

Musées Royaux d'Art et d'Histoire

# Gender Equality Plan

## **Introduction**

Conformément aux dispositions de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (loi sur le Gender mainstreaming) et aux dispositions du Programme Horizon Europe de la Commission européenne, les Musées Royaux d'Art et d'Histoire, qui relèvent de la Politique scientifique fédérale, reconnaissent le besoin d'un Gender Equality Plan (GEP). Les Musées Royaux d'Art et d'Histoire actent également que le GEP est un critère d'éligibilité à toute participation au programme Horizon Europe.

Les Musées Royaux d'Art et d'Histoire, représentés par le Directeur Général a.i. soutiennent ce Gender Equality Plan et s'engagent à en poursuivre la mise en œuvre selon les modalités décrites dans le présent document.

Le GEP des Musées royaux d'art et d'histoire est basé sur le schéma établi par la Commission européenne et élabore les 4 exigences obligatoires ("building blocks") pour un GG/GEP, ainsi que les 5 domaines thématiques recommandés. Le PGE s'appuie sur les travaux entamés au cours de la législature 2014-2019 par le Réseau Gender Mainstreaming, créé en octobre 2016, composé de représentants des 10 ISF et de Belspo (acronyme de l'administration chargée du suivi desdits ISF), et fait suite à une série d'engagements pris par les mêmes acteurs.

Combinant ses fonctions curatives, prospectives et préventives, le GG/GEP est également tenu par les dispositions de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, en particulier la "loi genre" (11 critères protégés). Dans ce cadre, toute forme de discrimination directe est non seulement interdite mais également sanctionnée civilement et pénalement. Ce plan vise donc à combiner l'approche préventive de la loi sur l'intégration de la dimension de genre et l'approche curative de la loi anti-discrimination, et veillera à ce que des actions spécifiques, c'est-à-dire ciblant exclusivement les femmes, soient entreprises pour atteindre l'égalité de fait entre les hommes et les femmes.

## 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 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'État en charge de la Politique scientifique du 30 novembre 2021,
- 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 de Belspo](#).
- dans le plan opérationnel 2023-2024
- dans la Charte des panels inclusifs signée par le secrétaire d'État et le président du comité exécutif de la politique scientifique de l'ODD en 2022.
- L'approche intersectionnelle est l'un des outils utilisés pour lutter contre les discriminations transversales et/ou multiples, notamment aussi dans la [Convention d'Istanbul](#) (en vigueur dans l'ordre juridique interne depuis le 1er juillet 2016).
  
- Le Gender Equality Plan est public. Il est consultable sur le site [www.kmkg-mrah.be](http://www.kmkg-mrah.be).

*Action 1.1. Sur le site internet et sur le site intranet des Musées Royaux d'Art et d'Histoire, création d'une page internet consacrée au GEP et à l'égalité des genres, mise à jour si pertinent.*

*Action 1.2. Afin de favoriser une meilleure communication, outre sur l'intranet, le GEP sera diffusé par email à l'ensemble du personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire.*

## **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.

Au sein des Musées Royaux d'Art et d'Histoire, une personne de contact a été désignée en septembre 2016 et reconfirmée en juin 2022.

La personne de contact assure les échanges entre les Musées Royaux d'Art et d'Histoire et le réseau Genre-Egalité- Diversité au sein de BELSPO.

Cette personne de contact est Anne Goffart (a.goffart@kmg-mrah.be). Cette personne de contact est donc le référent interne pour ces thèmes ; elle peut compter sur d'autres personnes pour utiliser d'autres compétences et ressources, afin de rendre sa mission réalisable.

*Action 2.1. Disposer d'un réseau d'agents de liaison pour l'égalité entre les hommes et les femmes et la diversité afin de contrôler et de garantir l'application correcte des engagements pris par le GG/GEP et le ministre en matière d'intégration de la dimension de genre et d'égalité des chances au sein des Musées royaux d'art et d'histoire, afin d'assurer une approche cohérente (bonne gouvernance).*

*Action 2.2. Assurer la représentation des Musées Royaux d'Art et d'Histoire au sein du réseau Genre-Egalité-Diversité de BELSPO.*

## **3. Collecte de données et suivi**

Le service du personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire s'efforce de pouvoir disposer des données de son personnel ventilées par genre (cf. P&O de BELSPO), en vue d'un suivi futur par qualifications et par niveaux de fonction. En tant qu'administration fédérale, les Musées Royaux d'Art et d'Histoire 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 3.1. En concertation avec BOSA (SPF Stratégie & Appui), envisager de faire ajouter des informations sur le genre dans la base de données du personnel gérée par PersoPoint.*

*Action 3.2. Dès qu'il est possible de reprendre ces informations dans la base de données du personnel, rassembler les données anonymisées de tout le personnel, ventilées par sexe et genre, et les analyser en tenant compte du RGPD. Cette action et analyse est effectuée par le service du personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire.*

*Action 3.3. Mettre à disposition de l'ensemble du personnel sur intranet les données de tout le personnel, ventilées par genre binaire, mises à jour annuellement par le service du personnel, en tenant compte du RGPD.*

*Action 3.4. Diffuser annuellement les conclusions des analyses des données genrées du personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire et les intégrer au rapport annuel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire. Ces conclusions sont également présentées par le service du personnel au sein du Comité de concertation de base. Ces conclusions sont également soumises par le département des ressources humaines au comité de consultation de base.*

*À partir de 2023, elles seront incluses dans le rapport annuel sur la responsabilité sociale de l'organisation POD Science Policy.*

#### **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.

BELSPO (via le réseau Genre-Egalité-Diversité) organise 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, événements culturels, appels à projets, etc. L'essentiel est de favoriser une interaction et des échanges entre les participantes et participants dans un cadre bienveillant et mixte.

Il s'agit également de sensibiliser les équipes qui mettent sur pied au sein des Musées Royaux d'Art et d'Histoire des activités publiques ou qui sont, dans leurs activités quotidiennes, confrontés aux stéréotypes et clichés de genre.

*Action 4.1. Proposer au personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire des formations sur la prévention des discriminations ainsi que sur l'égalité des genres et des chances. .*

*Action 4.2. Informer le personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire des événements, généraux ou ciblant certaines catégories de personnel, ou thématiques, organisés par BELSPO pour renforcer une vision décloisonnée, dépourvue de clichés et de stéréotypes.*

*Action 4.3. Dans la mesure du possible, veiller que l'aspect genre soit intégré dans la communication externe (site internet, médias sociaux, bulletin d'information, etc.) et dans le service public. Il est recommandé d'utiliser des journées ou des commémorations spéciales (par ex. Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes) pour une communication ciblée. Le responsable du service de communication est en charge de la coordination à cet effet.*

## **5. Équilibre vie professionnelle/privée**

Le service du personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire dispose des données désagrégées par genre concernant le personnel : données relatives aux temps partiels, aux congés parentaux, au télétravail, etc., et plus globalement aux aménagements du temps de travail.

En tant qu'établissement fédéral, les Musées Royaux d'Art et d'Histoire sont tenus de respecter un cadre légal. Cette base légale constitue la trame de l'action des Musées Royaux d'Art et d'Histoire en matière d'aménagement du temps de travail du personnel.

Les Musées Royaux d'Art et d'Histoire veilleront notamment en cette matière à l'application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 22 juillet 1993 « portant certaines mesures en matière de fonction publique » qui établit le « droit à la déconnexion » et la circulaire du 20 décembre 2021 qui en précise l'application.

Ce cadre juridique applique toujours et partout le principe d'égalité et tout collaborateur, quel que soit son genre, peut y faire appel. Les Musées Royaux d'Art et d'Histoire s'engagent à diffuser ces informations à leur personnel. Un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle du personnel sera toujours recherché, notamment pour tenir compte des familles monoparentales, des familles nouvellement composées ou des familles en situation de coparentalité.

*Action 5.1. Publier annuellement sur intranet les données globales et succinctes relatives aux aménagements du temps de travail du personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire, dans le respect du RGPD. Rassemblées et transmises par le service du personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire, ces données globales sont également présentées par ce service au sein du Comité de concertation de base.*

*Action 5.2. Identifier d'éventuels déséquilibres liés aux aménagements du temps de travail du personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire, déterminer leur cause et, si possible, suggérer des pistes pour les corriger. Cette action est menée par le service du personnel et le Conseiller en prévention des Musées Royaux d'Art et d'Histoire.*

## **6. Équilibre majeur entre les genres au sein des fonctions scientifiques dirigeantes**

Les Musées royaux d'art et d'histoire mettent en permanence l'accent sur l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les postes de décision (des cadres moyens aux cadres supérieurs).

*Action 6.1. Identifier les déséquilibres dans la représentation des genres dans les fonctions de décision et suggérer des pistes pour les corriger. Cette action est effectuée par le service du personnel des Musées Royaux d'Art et d'Histoire et les résultats de cette analyse seront transmis par ce service à la tutelle concernée (BELSPO, SELOR, etc.) pour qu'elle effectue les modifications qui sont de son ressort.*

*Action 6.2. Dans la mesure du possible, promouvoir les candidatures et le recrutement de profils plus diversifiés dans les fonctions de décision.*

## **7. Egalité entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière**

Comme pour les deux points précédents, les Musées Royaux d'Art et d'Histoire, en tant qu'établissement scientifique fédéral, sont tenus de respecter un cadre légal.

BELSPO est certifié (par le SPF BOSA/SELOR) pour composer les jurys de sélection et agit en partenariat avec les Musées Royaux d'Art et d'Histoire lors de sélections scientifiques, administratives et techniques. Cette certification inclut pour le service du personnel une formation sur la diversité et les discriminations. Les recrutements passent par le SELOR, dans le respect des lois linguistiques, qui possèdent une [politique du genre](#), intégrée dans la démarche de BELSPO lors des recrutements.

Les Musées Royaux d'Art et d'Histoire sont tenus de veiller à l'équilibre entre les genres parmi les membres qui composent les jurys scientifiques lors des sélections de recrutement du personnel scientifique.

*Action 7.1. Stimuler une composition équilibrée en genre au sein des membres des jurys scientifiques en élargissant les critères de sélection (ex : à d'autres niveaux) et en prévoyant une motivation de la composition du jury dans le rapport de sélection.*

## **8. Intégration de la dimension de genre dans les projets de recherche**

La dimension de genre est explicitement présente dans le programme pluriannuel pour le financement de la recherche et de projets par BELSPO. Cela va du strict équilibre au sein des comités d'avis à l'intégration de la dimension de genre dans les propositions et l'évaluation de celles-ci. Une attention particulière a également été accordée à la composition des groupes d'experts pour lesquels des instruments de lecture fondés sur le genre sont en cours de préparation.

*Action 8.1. S'assurer que les membres des différents jurys des Musées Royaux d'Art et d'Histoire soient sensibles à la dimension genre.*

## **9. Mesures contre le harcèlement fondé sur le genre ou contre d'autres formes de comportements indésirables**

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.

Les Musées Royaux d'Art et d'Histoire ont, comme les autres ESF, désigné des personnes de confiance. Celles-ci ont suivi une formation, et sont tenus d'effectuer une « remise à niveau » annuelle obligatoire, en collaboration avec [EMPREVA](#), la cellule centrale du service interne commun de prévention et de protection au travail de l'Administration publique fédérale belge.

Les personnes de confiance, les formations, les recyclages sont monitorés (via le Conseiller en prévention) par [EMPREVA](#).

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. Elle tient également compte des types de rapports de discrimination fondée sur le sexe recueillis par l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes (IEFH).

*Action 9.1. Placer des affichettes contenant les informations essentielles à des endroits de passage au sein de tous les dépôts des Musées Royaux d'Art et d'Histoire afin de maintenir la conscientisation. Cette action est menée par le Conseiller en prévention des Musées Royaux d'Art et d'Histoire.*

*Action 9.2. 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 Genre-Égalité-Diversité de BELSPO).*

*Action 9.3. Communiquer par email et sur intranet les informations essentielles concernant le harcèlement sous toutes ses formes, y compris le harcèlement de genre, afin de maintenir la conscientisation. Cette action est menée par le Conseiller en prévention des Musées Royaux d'Art et d'Histoire.*

*Action 9.4. Lorsqu'une plainte pour intimidation fondée sur le genre ou pour un autre comportement indésirable est jugée recevable, l'employeur veillera à un environnement de travail sûr pour la victime et à l'encadrement psychosocial nécessaire, en concertation avec la victime, la personne de confiance, le conseiller en prévention et EMPREVA*