



Institut royal du  
Patrimoine artistique

# Gender Equality Plan

2024



# 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 Plan d'Egalité des Genres (PEG)/Gender Equality Plan (GEP). Ils actent également que le PEG/GEP est un critère d'éligibilité à toute participation au programme Horizon Europe.

L'IRPA, représenté par sa Directrice générale, soutient ce Plan d'Egalité des Genres/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 PEG/GEP, ainsi que les 5 domaines thématiques recommandés. Il se fonde sur les travaux entamés sous la législature précédente par le réseau Gender mainstreaming (GM ou approche intégrée du genre) constitué de Belspo et des 10 ESF (sur base de la loi du 12 janvier 2007 et de l'arrêté royal du 26 janvier 2010) et se situe dans la continuité d'une série d'engagements pris par ces mêmes acteurs.

En raison de ses dimensions préventive (GM), curative (loi du 7 mai 2007) et spécifique (articulation des 3 approches), le PEG/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, comme elle l'est dans la stratégie européenne en faveur de l'égalité hommes-femmes pour la période 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)).

Ainsi, la mise en œuvre d'un programme qui intègre la dimension genre, particulièrement dans la sphère professionnelle, devient un impératif.

L'initiative du programme PEG/GEP de la Commission européenne est née du souci de combler le fossé constaté entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs droits sociaux et économiques, déséquilibre toujours d'actualité.

Le présent Plan d'Égalité des Genres (PEG)/Gender Equality Plan (GEP) de l'IRPA s'inspire de celui adopté par Belspo (SPP Politique scientifique) qui tire sa source des dispositions du Programme Horizon Europe de la Commission européenne.

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

L'IRPA s'attelle via ce PEG/GEP à participer au mieux aux objectifs d'égalité formelle et substantielle (ou réelle) entre hommes et femmes, tant au sein de l'Institut qu'au travers sa



collaboration renforcée avec Belspo et les autres ESF, en ce compris par le canal de la communication (approche intégrée).

Dans ce contexte, le PEG/GEP peut être rattaché aux dispositions légales de lutte contre les discriminations en matière de genre, directes ou indirectes, surtout en milieu professionnel.

## 1. Diffusion et engagement

La dimension de genre, telle qu'explicitée dans ce PEG/GEP est conforme aux dispositions légales et 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,
- la loi dite antidiscrimination du 10 mai 2007, revue le 27 octobre 2022 par l'introduction de la loi Genre (entrée en vigueur le 19 janvier 2023),
- la loi dite Stop Féminicide du 29 juin 2023 qui définit juridiquement certains concepts,
- le Code bien-être qui comprend tous les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être de travailleurs lors de l'exécution de leur travail,
- l'adoption du Code pénal sexuel,
- la Convention d'Istanbul de 2011 à laquelle l'Union européenne en tant que telle a adhéré,
- le Plan d'Action National de Lutte contre les violences basées sur le genre (2021-2025)
- 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 [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 plan stratégique 2022-2024](#)

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

**Action 1.1.** Dédier une rubrique consacrée au PEG/GEP sur le site web de l'IRPA.

Périodicité : Juin 2023

**Action 1.2.** Afin de favoriser une meilleure dissémination, le PEG/GEP sera diffusé dans un mailing interne à l'ensemble du personnel de l'IRPA, et ensuite, lors de l'accomplissement des avancées importantes dans sa réalisation.

Périodicité : en continu, à chaque avancée

**Action 1.3.** Concevoir des supports de sensibilisation (dépliants, posters illustratifs sur le PEG/GEP, welcome pack – actions à mener seul ou en partenariat.)

Périodicité : en continu

## **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 au sein de l'administration centrale du SPP Politique scientifique (Belspo). Ce coordinateur est le référent légal pour toute question relative à l'égalité de genre et la diversité. Il est l'expert des « politiques transversales personnalisables » et accompagne tous les ESF dans la bonne exécution de celles-ci (plan de pilotage, monitoring, évaluation participative, ...).

Au sein des ESF et des DG de Belspo, des personnes de contact ont été désignées une première fois en septembre 2016 et puis en octobre 2022. Le résultat en est un réseau Belspo-ESF, responsable pour le Gender mainstreaming (GM ; avec des aspects de l'égalité des chances femmes-hommes), compétent également en matière de Diversité, et à qui l'implémentation du GEP a été confiée (décision du Comité de direction du SPP du 13 mai 2022).

**Action 2.1.** Disposer d'une personne de contact et diffuser ces coordonnées, afin que chaque membre du personnel sache à qui s'adresser.

Périodicité : Octobre 2022



**Action 2.2.** Composer un réseau interne (« en étoile ») pour assurer le suivi du Plan d’Egalité des Genres/Gender Equality Plan au sein de l’IRPA.

Périodicité : Septembre 2023

**Action 2.3.** Assurer le suivi du Plan pour l’Egalité des Genres et ses actions au sein de l’IRPA, y inclus les échanges avec les personnes de contact du GM (confère point 8).

Périodicité : annuellement

### **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. Ces données servent de source incontournable au rapport annuel sur la Responsabilité sociale de l’organisation (ci-dessous). 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 (= action positive).

Sur base de la décision du secrétaire d'Etat en charge de la Politique scientifique inscrite dans le cadre du plan fédéral Gender mainstreaming mais prise en vertu de l’obligation du programme-cadre Horizon Europe de collecter et de suivre les données, il est 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 (PCGD). Le premier exercice portera sur l’année 2023.

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 (transparence de l'organisation ; importance pour les vacances d'emploi et la comparaison des titres et mérites), tout en tenant compte des normes du RGPD.

Périodicité : annuellement

**Action 3.2.** Identifier via le Réseau Gender mainstreaming, 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.** Intégrer, annuellement, les conclusions des analyses des données genrées du personnel de l'IRPA aux rapports dont celui consacré à la Responsabilité sociale de l'organisation (SPP Politique scientifique).

#### **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. Les moyens auxquels il a été recouru sont divers : journées de formation pour les personnes de contact, formation pour les lignes hiérarchiques, rencontres avec des personnes-ressources (comme les Midis de l'Egalité), événements culturels, appels à projets, ...L'essentiel est de favoriser une interaction et des échanges entre les participant-es dans un cadre bienveillant et de préférence mixte. Afin d'effectuer des économies d'échelle et de mutualiser les moyens, Belspo prend les initiatives nécessaires que les ESF peuvent compléter dans une logique opératoire.

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. Afin de permettre la libération de la parole, des espaces en non-mixité sont néanmoins envisageables (par exemple, violences faites aux femmes).

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 négatifs qui induisent et reproduisent des





représentations erronées et des assignations de genre. Cet aspect est à prendre en considération par l'IRPA notamment lors d'événements publics comme des colloques, l'organisation de journées portes ouvertes ou de participation à une Journée du Patrimoine.

Les objectifs transversaux touchant à cette thématique seront inclus dans l'évaluation du personnel ayant des fonctions de décision (= objectifs de prestation ; cfr. le plan stratégique du SPP).

**Action 4.1.** Organiser de manière ciblée des événements, à l'endroit de certaines catégories de personnel ou thématiques, pour renforcer une vision décloisonnée, elle aussi dépourvue de clichés et de stéréotypes négatifs.

Périodicité : annuellement

**Action 4.2.** Proposer seul ou en partenariat aux décideurs de l'IRPA (= ligne hiérarchique) des formations sur la prévention des discriminations, et sur les questions de genre.

Périodicité : annuellement

**Action 4.3.** Diffuser au profit du personnel 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 insérer dans le règlement de travail afin d'accroître le bien-être du personnel et d'en faciliter la diffusion et l'opposabilité. Il s'agit notamment de mieux tenir compte des gardes alternées des enfants, des familles monoparentales, de la politique de mobilité, ... Les plages de temps de travail fixes et mobiles devraient donc



pouvoir intégrer une plus grande flexibilité, tout en veillant à la qualité des rapports sociaux et en veillant à la vulnérabilité potentielle d'une partie des collaboratrices (en cas de violences intrafamiliales, le télétravail structurel comporte des dangers).

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

Périodicité : annuellement

**Action 5.2.** Identifier via le Réseau GM ainsi que le PEG/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, compte tenu du rapport annuel sur la Responsabilité sociale de l'organisation.

## **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, en vertu de la loi du 20 juillet 1990 (modifiée par la loi du 17 juillet 1997 et par celle du 3 mai 2003) visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis, 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. Collaborer au monitoring mis en place par la coordination générale GM (Belspo). Cet élément figurera dans le rapport annuel sur la Responsabilité de l'organisation. Il appartiendra ensuite à l'IRPA d'effectuer les modifications qui sont de son ressort.

Périodicité : en fonction de l'agenda du Réseau GM

## 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/ Travaillerpour.be) pour composer les jurys de sélection et agit en partenariat avec les ESF lors de sélections (administratives). Cette certification inclut pour le personnel P&O une formation sur la diversité et les discriminations. Les recrutements passent par le Travaillerpour.be, dans le respect des lois linguistiques, qui possède 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) peut se heurter à une pénurie relative d'expert.es, 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 (1°/ Expertalia, 2°/ Panels inclusifs - <https://inclusivepanels.be/fr> , 3°/ de la Commission européenne - [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)).

**Action 7.1.** S'efforcer proactivement à ce que la liste de jury, proposée par l'IRPA à Belspo, soit aussi équilibrée (en termes de genre) que possible.

Périodicité : en continu

**Action 7.2.** Veiller à ce que les comités de sélection de l'IRPA pour le recrutement des moins de 26 ans et des scientifiques contractuels soient le plus possible équilibrés en termes de genre.

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 de recherche 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.es.

Les programmes sortants BRAIN-be 2.0 et DRUGS ont ouvert la voie à une meilleure (et plus large) intégration de la dimension de genre dans les programmes de recherche. Cette expérience perfectible sera questionnée et ensuite renouvelée moyennant adaptations et pourrait être étendue à d'autres programmes au sein de Belspo, et dans les ESF (via le contrat de gestion) : 3 nouveaux programmes devraient en effet prendre prochainement le relais de Brain 2.0 : Science 4 Science, Science for Policy et Flash.

**Action 8.1.** Mettre à profit les occasions et initiatives spécialisées ou spécifiques (Journées internationales contre les discriminations basées sur le genre, des Droits des femmes, contre les violences faites aux femmes, des femmes et filles de science), et ce, pour sensibiliser le personnel scientifique sur les thématiques du PEG/GEP. Ces actions peuvent être menées à l'initiative de la coordination générale de Belspo.

Périodicité : En fonction du calendrier des Journées nationale et internationales (11 novembre, 25 novembre, 8 mars)

**Action 8.2.** Communiquer via des courriers électroniques, des annonces sur l'Intranet relayant le cas échéant celles publiées sur l'Extranet du SPP, 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 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. Les rapports annuels sont disponibles. Ils contiennent des statistiques générales sur les prises en charge par les personnes de confiance. Le Rapport annuel sur la Responsabilité sociale de l'organisation (du SPP tout entier) devra s'y référer.

Au-delà d'Empreva qui constitue des partenaires privilégiés, il est envisageable de bénéficier de la participation d'associations de terrain spécialisées dans cette thématique afin d'organiser des événements, d'orchestrer une campagne de prévention.

**Action 9.1.** Organiser des sessions d'information sur le bien-être au travail et sur les procédures existantes.

Périodicité : annuellement

**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 et sur les droits tant des victimes que des témoins.

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 PEG/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 Belpo	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



<b>... ayant suivi des formations portant sur le gendermainstreaming et l'égalité de genre</b>	OUI	OUI	Tbd	Tbd	Tbd	Tbd
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

À la suite du présent, suivra un document projet et chronogramme détaillé des activités à mener en harmonie le plus possible avec ce que la coordination générale Genre-Egalité-Handicap-Diversité propose annuellement (économie d'échelle et mutualisation des moyens).