



GENDER EQUALITY PLAN

Version mai 2022

Contenu

1	Introduction	2
2	Plan d'action: exigences obligatoires	3
2.1	Diffusion et engagement	3
2.2	Disponibilité de ressources spécifiques	3
2.3	Collecte de données et suivi	3
2.4	Actions de sensibilisation et de formation	4
3	Plan d'action: domaines thématiques	6
3.1	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	6
3.2	Équilibre entre les sexes dans la direction et la prise de décision	6
3.3	Égalité des sexes dans le recrutement, l'évolution de carrière et le déploiement des employés contractuels	7
3.4	Mesures (préventives) des risques psychosociaux	7
4	Approbation formelle	9



1 Introduction

Conformément aux dispositions de la loi belge du 12 JANVIER 2007 visant à contrôler l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes de Pékin en septembre 1995 et l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques (dite "loi sur le Gender Mainstreaming") ainsi que les engagements juridiques¹, et les dispositions du programme Horizon Europe de la Commission européenne, Belnet, en tant que service d'état à gestion séparée au sein de la politique scientifique fédérale (BELSPO²), reconnaît la nécessité d'un plan pour l'égalité des genres (Gender Equality Plan, GEP).

Ce GEP, basé sur le Plan générique d'égalité des genres préparé par BELSPO, est spécifique à Belnet et a été approuvé par le Comité de Direction de Belspo le 13 mai 2022. En tant que tel, il reconnaît également la nécessité d'actions spécifiques en matière d'égalité des genres. Belnet s'engage à poursuivre la mise en œuvre de ce GEP selon les modalités décrites dans ce document.

L'actuel GEP reprend le cadre établi par la Commission européenne et développe les quatre exigences obligatoires (appelées "building blocks") d'un plan pour l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que quatre domaines thématiques recommandés. Il s'appuie sur le travail entamé au cours de la législature précédente par le réseau d'intégration de la dimension de genre, composé de BELSPO, de Belnet et des 10 ESF.

¹ Ce Gender Equality Plan fait partie d'une série d'engagements juridiques visant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes. Le plan est conforme aux engagements politiques, tels qu'ils sont énoncés dans les documents suivants

- dans [la loi sur l'intégration de la dimension de genre du 12 janvier 2007](#), et dans l'arrêté royal du 26 janvier 2010 portant application de cette loi,
- dans le [Plan fédéral Gender Mainstreaming](#) adopté par le Conseil fédéral des ministres le 11 juin 2021,
- dans [l'accord fédéral de coalition de 2019](#),
- dans [la déclaration de politique générale du 2 novembre 2020](#) du secrétaire d'État à la politique scientifique, Thomas Dermine (Chambre des représentants, Doc 55 1610/016),
- dans [le contrat d'administration 2021-2024](#) de Belnet.

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>.



2 Plan d'action: exigences obligatoires

Le plan d'action basé sur **les quatre exigences obligatoires** (building blocks) est expliqué ci-dessous. Il sera développé chaque année en fonction de la stratégie et des objectifs globaux de Belnet.

2.1 Diffusion et engagement

Ce Gender Equality Plan est public et a été publié en juin 2022 sur notre site web sous l'onglet "à propos".

En outre, le Gender Equality Plan a également été publié et communiqué au sein de notre organisation dans les deux langues nationales (néerlandais et français). Le document peut être consulté sur l'intranet depuis juin 2022. Il a également été communiqué à tous les employés via notre newsletter mensuelle en juin 2022.

Ce plan a été élaboré en collaboration entre la Direction, plusieurs services internes et le département du Personnel et de l'Organisation (P&O) de Belnet.

Action 2.1.1.

Tenir le Gender Equality Plan à jour des nouvelles informations ou initiatives concernant la politique d'égalité des genres au sein de Belnet.

Action 2.1.2.

Faire connaître ces changements au monde extérieur en publiant la version la plus récente sur notre site web.

Action 2.1.3.

Communiquer ces changements également en interne, par le biais de notre newsletter mensuelle et de l'intranet, afin d'informer le personnel des actions et initiatives en cours sur l'égalité des genres. Cela contribue également à sensibiliser notre organisation à cette question.

2.2 Disponibilité de ressources spécifiques

Au sein du département P&O de Belnet, deux **personnes de contact** ont été nommées. Ces personnes sont responsables du suivi du GEP, de la communication et de l'exécution des actions au sein de Belnet. Belnet participe directement au réseau GM (Gender Mainstreaming) par l'intermédiaire de P&O.

Les personnes de contact désignées par Belnet sont : Freya Goeminne (Freya.Goeminne@belnet.be) et Céline Vandeputte (Céline.Vandeputte@belnet.be).

Action 2.2.1.

Suivre l'évolution du GEP et des actions au sein de Belnet.

Action 2.2.2.

Belnet est représenté dans le réseau GM. Cela signifie que nous communiquons ici nos initiatives, questions et actions et que nous en assurons le suivi.

2.3 Collecte de données et suivi

Le département P&O de Belnet dispose des **données du personnel ventilées par genre**. En plus de la ventilation des statistiques par genre et afin de se faire une idée de la situation respective des femmes et des hommes dans un domaine donné, des **"statistiques de genre"** seront déterminées. Il s'agit de données ventilées par genre qui sont analysées pour examiner les préjugés ou les différences entre les hommes et les femmes dans un domaine donné.



Dans le cadre de sa politique du personnel, Belnet, en tant que Autorité fédérale, est avant tout lié par **les lois linguistiques** (d'ordre public). Néanmoins, une attention particulière sera accordée lors de l'attribution des postes à pourvoir, dans le respect de l'égalité des genres, grâce, entre autres, aux actions énumérées ci-dessous.

Action 2.3.1.

Déterminer les paramètres de genre à suivre, désagréger les données relatives au personnel, les collecter et les analyser par genre. Ceci en tenant compte de la loi sur la protection des données (RGPD).

Action 2.3.2

Dans cette analyse, identifier les déséquilibres, examiner leur origine et formuler des propositions pour les corriger. En outre, élaborer des conclusions et des propositions et les communiquer au réseau GM de la politique scientifique fédérale. À cette fin, il est proposé que le groupe de travail du GM se réunisse chaque année avec des experts en matière de genre.

Action 2.3.3.

Diffuser annuellement, en interne et en externe, les conclusions des analyses Belnet sur l'égalité des genres. La diffusion externe est prévue en l'intégrant dans le rapport annuel.

2.4 Actions de sensibilisation et de formation

La mise en œuvre de mesures visant à sensibiliser le personnel et les visiteurs de Belnet aux questions de genre est essentielle pour comprendre et corriger la discrimination, les stéréotypes et autres préjugés qui peuvent affecter l'environnement de travail.

Belnet a créé un **espace de réunion et de repos confortable** où tous les membres du personnel peuvent se rencontrer et s'informer des événements ou des activités liés à l'égalité des genres.

Belnet participe aux groupes de travail autour du plan interfédéral et intersectoriel **"Woman in Science"**³ qui a été approuvé lors du Conseil des ministres du 5 mars 2021.

Ce plan a pour objectif de doter la Belgique **d'une stratégie cohérente** visant à favoriser la coordination et la synergie entre les différentes initiatives prises en matière de promotion des femmes dans les STEM/ICT à tous les niveaux de pouvoir dans notre pays.

Cette stratégie s'articule autour des cinq objectifs stratégiques suivants :

- veiller à ce que davantage de femmes obtiennent leur diplôme dans le secteur du numérique (ICT/STEM)
- favoriser l'intégration des femmes dans le monde du travail numérique et/ou dans le secteur du numérique
- favoriser le maintien des femmes dans le secteur du numérique.
- construire de nouvelles images
- éliminer l'écart de genre dans les groupes cibles spécifiques

Action 2.4.1.

Organisez régulièrement des événements, généraux ou axés sur des catégories de personnel ou des thèmes particuliers, afin de renforcer une vision ouverte, exempte de clichés et de stéréotypes.

Action 2.4.2.

Encourager notre personnel à participer à des initiatives telles que *Woman in Digital*, et les inciter à partager ensuite leurs connaissances avec le reste du personnel.

³ <https://news.belgium.be/fr/plan-interfederal-et-intersectoriel-women-digital> (consulté le 1 avril 2022).



Action 2.4.3.

Proposer une formation au personnel (y compris aux décideurs) sur la prévention de la discrimination, l'égalité des sexes et des chances, et la diversité. Ceci est basé, entre autres, sur [l'offre de l'institut fédéral de formation](#).



3 Plan d'action: domaines thématiques

Outre les quatre exigences obligatoires, **quatre domaines thématiques** qui ont été proposés par la Commission européenne sont également abordés ci-dessous. Pour chaque domaine thématique, on peut trouver les actions correspondantes de Belnet. Le cinquième domaine thématique "intégrer la dimension de genre dans le matériel de recherche et d'apprentissage" n'est pas applicable en raison de la nature de nos activités et ne sera donc pas développé ici.

3.1 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'un des piliers les plus importants de la politique P&O de Belnet. Les horaires de travail sont flexibles, le télétravail est fortement accepté et un employé à temps plein bénéficie d'au moins 26 jours de congé et de jours de compensation entre Noël et le Nouvel An. Une communication transparente et ouverte ainsi qu'une atmosphère familiale sont activement encouragées par le biais de divers événements amusants et de boissons.

En outre, la **déconnexion** est un facteur important pour maintenir cet équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est pourquoi Belnet veille particulièrement à l'application de l'art. 1 de la loi du 22 juillet 1993 « relative à certaines mesures concernant les affaires des fonctionnaires » qui définit le "droit à la déconnexion" et de la circulaire du 20 décembre 2021 qui en précise l'application.

Ce cadre juridique applique toujours et partout **le principe d'égalité** et chaque employé, quel que soit son sexe, peut l'invoquer. Belnet s'engage à diffuser cette information à ses employés.

Action 3.1.1.

Assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de nos employés par le biais de diverses actions de prévention et de bien-être, telles que répertoriées et priorisées dans le plan d'action annuel de notre conseiller en prévention interne.

Action 3.1.2.

Dans le cadre du droit à la déconnexion, établir et suivre une politique formelle de déconnexion au sein de Belnet.

Action 3.1.3.

Dans l'intérêt de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nous mettrons également à l'avenir à disposition un aperçu transparent via notre intranet, qui explique aux hommes et aux femmes ce qu'il faut faire concrètement lorsqu'on devient parent (d'accueil).

3.2 Équilibre entre les sexes dans la direction et la prise de décision

Belnet devrait réfléchir aux **déséquilibres perçus dans les postes de direction**. De même, lors de la nomination des cadres et d'autres postes, le respect de l'équilibre entre les genres reste un sujet de préoccupation et une attention particulière qui y est accordée.

Action 3.2.1.

Identifier les déséquilibres entre les sexes aux postes de décision, déterminer leur origine et proposer des moyens de les corriger. Les résultats de l'analyse seront transmis à l'autorité de contrôle compétente (BELSPO, SELOR, etc.) afin qu'elle puisse apporter les modifications qui relèvent de sa compétence.



3.3 Égalité des sexes dans le recrutement⁴, l'évolution de carrière et le déploiement des employés contractuels

Comme pour les deux points précédents, Belnet est lié par un cadre juridique.

Le recrutement du personnel administratif et technique de Belnet est effectué par SELOR⁵, dans le respect de la législation linguistique, mais aussi de leur **politique de genre**, qui est mentionnée sur le site web de SELOR et est intégrée dans leur approche de recrutement.

Belnet devrait s'efforcer d'atteindre un équilibre entre les genres parmi les membres des jurys de sélection.

Action 3.3.1.

Belnet devrait s'efforcer d'atteindre un équilibre entre les genres parmi les membres formant les jurys de sélection du personnel.

3.4 Mesures (préventives) des risques psychosociaux

Nous avons élargi le domaine thématique "Mesures contre le harcèlement fondé sur le sexe" au sein de Belnet à "Mesures (préventives) contre les risques psychosociaux", parce que nous travaillons aussi bien de manière préventive que dans le cadre d'un suivi et parce que nous voulons décrire ci-dessous le cadre plus large de notre prévention, ou nous concentrer sur l'aspect du sexe.

En ce qui concerne **la prévention des risques psychosociaux au travail**, y compris la violence, le harcèlement ou les comportements sexuels non désirés au travail, les législations suivantes sont applicables à Belnet :

- "La loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux au travail, dont notamment la violence, le harcèlement ou les comportements sexuels non désirés au travail " ;
- "L'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail" ;
- "La loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire" et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des employés dans l'exercice de leur travail en matière de procédures judiciaires."

Action 3.4.1.

Belnet prend les mesures (préventives) nécessaires pour protéger ses employés contre la violence, le harcèlement et les comportements sexuels non désirés au travail. Nos employés peuvent toujours se tourner vers P&O, le service de prévention interne ou externe ou les conseillers confidentiels. Leurs coordonnées se trouvent sur [l'intranet](#).

Les personnes de confiance ont été formées au préalable et suivent également un "cours de recyclage" annuel obligatoire en collaboration avec EMPREVA⁶.

⁴ Le terme "recrutement" correspond au processus d'embauche dans le cadre contractuel.

⁵ <https://www.selor.be/fr/> Bureau de sélection de l'administration fédérale belge.

⁶ Les personnes de confiance, la formation et la formation continue sont suivies (via P&O) par EMPREVA, le service central du Service interne commun pour la prévention et la protection au travail de l'Administration fédérale belge. Les actions d'EMPREVA vont au-delà de l'intimidation et prennent en compte le bien-être de l'employé de manière holistique.

Tout travail sur les risques psychosociaux (y compris le harcèlement) fait l'objet d'un double signalement, par le service interne de prévention et de protection au travail et par le service externe de prévention et de protection. Les rapports annuels sont accessibles au public. Ils contiennent des statistiques générales sur les affaires traitées par les personnes de confiance.

**Action 3.4.2.**

Protection des femmes enceintes (protection contre le licenciement, possibilité de contacter le médecin du travail pour des adaptations raisonnables du poste de travail, salle de premiers soins disponible pour le pompage pendant les heures de travail, itinéraire d'évacuation adapté via un monte-charge).

Action 3.4.3.

Si nos employés sont victimes de violence, de harcèlement ou de comportement sexuel importun sur leur lieu de travail de la part d'un tiers (par exemple, un client, un visiteur, un sous-traitant, un employé d'une entreprise extérieure, etc.), ils peuvent le signaler dans un registre anonyme, "le registre des faits de tiers", en informant un conseiller confidentiel ou le conseiller en prévention des risques psychosociaux.

L'objectif est de développer des mesures collectives appropriées pour réduire ces faits de tiers et protéger les employés de l'organisation.

Action 3.4.4.

Mettre en place des campagnes de communication et de sensibilisation sur des thèmes définis par le conseiller en prévention interne comme des actions prioritaires.

Action 3.4.5.

Réaliser régulièrement des enquêtes sur le bien-être mental afin de prendre le pouls de nos employés et de prendre les mesures nécessaires sur cette base. Ceci en coopération avec EMPREVA.

Outre EMPREVA, qui sont des partenaires privilégiés, la participation d'associations spécialisées dans ce domaine peut être mise à profit pour organiser des événements ou mettre en place une campagne de prévention.



4 Approbation formelle

Le Comité de Direction de Belspo déclare par la présente qu'il est d'accord avec le contenu du Gender Equality Plan de Belnet.

Arnaud Vajda (Président du Comité de Direction de Belspo)

(lu et approuvé + signature)