

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

INLEIDING

Voor deelname aan Europese projecten (Horizon Europe) wordt een plan voor gendergelijkheid een strikte voorwaarde. Flanders' FOOD is overtuigd dat deze oproep terecht is en draagt reeds bij tot gender gelijkheid in haar werking. Het plan wordt gelanceerd op 1 oktober 2022. Dit plan is nieuw in de werking van Flanders' FOOD en wordt nog verder uitgewerkt in de loop van 2022-2023.

Flanders' FOOD neemt deze verplichting positief op. Het plan zal Flanders' FOOD ondersteunen om ongelijkheden of tekorten te identificeren in het gendergelijkheidsbeleid en deze doelmatig aan te pakken. Hierdoor is het GEP breder dan louter voldoen aan de Europese verplichting om subsidie te kunnen krijgen.

VOORBEREIDING GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Flanders' FOOD beschrijft in het arbeidsreglement aspecten van gendergelijkheid, non-discriminatie (dit is breder dan gender equality) en er zijn duidelijke richtlijnen dat sexuele intimidatie niet kan (en er zijn objectieve en neutrale contactpersonen ter remediatie). In België genieten mannen en vrouwen dezelfde rechten. Vrouwen hebben ook rechten verworven die specifiek gelinkt zijn aan hun vrouw-zijn (bv. moederschapsrust). Via Unia (www.unia.be) kunnen de richtlijnen en wetgevingen geraadpleegd worden.

De Europese Commissie heeft een aantal toolboxes en infosessies voorzien (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what>) en ook via NCP Vlaanderen zijn er tips & tricks met aandachtspunten om een goed GEP op te stellen. <https://ncpflanders.be/activities/how-to-prepare-a-gender-equality-plan-for-horizon-europe>

Een GEP is pas ontvankelijk voor projectdeelname in Horizon Europe als:

- Het GEP is beschikbaar (eventueel als samenvatting) als publiek consulteerbaar document. Dit document moet getekend worden door het topmanagement (bij Flanders' FOOD is dat de algemeen directeur), het document moet verspreid worden in de ganse organisatie (bij Flanders' FOOD zal het beschikbaar zijn via FF net en per email naar alle medewerkers verzonden worden) en het document moet op de website geplaatst worden.
- De organisatie voorziet voor de uitvoering van het GEP voldoende middelen, zowel in personeelsinzet als in werkmiddelen. Flanders' FOOD zal hieraan tegemoet komen door de taak van data collectie en monitoring (zie volgend punt) aan de preventie-adviseur voor te leggen voor jaarlijkse rapportering het welzijnsrapport. Er zal minstens 1 keer per jaar een team-meeting (alle medewerkers) voorzien worden om te praten over gender gelijkheid, opleidingen te voorzien, tips&tricks te delen en gemeenschappelijke doelen te voorzien. Bij de lancering van het GEP zal een korte intro met wat tips&tricks meegegeven worden, een eerste opleiding wordt voorzien in 2023.
- De organisatie voorziet data collectie en monitoring. Er is data over sexe/gender van de medewerkers en deze wordt geklasseerd volgens rollen in de organisatie (met aandacht voor

leidinggevende rollen en/of beslissingsnemende rollen). Flanders' FOOD dient hier wel de GDPR richtlijnen te respecteren en de cijfers zijn dus geanonimiseerd. Flanders' FOOD heeft nu enkel verwijzing naar mannen/vrouwen, maar in principe kan een medewerker te allen tijde vragen om anders aangesproken te worden. Voorbeeld is een stagiair die in een proces van gender transitie was toen hij kwam werken bij Flanders' FOOD. Emailadres en aanspraak werden direct gewijzigd op simpel verzoek/mededeling. Cf. supra zal de preventie-adviseur belast worden met een jaarlijkse datacollectie/rapportering. De eerste is hieronder terug te vinden bij de 'as-is' situatie.

- De organisatie moet voorzien in training & capaciteitsbuilding. Zoals hierboven gesteld zal Flanders' FOOD via het intranet (FF net) communiceren inzake weetjes/tips& tricks. Dit gebeurt ook ad hoc (bv. correctie op 'manmaanden' naar 'mensmaanden', gebruik van men of hij/zij in teksten enz). Vanaf 2023 zal er minstens 1 teammeeting georganiseerd worden met extra aandacht aan gender gelijkheid. Hierbij wordt geanalyseerd wat gender-biased zou kunnen zijn bij Flanders' FOOD en gemeenschappelijke (concrete actiepunten) zullen hieruit volgen.

Er wordt aangeraden om bij de opmaak van het GEP rekening te houden met volgende aspecten:

- Work-Life Balans en bijhorende organisatie cultuur
- Gender Balans in leidinggevende rollen
- Gender gelijkheid bij aanwervingen
- Inzet van mensen in onderzoek en innovatie activiteiten (vs. ondersteunende diensten of andere activiteiten in de organisatie)
- Maatregelen tegen seksuele intimidatie/misbruik

ANALYSE VAN DE 'AS-IS' SITUATIE (1 OKTOBER 2022)

WORK-LIFE BALANS EN BIJHORENDE ORGANISATIECULTUUR

Flanders' FOOD laat heel wat autonomie toe aan de medewerkers om hun eigen agenda in te plannen in functie van taken voor Flanders' FOOD (teamoverleg, projectoverleg, aanwezigheid extern en administratieve taken) en taken in de context van het gezin. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen mannen of vrouwen. Zowel de mannelijke medewerkers als de vrouwelijke medewerkers maken gebruik van de diverse mogelijkheden die aangeboden worden. Dit zijn:

- Flanders' FOOD hanteert het principe van glijdende uren en voorziet de mogelijkheid voor een lange middagpauze
- Er zijn verschillende deeltijds regimes mogelijk (van 50% tot 90%), met keuze van inactiviteitsdagen (uurroosters worden toegevoegd aan het arbeidsreglement indien ze nog niet bestaan).
- Diverse vormen van ouderschapsverlof of tijdskrediet worden op eenvoudig verzoek toegestaan.
- Ouderschapsverlof voor vaders wordt actief aangemoedigd.

- Vakantiedagen zijn grotendeel vrij te kiezen. Brugdagen worden collectief ingepland (dagen dat meeste kinderen thuis zijn), evenals 1 week tussen Kerstdag en Nieuwjaar.
- Elke medewerker kan een contingent van 20 onbetaalde vakantiedagen gebruiken per kalenderjaar.
- Thuiswerk is mogelijk voor alle functies en iedereen heeft het recht om deze autonoom in te plannen, er worden geen thuiswerkdagen opgelegd. Er is wel de vereiste om voldoende contact te houden met de collega's, rekening te houden met activiteiten waarvoor fysieke aanwezigheid vereist is en er wordt gevraagd om gemiddeld 2 dagen per week op kantoor aanwezig te zijn, voor medewerkers in ondersteunende functies zijn dat eerder 3 dagen per week. Sturing gebeurt op resultaten en leverbaarheden.
- In uitzonderlijke omstandigheden (corona, ziekte van een partner) kan het glijdend stelsel helemaal opengebroken worden om de zorg voor kinderen mogelijk te maken (min. Aantal uren te presteren per week, ongeacht plaats of tijd).
- Medewerkers kunnen altijd hun persoonlijke situatie bespreken met de algemeen directeur die dan een aangepast regime uitwerkt/toestaat (bv. bij terugkeer na ziekte, ouderschapsverlof, hulp aan zieke gezinsleden, ...)

Elke medewerker beschikt over een laptop, ipad, mobiele telefoon, internet abonnement op kosten van de werkgever waardoor er thuis (of op een andere plaats) even efficiënt en doeltreffend kan gewerkt worden. Groot scherm, aparte muis en klavier worden aan elke medewerker ter beschikking gesteld voor thuiswerk. Er is geen onderscheid in functies.

GENDER GELIJKHEID IN LEIDINGGEVENDE ROLLEN

Flanders' FOOD heeft reeds sinds 2015 een good governance charter voor de raad van bestuur van de vzw (zie website). Hierin staat dat er gestreefd wordt naar een gender evenwicht waarbij er niet meer dan 2/3 van de bestuurders van hetzelfde geslacht zijn. Er wordt ook gesteld dat er actief vrouwelijke bestuurders aangesproken worden. Op datum van 21 juni 2022 (Algemene Vergadering) bestaat de raad van bestuur uit 18 bestuurders, waarvan 6 vrouwen. Hiermee is er voldaan aan de doelstelling. De waarnemer vanuit Vlaio is ook een vrouw. En de algemeen directeur van Flanders' FOOD is notulist en is ook een vrouw. Hiermee zijn er 8 vrouwelijke aanwezigen op 20 deelnemers in de raad van bestuur van Flanders' FOOD.

Flanders' FOOD laat zich bijstaan door adviesraden: Strategisch Adviesraad en Roadmap Comité. In de strategische adviesraad zetelen de onderzoeksdirecteuren van UGent, KU Leuven en VUB (en dit zijn mannen), de administrateur-generaal van ILVO, voorzitter RvB Flanders' FOOD en secretaris-generaal Fevia Vlaanderen. Door de recente voorzitterswissel bij de Boerenbond wordt niet meer voldaan aan het criterium voor balans. Flanders' FOOD is hiervoor afhankelijk van de keuzes van de kennisinstellingen en Boerenbond. Vanuit Flanders' FOOD worden 2 vrouwen en 1 man afgevaardigd. Hiermee wordt aan het criterium 2/3-1/3 voldaan. In de roadmapcomités (diverse) wordt bij de samenstelling actief op zoek gegaan naar vrouwelijke experten. Een monitoring voor alle roadmaps (cijfers) moet nog gebeuren, maar voor de meeste roadmapcomités wordt de balans 2/3 - 1/3 gerespecteerd.

Sinds januari 2022 is er een management comité bij Flanders' FOOD. Deze bestaat uit de 4 coördinatoren van de procesgedreven doelstellingsgebieden, de community manager, de office

manager en de algemeen directeur. In dit team van 7 personen met een leidinggevende rol zijn er 2 mannen vertegenwoordigd. Hiermee wordt de balans 2/3 - 1/3 net niet gehaald. De doelen van de EC zijn hier wat tegenstrijdig, want in veel van de documenten ter assistentie ligt het accent op het verhogen van het aantal vrouwelijke leidinggevende in een organisatie. Voor Flanders' FOOD is dat dus geen probleem op het niveau van het management comité. De algemene leiding ligt bij een vrouw (algemeen directeur).

Flanders' FOOD heeft 4 thematische teams. Het niet-hiërarchisch leiderschap over deze teams ligt bij programmamanagers. Er zijn 4 programma managers, waarvan 1 man. De doelen van de EC zijn hier wat tegenstrijdig, want in veel van de documenten ter assistentie ligt het accent op het verhogen van het aantal vrouwelijke leidinggevende in een organisatie. Voor Flanders' FOOD is dat dus geen probleem op het niveau van de programma managers.

Innovatiemanagers zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de diverse activiteiten van de procesgedreven doelgebieden. Er zijn 13 innovatiemanagers en 2 freelance innovatiemanagers, hiervan 9 vrouwen en 6 mannen. Dit is een goede balans.

Het officeteam wordt aangestuurd door een officemanager en bestaat uit 1 assistent; aantal jobstudenten (vrouwen en mannen, ad hoc) en een system administrator (man). In staf is er een accountant (man) en communication manager (man). In dit team is er geen balans (overwegend mannen). De doelen van de EC zijn hier wat tegenstrijdig, want in veel van de documenten ter assistentie ligt het accent op het verhogen van het aantal vrouwelijke leidinggevende in een organisatie. Voor Flanders' FOOD is dat dus geen probleem op het niveau van het office team.

GENDER GELIJKHEID BIJ AANWERVINGEN

Vacatures worden gender neutraal opgesteld en er staat expliciet in dat Flanders' FOOD streeft naar diversiteit (ruimer dan gender).

Bij de sollicitatiegesprekken laat de algemeen directeur zich bijstaan door een collega die rechtstreeks met de nieuwe medewerker moet samenwerken. Meestal is dat een programma manager voor aanwerving van innovatiemanagers. Deze persoon kan een man of een vrouw zijn. Selectie is gebonden aan de functie en niet aan het gender.

Tijdens het sollicitatiegesprek worden geen vragen gesteld over de persoonlijke levenssfeer van de kandidaat (burgerlijke staat, kinderen, geloof, politieke voorkeur, voorkeuren van voedsel, ...). Hierover wordt enkel gepraat als de kandidaat dat zelf aangeeft (in cv of tijdens het gesprek). Meestal is dit omdat het voor de kandidaat belangrijk is om de work life balans te kunnen aankaarten. Bij beslissing over aanwerving wordt geen rekening gehouden met de persoonlijke situatie van de kandidaat, maar er wordt wel gevraagd om neutraal te kunnen functioneren als innovatiemanager.

MAATREGELEN TEGEN SEXUELE INTIMIDATIE/MISBRUIK

Dit is afgedekt via het arbeidsreglement van Flanders' FOOD en is conform de Belgische wetgeving

PLANNING GEP 2023

Volgende acties zijn voorzien voor 2023:

- Training over GEP (algemene principes)
- Brainstorm of er gender-biased zaken zijn bij Flanders' FOOD
- Bepalen van gemeenschappelijke doelen (acties) binnen het Flanders' FOOD team

Langere termijn doelen:

1. Balans 50/50: Momenteel wordt gender gelijkheid bij Flanders' FOOD ingevuld met de definitie dat er op alle niveau's max. 2/3 personen van het zelfde geslacht zijn. Dit zou op termijn een 50/50 balans moeten worden. Voor Flanders' FOOD kan dit betekenen dat er extra aanmoediging is naar mannen toe.
2. Gender uitbreiden of niet meer spreken van gender