

Actiepunten van het Gender Equality Plan van het BIRA – Nederlandstalige vertaling

Belangrijke acroniemen:

GEP: Gender Equality Plan

G&D: Gender and Diversity

HR: Department of Human Resources

THEMATISCH GEBIED 1: ALGEMENE ZAKEN

In de zomer van 2021 werd een Gender & Diversity team (G&D team) opgericht met als hoofdtak een eerste Gender Equality Plan op te stellen (volgens de nieuwe regels binnen Horizon Europe van de Europese Commissie) en in een later stadium te werken aan een algemeen Diversiteitsplan voor het BIRA. Hoewel het team de afgelopen maanden veel werk heeft verzet, met dit eerste GEP als resultaat, is er nog veel werk aan de winkel. We hebben ook gemerkt dat er nog veel middelen en gegevens ontbreken om problemen op te sporen en toekomstige actiepunten op te zetten.

De volgende actiepunten zijn erop gericht de diversiteit te verbeteren en de werking van het team op lange termijn veilig te stellen, om ervoor te zorgen dat het concept van gendergelijkheid en van gender en diversiteit in het algemeen, in de toekomst in de cultuur van HET BIRA wordt verankerd.

DOELSTELLING: De samenstelling van het G&D-team verbeteren en de werking ervan op lange termijn verzekeren. Het bewustzijn van genderkwesties binnen de cultuur van het BIRA vergroten.

ACTIEPUNT 1.1: Diversificatie van het Gender & Diversity team

Het Gender & Diversity team erkent de noodzaak van voldoende diversiteit om mogelijke problemen correct te beoordelen en gepaste oplossingen te vinden, en streeft naar diversificatie van het Gender & Diversity team om een beter evenwicht in de teamsamenstelling te bekomen wat betreft geslacht, leeftijd, etniciteit, gezinssituatie en alle andere algemene aspecten van diversiteit.

- **Verantwoordelijke:** G&D Team
- **Timeline:** voor 30/06/2023

ACTIEPUNT 1.2: Uitvoeren van een survey naar gendergelijkheidsaspecten binnen het BIRA (met behulp van de GEAM-tool)

Volgens de aanbevelingen van Europese Commissie-deskundigen zal aan het begin van elk jaar een enquête worden uitgevoerd om de gendergelijkheidsaspecten op het BIRA te onderzoeken. We zullen gebruik maken van de [“Gender Equality Audit and Monitoring” \(GEAM\) enquête](#), ontwikkeld door onderzoeksteams uit het Verenigd Koninkrijk (Advance HE) en Spanje (Notus en Universitat Oberta de Catalunya) om een beter inzicht te krijgen in de specifieke uitdagingen waarmee het instituut wordt geconfronteerd vanuit het perspectief van de werknemers. Deze enquête vormt een aanvulling op

andere soorten gegevens die bijvoorbeeld door de afdeling Human Resources zijn verzameld over de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in verschillende personeelscategorieën en salarisschalen. Dit actiepunt draagt bij tot de GEP-vereiste om gegevens te verzamelen en te controleren om een op feiten gebaseerde uitvoering te waarborgen.

- **Verantwoordelijke:** G&D Team, HR
- **Timeline:**
 - o 15/11/2023: first survey published
 - o 31/12/2023: end of the consultation
 - o As soon as possible, and no later than 01/05/2024: results of first survey

ACTIEPUNT 1.3: G&D Team-pagina voorzien op het intranet

Een webpagina op het intranet is nodig om ervoor te zorgen dat alle personeelsleden toegang hebben tot de informatie over het G&D-team en haar plannen (GEP, diversiteitsplan,...).

Het doel is informatie toe te voegen over genderaspecten, waaronder het GEP (verplicht), samenstelling en contactgegevens van het Gender & Diversiteitsteam, presentatie van alle genderrelevante aspecten. Er zal actief bekendheid worden gegeven aan de publicatie van deze informatie, via verschillende informatiekanalen (mailing, website, enz.).

- **Verantwoordelijke:** G&D Team / communication
- **Timeline:** 01/02/2023

ACTIEPUNT 1.4: Jaarlijkse rapportering over GEP

Er zal jaarlijks verslag worden uitgebracht over de situatie en de vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid. Dit is een verplichte activiteit, vereist door het Horizon Europe Framework Programme.

ACTIEPUNT 1.5: Verzamelen van relevante en meer representatieve gegevens

In het algemeen was onze belangrijkste conclusie van het werk ter voorbereiding van dit eerste GEP dat we niet genoeg representatieve gegevens hebben. Daarom is het verzamelen hiervan een van onze belangrijkste prioriteiten.

Wij willen ons ook richten op belangrijke aspecten van ontbrekende gegevens, zoals bijvoorbeeld het feit dat niet-binaire gegevens ontbreken.

Actiepunt 1.2 houdt rekening met het feit dat we kwalitatieve gegevens (vb: persoonlijke getuigenis over waargenomen/ervaren situatie) missen die belangrijk worden geacht voor het werk op het gebied van gendergelijkheid. Actiepunt 1.5 richt zich op kwantitatieve gegevens (vb: personeelsstatistieken).

- **Verantwoordelijke:** G&D Team / HR (other departments if necessary)
- **Timeline:** start 31/03/2023

ACTIEPUNT 1.6: Evaluatie de faciliteiten

Een evaluatie van de bestaande faciliteiten is nodig om te beoordelen of bepaalde maatregelen nodig zijn om een optimale werkomgeving voor alle personeelsleden te waarborgen (vb: er is een borstvoedingsruimte beschikbaar, maar slechts één toilet voor gehandicapten, enz.)

- **Verantwoordelijke:** G&D Team / Facility
- **Timeline:** 31/03/2023

THEMATISCH GEBIED 2: EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN

Het BIRA beschikt al over een aantal manieren om mensen te stimuleren en te ondersteunen bij het behouden van een gezond evenwicht tussen werk en privé, dat past bij hun behoeften en ambities. Het G&D team vindt het belangrijk dat iedereen op de hoogte is van alle mogelijkheden. Deze vormen van verlof moeten beter onder de aandacht van het personeel worden gebracht. Er zal verder onderzoek worden gedaan naar gebieden die mogelijk moeten worden verbeterd als het gaat om het evenwicht tussen werk en privéleven, zoals de huidige regels en impact rond dienstreizen die nodig zijn voor het werk, aspecten van de werkcultuur (bijv. e-mails buiten de officiële werkuren), enz.

ACTIEPUNT 2.1: Alle verschillende soorten verlof promoten bij alle personeelsleden

Sommige mensen vinden wellicht moeilijk de juiste informatie over hun rechten en mogelijkheden om van specifieke verlofmogelijkheden gebruik te maken. Met dit actiepunt wordt beoogd alle personeelsleden beter te informeren over de bestaande soorten verlof en de toepasselijkheid ervan. Er zal worden benadrukt dat verlof in verband met gezinsleven/kinderen niet alleen voor vrouwen is bedoeld, en dat verlofmogelijkheden betrekking hebben op verschillende situaties (ouders met kinderen, zorg voor ouderen, betrokkenheid van burgers, enz.)

- **Verantwoordelijke:** HR department
- **Timeline:** 30/04/2023

ACTIEPUNT 2.2: Bewustmaking van de gevolgen van het versturen van e-mails buiten de werkuren

Dit actiepunt houdt rechtstreeks verband met de wet betreffende het "recht op deconnectie", onlangs aangenomen door de Belgische federale regering en toegevoegd aan de arbeidsreglementering van het BIRA. Het versturen van e-mails buiten de officiële werkuren lijkt in de werkcultuur te zijn genormaliseerd, nog meer sinds de pandemie en het consequente telewerken. Om een burn-out te voorkomen en een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, zal een voorlichtingscampagne het bewustzijn over deze normalisering vergroten en proberen de druk van het 24 uur per dag beschikbaar zijn tegen te gaan door de noodzaak van persoonlijke (tijds)grenzen te benadrukken, en tegelijkertijd de mogelijkheid te behouden om het werk vrij te organiseren op een manier die het best past bij ieders persoonlijke situatie.

- **Verantwoordelijke:** HR + Vakbonden
- **Timeline:** 31/12/2023

THEMATISCH GEBIED 3: LEIDERSCHAP EN BESLUITVORMING

Ondanks de vooruitgang in de afgelopen jaren is een nadere beschouwing nodig om ervoor te zorgen dat we op de hoogte zijn van eventuele ongelijkheden en dat we de juiste maatregelen nemen om de situatie te verbeteren. Uiteindelijk willen we ervoor zorgen dat de verhouding M/V/X in leidinggevende functies vergelijkbaar is met de verhouding in de populatie van het BIRA, en dat de algemene situatie neigt naar meer gendergelijkheid. Het Horizon Europe-programma hecht veel belang aan het bevorderen van gelijke kansen en mogelijkheden voor vrouwen en mannen, wat de nodige aandacht zal vergen in de acties van het G&D team.

ACTIEPUNT 3.1: Raadpleging van de contactpersoon voor gender en diversiteit door de besluitvormingsorganen/-besturen voor besprekingen over gendergelijkheidsaspecten

Om ervoor te zorgen dat het GEP wordt uitgevoerd, en dat bij alle relevante beslissingen van de verschillende besluitvormingsorganen rekening wordt gehouden met gendergelijkheidsaspecten, achten wij het belangrijk een cultuur van wederzijds vertrouwen en uitwisseling tussen het Gender- en Diversiteitsteam enerzijds en de besluitvormingsorganen anderzijds te bevorderen. Dit moet worden bereikt door raadpleging van de contactpersoon Gender en Diversiteit bij besprekingen/vergaderingen over gendergelijkheid en diversiteitsaspecten, zodat de contactpersoon de leden van de Raad van Bestuur, de Personeelsvergadering en de Wetenschappersvergadering kan adviseren/bijstaan wanneer deze besluitvormingsorganen dat nodig achten.

Wederzijds vertrouwen moet ervoor zorgen dat de leden van de raad van bestuur de contactpersoon informeren en uitnodigen voor relevante besprekingen, en dat de contactpersoon zich bewust is van de vertrouwelijkheid en deze respecteert wanneer vertrouwelijke informatie wordt besproken, eventueel door middel van een geheimhoudingsovereenkomst.

- **Verantwoordelijke:** besluitvormingsorganen / contactpersoon Gender & Diversity
- **Timeline:** 31/12/2023

ACTIEPUNT 3.2: Verbetering van de genderverdeling binnen de teams van het BIRA

Onderzoek heeft aangetoond dat wetenschappelijke artikels die door genderheterogene teams worden geproduceerd, door hun collega's over het algemeen als van hogere kwaliteit worden beschouwd dan de artikels die worden geproduceerd door teams die bestaan uit goed presterende personen van hetzelfde geslacht (Campbell et al., 2013).

Het BIRA laat een zeer variabele situatie zien in termen van genderverdeling op het niveau van teams, waaronder zowel teams voor ondersteunende diensten als onderzoeksteams. De redenen hiervoor werden tot dusver niet geanalyseerd en kunnen van zeer uiteenlopende aard zijn, afhankelijk van de teams. Daarom zijn waarschijnlijk voor elk team specifieke acties nodig, waaronder ten minste bewustmaking, om het genderevenwicht te verbeteren. Het G&D-team wil het huidige genderevenwicht binnen de teams onderzoeken om na te gaan welke acties kunnen worden ondernomen om de situatie te verbeteren, en in een allereerste fase het bewustzijn hieromtrent vergroten.

Hoewel dit actiepunt bijdraagt tot de GEP-vereiste om de uitvoering van het GEP te ondersteunen door opleiding en capaciteitsopbouw, zal de hoeveelheid inspanningen die voor de uitvoering ervan nodig is, resulteren in een gefaseerd proces, te beginnen met een bewustmakingscampagne.

- **Verantwoordelijke:** G&D Team
- **Timeline:**
 - o Eerste fase: bewustmaking: 30/06/2023
 - o Volgende fases: Later

THEMATISCH GEBIED 4: RECRUTERING EN LOOPBAANONTWIKKELING

Momenteel dragen de teams en teamleiders veel verantwoordelijkheid en autonomie in het aanwervingsproces van hun personeelsleden. Daardoor zijn er niet genoeg gegevens over de vraag of het wervingsproces de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bevordert. Het G&D-team vindt het belangrijk om na te gaan of er tijdens het aanwervingsproces problemen zijn met gendergelijkheid (vooral onbewuste vooroordelen).

Loopbaanontwikkeling wordt voornamelijk geregeld door de regels die de regering heeft vastgesteld voor wetenschappelijk en administratief personeel.

ACTIEPUNT 4.1: Impliciete vooroordelen (waaronder gendervooroordelen) in vacatures en aanwervingsprocedures voorkomen

Er zal herhaaldelijk een bewustmakingscampagne over impliciete/onbewuste vooroordelen (waaronder gendergerelateerde en andere soorten vooroordelen) in vacatures en aanwervingsprocedures worden voorgesteld, met aanbevelingen voor een meer inclusieve opstelling van personeelsadvertenties, de publiciteit rond personeelsadvertenties, het onderzoek en de beoordeling van sollicitaties, en het voeren van sollicitatiegesprekken. De huidige procedure voor vacatures/aanwerving zal worden onderzocht en zo nodig worden aangepast. Het is de bedoeling dit aspect aan te pakken als een evoluerend proces dat rekening zal houden met meer aspecten van diversiteit naarmate andere kwesties duidelijk worden tijdens de ontwikkeling en de verdere werkzaamheden van het G&D-team.

- **Verantwoordelijke:** HR
- **Timeline:** 31/12/2023

ACTIEPUNT 4.2: Gegevens verzamelen over genderaspecten bij aanwerving

In de afgelopen jaren is de onevenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen langzaam verbeterd. Hoewel de reden hiervoor niet geheel duidelijk is en het gevolg kan zijn van vele factoren, zowel intern als extern aan het Instituut en in verschillende stadia van de loopbaan, is het van bijzonder belang om een eventuele genderkloof bij aanwerving te kwantificeren. Om mogelijke acties en maatregelen ter verbetering van de situatie vast te stellen. Het G&D-team zal een procedure opzetten om systematisch gegevens te verzamelen over genderaspecten bij aanwerving en op basis van alle beschikbare gegevens te onderzoeken hoe de situatie kan worden verbeterd.

- **Verantwoordelijke:** G&D Team, HR
- **Timeline:**
 - o Set-up monitoring procedure for gender aspects of hiring (data collection): 31/12/2023
 - o Awareness campaign: 31/04/2024

ACTIEPUNT 4.3: Zorgen voor gender- en diversiteits sessie en/of -pakket voor nieuw aangeworven personeel

Een onmisbaar instrument voor de bevordering van gendergelijkheid en de bewustmaking van rechten en plichten met betrekking tot genderspecten is het verstrekken van adequate informatie aan alle personeelsleden, en in het bijzonder aan nieuw aangeworven collega's. Het G&D-team zal in de welkomstprocedure voor nieuwe collega's voorzien in een informatiebijeenkomst en een pakket met alle relevante informatie over gender/diversiteitsaspecten (waaronder het bestaan van een GEP, een G&D-team, uitleg over wat bedoeld wordt met intimidatie en gendergerelateerd geweld, namen van de vertrouwenspersonen). Deze informatie zal worden toegevoegd aan de algemene procedure en informatiebrochure voor nieuwe personeelsleden, en onder alle huidige personeelsleden worden verspreid.

- **Verantwoordelijke:** G&D Team, HR
- **Timeline:** 30/06/2024
-

THEMATISCH GEBIED 5: ONDERZOEK EN ONDERWIJS

Ook al is het aspect van gendergelijkheid relevant voor het gehele personeel en wordt het als zodanig erkend, de kernactiviteit van het BIRA, namelijk onderzoek, brengt specifieke uitdagingen met zich mee in verband met de aard en de inhoud van de beroepsactiviteiten van de onderzoekers, zoals uitgelegd in §3.3.4. Nauw verbonden met de onderzoeksactiviteiten zijn onderwijsactiviteiten die uiteenlopende vormen kunnen aannemen, van universitaire cursussen tot het organiseren van stages of presentaties aan schoolgroepen van alle onderwijsniveaus. Het G&D-team erkent deze specificiteit door specifieke acties te ondernemen die gewijd zijn aan de bevordering van gendergelijkheid voor alle onderzoekers in ons Federaal Wetenschappelijk Instituut.

ACTIEPUNT 5.1: Gegevens verzamelen over genderaspecten van de indiening/selectie van voorstellen

Een belangrijke activiteit die specifiek is voor een onderzoeksinstituut is het indienen van voorstellen voor onderzoeksprojecten, evenals de daarmee samenhangende activiteit van de selectie van onderzoeksvorstellen door vakgenoten. Uit onderzoek blijkt dat deze activiteiten aanleiding geven tot veel discriminatie op grond van geslacht, met grote gevolgen voor de carrière en promotiekansen van de gediscrimineerde categorieën, met name vrouwen (Rathbun et al., 2017). Het is een hoofddoelstelling van het kaderprogramma Horizon Europa om, via de eis van publicatie van een gendergelijkheidsplan als voorwaarde voor de toekenning van onderzoeksprojecten, de gendergelijkheid bij de indienings-/selectieprocedures van projecten te verbeteren. Het G&D-team erkent het door de EG verleende mandaat door genderindicatoren op te nemen over de selectie van voorstellen met betrekking tot het geslacht van de hoofdonderzoeker en het genderevenwicht onder de werkpakketleiders.

Dit actiepunt draagt bij tot de GEP-vereiste om gegevens te verzamelen en te monitoren teneinde een op feiten gebaseerde uitvoering te waarborgen.

- **Verantwoordelijke:** G&D Team, Programme Management
- **Timeline:** 31/12/2023: First exploration of a methodology

ACTIEPUNT 5.2: Zorgen voor gender- en diversiteitsrichtlijnen en verplicht overleg voor evenementen

Een andere belangrijke activiteit voor de voortgang van de onderzoeksloopbaan is de visibiliteit van de onderzoeker, en het vermogen om zijn/haar werk te tonen en te delen met de wetenschappelijke gemeenschap. Uit onderzoek blijkt echter dat genderstereotypen de kansen die vrouwelijke onderzoekers krijgen om hun werk te presenteren of een prominente rol te spelen in de organisatie van de wetenschappelijke gemeenschap, bijvoorbeeld als voorzitter, spreker op wetenschappelijke conferenties, deskundige, enz. grotendeels schaden, wat een aanzienlijke impact heeft op alle fasen van hun carrièreperspectieven (Klein et al., 2017, Nitrouer et al., 2018; Schimdt et al., 2017; Schroeder et al., 2013, Davenport et al., 2014). Vandaar dat er actie nodig is om impliciete gendervooroordelen, genderstereotypen en discriminatie te bestrijden, en het bewustzijn moet worden vergroot om iedereen gelijke kansen te bieden. Dit impliceert de noodzaak om te zorgen voor een genderevenwicht in de zichtbaarheid van onderzoekers bij de verschillende wetenschappelijke evenementen en activiteiten, als rolmodellen om een meer inclusieve werkomgeving in de wetenschappelijke gemeenschap te inspireren.

Voor diversiteit in het algemeen valt op dat bijvoorbeeld evenementen/conferenties in de VS veel toegankelijker zijn, en er rekening gehouden wordt met behoeften/faciliteiten in verband met aspecten van diversiteit. In Europa daarentegen is men zich nog te weinig bewust van bepaalde behoeften, waardoor deze niet worden vervuld en bepaalde groepen worden benadeeld.

Om de organisatie van evenementen te vergemakkelijken die aan alle vereisten inzake diversiteit en toegankelijkheid voldoen willen wij duidelijke en gemakkelijk toegankelijke informatie over deze vereisten verstrekken. Daarom zal het G&D-team richtlijnen en een checklist opstellen over gender- en diversiteitsaspecten die bij de organisatie van evenementen/symposia/conferenties in acht moeten worden genomen.

Organisatoren van grote evenementen zullen het G&D-team verplicht raadplegen voor advies en ondersteuning bij de aanpak van gender- en diversiteitsaspecten, en rekening houden met hun aanbevelingen (naar best vermogen) om gendergelijkheid en diversiteit in het hele proces te bevorderen, van de voorbereiding tot de uitvoering van de activiteit zelf. Voor kleine evenementen (bv. "op uitnodiging") wordt de organisatoren verzocht de checklist en de richtlijnen van het G&D-team te raadplegen.

- **Verantwoordelijke:** G&D Team
- **Timeline:** 31/12/2023: first version of the guidelines

THEMATISCH GEBIED 6: GENDERGERELATEERD GEWELD INCL. SEKSUELE INTIMIDATIE

Gendergerelateerd geweld en, meer in het algemeen, alle vormen van pesten of van morele en seksuele intimidatie, hebben een aanzienlijke impact op het welzijn, de gezondheid en de loopbaanontwikkeling van de slachtoffers; vaak grotendeels onderschat door de daders en zelfs door collega's en leidinggevendenden. Dergelijke problemen zijn in de academische wereld, ook in België¹, alom aan de kaak gesteld. Het gebrek aan begrip, empathie en steun van collega's kan de situatie verergeren en het gevoel van kwetsbaarheid, gebrek aan erkenning en waardering vergroten, met als gevolg een vicieuze cirkel van isolement voor het vervolgte personeelslid. In een dergelijke situatie ontbreekt het het slachtoffer vaak aan middelen om hulp te zoeken of steun te zoeken, en blijft het probleem onzichtbaar, verborgen of onuitgesproken. Dit kan het probleem versterken en mogelijk een gevoel van straffeloosheid teweegbrengen, zowel bij het slachtoffer als bij de dader ervaren; en kan er zelfs toe leiden dat de dader ongestraft blijft. Het G&D-team zal initiatieven nemen om de mogelijkheden voor steun aan slachtoffers te verbeteren, om getuigen van gendergerelateerde intimidatie aan te moedigen zich te melden, om richtlijnen te geven om slachtoffers bij te staan en om daders van gendergerelateerde intimidatie, pesterijen of geweld te ontmoedigen.

ACTIEPUNT 6.1: Informatie verstrekken over vertrouwenspersonen

Het G&D-team zal duidelijke en gemakkelijk toegankelijke informatie verstrekken over de naam en de contactinfo van de vertrouwenspersonen (intern of extern aan het Instituut, bv. externe sociale diensten, Empreva), via verschillende informatiekanalen (bv. gemakkelijk toegankelijke informatie op intranet, via mailing, op posters op drukbezochte plaatsen zoals de koffiehoeke, enz.) De

¹ Zie bijvoorbeeld de Pano-reportage gepresenteerd door de VRT op 16 maart 2022, "Macht misbruikt"

doeltreffendheid van de informatieverspreiding zal worden geverifieerd via een informele, willekeurige enquête onder ten minste 5% van het personeel over alle personeelscategorieën.

- **Verantwoordelijke:** vertrouwenspersonen
- **Timeline:** 30/04/2023

ACTIEPUNT 6.2: Opleiding van het personeel, bewustmaking van leidinggevenden EN management/directie

Het is belangrijk om alle personeelsleden bewust te maken van gender en andere diversiteitskwesties. In eerste instantie willen wij ons richten op de opleiding van leidinggevenden/teamleiders/alle mensen met een managementfunctie, omdat hun bewustzijn van normen en hun kennis over het herkennen van gedrag dat kan worden geclassificeerd als pesten, seksuele intimidatie of gendergerelateerd geweld een primaire maatregel is om dergelijke vormen van misbruik te voorkomen en te bestrijden. Het G&D-team zal voor alle personeelsleden opleidingssessies organiseren over hoe te reageren in situaties van pesten/seksuele intimidatie/... en hoe te reageren als je dit bij iemand anders ziet gebeuren. Deze opleiding zal ten minste eenmaal per periode verplicht zijn (nader te bepalen; zie actiepunt 6.3 and 6.4).

Dit actiepunt draagt bij tot de GEP-vereiste om de uitvoering van het GEP te ondersteunen door opleiding en capaciteitsopbouw.

- **Verantwoordelijke:** G&D Team
- **Timeline:** 30/9/2023 (Coordination with Belspo's netwerk of contact persons gender-equality-handicap-diversity)

ACTIEPUNT 6.3: Gegevens verzamelen over de genderverdeling van de personen die het Instituut verlaten

Problemen in verband met discriminatie of ontoereikende arbeidsomstandigheden op grond van geslacht kunnen tot uiting komen in een onevenwichtige verdeling binnen het aantal personen dat het Instituut verlaat. Het G&D-team is van plan gegevens te verzamelen over de verdeling tussen mannen en vrouwen die het Instituut verlaten, als een indicator voor mogelijke genderproblemen.

Dit actiepunt draagt bij tot de doelstelling van het verzamelen en controleren van gegevens om een op feiten gebaseerde uitvoering te waarborgen.

- **Verantwoordelijke:** HR
- **Timeline:** 30/09/2023

ACTIEPUNT 6.4: Voorzien van een exit-vergadering met mensen die ontslag hebben genomen

Voor een slachtoffer van pesten, seksuele intimidatie of gendergerelateerd geweld is de meest radicale maatregel om zichzelf te beschermen het verlaten van de instelling. De kennis van een dergelijke extreme situatie is van cruciaal belang om de veroorzaakte schade vast te stellen, de daders te vervolgen (een wettelijke verplichting van de instelling) en maatregelen te nemen om toekomstige schade te voorkomen. Helaas is er geen registratie van de redenen om het Instituut te verlaten, en deze

cruciale informatie gaat verloren en is ontoegankelijk voor de preventie van en het toezicht op pesten, seksuele intimidatie en gendergerelateerd geweld. Het G&D-team zal voorstellen een exitgesprek te organiseren met mensen die ontslag nemen, om na te gaan welke redenen aandacht behoeven, met name redenen die verband houden met pesten, seksuele intimidatie en gendergerelateerd geweld. Dit exitgesprek wordt bij voorkeur gevoerd door HR, zodat het kan worden gevolgd en gerapporteerd. Natuurlijk heeft elk personeelslid het recht om dit te weigeren of om te vragen het gesprek met iemand anders die hij of zij vertrouwt (zoals de vertrouwenspersoon bijvoorbeeld) te voeren.

- **Verantwoordelijke:** HR
- **Timeline:** 30/9/2023