

Brugge, 4 januari 2022

Gender-gelijkheidsplan Centrum voor Kankeropsporing vzw

De Raad van Bestuur van het CvKO onderkent het belang dat de Europese Unie hecht aan gendergelijkheid en het doel van gendergelijkheid in alle aspecten van de maatschappij. Het CvKO erkent de waarde van een divers personeelsbestand en de cruciale rol daarvan in de werking van het CvKO. Dit vormt ook een belangrijk aspect van de ethische code die het CvKO ondertekende en als leidraad gebruikt in haar werking.

<https://borstkanker.bevolkingsonderzoek.be/sites/default/files/atoms/files/ethische%20code.pdf>

Het CvKO zet zich in voor een inclusieve werkomgeving waar alle werknemers van het CvKO, ongeacht hun afkomst, gender, seksuele geaardheid, nationaliteit, enz. dezelfde kansen krijgen, zich zoveel mogelijk kunnen ontwikkelen en – uiteraard – zichzelf kunnen zijn binnen de organisatie van het CvKO. Dit staat ook zo omschreven in de visie en missie van het CvKO.

Binnen het CvKO wordt gekozen om gendergelijkheid te ondersteunen door een bredere ambitie om de diversiteit en inclusie te versterken. Die ambitie wordt uitgewerkt in concrete acties in de jaarplannen en initiatieven binnen de dagdagelijkse werking van het CvKO.

We willen enkele aspecten hiervan verder toelichten:

GENDEREVENWICHT IN LEIDERSCHAP EN BESLUITVORMING

De Raad van Bestuur steunt genderevenwicht en zal dit blijven doen. Om deze belofte van de Raad van Bestuur te benadrukken en te illustreren: meer dan de helft van de topfuncties bij het CvKO (eindverantwoordelijke en de directie) en de algemene vergadering wordt door vrouwen bekleed.

BESTUUR EN BESCHIKBARE MIDDELEN

De Raad van Bestuur van het CvKO garandeert dat het CvKO hiervoor middelen beschikbaar stelt. Bovendien heeft de HR-werking van het CvKO toegang tot expertise op het gebied van genderbeleid en het ontwikkelen van gendergelijkheidsmaatregelen.

De HR-verantwoordelijke wordt gevraagd om dit blijvend op te volgen. Er wordt hiervoor een extra jaarlijks budget van 20.000 euro voorzien. HR evalueert en superviseert opdat er in het CvKO een diverse en inclusieve cultuur bestaat. Zo wordt dit beleid stevig verankerd in de organisatie. Bij het aansturen van het CvKO wordt vertrokken vanuit betrokkenheid en inspraak van de medewerkers. Het CvKO stimuleert gelijke kansen binnen haar gehele werking, maar ook naar onze doelgroepen of naar de maatschappij. Dit kan gebeuren (en is reeds gebeurd) door uitgebreide bevraging van alle medewerkers door een neutrale externe partij bij veranderingen en bijstellingen van de werking van het CvKO zodat iedereen zijn of haar mening op een veilige manier kan verwoorden. Het beeld dat we uitdragen naar de maatschappij houdt ook rekening met deze gelijkheid en diversiteit. Gezamenlijke activiteiten die worden georganiseerd houden hier eveneens rekening mee. Loonschalen worden enkel afgestemd op de functie en mogelijke drempels die een functie minder toegankelijker zouden maken voor bepaalde groepen worden opgespoord en aangepast.

OPLEIDING EN CAPACITEITSOPBOUW

Het CvKO biedt opleidingsmogelijkheden aan om gendergelijkheid onder de aandacht te brengen, faciliteert leiderschapstraining voor iedereen en organiseert regelmatig cursussen over omgaan met onbewuste vooroordelen voor haar eindverantwoordelijken en werknemers.

DATAVERZAMELING EN MONITORING

Het CvKO monitort de tevredenheid van werknemers, onder meer via inspraak (zie hierboven) en functioneringsgesprekken. Het CvKO publiceert elk jaar een factsheet voor alle medewerkers, waarin relevante data van binnen en buiten het CvKO worden samengevat.

De data worden waar mogelijk geaggregeerd, in overeenstemming met de regels uit de AVG.

GENDERGELIJKHEID IN WERVING EN LOOPBAANONTWIKKELING

Het CvKO gebruikt gemengde teams om nieuwe aanwervingen te doen om vooroordelen tijdens wervingsprocessen te vermijden. Het CvKO stimuleert een gezonde balans tussen werk en privé. Het CvKO biedt verschillende preventieve cursussen voor medewerkers aan over onderwerpen als balans tussen werk en privé, stress en tijdmanagement, en ouderschap.

MAATREGELEN TEGEN GENDERGERELATEERD GEWELD

Het CvKO heeft een vertrouwenspersoon aangesteld (en ruim bekendgemaakt) die medewerkers, naast de vertrouwde HR-verantwoordelijke en de lokale contactpersonen in elke afdeling, kunnen raadplegen over problemen in verband met sociaal gedrag, pesten en/of seksuele intimidatie. De aangestelde persoon volgt een aangepaste opleiding voor deze functie.

INTEGRATIE VAN DE GENDERDIMENSIE IN DE WERKING

HET CvKO ondersteunt de opname van de gendergelijkheid en diversiteit in haar werking zoals uitgebreid beschreven in de ethische code.

Gezien de stappen die we reeds in het verleden genomen hebben, de huidige samenstelling van onze structuren en de beloften voor de toekomst, geloven we erin dat onze diversiteits- en inclusiestrategie, inclusief de focus op gendergelijkheid, zal bijdragen tot een open, inclusieve werkomgeving binnen het CvKO.

voor de RvB,

dr. Patrick Martens

directeur CvKO vzw