

## 1. INHOUDSOPGAVE

|   |          |
|---|----------|
| <b>1. INHOUDSOPGAVE</b> .....                           | <b>1</b> |
| <b>2. DOEL</b> .....                                    | <b>1</b> |
| <b>3. GENDER GELIJKHEID IN BELGIË</b> .....             | <b>1</b> |
| <b>4. GENDER GELIJKHEID IN INAGRO VZW</b> .....         | <b>1</b> |
| 4.1. CIJFERS OP DATUM VAN 1/3/2022 .....                | 2        |
| 4.2. INTEGRATIE GENDER GELIJKHEID IN HR PROCESSEN ..... | 3        |
| 4.2.1. <i>Werving</i> .....                             | 3        |
| 4.2.2. <i>Selectie</i> .....                            | 3        |
| 4.2.3. <i>Persoonlijke ontwikkeling</i> .....           | 3        |
| 4.2.4. <i>Evenwicht tussen werk en privéleven</i> ..... | 3        |
| <b>5. JAARLIJKS ACTIEPLAN</b> .....                     | <b>4</b> |

## 2. DOEL

- Gender gelijkheid is een fundamentele waarde binnen de Europese Unie, en is gedefinieerd als één van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDGs of Sustainable Development Goals)
- Gender gelijkheid binnen O & O verbetert de kwaliteit en impact van onderzoek en innovatie doordat hierdoor de relevantie met een volledige gemeenschap aangetoond wordt
- Gender gelijkheid is een hulp bij het werven en aan boord houden van talent, doordat men erop vertrouwt dat de mogelijkheden van elkeen op waarde geschat worden op een eerlijke manier

## 3. GENDER GELIJKHEID IN BELGIË

- In 2002 werd de Belgische grondwet gewijzigd: "gelijkheid tussen vrouwen en mannen is verzekerd" om gelijkheid tussen de twee geslachten te waarborgen
- In 2007 werd een wet aangenomen die "gendermainstreaming" in alle federale beleidsmaatregelen garandeert, om discriminatie te bestrijden en de integratie van het genderperspectief in de wetsontwerpen en verordeningen te waarborgen. Er is ook een "gender budgeting"-aspect, dat tot doel heeft bedragen toe te wijzen voor de bevordering van gendergelijkheid, zoals bewustmakings sessies of opleidingen
- In een rapport van 2017 over de doelstellingen van de Verenigde Naties op het gebied van duurzame ontwikkeling in 2030 heeft België zijn "solide juridisch en beleidskader" voor de bestrijding van genderdiscriminatie naar voren geschoven, wat volgens België tot uiting komt in de steeds kleiner wordende loonkloof tussen mannen en vrouwen in de loop der jaren.

## 4. GENDER GELIJKHEID IN INAGRO VZW

- Inagro vzw opereert als een extern verzelfstandigd agentschap van de Provincie West-Vlaanderen

- Binnen het arbeidsreglement wordt aandacht besteed aan de bescherming tegen psychosociale risico's, met inbegrip van stress, geweld, pesterijen, en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer
- Er is een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDEWE)
- Er zijn 2 vertrouwenspersonen, vertegenwoordigd door 2 genders
- Binnen Inagro werd met een representatieve medewerkersgroep gewerkt rond gedragsindicatoren die de bedrijfswaarde 'respect' inhoud geven naar gewenst gedrag op de werkvloer

#### 4.1. Cijfers op datum van 1/3/2022

- De vzw wordt bestuurd door een bestuursorgaan van maximum 28 leden.  
De samenstelling is als volgt:
  - 20 mannen
  - 8 vrouwen
- Aantal tewerkgestelde medewerkers bij Inagro (incl. gedetacheerde provincie-medewerkers):
  - 119 mannen
  - 111 vrouwen
- Aantal medewerkers per functiecompetentieprofiel

| Functiecompetentieprofiel | m          | v          | Eindtotaal |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| administratief medewerker |            | 11         | 11         |
| adviseur                  | 11         | 9          | 20         |
| afgevaardigd bestuurder   |            | 1          | 1          |
| bedrijfsleider            | 3          | 1          | 4          |
| expert                    | 40         | 24         | 64         |
| kwaliteitscoördinator     | 1          | 1          | 2          |
| manager                   | 12         | 9          | 21         |
| ondersteunend medewerker  | 12         | 10         | 22         |
| praktijkonderzoeker       | 23         | 30         | 53         |
| preventieadviseur         | 1          |            | 1          |
| technisch medewerker      | 14         | 13         | 27         |
| unitmanager               | 2          | 2          | 4          |
| <b>TOTAAL</b>             | <b>119</b> | <b>111</b> | <b>230</b> |

- Het managementteam van Inagro wordt vertegenwoordigd door:
  - 3 mannen
  - 4 vrouwen
- Samenstelling leidinggevende functies (functiecompetentieprofiel 'manager' ):
  - 13 mannen
  - 12 vrouwen
- Medewerkers die 'deeltijds' werken (ouderschapsverlof, tijdskrediet, deeltijdse arbeid - incl. gedetacheerde provincie-medewerkers): 51
  - 15 mannen
  - 36 vrouwen

## 4.2. Integratie gender gelijkheid in HR processen

### 4.2.1. Werving

- Vacatureteksten zijn gender neutraal opgesteld
- Vacatures worden standaard gepubliceerd op kanalen zoals VDAB om zo ook ondervertegenwoordigde groepen te bereiken
- In de vacaturetekst wordt aangegeven wat de werkgever aanbiedt op vlak van werk-privé balans (bvb systeem van glijtijd, telewerk, ...)

### 4.2.2. Selectie

- Bij de aanwerving van nieuwe medewerkers zijn de verschillende genders in de jury vertegenwoordigd
- Er worden tijdens de selectiegesprekken geen vragen over gezinssituatie, zwangerschappen/adoptie, zorgtaken, ... gesteld
- Het verloningsbeleid is gebaseerd op het functiecompetentieprofiel

### 4.2.3. Persoonlijke ontwikkeling

- Vorming, training en opleiding voor alle Inagro medewerkers kaderen in het ontwikkelen van de generieke en eigen competenties
- Sedert 2018 loopt er een leiderschapstraject, waarbij leidinggevendenden begeleid worden in hun taken als coach voor hun medewerkers. Op die manier dragen ze bij tot de persoonlijke ontwikkeling van zichzelf en hun medewerkers
- In dit zelfde kader krijgt elke medewerker toegang tot een basisopleiding 'verbindend communiceren' om op die manier elke medewerker tools mee te geven om duurzame werkrelaties te ontwikkelen, gebaseerd op wederzijds respect

### 4.2.4. Evenwicht tussen werk en privéleven

- De arbeidstijdregeling maakt gebruik van glijdende uurroosters (bewaren van de balans tussen werk en privéleven)
- Mogelijkheid tot telewerk à rato van 8 dagen per maand maximum voor voltijds tewerkstelling
- Maatregelen voor zwangere medewerkers en jonge moeders/vaders
  - Moederschapsrust (loopt normaal van net voor de bevalling tot na de bevalling)
  - Risico-analyse
  - Borstvoedingsverlof
  - Vaderschapsrust
- Mogelijkheid tot borstvoedingspauzes op het werk
- Mannen en vrouwen hebben op gelijke basis toegang tot de mogelijkheid om ouderschapsverlof of andere vormen van zorgverlof op te nemen

## 5. JAARLIJKS ACTIEPLAN

---

- Elk jaar worden prioriteiten gesteld in overeenstemming met de strategische doelstellingen en de beschikbare middelen  
Deze worden gerapporteerd in de tool waar de strategische en operationele doelstellingen opgevolgd worden  
Deze tool is toegankelijk voor alle medewerkers  
Hierin worden relevante KPI's gerapporteerd mbt gender gelijkheid
- Gebaseerd op deze KPI's identificeert de preventieadviseur acties mbt gender gelijkheid en welzijn op het werk.  
Deze worden afgetoetst op het MT, CPBW en OR
- De preventieadviseur beheert deze acties, samen met HR

Gelezen en Goedgekeurd,

Dr. ir. M. Demeulemeester

Afgevaardigd bestuurder Inagro