

GENDER EQUALITY PLAN

INTRODUCTION

Contexte

1. Diffusion et engagement
2. Disposer de structures dédiées
3. Collecter des données et suivi
4. Actions de sensibilisation et de formation
5. Équilibre vie professionnelle/privée & culture organisationnelle
6. Équilibre entre les sexes dans le management et la prise de décision
7. Égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière
8. Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche
9. Mesures contre le harcèlement fondé sur le genre

Introduction

Conformément aux dispositions du Programme Horizon Europe de la Commission européenne, BELSPO et les 10 Etablissements scientifiques fédéraux (ESF) qui relèvent de la Politique scientifique fédérale, reconnaissent le besoin d'un Gender Equality Plan (GEP). Ils actent également que le GEP est un critère d'éligibilité à toute participation au programme Horizon Europe.

BELSPO, représenté par son Président, soutient ce Gender Equality Plan et s'engage à en poursuivre la mise en œuvre selon les modalités décrites dans le présent document.

Celui-ci reprend le canevas établi par la Commission européenne et développe les 4 exigences obligatoires ("building blocks") pour un GEP, 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 et se situe dans la continuité d'une série d'engagements pris par ces mêmes acteurs.

En raison de sa dimension curative, le GEP peut être rattaché aux dispositions légales tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes. Toute forme de discrimination directe fondée sur le sexe est interdite et les actions dites "positives" peuvent être actionnées.

Contexte

La Commission européenne s'est engagée à promouvoir l'égalité des sexes dans la recherche et l'innovation. *''Horizon 2020 a été le premier programme-cadre à définir le genre comme une question transversale, l'un des objectifs sous-jacents étant d'intégrer la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation, ce qui a conduit à une augmentation du nombre de sujets « signalés par le genre » à travers le monde.''*

L'égalité du genre devient, une préoccupation majeure désormais à prendre en compte dans ces préprogrammes. Ainsi, la mise en œuvre d'un programme qui intègre la dimension genre particulièrement en milieu du travail devient une nécessité.

L'initiative du programme GEP de la Commission Européenne est née du souci de combler un faussé jadis constaté entre les Hommes et les Femmes en ce qui concerne leurs droits sociaux et économiques.

Le présent Gender Equality Plan (GEP) de l'IRPA s'inspire de celui adopté par BELSPO (SPP Politique scientifique) qui lui, tire sa source des dispositions du Programme Horizon Europe de la Commission européenne.

En outre des adaptations ont été apporté au GEP de l'IRPA pour se conformer aux missions liées à son secteur d'activité bien spécifique, sans toutefois s'écarter des Valeurs prônés par le programme.

L'IRPA s'attelle via ce GEP à participer au mieux aux objectifs d'égalité formelle et/ou substantielle entre hommes et femmes, tant au niveau interne de l'Institut et externe à travers une collaboration renforcée avec BELSPO et les autres ESF.

Dans ce contexte, le GEP peut être rattaché aux dispositions légales de lutte contre les discriminations en matière de genre surtout en milieu du travail.

1. Diffusion et engagement

La dimension de genre, telle qu'explicitée dans ce GEP est conforme aux engagements politiques tels que repris, entre autres,

- 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 [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](#),
- dans le contrat d'administration 2021-2025.

Le Gender Equality Plan est public. Il est consultable à l'adresse suivante :

http://www.belspo.be/belspo/coordination/euCoor_horizonEurope_GEP_fr.stm

Action 1.1. Adapter le contrat d'administration de l'IRPA afin d'y ajouter un axe spécifique traitant de l'égalité de genre et du Gender Mainstreaming.

Périodicité : endéans les 6 mois

Action 1.2. Dédier une rubrique consacrée au GEP sur le site web de l'IRPA,

Action 1.3. Afin de favoriser une meilleure dissémination, le GEP sera diffusé dans un mailing interne à l'ensemble du personnel de l'IRPA, et ensuite, lors de l'accomplissement de chaque avancée dans sa réalisation

Périodicité : en continu, à chaque avancée.

Action 1.4. Concevoir des supports de sensibilisation (flyers, gadgets, posters illustratifs sur le GEP...)

2. Disposer de structures dédiées



Depuis l'adoption de la loi du 12 janvier 2007 et de son AR d'exécution, l'administration a l'obligation légale d'intégrer la dimension de genre dans ses structures et ses actions.

Un coordinateur général "gender mainstreaming" (GM) a pris ses fonctions en juin 2016. Ce coordinateur est le référent légal pour toute question relative à l'égalité de genre et la diversité.

Au sein des ESF et des DG de BELSPO, des personnes de contact ont été désignées en septembre 2016. Le résultat en est un réseau BELSPO-ESF, responsable pour le Gender Mainstreaming (GM), compétent en matière de Diversité et à qui le suivi du GEP pourra être confié.

Action2.1. Disposer d'un réseau de personnes de contact pour assurer le suivi du Gender Equality au sein de l'IRPA

Périodicité : (plus tard le 2ème trimestre).

Action2.2. Diffuser la composition du réseau afin que chaque membre du personnel sache à qui s'adresser (une fois l'action 2.1. réalisée).

Action2.3. Assurer le suivi du Plan pour l'égalité des genres et ses actions au sein de l'IRPA, y inclus les échanges avec les personnes de contact du GM, et du harcèlement (confère point 8).

Périodicité : chaque trimestre

3. Collecte de données et suivi

Les données du personnel désagrégées par genre sont à la disposition du service P&O de BELSPO et des ESF. Elles font l'objet d'une attention permanente. Ce suivi s'entend de manière globale ainsi que par qualifications et par niveaux de fonction. En tant qu'administration fédérale, BELSPO et les ESF sont tenus par les lois linguistiques, lesquelles priment (car "d'ordre public"). Mais une distribution des postes dans le meilleur respect du genre est également poursuivie.

Sur décision du Secrétaire d'Etat en charge de la Politique scientifique, dans le cadre du plan fédéral Gender Mainstreaming, il sera demandé à BELSPO et aux ESF de publier

annuellement un rapport sur la responsabilité sociale de l'organisation, ainsi qu'un rapport interinstitutionnel des personnes de contact Genre & Diversité.

Dans ses missions, BELSPO assure la coordination de l'inventaire permanent du potentiel scientifique belge (MERI). Les données du personnel scientifique, Recherche & Développement, des ESF sont collectées annuellement, et transmises à Eurostat tous les deux ans, selon la méthodologie du Manuel de Frascati. Ces données R&D sont publiées (tant sur le site de BELSPO que dans des publications scientifiques) et analysées sur une base régulière, tant quantitativement que qualitativement.

Action 3.1. Collecter et traiter les données du personnel afin de les mettre à disposition du personnel tout en tenant compte des normes du RGPD.

Périodicité : chaque mois

Action 3.2. Identifier via le Réseau GM, les éventuels déséquilibres de genre dans la structure du personnel, déterminer leur origine et, si possible, suggérer des pistes pour y remédier.

Action 3.3. Annuellement les conclusions des analyses des données genrées du personnel de l'IRPA et les intégrer au rapport annuel.

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. Depuis sa création, le réseau Gender Mainstreaming a organisé plusieurs événements destinés à conscientiser l'ensemble du personnel de BELSPO et des 10 ESF. Journées de formation pour les personnes de contact, rencontres avec des personnes-ressources (comme les Midis de l'Egalité), événements culturels, appels à projets, les moyens sont divers. L'essentiel est de favoriser une interaction et des échanges entre les participant.e.s dans un cadre bienveillant et mixte.

Dans cette idée d'échange et d'interaction, l'utilisation d'espaces dédiés, orientés bien-être et plus décontractés, peut permettre à la parole de se libérer et de s'organiser autour de thèmes connexes lors de pauses dédiées.

Il s'agit également de sensibiliser les services éducatifs et culturels des établissements scientifiques fédéraux (qui en disposent) qui sont, dans leurs activités quotidiennes, confrontés aux stéréotypes et clichés de genre.

Les objectifs transversaux touchant à cette thématique seront inclus dans l'évaluation du personnel ayant des fonctions de décision (ces objectifs se trouvent dans le contrat d'administration).

Action4.1. Organiser de manière ciblée des événements, à l'endroit de certaines catégories de personnel ou thématiques, pour renforcer une vision décloisonnée, dépourvue de clichés et de stéréotypes.

Périodicité : chaque 6 mois

Action4.2. Proposer au personnel (décideurs) de l'IRPA des formations sur la prévention des discriminations, et sur les questions de genre.

Périodicité : chaque 6 mois

Action4.3. Diffuser au profit des chercheurs de l'IRPA, les webinaires et outils développés par le portail EURAXESS sur les carrières et le genre.

Périodicité : en continu

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 à la disposition du service P&O de BELSPO et des ESF. Ces données font l'objet d'un suivi régulier.

En tant qu'administrations, BELSPO et les ESF sont tenus de respecter un cadre légal. Cette base légale constitue la trame de l'action de BELSPO et des ESF en matière d'aménagement du temps de travail du personnel.

Néanmoins, des aménagements sont à évaluer dans le règlement de travail afin d'accroître le bien-être du personnel. Il s'agit notamment de mieux tenir compte des gardes alternées des enfants, des familles monoparentales... Les plages de temps de travail fixes et mobiles devraient donc pouvoir intégrer une plus grande flexibilité.



La question du télétravail, à la suite de l'expérience fournie par la pandémie, mérite également d'être réétudiée.

Action 5.1. Publier les données relatives aux aménagements de travail, du personnel de l'IRPA, dans le respect du RGPD Périodicité : annuellement

Action 5.2. Identifier via le Réseau GM ainsi que le GEP, les éventuels déséquilibres de genre liés aux aménagements du temps de travail du personnel, déterminer leur origine et, si possible, suggérer des pistes pour y remédier.

Périodicité : en fonction de l'agenda du Réseau GM

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

Comme pour le point précédent, il s'agit de respecter le cadre légal. BELSPO et les 10 ESF possèdent une structure hiérarchique très "horizontale". Dans sa globalité, cette structure tend à respecter un équilibre des genres dans les postes de décision. De même, lors de la composition de commissions, le respect d'un équilibre des genres reste une préoccupation. Si cette situation s'applique globalement à BELSPO, des déséquilibres peuvent toutefois apparaître au niveau d'un ESF particulier.

Action 6.1. Identifier les déséquilibres entre hommes et femmes au sein des fonctions dirigeantes, examiner leur origine et suggérer des pistes en vue de palier le déséquilibre. Transmettre le feedback de cette analyse au tutelle (BELSPO) pour qu'elle effectue les modifications qui sont de son ressort.

Périodicité : en fonction de l'agenda du Réseau GEP

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

Comme pour les deux points précédents, BELSPO, en tant qu'administration fédérale, et les ESF sont tenus par un cadre légal.

BELSPO est certifié (par le SPF BOSA/SELOR) pour composer les jurys de sélection et agit en partenariat avec les ESF lors de sélections (scientifiques). Cette certification inclut pour le personnel P&O une formation sur la diversité et les discriminations. Les recrutements passent

par le SELOR, dans le respect des lois linguistiques, qui possèdent une politique de genre, intégrée dans la démarche de BELSPO lors des recrutements.

Néanmoins, la composition de jurys scientifiques (lors de sélection dans les ESF) se heurte à une pénurie relative d'expert.e.s, ce qui rend complexe le respect d'un strict équilibre de genre lors des prises de décision relatives aux recrutements et aux promotions. Pour remédier à cela, il faudra veiller à exploiter les différentes bases de données existantes.

Action 7.1. Effectuer un suivi de la composition des jurys de recrutement et de promotion de l'IRPA afin d'identifier les déséquilibres de genre. Ainsi, proposer des solutions qui ne pénalisent pas les carrières du personnel dont le genre est minoritaire.

Périodicité : en continu

8. Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche

La dimension de genre est explicitement présente dans les programmes pluriannuels BRAIN-be 2.0 et DRUGS. Cela va de la stricte parité au sein des comités d'avis à l'intégration de la dimension de genre dans les propositions et l'évaluation de celles-ci. Par ailleurs, une attention spécifique a été portée à la composition panels d'expert.e.s.

Les programmes BRAIN-be 2.0 et DRUGS ont ouvert la voie pour une meilleure (et plus large) intégration de la dimension de genre dans les programmes de recherche. Cette expérience sera renouvelée et pourrait être étendue à d'autres programmes au sein de BELSPO, et dans les ESF (via le contrat de gestion).

Action 8.1. Mener des actions de sensibilisation des membres des panels et des jurys au genre et assurer la présence d'une expertise pertinente.

Périodicité : en continu

Action 8.2. Mettre à profit les occasions et initiatives spécialisées ou spécifiques (Journée internationale de lutte contre les violences ou les discriminations basée sur le genre), et ce, pour sensibiliser le personnel sur les thématiques du GEP.

Périodicité : en continu

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 veille.

Périodicité : en continu

9. 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. BELSPO et les ESF ont 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 9.2. Mener une campagne de sensibilisation, en plaçant des affiches dans des endroits stratégiques contenant des informations essentielles (juridiques) contre le harcèlement fondé sur le genre.

Périodicité : en continu

Annexe 1 – Tableau récapitulatif sur la récolte, l’analyse et la publication de données générées de l’IRPA

Ce tableau reprend les différentes données pouvant faire l’objet d’une récolte, analyse et diffusion (1ère colonne), et l’échelle à laquelle elles pourraient être diffusées (1ère ligne). Ce tableau fera l’objet d’une mise à jour régulière, de même que ce qui est prévu pour le GEP.

Tenant compte des obligations imposées par le RGPD, certains sets de données seront trop détaillés pour être partagés, car ils rendent les membres du personnel concernés trop facilement reconnaissables. Il n’est pas exclu qu’à l’issue d’une analyse de conformité au RGPD, la diffusion de certains sets de données s’avère en définitive proscrite. Les cases marquées en bleu indiquent qu’une analyse de conformité doit encore être réalisée.

Répartition des membres du personnel - H / F	Accessible et analysable au niveau de l’IRPA ?	Accès pour P&O	Accès intranet pour membres du personnel	Accès pour BELSPO	Accès pour public sur demande	Accès libre au public
...au sein de l’IRPA	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
...par services	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
...par niveau hiérarchique actuel (A 1 2 3 ,B,C,D)	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
...par niveau hiérarchique au moment de l’entrée en service	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... passage au niveau/classe sup (statutaires) à partir de 2021	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd

... par régime-horaire (ETP)	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... par congés parentaux ; ratio de télétravail	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... par durée de carrière au sein de l'IRPA	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
... ayant suivi des formations portant sur le gendermainstreaming et l'égalité de genre	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd

À la suite du présent, suivra un document projet et chronogramme détaillé des activités à mener.