

Plan pour l'égalité des genres (Gender Equality Plan) de l'Institut royal des Sciences naturelles de Belgique

Version du 1^{er} janvier 2022

Introduction

Conformément aux dispositions de la loi belge sur le Gender mainstreaming de 2007, ainsi qu'aux engagements légaux¹ et aux dispositions du Programme Horizon Europe de la Commission européenne, l'Institut Royal des Sciences naturelle de Belgique (IRSNB), les neuf

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,

autres Etablissements 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) et actent qu'il est un critère d'éligibilité à toute participation au programme Horizon Europe.

Ce Plan (Gender Equality Plan), basé sur le Plan 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 les 5 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. Diffusion et engagement

Le Plan pour l'égalité des genres est public.

Il est consultable à l'adresse suivante :

<https://www.naturalsciences.be/en/about-us/home>

Cet espace dédié au Plan pour l'égalité des genres et aux thématiques du genre sur la page "about us" de l'IRSNB est mis en place en collaboration entre le service de communication, le service RH et le Research Office.

Action 1.1.

-
- 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 la note de politique générale du Secrétaire d'Etat en charge de la Politique scientifique du 30 novembre 2021 (Chambre, Doc),
 - dans le [plan fédéral Gender Mainstreaming](#) adopté en Conseil des Ministres le 11 juin 2021,
 - dans le [contrat d'administration 2016-2018 du SPP Politique scientifique](#).

² Belgian Scientific Policy - 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>

Mise à jour régulière de la page dédiée au PEG et aux informations liées à la thématique du genre.

Action1.2.

Afin de favoriser sa diffusion, le PEG sera distribué par mailing interne à l'ensemble du personnel de l'IRSNB, et par la suite lors de l'accomplissement de chaque avancée dans sa mise en oeuvre.

2. Disposer de structures dédiées

L'IRSNB a désigné une personne de contact au sein du service RH responsable d'assurer le suivi du PEG et la finalisation de ses actions. Ce membre du personnel RH est chargé de la mise en oeuvre du Plan pour l'égalité des genres et de représenter l'IRSNB au sein du réseau BELSPO-ESF, sur le Gender Mainstreaming qui coordonnera les actions le suivi des GEP au niveau fédéral. .

La personne de contact désignée par l'IRSNB est : Véronique Ghenne (vghenne@naturalsciences.be).

Action2.1.

Assurer le suivi du Plan pour l'égalité des genres et de ses actions au sein de l'IRSNB, y inclus les échanges avec les personnes de contact GM et harcèlement (voir point 9 du GEP BELSPO)

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 de données désagrégées par genre concernant le personnel (cf P&O de BELSPO). En tant qu'administration fédérale, l'IRSNB est tenue d'appliquer les lois linguistiques qui prévalent sur toute autre (car "d'ordre public"), toutefois, une attention particulière sera apportée à la distribution des postes dans le respect de l'égalité de genre. .

Action3.1.

Mettre à disposition de l'ensemble du personnel les données du personnel par genre, mises à jour annuellement (sur intranet ; voir rapport annuel) en tenant compte du RGPD. Etablir les paramètres à monitorer, mettre annuellement à disposition les chiffres via l'intranet.

Action3.2

Identifier les déséquilibres, déterminer leur origine et suggérer des pistes pour les corriger. Mettre en route un groupe de travail qui puisse établir des paramètres de genre, analyser annuellement les chiffres, 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 que le groupe de travail se réunisse annuellement avec des experts en genre.

Action3.3. :Diffuser les analyses des données genrées du personnel de l'IRSNB sous forme d'un rapport annuel contenant les conclusions de l'analyse annuelle. (rem : les chiffres concernant le personnel de l'IRSNB seront transmises par BELSPO)

4. Actions de sensibilisation et de formation

La sensibilisation à la problématique du genre est une dimension 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 de rencontre et de repos qui permet aux personnes de se rencontrer et de se tenir au courant des événements ou activités, notamment ceux concernant le genre.

L'asbl Belgian Women in Science (<http://www.bewise.be/>) dont le siège est à l'institut développe des projets visant à promouvoir l'égalité de genre en science, une "task force sur le GEP" s'est mise en place et la personne de contact de l'IRSNB y participe. Des formations, workshops et échanges de mentoring sont régulièrement organisés, notamment à l'IRSNB, pour les institutions de recherche belges. La personne de contact BeWiSe à l'IRSNB veillera à diffuser les informations 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), trainings, focused lunches, mentoring programme...) poursuivra ces initiatives et ces efforts dans le cadre du Plan pour l'égalité des genres.

Action4.1.

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.

Action4.2.

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. Equilibre vie professionnelle/privée & culture organisationnelle

Les données relatives aux temps partiels, aux congés parentaux, au télétravail et plus globalement relatives aux aménagements du temps de travail sont gérées par 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.

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. L'apport d'un soutien visant à un meilleur équilibre temps privé/travail concernant le personnel.

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, déterminer leur origine et suggérer des pistes pour les corriger.

Action 5.3.

Diffuser les webinaires et outils développés par le portail EURAXESS vers les chercheurs des ESF.

6. Équilibre entre les sexes dans le management et la prise de décision

Il convient pour l'IRSNB de mener une réflexion autour des déséquilibres observés. De même, lors de la composition des membres des commissions, le respect d'un équilibre des genres reste une préoccupation et fait l'objet d'une attention toute particulière.

Action 6.1.

Identifier les déséquilibres, déterminer leur origine et suggérer des pistes pour les corriger auprès de la tutelle lorsque les prises de décisions sont de son ressort.

7. Égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière

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

Pour les recrutements administratifs, l'IRSNB est tenu de passer par le SELOR³, dans le respect des lois linguistiques qui appliquent une [politique de genre](#), rappelée sur leur site, et intégrée dans la démarche lors des recrutements.

L'IRSNB est tenu de veiller à l'équilibre en genre parmi les membres qui composent les jurys scientifiques (lors de sélection du personnel scientifique). Des bases de données existantes, telle que Expertalia pourraient être mieux exploitées.

³ <https://www.selor.be/fr> Bureau de sélection de l'administration fédérale belge

Action 7.1.

Mener une réflexion et des propositions pour améliorer l'équilibre au sein du management et des postes de décision en conformité avec la réglementation.

Action 7.2.

Stimuler une composition équilibrée en genre 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 institutions fédérales sont tenues de se conformer à un cadre légal qui s'attaque au harcèlement (notion définie par la [loi "bien-être"](#)) sous toutes ses formes, quelle qu'en soit la victime ou la personne qui persécute. L'IRSNB, comme les autres ESF, a mis en place des personnes de confiance. Celles-ci ont suivi une formation préalable, et de même qu'un "recyclage" annuel obligatoire.

Les personnes de confiance les formations, les recyclages sont monitorés (via le Conseiller en prévention) par [EMPREVA](#), 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 considèrent le bien-être du travailleur de manière globale.

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 ([Cohezio](#)). Les rapports annuels sont disponibles. Ils contiennent des statistiques générales sur les prises en charge par les personnes de confiance.

Au-delà d'Empreva et de Cohezio qui constituent des partenaires privilégiés, 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.

Action 8.1. *Placer des affichettes contenant les informations essentielles à des endroits de passage afin de maintenir la conscientisation.*

Action 8.2. *Profiter d'occasions 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 mailings, les informations essentielles concernant le harcèlement sous toutes ses formes, afin de maintenir la conscientisation.*