

INSTITUT ROYAL DES SCIENCES NATURELLES DE BELGIQUE
PLAN POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----------|
| INTRODUCTION | 2 |
| PLAN D'ACTION | 3 |
| 1. Diffusion et engagement | 3 |
| 2. Disposer de structures dédiées | 3 |
| 3. Collecter des données et faire le suivi | 3 |
| 4. Actions de sensibilisation et de formation | 4 |
| 5. Équilibre vie professionnelle/privée | 5 |
| 6. Équilibre entre les genres au sein des fonctions dirigeantes | 5 |
| 7. Égalité entre les genres dans le recrutement, la progression de carrière et l'engagement du personnel contractuel | 5 |
| 8. Mesures contre le harcèlement fondé sur le genre | 6 |

INTRODUCTION

Conformément aux dispositions de la loi du 12 JANVIER 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques (couramment appelée « Loi Gender Mainstreaming »), ainsi qu'aux engagements légaux¹ et aux dispositions du Programme Horizon Europe de la Commission européenne, l'Institut Royal des Sciences naturelles de Belgique (IRSNB), les neuf autres Établissements scientifiques fédéraux (ESF) et BELSPO², qui relèvent de la Politique scientifique fédérale, reconnaissent le besoin d'un Plan pour l'égalité des genres (Gender Equality Plan, GEP).

Ce Plan (Gender Equality Plan), basé sur le GEP établi par BELSPO, est spécifique à l'IRSNB et est approuvé par le Conseil de Direction de l'IRSNB du 21/12/2021 qui reconnaît la nécessité d'actions ciblées concernant la thématique du genre. L'IRSNB s'engage à en poursuivre la mise en œuvre selon les modalités décrites dans le présent document.

Le Plan pour l'égalité des genres reprend le canevas établi par la Commission européenne et développe les 4 exigences obligatoires (« [building blocks](#) ») pour un Gender Equality Plan, ainsi que 4 domaines thématiques recommandés. Il se fonde sur les travaux entamés sous la législature précédente par le réseau Gender Mainstreaming constitué de BELSPO et des 10 ESF.

¹ Le GEP entre dans le cadre des dispositions légales pour lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit dans la continuité des engagements politiques tels que repris

- dans la [loi de Gender Mainstreaming](#) du 12 janvier 2007 et dans l'arrêté royal du 26 janvier 2010 pris en application de la loi,
- dans le [plan fédéral Gender Mainstreaming](#) adopté en Conseil des Ministres le 11 juin 2021
- dans l'[accord du gouvernement fédéral de 2019](#),
- dans l'[exposé d'orientation politique du 2 novembre 2020](#) du Secrétaire d'Etat en charge de la Politique scientifique, Thomas Dermine (Chambre, Doc 55 1610/016),
- dans le [contrat d'administration 2016-2018](#) du SPP Politique scientifique (le [contrat d'administration 2021-2024](#) est en cours d'élaboration)

² BELSPO - La Politique scientifique fédérale est chargée par le gouvernement de la préparation, l'exécution et l'évaluation de la politique scientifique en soutien des compétences de l'Autorité fédérale. <https://www.belspo.be>

PLAN D'ACTION

Il s'agit d'un plan d'action général qui sera détaillé annuellement selon le [plan stratégique](#) établi dans le cadre du cycle de gestion de l'IRSNB.

1. Diffusion et engagement

Le Plan pour l'égalité des genres est public. Il est consultable à l'adresse suivante : naturalsciences.be/fr/about-us/home

Cet espace dédié au Plan pour l'égalité des genres et aux thématiques du genre sur la page « Qui sommes-nous ? » de l'IRSNB est mis en place en collaboration entre le service de communication, le service Ressources Humaines (RH) et le Research Office (ResO) de l'Institut.

Action 1.1.

Mise à jour régulière de la page dédiée au Plan pour l'égalité des genres sur le site internet de l'IRSNB par des informations et nouvelles initiatives liées à la thématique du genre.

Action 1.2.

Afin de garantir sa diffusion au sein de l'Institut, le GEP sera distribué par courrier électronique interne à l'ensemble du personnel de l'IRSNB et sera suivi d'une présentation explicative du Plan. Chaque nouvelle avancée dans la mise en œuvre du Plan fera l'objet d'une diffusion et communication auprès des membres du personnel.

2. Disposer de structures dédiées

L'IRSNB a désigné une personne de contact au sein du service RH qui est responsable d'assurer le suivi du GEP et la mise en œuvre de ses actions au sein de l'Institut. Ce membre du personnel est chargé de la communication relative au Plan pour l'égalité des genres et représente l'IRSNB au sein du réseau BELSPO-ESF sur le Gender Mainstreaming (GM). La personne de contact assurera les échanges entre l'IRSNB et le réseau GM qui coordonnera les actions et le suivi des GEP au niveau fédéral.

La personne de contact désignée par l'IRSNB est : Mme A. Verbeeren
(HR@naturalsciences.be)

Action 2.1.

Assurer le suivi du Plan pour l'égalité des genres et ses actions au sein de l'IRSNB, y inclus les échanges avec les personnes de contact du GM, et du harcèlement (voir point 8).

Action 2.2.

Assurer la représentation de l'IRSNB au sein du réseau GM BELSPO - ESF.

3. Collecter des données et faire le suivi

Le service RH de l'IRSNB dispose des données de son personnel ventilées par sexe (cf. P&O de BELSPO). La ventilation des statistiques selon le sexe sera suivie d'une analyse afin de se faire une idée de la situation et représentation

respective des femmes et des hommes dans un domaine spécifique. Ainsi, des 'statistiques de genre' seront faites, c'est-à-dire, des données ventilées par sexe qui ont fait l'objet d'une analyse permettant de mettre en évidence les

biais ou différences qui existent entre hommes et femmes dans un domaine particulier.

Dans sa politique de gestion des ressources humaines, en tant qu'administration fédérale, l'IRSNB est tenu d'appliquer avant tout les lois linguistiques (car « d'ordre public »). Toutefois, l'on veillera lors de l'attribution des postes à pourvoir à respecter l'égalité de genre.

4. Actions de sensibilisation et de formation

La mise en œuvre de mesures visant à sensibiliser le personnel et les visiteurs de l'Institut à la problématique liée au genre est essentielle pour appréhender et corriger les discriminations, stéréotypes et autres préjugés qui peuvent grever l'environnement de travail.

L'IRSNB a créé un espace convivial d'échange et de repos qui permet à tous les membres du personnel de communiquer davantage entre services. Cet espace favorise également le flux d'information sur les événements ou activités liées à l'égalité des genres.

L'asbl Belgian Women in Science (bewise.be) dont le siège est à l'IRSNB développe des projets visant à promouvoir l'égalité de genre en science. Une 'task force sur le GEP' s'est mise en place et le membre BeWiSe de l'IRSNB y participe. Des formations, workshops et événements en lien au programme de mentoring sont régulièrement organisés, notamment à l'IRSNB, pour les institutions de recherche belges. La personne de contact BeWiSe à l'Institut veillera à diffuser les infor-

Action 3.1.

Établir les paramètres de genre à monitorer, rassembler les données du personnel ventilées par sexe et les analyser en tenant compte du RGPD.

Action 3.2

Identifier les déséquilibres selon les analyses réalisées (3.1), déterminer leur origine et suggérer des pistes pour les corriger. Établir des conclusions et proposer des pistes en collaboration et accord avec le réseau Gender Mainstreaming de la politique scientifique fédérale. À cette fin, il est proposé de se réunir annuellement avec des experts en genre.

Action 3.3.

Diffuser les conclusions des analyses des données genrées du personnel de l'IRSNB annuellement et les intégrer au rapport annuel de l'IRSNB.

mations auprès du personnel de l'Institut en collaboration avec le service RH afin de lui faire bénéficier de ces formations. L'IRSNB, fort de son expérience dans l'organisation et l'accueil d'événements sur le thème de l'égalité des genres, notamment Researcher's Night/Wisenight (2021), Mind the gap (International Women's day) (2018), formations, focused lunches, mentoring programme... poursuivra ces initiatives et ces efforts dans le cadre du Plan pour l'égalité des genres.

Action 4.1.

Organiser de manière régulière des événements, généraux ou ciblant certaines catégories de personnel ou thématiques, pour renforcer une vision décloisonnée, dépourvue de clichés et de stéréotypes.

Action 4.2.

Proposer au personnel (en ce comprises les fonctions de décision) des formations sur la prévention des discriminations, sur l'égalité des genres et des chances, et sur la diversité.

5. Équilibre vie professionnelle/privée

Les données relatives aux temps partiels, aux congés parentaux, au télétravail et plus globalement relatives aux aménagements du temps de travail sont gérées par le service RH de l'IRSNB.

En tant qu'ESF, l'IRSNB est tenu de respecter le cadre légal. (Cette base légale constitue la trame de l'action de l'IRSNB en matière d'aménagement du temps de travail du personnel.) L'IRSNB veillera notamment en cette matière à l'application de l'Art. 1er de la loi du 22 juillet 1993 « portant certaines mesures en matière de fonction publique » qui établit le « droit à la déconnexion » et la Circulaire du 20 décembre 2021 qui en précise l'application.

Ce cadre juridique applique toujours et partout le principe d'égalité et tout collaborateur, quel que soit son sexe, peut y faire appel. L'IRSNB s'engage à diffuser ces informations à son personnel. Un équilibre entre le temps de la vie privée et du travail du personnel sera toujours recherché.

6. Équilibre entre les genres au sein des fonctions dirigeantes

Il convient pour l'IRSNB de mener une réflexion autour des déséquilibres observés au sein de fonctions dirigeantes (cf. 3.1), de même, lors de la composition des membres des commissions, le respect d'un équilibre entre les sexes reste une préoccupation et fait l'objet d'une attention toute particulière.

Action 5.1.

Publier annuellement les données susmentionnées à destination du personnel de l'IRSNB, dans le respect du RGPD.

Action 5.2.

Identifier les déséquilibres, rechercher leur origine et suggérer des pistes pour les corriger.

Action 5.3.

Diffuser les webinaires et outils développés par le portail EURAXESS (euraxess.ec.europa.eu) vers les chercheurs de l'IRSNB.

Action 6.1.

Identifier les déséquilibres entre hommes et femmes au sein des fonctions dirigeantes, examiner leur origine et suggérer des pistes pour les corriger. Les résultats de cette analyse seront transmis à la tutelle concernée (BELSPO, SELOR,...) pour qu'elle effectue les modifications qui sont de son ressort.

7. Égalité entre les genres dans le recrutement³, la progression de carrière et l'engagement du personnel contractuel.

Comme pour les deux points précédents, l'IRSNB, en tant qu'établissement scientifique fédéral, est tenu de respecter un cadre légal.

En ce qui concerne les recrutements du personnel administratif et technique, l'IRSNB est tenu de passer par le SELOR⁴, dont les

³ Le terme "recrutement" correspond à l'entrée en service dans le cadre statutaire.

⁴ <https://www.selor.be/fr> : Bureau de sélection de l'administration fédérale belge.

démarches respectent les lois linguistiques, mais également intègrent et appliquent une [politique de genre](#). Cette politique est renseignée sur son site internet.

L'IRSNB est tenu de veiller à l'équilibre entre les sexes parmi les membres qui composent les jurys scientifiques lors des sélections de recrutement du personnel scientifique. À cette fin, l'utilisation des bases de données existantes, telle que la base de données Expertalia, peut contribuer à une représen-

tation plus équilibrée entre les hommes et les femmes dans les jurys.

Action 7.1.

Stimuler une composition équilibrée en genre au sein des membres des jurys scientifiques en prévoyant une motivation de la composition du jury dans le rapport de sélection.

8. Mesures contre le harcèlement fondé sur le genre

Toutes les administrations et les institutions fédérales sont tenues de se conformer au cadre légal qui vise à lutter contre le harcèlement (notion définie par la [loi « bien-être »](#)⁵) sous toutes ses formes, quelle qu'en soit la victime ou la personne qui persécute. L'IRSNB, comme les autres ESF, a désigné pour cela des personnes de confiance. Celles-ci ont suivi une formation, et sont tenues d'effectuer une « remise à niveau » annuelle obligatoire en collaboration avec EMPREVA⁶.

Action 8.1.

Mener une campagne de sensibilisation, en plaçant des affiches contenant les informations essentielles à des endroits de passage afin de maintenir la conscientisation.

Action 8.2.

Profiter d'occasions et initiatives spécialisées ou spécifiques (p.ex. Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes), pour conscientiser le personnel sur ce thème (à l'initiative du Réseau GM).

Action 8.3.

Communiquer via des courriers électroniques et des annonces sur l'Intranet, les informations essentielles concernant le harcèlement sous toutes ses formes, afin de maintenir la conscientisation.

⁵ Ce point est également repris [dans le règlement de travail et plus spécifiquement dans le règlement 'Violences, harcèlement moral et sexuel' de l'IRSNB](#).

⁶ Les personnes de confiance, les formations, les remises à niveau sont évaluées (via le Conseiller en prévention) par [EMPREVA](#). EMPREVA est la cellule centrale du service interne commun de prévention et de protection au travail de l'Administration publique fédérale belge. Les actions d'EMPREVA vont au-delà du harcèlement et prennent en compte le bien-être du travailleur dans sa globalité.

L'ensemble du travail effectué en matière de risques psycho-sociaux (incl. les harcèlements) fait l'objet d'un double rapportage, d'une part par le Service interne pour la prévention et la protection au travail et d'autre part par le Service externe pour la prévention et la protection. Ces rapports annuels sont rendus publics et sont disponibles. Ils contiennent des statistiques générales sur les dossiers pris en charge par les personnes de confiance.

Au-delà d'EMPREVA qui est un partenaire privilégié, il est envisageable de bénéficier de la participation d'associations de terrain spécialisées dans cette thématique afin d'organiser des événements ou d'orchestrer une campagne de prévention.

INSTITUT ROYAL DES SCIENCES NATURELLES DE BELGIQUE

www.sciencesnaturelles.be

E. R.: Patricia Supply - 29 Rue Vautier - 1000 BRUXELLES