huidskleur, herkomst, nationale of etnische oorsprong, afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, handicap of fysieke eigenschap, overeenkomstig de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

Elke vorm van discriminatie op basis van deze wettelijk beschermde criteria is verboden. Het publiekelijk aanmoedigen van mensen om te discrimineren of haat- en gewelddaden te plegen tegen individuen of groepen op basis van een van deze beschermde criteria is eveneens verboden.

CIRIEC-Belgium is vastbesloten elke vorm van geweld en gebrek aan respect bestrijden en elke daad tegen een persoon op grond van een van deze criteria te berispen.

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (bekend als de "wet welzijn op het werk"), aangevuld met de Code voor welzijn op het werk, waarvan de uitvoeringsbesluiten deel uitmaken, legt aan de Belgische werkgevers - zowel in de overheids- als in de privésector - de verplichting op maatregelen te nemen ter voorkoming van risico's voor het welzijn van de werknemers, met inbegrip van psychosociale risico's, waaronder geweld en morele of seksuele intimidatie op het werk.

In het kader van zijn Plan voor Gendergelijkheid, diversiteit en inclusie herinnert CIRIEC-Belgium eraan dat gendergeweld niet aanvaard en evenmin getolereerd wordt door de vereniging.

3

In overeenstemming met de Belgische wet op het welzijn op het werk en met de steun van zijn sociaal secretariaat heeft CIRIEC-Belgium een psychosociale preventieadviseur aangesteld om de psychosociale risico's binnen de vereniging te analyseren en de nodige aanvullende maatregelen te nemen om deze risico's te voorkomen.

CIRIEC-Belgium verbindt zich ertoe om, in overleg met de slachtoffers, snel passende maatregelen te nemen om een einde te maken aan elke situatie van discriminatie, geweld of intimidatie waarvan zij op enigerlei wijze kennis krijgt.

Het arbeidsreglement van CIRIEC-Belgium voorziet in een gedragscode inzake seksistisch en seksueel geweld, gebaseerd op een nultolerantiebeleid. Er zijn anonieme, beveiligde en vertrouwelijke meldingsprocedures beschikbaar.

In nauwe samenwerking met de diensten van de Universiteit van Luik besteedt CIRIEC-Belgium ook bijzondere aandacht aan de veiligheid in de werkruimtes, de verkeerszones en de parkings van de werkplek.

Gezien de beperkte middelen van CIRIEC-Belgium, maar bewust van het belang van bewustmaking en opleiding inzake gendergelijkheid, zullen ten slotte partnerschappen met de ULiege worden aangegaan om de werknemers van CIRIEC-Belgium in staat te stellen deel te nemen aan evenementen in verband met de genderproblematiek. CIRIEC-Belgium zal alle werknemers actief aanmoedigen om deel te nemen.

* * * * *

***Dit is een vertaling van de Franse versie van de tekst
(alleen authentiek) aangenomen door de
Raad van Bestuur van CIRIEC-Belgium op 10.12.2025***

Gecertificeerd conform,



Barbara Sak
Secretaris-generaal