



Koninklijk Instituut voor  
het Kunstpatrimonium

# Gender Equality Plan

2024



# Inleiding

## Context

1. Verspreiding en betrokkenheid
2. Beschikken over specifieke middelen
3. Gegevensverzameling en opvolging
4. Bewustmakings- en opleidingsacties
5. Balans tussen werk en privé & organisatiecultuur
6. Evenwicht tussen mannen en vrouwen in management en besluitvorming
7. Gendergelijkheid bij werving en loopbaanontwikkeling
8. Integratie van de genderdimensie in onderzoeksinhoud
9. Maatregelen tegen gendergerelateerd pesten

## Inleiding

In overeenstemming met de bepalingen van het Horizon Europe-programma van de Europese Commissie, erkennen Belspo en de tien Federale Wetenschappelijke Instellingen (FWI's), die vallen onder het Federaal Wetenschapsbeleid, de noodzaak van een plan voor gendergelijkheid (Gender Equality Plan, GEP). Ze wijzen er ook op dat het GEP een toelatingscriterium is voor deelname aan het Horizon Europe-programma.

Het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium (KIK), vertegenwoordigd door haar Algemeen Directeur, steunt dit Gender Equality Plan en verbindt zich ertoe het uit te voeren op de manier die in dit document beschreven staat.

Het plan neemt het door de Europese Commissie vastgestelde kader over en ontwikkelt de vier verplichte vereisten ('building blocks') voor een Gender Equality Plan, alsmede de vijf aanbevolen thematische gebieden. Het bouwt voort op het werk dat in de vorige legislatuur werd aangevat door het netwerk voor Gender mainstreaming (GM of geïntegreerde aanpak van de genderdimensie) bestaande uit Belspo en de 10 FWI's (op basis van de wet van 12 januari 2007 en het Koninklijk Besluit van 26 januari 2010) en is in lijn met een reeks verbintenissen die deze zelfde partijen zijn aangegaan.

Door zijn preventieve (GM), curatieve (wet van 7 mei 2007) en specifieke (link tussen de 3 benaderingen) dimensies kan het GEP gekoppeld worden aan de wettelijke bepalingen die discriminatie tussen vrouwen en mannen bestrijden. Elke vorm van directe discriminatie op basis van geslacht is verboden en er kunnen zogeheten 'positieve acties' worden ondernomen.

## Context

De Europese Commissie zet zich in voor het bevorderen van gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. *“Horizon 2020 was het eerste kaderprogramma waarin gender werd gedefinieerd als een transversaal thema, met als een van de onderliggende doelstellingen om de genderdimensie te integreren in de inhoud van onderzoek en innovatie, wat heeft geleid tot een toename van het aantal ‘genderspecifieke’ thema's over de hele wereld.”*

Gendergelijkheid wordt nu een belangrijk aandachtspunt waarmee rekening moet worden gehouden in deze voorprogramma's, net als in de Europese strategie ter bevordering van gelijkheid tussen mannen en vrouwen voor de periode 2020-2025.

[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_fr](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fr)).

Als gevolg hiervan wordt de implementatie van een programma waarin de genderdimensie is geïntegreerd, vooral op de werkvloer, een dwingende noodzaak.

Het initiatief van het GEP-programma van de Europese Commissie kwam voort uit het streven om de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten met betrekking tot hun sociale en economische rechten, een disbalans die vandaag de dag nog steeds bestaat.

Het Gender Equality Plan (GEP) van het KIK is geïnspireerd op dat van Belspo (POD Wetenschapsbeleid), dat is gebaseerd op de bepalingen van het Horizon Europe-programma van de Europese Commissie. Bovendien zijn er aanpassingen gemaakt aan het GEP van het KIK om te voldoen aan de doelstellingen die zijn gekoppeld aan de zeer specifieke sector waarin het KIK actief is, zonder af te wijken van de waarden die in het programma worden uitgedragen.

Via dit GEP streeft het KIK ernaar zoveel mogelijk bij te dragen aan de doelstellingen van formele en substantiële (of reële) gelijkheid tussen mannen en vrouwen, zowel binnen het instituut als door de versterkte samenwerking met Belspo en de andere FWI's, onder andere via het communicatiekanaal (geïntegreerde aanpak).

In deze context kan het GEP worden gekoppeld aan wettelijke bepalingen om directe of indirecte genderdiscriminatie te bestrijden, vooral op de werkvloer.

## 1. Verspreiding en betrokkenheid

De genderdimensie, zoals uiteengezet in dit GEP, is in overeenstemming met de wettelijke bepalingen en politieke toezeggingen zoals onder andere uiteengezet in

- de [wet Gender mainstreaming](#) van 12 januari 2007, en in het koninklijk besluit van 26 januari 2010 tot uitvoering van de wet,
- de zogeheten antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, herzien op 27 oktober 2022 met de invoering van de Genderwet (die op 19 januari 2023 in werking is getreden),
- de wet Stop Femicide van 29 juni 2023, die een wettelijke definitie geeft van bepaalde concepten,
- de welzijnswet, die alle uitvoeringsbesluiten bevat van de wet van 4 augustus 1996 over het welzijn van werknemers tijdens de uitvoering van hun werk,
- goedkeuring van het wetboek van seksueel strafrecht,
- het Verdrag van Istanbul van 2011, waartoe de Europese Unie als zodanig is toegetreden,
- het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (2021-2025)
- in het [federaal regeerakkoord van 2019](#),
- in [de beleidsverklaring van 2 november 2020](#) van de staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid, Thomas Dermine (Kamer, Doc 55 1610/016),
- in het [Federaal Plan Gender mainstreaming](#) dat op 11 juni 2021 door de Raad van Ministers is goedgekeurd,
- in de [bestuursovereenkomst 2016-2018 van de POD Wetenschapsbeleid](#),
- in [het strategisch plan 2022-2024](#)

<https://www.kikirpa.be/fr/gender-equality-plan>

**Actie 1.1.** Een rubriek aan het GEP wijden op de KIK-website.

Frequentie: Juni 2023.

**Actie 1.2.** Om de verspreiding te vergemakkelijken zal het GEP worden verspreid via een interne mailing naar alle medewerkers van het KIK en daarna, wanneer er aanzienlijke vooruitgang is geboekt met de uitvoering ervan.

Frequentie: continu, elke keer dat er vooruitgang wordt geboekt.

**Actie 1.3.** Bewustwordingsmateriaal ontwerpen (folders, illustratieve posters over het GEP, welkomspakketten - acties die alleen of in samenwerkingsverband kunnen worden uitgevoerd).

Frequentie: continu.

## **2. Beschikken over specifieke middelen**

Sinds de goedkeuring van de wet van 12 januari 2007 en het uitvoeringsdecreet is de overheid wettelijk verplicht om de genderdimensie te integreren in haar structuren en acties.

In juni 2016 werd een algemene coördinator Gender mainstreaming (GM) aangesteld binnen de centrale administratie van de POD Wetenschapsbeleid (Belspo). Deze coördinator is de wettelijke contactpersoon voor alle zaken die te maken hebben met gendergelijkheid en diversiteit. Deze persoon is de expert op het gebied van persoonsgebonden transversaal beleid en helpt alle FWI's bij de uitvoering ervan (stuurplan, monitoring, participatieve evaluatie, enz.).

Binnen de FWI's en DG's van Belspo werden de contactpersonen voor het eerst aangesteld in september 2016 en vervolgens opnieuw in oktober 2022. Het resultaat is een Belspo-FWI-netwerk dat verantwoordelijk is voor Gender mainstreaming (GM, met aspecten van gelijke kansen voor vrouwen en mannen), die ook verantwoordelijk is voor Diversiteit, en aan wie de uitvoering van het GEP werd toevertrouwd (beslissing van het Directiecomité van de POD van 13 mei 2022).

**Actie 2.1.** Een contactpersoon aanwijzen en deze gegevens verspreiden zodat elk personeelslid weet met wie contact moet worden opgenomen.

Frequentie: Oktober 2022.

**Actie 2.2.** Een intern ‘ster’-netwerk opzetten om toe te zien op de uitvoering van het Gender Equality Plan binnen het KIK.

Frequentie: September 2023.

**Actie 2.3.** Toezien op de uitvoering van het Gender Equality Plan en de acties binnen het KIK, met inbegrip van uitwisselingen met de contactpersonen van de GM (zie punt 8).

Frequentie: jaarlijks.

### **3. Gegevensverzameling en opvolging**

De naar geslacht uitgesplitste personeelsgegevens staan ter beschikking van de afdeling P&O van Belspo en de FWI's. Deze worden voortdurend in de gaten gehouden. Deze controle wordt zowel globaal als per kwalificatie en functieniveau uitgevoerd. Deze gegevens dienen als een essentiële bron voor het jaarverslag over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie (zie hieronder). Als federale overheid zijn Belspo en de FWI's in de eerste plaats gebonden aan de taalwetten (van ‘overheidsbeleid’). Toch wordt er ook gestreefd naar een meer genderevenwichtige verdeling van banen (= positieve actie).

Op basis van het besluit van de staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid als onderdeel van het Federaal Plan Gender mainstreaming, maar overeenkomstig de verplichting van het Horizon Europe-kaderprogramma om gegevens te verzamelen en te controleren, zijn Belspo en de FWI's verplicht om jaarlijks een verslag over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie te publiceren, evenals een interinstitutioneel verslag over contactpersonen voor gender en diversiteit (GDCP). De eerste beoordeling heeft betrekking op het jaar 2023.

In het kader van zijn opdracht coördineert Belspo het permanente inventariseren van het wetenschappelijk potentieel van België (MERI). De gegevens over het FWI-personeel voor wetenschap, onderzoek en ontwikkeling worden jaarlijks verzameld en om de twee jaar naar Eurostat gestuurd volgens de methode van het Frascati-handboek. Deze R&D-gegevens worden gepubliceerd (zowel op de website van Belspo als in wetenschappelijke publicaties) en regelmatig geanalyseerd, zowel kwantitatief als kwalitatief.

**Actie 3.1.** Personeelsgegevens verzamelen en verwerken om ze beschikbaar te maken voor het personeel (transparantie van de organisatie; belang voor vacatures en vergelijking van titels en verdiensten), rekening houdend met de normen van de GDPR.

Frequentie: jaarlijks.

**Actie 3.2.** Met behulp van het netwerk voor Gender mainstreaming alle onevenwichtigheden tussen de genders in de personeelsstructuur identificeren, de oorsprong ervan bepalen en, indien mogelijk, manieren voorstellen om ze te corrigeren.

**Actie 3.3.** Jaarlijks de conclusies van de analyses van de gendergegevens van KIK-personeel opnemen in de verslagen, waaronder het verslag over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie (POD Wetenschapsbeleid).

#### **4. Bewustmakings- en opleidingsacties**

Bewustmaking van genderkwesties is essentieel voor het begrijpen en corrigeren van discriminatie, stereotypes en andere vooroordelen die de werkomgeving kunnen teisteren. Sinds zijn oprichting heeft het netwerk voor Gender mainstreaming verschillende events georganiseerd om alle personeelsleden van Belpo en de 10 FWI's te sensibiliseren. Er zijn diverse middelen gebruikt: opleidingsdagen voor contactpersonen, training voor lijnmanagers, vergaderingen met experts (zoals de 'Midis de l'Egalité'), culturele events, oproepen voor projecten. Het gaat er vooral om interactie en uitwisselingen tussen de deelnemers (m/v) aan te moedigen in een welwillend en bij voorkeur gemengd kader. Om schaalvoordelen te realiseren en middelen te bundelen, neemt Belpo de nodige initiatieven die de FWI's kunnen aanvullen in hun operationele logica.

Met dit idee van uitwisseling en interactie in gedachten, kan het gebruik van speciale, welzijnsgerichte en rustige ruimtes ervoor zorgen dat mensen zich vrij kunnen uiten en dat verwante thema's worden behandeld. Om mensen de kans te geven zich vrij te uiten, zijn niet-gemengde ruimtes echter wel mogelijk (bijv. geweld tegen vrouwen).

Het doel is ook om het bewustzijn te verhogen in de educatieve en culturele afdelingen van federale wetenschappelijke instellingen (die over deze afdelingen beschikken), die in hun dagelijkse werkzaamheden geconfronteerd worden met negatieve genderstereotypen en - clichés die verkeerde voorstellingen en gendertoewijzingen voortbrengen en reproduceren.



Het KIK moet rekening houden met dit aspect, vooral bij openbare evenementen zoals conferenties, het organiseren van open dagen of het deelnemen aan Open Monumentendagen.

De persoonsgebonden doelstellingen met betrekking tot dit thema zullen worden opgenomen in de beoordeling van het personeel met besluitvormingsfuncties (= prestatiedoelstellingen; cf. het strategisch plan van de POD).

**Actie 4.1.** Gericht organiseren van evenementen, gericht op bepaalde personeelscategorieën of thema's, om een open visie te versterken, vrij van clichés en negatieve stereotypen.

Frequentie: jaarlijks.

**Actie 4.2.** Alleen of in een samenwerkingsverband opleidingen voorstellen aan de besluitvormers van het KIK (= hiërarchische lijn) over de preventie van discriminatie en over genderkwesties.

Frequentie: jaarlijks.

**Actie 4.3.** Onder het KIK-personeel webinars en hulpmiddelen verspreiden die zijn ontwikkeld door het EURAXESS-portaal over loopbanen en gender.

Frequentie: continu.

## **5. Balans tussen werk en privé & organisatiecultuur**

Gegevens over deeltijdwerk, ouderschapsverlof, telewerken, enz. en meer in het algemeen over arbeidstijdregelingen worden beheerd door de afdeling P&O van Belspo en de FWI's. Deze gegevens worden regelmatig gecontroleerd. Als overheidsinstanties zijn Belspo en de FWI's gebonden aan een wettelijk kader. Deze rechtsgrondslag vormt de basis voor de werkzaamheden van Belspo en de FWI's met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd van het personeel.

De arbeidsvoorschriften moeten echter op enkele punten worden aangepast om het welzijn van het personeel te vergroten en de verspreiding en afdwingbaarheid ervan te vergemakkelijken. Dit betekent in het bijzonder dat er beter rekening moet worden gehouden met de wisselende zorg voor kinderen, eenoudergezinnen, mobiliteitsbeleid, enz.

Vaste en flexibele werktijden moeten daarom meer flexibiliteit kunnen bieden, terwijl tegelijkertijd de kwaliteit van de sociale relaties wordt gewaarborgd en rekening wordt gehouden met de potentiële kwetsbaarheid van sommige werknemers (in het geval van huiselijk geweld kan structureel telewerken gevaarlijk zijn).

**Actie 5.1.** De genderspecifieke gegevens van KIK-personeel met betrekking tot de regeling van de werktijden publiceren, in overeenstemming met de GDPR.

Frequentie: jaarlijks.

**Actie 5.2.** Met behulp van het netwerk voor Gender mainstreaming en het GEP alle onevenwichtigheden tussen mannen en vrouwen in verband met de werktijdenregelingen van het personeel identificeren, de oorsprong ervan nagaan en, indien mogelijk, manieren voorstellen om ze te corrigeren.

Frequentie: afhankelijk van de agenda van het netwerk voor Gender mainstreaming en rekening houdend met het jaarverslag over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie.

## **6. Evenwicht tussen mannen en vrouwen in management en besluitvorming**

Net als bij het vorige punt moet het wettelijk kader worden gerespecteerd. Belspo en de 10 FWI's hebben een zeer 'horizontale' hiërarchische structuur. Als geheel neigt deze structuur naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen in besluitvormingsposities. Ook als het gaat om de samenstelling van commissies, in overeenstemming met de wet van 20 juli 1990 (gewijzigd door de wet van 17 juli 1997 en de wet van 3 mei 2003) gericht op het bevorderen van een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheden, blijft het evenwicht tussen mannen en vrouwen een punt van zorg. Hoewel deze situatie voor Belspo als geheel geldt, kunnen er onevenwichtigheden optreden op het niveau van een bepaalde FWI.

**Actie 6.1.** Identificeren van onevenwichtigheden tussen mannen en vrouwen binnen de beslissingsfuncties, bepalen van hun oorsprong en manieren voorstellen om ze te corrigeren. Meewerken aan de monitoring die is opgezet door de algemene GM-coördinatie (Belspo). Dit wordt opgenomen in het jaarverslag over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van

de organisatie. Het is dan aan het KIK om wijzigingen aan te brengen die binnen haar bevoegdheid vallen.

Frequentie: afhankelijk van de agenda van het netwerk voor Gender mainstreaming.

## **7. Gendergelijkheid bij werving en loopbaanontwikkeling**

Zoals bij de vorige twee punten zijn Belspo, als federale overheid en de FWI's, gebonden door een wettelijk kader.

Belspo is gecertificeerd (door de POD BOSA/ Werkenvoor.be) om jury's samen te stellen en werkt samen met de FWI's tijdens (administratieve) selecties. Deze certificering omvat training in diversiteit en discriminatie voor P&O-personeel. De aanwerving wordt uitgevoerd via Werkenvoor.be, met inachtneming van de taalwetgeving, dat beschikt over een genderbeleid dat is geïntegreerd in de aanwervingsaanpak van Belspo.

Toch kan de samenstelling van wetenschappelijke jury's (tijdens de selectie in de FWI's) stuiten op een relatief tekort aan experts, waardoor het moeilijk is om een strikt genderevenwicht in acht te nemen bij beslissingen over aanwerving en promotie. Om dit te verhelpen, moeten we gebruik maken van de verschillende bestaande databases (1°/ Expertalia, 2°/ Inclusive Panels - <https://inclusivepanels.be/fr> , 3°/ van de Europese Commissie - [https://commission.europa.eu/about-european-commission/service-standards-and-principles/transparency/register-expert-groups\\_fr](https://commission.europa.eu/about-european-commission/service-standards-and-principles/transparency/register-expert-groups_fr)).

**Actie 7.1.** Proactief proberen ervoor te zorgen dat de jurylijst die het KIK voorstelt aan Belspo zo evenwichtig mogelijk is wat betreft gender.

Frequentie: continu.

**Actie 7.2.** Ervoor zorgen dat de selectiecomités van het KIK voor de aanwerving van wetenschappers jonger dan 26 jaar en contractwetenschappers zo evenwichtig mogelijk zijn samengesteld qua gender.

Frequentie: continu.

## 8. Integratie van de genderdimensie in onderzoeksinhoud

De genderdimensie is expliciet aanwezig in de meerjarige onderzoeksprogramma's BRAIN-be 2.0 en DRUGS. Dit varieert van strikte gelijkheid in adviescommissies tot het integreren van de genderdimensie in voorstellen en de evaluatie ervan. Er is ook speciale aandacht besteed aan de samenstelling van de deskundigenpanels. De lopende programma's BRAIN-be 2.0 en DRUGS hebben de weg vrijgemaakt voor een betere (en bredere) integratie van de genderdimensie in onderzoeksprogramma's. Deze ervaring, die voor verbetering vatbaar is, zal ter discussie worden gesteld en vervolgens worden vernieuwd met aanpassingen, en zou kunnen worden uitgebreid naar andere programma's binnen Belspo en in de FWI's (via de bestuursovereenkomst): In de nabije toekomst zullen 3 nieuwe programma's de plaats innemen van Brain 2.0: Science 4 Science, Science for Policy en Flash.

**Actie 8.1.** Gebruikmaken van gespecialiseerde of specifieke gelegenheden en initiatieven (internationale dagen tegen discriminatie op basis van gender, vrouwenrechten, geweld tegen vrouwen, vrouwen en meisjes in de wetenschap) om wetenschappelijk personeel bewust te maken van kwesties op het gebied van het GEP. Deze acties kunnen worden uitgevoerd op initiatief van de algemene coördinator van Belspo.

Frequentie: Op basis van de kalender voor nationale en internationale dagen (11 november, 25 november, 8 maart).

**Actie 8.2.** Essentiële informatie over pesten in al zijn vormen communiceren via e-mails en mededelingen op het intranet, waar nodig de informatie doorgeven die op het POD-extranet is gepubliceerd, om alert te blijven.

Frequentie: continu.

## 9. Maatregelen tegen gendergerelateerd pesten

Alle federale administraties en instellingen zijn verplicht een wettelijk kader na te leven dat pesten (in de welzijnswet gedefinieerd) in al zijn vormen aanpakt, ongeacht wie het slachtoffer of de pester is. Belspo en de FWI's hebben vertrouwenspersonen aangesteld. Zij zijn vooraf opgeleid en volgen ook een verplichte jaarlijkse 'opfriscursus'.

Vertrouwenspersonen, opleidingen en opfriscursussen worden gecontroleerd door EMPREVA, de centrale dienst van de Gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de Belgische Federale Overheidsadministratie. De acties van EMPREVA gaan verder dan pesten en houden rekening met het welzijn van de werknemer op een holistische manier.

Alle werkzaamheden op het gebied van de psychosociale risico's (met inbegrip van pesten) zijn onderworpen aan een dubbele rapportage, enerzijds, door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en, anderzijds, door de externe dienst voor preventie en bescherming. De jaarverslagen zijn openbaar beschikbaar. Zij bevatten algemene statistieken over de door de vertrouwenspersonen behandelde zaken. Het jaarverslag over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie (voor de hele POD) moet hiernaar verwijzen.

Naast EMPREVA, die bevoorrechte partner is, kan worden geprofiteerd van de deelname van op dit gebied gespecialiseerde verenigingen voor het organiseren van evenementen of het opzetten van een preventiecampagne.

**Actie 9.1.** Informatiebijeenkomsten organiseren over welzijn op het werk en bestaande procedures.

Frequentie: jaarlijks.

**Actie 9.2.** Een bewustmakingscampagne voeren door op strategische plaatsen posters te plaatsen met essentiële (wettelijke) informatie tegen pesten op basis van gender en over de rechten van zowel slachtoffers als getuigen.

Frequentie: continu.

## **Bijlage 1 - Samenvattende tabel over de verzameling, analyse en publicatie van gendergegevens door het KIK**

In deze tabel staan de verschillende gegevens die verzameld, geanalyseerd en verspreid kunnen worden (1e kolom), en de schaal waarop ze verspreid kunnen worden (1e rij). Deze tabel zal regelmatig worden bijgewerkt, zoals dat ook het geval is voor het GEP.

Door de verplichtingen die de GDPR oplegt, zullen sommige gegevens te gedetailleerd zijn om gedeeld te worden, omdat ze de betrokken personeelsleden te gemakkelijk herkenbaar maken. Het is niet uitgesloten dat, na een analyse van de naleving van de GDPR, de verspreiding van bepaalde gegevenssets uiteindelijk wordt verboden. Blauw gemarkeerde vakken geven aan dat er nog een conformiteitsanalyse moet worden uitgevoerd.

Verdeling van personeel - M / V	Toegankelijk en analyseerbaar voor het KIK?	Toegang voor P&O	Toegang tot intranet voor personeel	Toegang voor Belspo	Toegang voor publiek op aanvraag	Vrije toegang voor publiek
...binnen het KIK	JA	JA	JA	JA	JA	JA
...betreft diensten	JA	JA	JA	JA	JA	JA
...betreft huidig hiërarchisch niveau (A 1 2 3,B,C,D)	JA	JA	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.
...betreft hiërarchisch niveau bij indiensttreding	JA	JA	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.
...betreft naar een hoger niveau/hogere klasse gaan (wettelijk) vanaf 2021	JA	JA	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.
...betreft werktijdregeling (ETP)	JA	JA	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.
...betreft ouderschapsverlof; verhouding telewerken	JA	JA	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.
...betreft duur van de loopbaan bij het KIK	JA	JA	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.
... hebben opleidingen gevolgd over	JA	JA	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.	N.T.B.



gendermainstreaming en gendergelijkheid						
--	--	--	--	--	--	--

Dit zal worden gevolgd door een projectdocument en een gedetailleerd tijdschema voor de uit te voeren activiteiten, voor zover mogelijk in overeenstemming met wat de algemeen coördinator inzake Gender Gelijkheid Handicap en Diversiteit (GGHD) jaarlijks voorstelt (schaalvoordelen en bundeling van middelen).