

L'égalité des femmes et des hommes est un principe fondamental des sociétés démocratiques modernes et est garantie par la Constitution belge. En ce qui concerne la politique, la rémunération et l'emploi au sein de l'administration fédérale, plusieurs décisions ont déjà été prises et développées dans divers arrêtés royaux.

Par « égalité des genres », on entend le fait que tous les individus puissent développer leurs aptitudes personnelles et faire des choix sans limitations imposées par des rôles de genre stricts. L'objectif poursuivi est l'émancipation des individus vis-à-vis des contraintes sociales liées aux rôles traditionnels des hommes et des femmes. Plus concrètement, cette émancipation passe par l'égal accès des femmes, des hommes et des personnes qui ne se reconnaissent pas ou ne s'identifient pas dans des catégories binaires de genre aux ressources (revenus, travail, responsabilités, savoir, santé, sécurité, mobilité, éducation, temps libre...) et leur égal exercice des droits fondamentaux (civils, sociaux, politiques).

## GENDER EQUALITY PLAN

### **OBJECTIF**

Notre objectif est d'optimiser une culture d'égalité des chances, où chacun a la possibilité de se développer et de contribuer au progrès de la science et de la société. L'inclusion, la diversité et la lutte contre la discrimination sont essentielles dans tout ce que nous faisons.

Nous poursuivons l'égalité des genres en supprimant les obstacles structurels fondés sur le genre et en prévenant tout inconvénient futur. En outre, nous nous efforçons constamment d'améliorer notre environnement de travail. Nous respectons les horaires et les temps de travail afin de favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous encourageons également le droit à la déconnexion afin que les collaborateurs puissent se reposer en suffisance et récupérer.

Avec cette approche, nous souhaitons créer une culture de travail sûre et stimulante, où chacun se sent valorisé et peut exploiter son plein potentiel.

Pour de plus amples informations : [pando@just.fgov.be](mailto:pando@just.fgov.be)

**ANALYSE DE LA SITUATION ACTUELLE (2023)**

Aperçu des effectifs de l'INCC. Nous examinons la répartition au 31/12, selon le statut, le niveau et le genre. Nous rendons compte de l'évolution au cours des quatre dernières années.

Au 31 décembre, l'INCC comptait :

- 2020 : 166 membres du personnel = 147,82 ETP.
- 2021 : 163 membres du personnel = 147,12 ETP.
- 2022 : 179 membres du personnel = 164,72 ETP.
- 2023 : 182 membres du personnel = 168,24 ETP.

Par niveau :

Niveau #	2020	2021	2022	2023
Mandat	2	3	3	3
Membres du personnel scientifique	86	84	95	95
SW4	2	2	2	2
SW3	2	2	2	2
SW2	41	37	39	44
SW1	41	43	52	47
Collaborateurs administratifs	78	76	81	84
Niveau A	14	15	15	16
Niveau B	38	38	41	48
Niveau C	15	15	17	14
Niveau D	11	8	8	6
<b>TOTAL #</b>	<b>166</b>	<b>163</b>	<b>179</b>	<b>182</b>

Par genre :

Année #	Homme	Femme	X	TOTAL #
2020	71	95	-	166
2021	68	95	-	163
2022	74	105	-	179
2023	74	108	-	182
Année %	Homme	Femme	X	TOTAL #
2020	42,77	57,23	-	100
2021	41,72	58,28	-	100
2022	41,34	58,66	-	100
2023	40,46	59,34	-	100

En conclusion, l'INCC a connu une croissance constante au cours des dernières années et la proportion de femmes continue d'augmenter tant en valeur absolue qu'en pourcentage.

Il convient donc de continuer à s'efforcer d'équilibrer autant que possible le rapport hommes-femmes, principalement via la sélection, étant donné que le déséquilibre s'observe principalement dans les grades où le recrutement est le plus important (SW1 et niveau B).

Étant donné que la réglementation fédérale le garantit, aucune distinction n'est établie entre les collaborateurs en fonction de leur sexe, de leur identité de genre ou de leur expression de genre en matière de promotion et d'avancement.

### **ACTIONS ET MESURES**

En ce qui concerne la politique, la rémunération et l'emploi au sein de l'administration fédérale, plusieurs décisions ont déjà été prises et développées dans divers arrêtés royaux, lesquelles s'appliquent à l'INCC.

L'INCC s'engage à accorder une attention constante aux points suivants :

1. Langage neutre sur le plan du genre :
  - Adopter un langage neutre au niveau du genre dans toutes les communications, tant internes qu'externes, afin de favoriser l'inclusion.
  - Éviter les préjugés basés sur le genre lors de la révision de titres et de descriptions de fonction.
2. Culture d'entreprise inclusive :
  - Créer un environnement de travail inclusif en encourageant le respect et la collaboration entre tous les collaborateurs.
  - Encourager un feed-back ouvert qui lutte contre les stéréotypes et les préjugés.
3. Formules souples de travail :
  - Proposer des horaires de travail flexibles pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
  - Proposer du télétravail occasionnel si la fonction et les tâches le permettent.
  - Droit à la déconnexion
4. Politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination sur le lieu de travail :
  - Appliquer des mesures strictes contre le harcèlement sexuel et la discrimination sur le lieu de travail.
  - Promouvoir les personnes de confiance internes en tant que canaux sûrs pour le signalement d'incidents.
5. Politique de recrutement et de promotion :
  - Mettre en œuvre des procédures de recrutement neutres sur le plan du genre.
  - Encourager l'égalité des chances en matière de promotion et de développement de carrière.
  - Tous les postes vacants sont neutres sur le plan du genre et ouverts aux m/f/x.
  - Aucune distinction n'est établie entre les collaborateurs sur la base de leur sexe, de leur identité de genre ou de leur expression de genre.