



# Plan d'égalité de genre du FNRS (2022-2025)

Ceci est la première version du plan d'égalité de genre 2022-2025,  
telle qu'approuvée par le Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS le 25/04/22.

Responsable : Nadège Ricaud  
[nadege.ricaud@frs-fnrs.be](mailto:nadege.ricaud@frs-fnrs.be)

**fnrs**  
LA LIBERTÉ DE CHERCHER

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Renforcement et institutionnalisation de l'action du FNRS en matière d'égalité de genre.....</b>	<b>5</b>
1.1 Rédiger, valider, publier et diffuser le Plan d'égalité de genre .....	5
1.2 Promouvoir les ressources et approfondir les actions du FNRS tournées vers l'égalité de genre .....	5
1.3 Former et favoriser le développement des compétences du personnel administratif .....	6
<b>2 Équilibre des genres dans le leadership et les instances décisionnelles .....</b>	<b>7</b>
2.1 Tendre à un meilleur équilibre femmes/hommes dans les organes de gouvernance du FNRS.....	7
2.2 Tendre à un meilleur équilibre femmes/hommes dans les organes de gouvernance des Fonds spécialisés .....	7
<b>3 Égalité de genre dans le recrutement et l'avancement de la carrière.....</b>	<b>9</b>
3.1 Faire progresser la part des femmes parmi les évaluateurs et évaluatrices à distance et les membres des panels d'évaluation dans le cadre des appels 'Bourses et Mandats' et 'Crédits et Projets' .....	9
3.2 Former aux biais inconscients de genre les personnes en charge de l'évaluation des demandes de financement soumises lors des différents appels du FNRS .....	9
3.3 Assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'accès à la carrière scientifique et aux promotions, en tenant compte du réservoir de départ .....	10
3.4 Assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes au regard des expériences de mobilité et de leur valorisation .....	11
<b>4 Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, culture organisationnelle.....</b>	<b>13</b>
4.1 Assurer un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.....	13
4.2 Promouvoir une culture organisationnelle qui intègre les défis liés à l'égalité de genre .....	13
<b>5 Mesures contre la violence basée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel.....</b>	<b>15</b>
5.1 Diffuser les dispositions en place pour le personnel administratif .....	15
5.2 Diffuser les dispositions prévues pour les mandataires FNRS.....	15
<b>Glossaire.....</b>	<b>17</b>

## INTRODUCTION

---

Si l'attention portée à l'égard de l'égalité entre les femmes et les hommes ne cesse d'augmenter, la concrétisation de cet objectif peine à apparaître, quel que soit le domaine professionnel. À ce titre, les milieux académiques et scientifiques ne font pas défaut, comme en témoigne le dernier rapport interinstitutionnel sur l'état de l'égalité de genre en Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>1</sup> (FWB), reprenant les données de ses six universités et du F.R.S.-FNRS<sup>2</sup>.

Le FNRS, comme les universités, prête une attention toute particulière à ces inégalités, par ailleurs renforcées par le contexte de la pandémie Covid-19<sup>3</sup>. Ainsi, le Fonds s'engage activement depuis plusieurs années dans différentes initiatives qui visent à lutter contre ces inégalités. Outre son rapport institutionnel sur l'état de l'égalité de genre, publié chaque année sur son [site Internet](#), le Fonds participe activement depuis 2015 à des instances importantes mises en place par la FWB, telles que le Comité Femmes et Sciences<sup>4</sup> (CFS) et le réseau des Personnes de Contact Genre<sup>5</sup> (PCG). Il prend également part à d'autres projets à l'échelon européen, tels que Gender-Net-Plus<sup>6</sup>, Academia-Net<sup>7</sup> et, prochainement, GenderActions Plus<sup>8</sup>. Par ailleurs, au niveau réglementaire, un certain nombre de dispositions ont été prises pour que les femmes bénéficient des mêmes chances que les hommes, dans l'évolution de leur carrière scientifique et dans les opportunités de financement de leurs projets, à la suite d'une maternité.

Cependant, il est désormais fondamental que ces initiatives soient développées, rendues plus visibles et surtout structurées au sein d'une véritable politique d'égalité de genre, qui se traduise à la fois aux niveaux stratégique et opérationnel. En cela, l'élaboration d'un plan d'égalité de genre ne représente pas seulement une contrainte, introduite par la Commission européenne en tant que critère d'éligibilité pour la participation à Horizon Europe<sup>9</sup>, le programme-cadre européen de recherche et d'innovation. C'est aussi une opportunité pour développer et structurer la politique d'égalité de genre du FNRS.

Pour ce faire, un groupe de travail (GdT) Genre a été créé et a débuté ses activités en octobre 2021. Composé de membres représentant différents services de l'administration du FNRS et de sa direction, ainsi que de chercheuses actuellement titulaires d'un mandat permanent FNRS, ce GdT a œuvré durant plusieurs mois à l'élaboration de ce Plan en collaboration avec un expert et une experte d'une entreprise de consultance externe spécialisée en la matière.

---

<sup>1</sup> [https://www.ares-ac.be/images/Femmes\\_sciences/Rapport-interinstitutionnel-sur-l-etat-de-l-egalite-de-genre-2018-2019.pdf](https://www.ares-ac.be/images/Femmes_sciences/Rapport-interinstitutionnel-sur-l-etat-de-l-egalite-de-genre-2018-2019.pdf)

<sup>2</sup> Afin de faciliter la lecture, le F.R.S.-FNRS est abrégé en FNRS dans la suite du document.

<sup>3</sup> Squazzoni, F et al. Gender gap in journal submissions and peer review during the first wave of the COVID-19 pandemic. A study on 2329 Elsevier journals PLoS ONE, 16 (10 October 2021), art. no. e0257919 ; Staniscuaski, F et al. Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action (2021) Frontiers in Psychology, 12, art. no. 663252.

<sup>4</sup> <https://www.femmes-sciences.be/>

<sup>5</sup> <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/femmes-et-sciences/les-personnes-de-contact-genre-pcg-des-universites-et-du-frs-fnrs>

<sup>6</sup> <https://gender-net-plus.eu/>

<sup>7</sup> <https://www.academia-net.org/>

<sup>8</sup> Ce projet européen financé dans le cadre d'Horizon Europe devrait débuter le 1/06/22 et le FNRS, en tant que partenaire associé, participera à des communautés de pratiques d'agences de financement de la recherche de toute l'Europe, notamment sur les plans d'égalité de genre.

<sup>9</sup> Cela concerne les catégories : *all public bodies, higher education institutions and research organisations*.

Concrètement, un audit des procédures et pratiques a d'abord été réalisé afin d'identifier les problèmes existants concernant les inégalités et biais de genre. Ensuite, des stratégies adaptées ont été identifiées pour y répondre. Enfin, des objectifs ont été formalisés, ainsi que des actions à mettre en œuvre, en identifiant les fonctions et services concernés dans l'administration du FNRS, selon un calendrier établi, et des indicateurs de suivi.

Le Plan est conçu comme étant pluriannuel, couvrant la période 2022-2025. En effet, il s'agit d'un processus sur le long terme qui vise à obtenir des changements structurels et qui, pour ce faire, doit passer par plusieurs étapes : publication et diffusion du Plan, sensibilisation des services et des personnes concernées, implémentation, identification d'éventuels problèmes rencontrés dans la mise en œuvre concrète des actions prévues et monitoring de son avancement. Ce processus est par ailleurs destiné à être cyclique : il est prévu qu'un nouveau Plan soit réalisé au FNRS après 2025 afin de poursuivre les efforts, en s'appuyant sur les réalisations et les leçons tirées de ce premier Plan.

En termes de contenu, en plus du renforcement et de l'institutionnalisation de l'action existante du FNRS envers l'égalité de genre (axe 1), le travail a été structuré autour des thématiques suivantes, proposées par la Commission européenne<sup>10</sup> :

- Équilibre des genres dans le leadership et les instances décisionnelles (axe 2) ;
- Recrutement et avancement de la carrière en tant qu'agence de financement de la recherche pour des projets et crédits mais également pour des bourses et mandats (axe 3) ;
- Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et culture organisationnelle (axe 4) ;
- Mesures contre les violences basées sur le genre, y compris le harcèlement sexuel (axe 5).

---

<sup>10</sup> [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe)

# 1 RENFORCEMENT ET INSTITUTIONNALISATION DE L'ACTION DU FNRS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE GENRE

De manière à inscrire dans la durée son engagement en matière d'égalité de genre, le FNRS est conscient de la nécessité de poursuivre et de renforcer les actions qu'il a déjà entreprises en matière d'égalité de genre.

Ainsi, la valeur d'un plan d'égalité de genre pour le Fonds réside dans l'effort de rassembler dans un seul document, et de promouvoir auprès de l'extérieur, l'ensemble des actions existantes et à venir **(1.1)**. C'est également l'occasion de mettre en exergue les ressources humaines dédiées à l'égalité de genre avant et depuis la conception du Plan et d'enrichir le rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre produit depuis 2015 **(1.2)**. Au-delà des personnes déjà engagées dans des tâches qui contribuent à l'égalité de genre, il convient maintenant de sensibiliser l'ensemble des membres du personnel administratif du FNRS à la question du genre **(1.3)**. Ainsi, il s'agit, d'une part, de lister l'existant et de mieux le promouvoir et, d'autre part, de prendre du recul pour réfléchir à ce qui pourrait être amélioré ou approfondi, et aux nouveaux chantiers à lancer pour couvrir l'ensemble des actuels.

## 1.1 Rédiger, valider, publier et diffuser le Plan d'égalité de genre

La première étape est celle de la rédaction du Plan, grâce au GdT désigné à cet effet, en collaboration étroite avec la Secrétaire générale du Fonds. Ensuite, le projet de Plan est mis à l'agenda du Bureau (BU) puis du Conseil d'administration du FNRS (CA), qui doit le valider ou demander des amendements. Après une éventuelle mise à jour, le Plan sera officiellement adopté, publié et promu sur le site web du FNRS.

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
1.1.1 Rédiger le Plan d'égalité de genre	GdT Genre	Version consolidée envoyée aux BU et CA	Mars et avril 2022
1.1.2 Faire valider le Plan par les instances décisionnelles	Secrétaire générale	Point mis à l'agenda des BU et CA	Avril ou juin 2022
1.1.3 Publier le Plan	PCG, Service Communication	Plan sur la page du site dédiée au genre	Mai ou juillet 2022
1.1.4 Diffuser le Plan	PCG, Service Communication	News sur Facebook, LinkedIn, Twitter	Mai ou juillet 2022

## 1.2 Promouvoir les ressources et approfondir les actions du FNRS tournées vers l'égalité de genre

Des ressources internes au FNRS sont consacrées à l'égalité de genre depuis plusieurs années. Ainsi, en 2015, le FNRS a intégré le réseau des PCG, pour lequel il reçoit une subvention du Ministère de la Communauté française. Dans ce cadre, il est, entre autres, tenu de produire chaque année un rapport sur l'état de l'égalité de genre, sur lequel travaillent d'autres membres du personnel administratif du FNRS, notamment du Service Analyse, évaluation et prospective. Le Fonds participe aussi au CFS, qui comprend, entre autres, en plus du FNRS, des personnes représentant les universités de la FWB. En plus de la PCG et des deux autres membres du CFS, trois autres membres de l'administration, dont une de la Direction, et trois mandataires permanentes du FNRS, ont été intégrées dans le GdT Genre, lequel s'est notamment penché

sur la manière d'enrichir le rapport annuel pour que celui-ci constitue un outil solide au service du Plan d'égalité de genre.

Actions		Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
1.2.1	Promouvoir les ressources dédiées au genre (GdT Genre, PCG, représentation au CFS)	PCG, Service Communication	Page du site web sur le genre renvoyant aux ressources	Mai ou juillet 2022
1.2.2	Étoffer le rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre	PCG, Service Analyse, évaluation et prospective	Rapport 2021 étoffé	Décembre 2022 ou janvier 2023

### 1.3 Former et favoriser le développement des compétences du personnel administratif

Un certain nombre de membres de l'administration du FNRS est déjà impliqué, de près ou de loin, dans la question de l'égalité de genre. Cependant, l'objectif est ici de généraliser les connaissances en la matière à tout le personnel administratif via des formations communes généralistes, puis des modules plus personnalisés selon la fonction, le service et le niveau hiérarchique, afin que chacune et chacun puisse être sensibilisé à la question du genre.

Actions		Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
1.3.1	Définir le calendrier et le contenu des formations proposées aux membres du personnel administratif et de la direction (selon leur fonction, leur service et leur statut hiérarchique)	PCG, Ressources humaines	Document interne	Novembre 2022
1.3.2	Intégrer les formations sur le genre au plan annuel de formation	PCG, Service Ressources humaines, Responsables de service	Plan annuel de formation, y compris sur le genre, annoncé aux employés	Décembre 2022 ou janvier 2023
1.3.3	Mettre en œuvre les formations sur le genre	PCG, Service Ressources humaines	Nombre de personnes formées et documents sur l'intranet du FNRS	2023

## 2 ÉQUILIBRE DES GENRES DANS LE LEADERSHIP ET LES INSTANCES DÉCISIONNELLES

Il est ici question de favoriser l'équilibre dans la répartition des femmes et des hommes au sein des organes de gouvernance du FNRS (2.1) et de ses fonds spécialisés (2.2). Le périmètre d'action est fort limité à ce niveau, compte tenu des nombreuses contraintes liées aux bases législatives et réglementaires de composition de ces organes, notamment pour les membres *ex officio*.

### 2.1 Tendre à un meilleur équilibre femmes/hommes dans les organes de gouvernance du FNRS

Concernant la composition du CA, le récapitulatif des contraintes existantes a mené à focaliser les propositions sur deux catégories de membres : les deux 'titulaires d'un mandat ou d'une bourse FNRS' et les quatre membres cooptés non orientés.

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
2.1.1 Constituer un tableau récapitulatif des différentes règles qui s'appliquent au CA	PCG	Transmis au GdT Genre	Janvier 2022
2.1.2 Sur cette base, proposer au CA, lors des prochains renouvellements de cette catégorie de membres, de désigner au moins une femme parmi deux 'Directeur(s) ou Directrice(s) de recherches du FNRS'	Secrétaire générale	Point mis à l'ordre du jour lors des renouvellements de cette catégorie de membres	À vérifier
2.1.3 Proposer également au CA, lors des prochains renouvellements des 'quatre membres cooptés non orientés', de fixer un objectif d'au moins 50% pour le sexe le moins représenté en son sein	Secrétaire générale	Point mis à l'ordre du jour lors des renouvellements de cette catégorie de membres	À vérifier

### 2.2 Tendre à un meilleur équilibre femmes/hommes dans les organes de gouvernance des Fonds spécialisés

Le même exercice de listage des obligations a été réalisé pour les huit Fonds spécialisés, menant au même constat d'une très faible marge de manœuvre. Il s'agit donc ici de proposer des mesures pour les membres cooptés et pour les cooptations non orientées.

Actions	Entité/Fonction responsable	Indicateur	Calendrier
2.2.1 Constituer un tableau récapitulatif des différentes règles relatives aux organes de gouvernance des Fonds spécialisés et de leurs bases législatives	PCG	Transmis au GdT Genre	Janvier 2022
2.2.2 Sur cette base, pour les membres cooptés des organes de gouvernance, viser au moins une personne représentant chaque sexe	Secrétaire générale	Point mis à l'ordre du jour lors des renouvellements de cette catégorie de membres	À vérifier

Actions	Entité/Fonction responsable	Indicateur	Calendrier
2.2.3 Pour les cooptations non orientées, sensibiliser les décisionnaires à l'importance de l'équilibre de genre	Secrétaire générale	Point mis à l'ordre du jour lors des renouvellements de cette catégorie de membres	À vérifier

### 3 ÉGALITÉ DE GENRE DANS LE RECRUTEMENT ET L'AVANCEMENT DE LA CARRIÈRE

En amont, cela se traduit par la volonté d'augmenter la proportion de femmes impliquées dans les procédures d'évaluation que le Fonds organise (3.1) et de former les femmes comme les hommes présents dans les Commissions scientifiques du FNRS, ainsi que dans les jurys FRESH et FRIA, aux biais inconscients de genre et à la manière de les éviter (3.2). En aval, il s'agit de favoriser l'égalité des femmes et des hommes dans les chances de poursuivre une carrière scientifique et de progresser au sein de celle-ci (3.3), notamment en facilitant la mobilité des chercheuses (3.4).

#### 3.1 Faire progresser la part des femmes parmi les évaluateurs et évaluatrices à distance et les membres des panels d'évaluation dans le cadre des appels 'Bourses et Mandats' et 'Crédits et Projets'

L'objectif est d'augmenter le nombre de femmes impliquées dans les évaluations pour le compte du FNRS au niveau des deux étapes de la procédure d'évaluation. Ainsi, pour l'étape de l'évaluation à distance, il est question d'encourager les femmes à s'inscrire dans la base de données d'experts et expertes du FNRS, afin qu'elles soient plus nombreuses qu'aujourd'hui à être sollicitées pour effectuer cette tâche. Ensuite, il sera demandé aux membres du Comité d'accompagnement (COMA) du FNRS de poursuivre les efforts de mixité entamés en matière de composition des Commissions scientifiques. Enfin, une action plus particulière sera proposée aux membres du COMA pour les jurys FRESH et FRIA, au sein desquels la répartition entre les hommes et les femmes n'est pas satisfaisante à l'heure actuelle.

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
3.1.1 Pour les évaluations à distance - expertes et experts hors FWB - mieux promouvoir l'inscription à la base de données du FNRS et mentionner explicitement la volonté de recruter plus de femmes via la page : <a href="https://www.frs-fnrs.be/fr/evaluation#experts">https://www.frs-fnrs.be/fr/evaluation#experts</a>	PCG, Service Analyse, évaluation et prospective, Service Communication	Mise à jour de la page	Décembre 2022
3.1.2 Pour les membres des Commissions scientifiques : poursuivre la sensibilisation des membres du COMA en leur communiquant régulièrement les chiffres sur la répartition femmes/hommes	PCG, Service Analyse, évaluation et prospective	À chaque renouvellement annuel	Octobre pour l'année suivante
3.1.3 Pour les membres des jurys FRESH et FRIA, proposer une action spécifique aux membres du COMA en tenant compte du vivier de départ et des variations selon les domaines scientifiques du FRIA (SEN, SVS)	PCG, Service Analyse, évaluation et prospective	Proposition soumise à Mme Halloin en juin pour soumission aux réunions du COMA consacrées au FRIA et au FRESH en septembre	Juin et septembre 2023

#### 3.2 Former aux biais inconscients de genre les personnes en charge de l'évaluation des demandes de financement soumises lors des différents appels du FNRS

En plus de favoriser la participation de plus de femmes aux deux étapes de la procédure d'évaluation, il importe de sensibiliser l'ensemble des membres des Commissions scientifiques

et des jurys du FNRS aux biais inconscients de genre. En effet, ceux-ci peuvent avoir un impact défavorable sur les candidatures féminines. Concrètement, un guide écrit et des supports vidéo seront préparés afin de conscientiser les membres à l'existence de ces biais pour assurer une égalité de traitement dans les procédures de sélection et d'évaluation.

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
3.2.1 Réaliser un guide sur la prévention des biais inconscients en général, dont celui du genre, dans l'évaluation, à l'attention des membres des Commissions scientifiques et des jurys	PCG, Service Analyse, évaluation et prospective	Production du document	2023
3.2.2 Diffuser le guide	Service Mandats et projets	Guide envoyé en pièce jointe du message électronique	2023
3.2.3 Réaliser des supports vidéo de prévention des biais en général, dont celui du genre, pour les différents instruments de financement et aux différentes étapes des processus de sélection à l'attention des membres des Commissions scientifiques et des jurys	PCG, Service Analyse, évaluation et prospective, Service Communication	Production des supports	2024
3.2.4 Diffuser les supports vidéo	Service Mandats et projets	Lien transmis dans le message électronique	2024

### 3.3 Assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'accès à la carrière scientifique et aux promotions, en tenant compte du réservoir de départ

L'égalité des chances passe d'abord par la recherche d'une communication inclusive dans les documents de support des personnes qui candidatent et de celles qui évaluent. Il s'agit aussi d'objectiver une sollicitation moindre par les femmes mandataires permanentes des crédits, projets et promotions auxquelles elles sont éligibles. Enfin, les Prix gérés par le FNRS seront examinés de manière approfondie sous l'angle du genre, de manière à disposer de données désagrégées sur les candidates et candidats, mais aussi sur les membres des jurys, et d'examiner les procédures d'appels à candidatures. L'objectif de cet exercice sera de proposer des recommandations visant à rééquilibrer la proportion de femmes et d'hommes parmi les candidatures.

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
3.3.1 Réaliser une relecture critique des guides actuels à destination des candidates, des candidats et des personnes responsables de l'évaluation, et proposer les mises à jour nécessaires	PCG, Service Mandats et projets	Selon le calendrier de priorisation du Service Mandats et projets	2023
3.3.2 Mettre en place un tableau de bord reprenant le réservoir des candidats potentiels, les candidatures et les personnes accédant aux crédits et projets uniquement ouverts aux mandataires permanents FNRS	Service Analyse, évaluation et prospective	Présentation du tableau de bord au groupe de proposition ad hoc	2024
3.3.3 Mettre en place un tableau de bord reprenant le réservoir des candidats potentiels, les candidatures et les personnes accédant aux mandats MR et DR en tenant compte des grands domaines scientifiques	PCG, Service Mandats et projets	Présentation du tableau de bord au groupe de proposition ad hoc	2024
3.3.4 Sur la base des tableaux de bord, réunir un groupe de proposition ad hoc incluant les mandataires FNRS du GdT Genre, afin de rédiger des propositions d'action en faveur des femmes	Membre du GdT Genre	Première réunion du groupe de proposition ad hoc	2024
3.3.5 Proposer des recommandations	Membre du GdT Genre	Note à la Secrétaire générale puis aux BU et CA	2024
3.3.6 Généraliser la production de données désagrégées selon le sexe pour l'ensemble des Prix scientifiques	Service Prix et mécénat	Chiffres diffusés dans le rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre	2024
3.3.7 Faire le point sur le recrutement des membres des jurys de Prix et sur les procédures d'appel concernant les Prix scientifiques sur les 5 dernières années	Service Prix et mécénat	Note à la Secrétaire générale puis aux BU et CA (partie 1)	2024
3.3.8 Sur la base de 3.3.5 et 3.3.6, formuler des recommandations pour rééquilibrer la proportion de femmes et d'hommes parmi les candidatures	PCG, Service Prix et mécénat	Note à la Secrétaire générale puis aux BU et CA (partie 2)	2024

### 3.4 Assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes au regard des expériences de mobilité et de leur valorisation

Dans cette section, un focus spécifique sur la mobilité internationale des titulaires de doctorat obtenu en FWB sera effectué, afin de tirer des conclusions permettant de proposer un outil spécifique de soutien à ce type de mobilité envers les femmes.

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
3.4.1 Étudier, sous l'angle du genre, la mobilité internationale des titulaires de doctorat obtenu en FWB	Service Analyse, évaluation et prospective	Rapport à publier sur le site du FNRS, sur la page dédiée au genre	2022

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
3.4.2 Sur la base de ce rapport, proposer un appui spécifique à la mobilité internationale de longue durée pour les femmes	PCG, Service Analyse, évaluation et prospective	Envoi d'une proposition d'appui aux BU et CA	2023

## 4 ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE, CULTURE ORGANISATIONNELLE

Il s'agit dans cette section de mettre en exergue les actions du FNRS en faveur d'un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle (4.1), mais aussi d'intégrer l'égalité de genre dans la culture organisationnelle du Fonds (4.2), afin que le Plan d'égalité de genre trouve un écho dans d'autres chantiers stratégiques et opérationnels.

### 4.1 Assurer un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est important pour l'ensemble des personnes employées par le FNRS, que celles-ci soient mandataires ou membres du personnel administratif, femmes ou hommes, avec ou sans enfant(s). Cependant, cet équilibre paraît plus compliqué à atteindre pour les femmes mandataires FNRS qui fondent une famille. De ce fait, le Fonds a mis en place une série de mesures leur permettant de ne pas être pénalisées lorsqu'elles deviennent mères, et qu'il est utile de faire connaître.

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
4.1.1 Assurer une communication plus large sur les dispositions réglementaires existantes en la matière (complément congés de maternité, ajout d'un an par accouchement au délai maximal entre l'obtention du grade académique et le dépôt de la candidature, y compris si l'accouchement a eu lieu avant la thèse, etc.)	PCG, Service Communication	Une page spécifique sur le site regroupant toutes les mesures	Juin 2022

### 4.2 Promouvoir une culture organisationnelle qui intègre les défis liés à l'égalité de genre

Cet objectif se traduit par la volonté de poursuivre une stratégie de communication plus inclusive. Il s'agit notamment de veiller à une représentation équilibrée des femmes et hommes mandataires FNRS dans les outils de communication du Fonds, d'institutionnaliser l'utilisation d'un langage inclusif ou encore d'effectuer la promotion des actions existantes au sein du Fonds en faveur de l'égalité de genre, à la fois sur son site web et dans d'autres chantiers stratégiques ou opérationnels menés en parallèle.

Actions	Entité/Fonction responsable	Indicateur	Calendrier
4.2.1 Continuer à rechercher un équilibre de genre dans la représentation des femmes et des hommes parmi les membres de la communauté scientifique dans les outils de communication, y compris sur les réseaux sociaux	PCG, Service Communication	Revoir et systématiser le monitoring commencé pour le rapport sur l'état de l'égalité de genre 2020	Récurrent
4.2.2 Assurer la pleine insertion du FNRS dans des actions collectives dédiées aux femmes dans les STEM/numérique à travers la participation au groupe de travail Women In Digital	PCG, Service Analyse, évaluation et prospective	Participation aux réunions	Récurrent

Actions	Entité/Fonction responsable	Indicateur	Calendrier
4.2.3 Mettre à jour le recensement de 2018 des documents, priorisation, fixation d'un calendrier et désignation d'une personne de contact 'communication inclusive' par service	Responsables de service	Recensement mis à jour dans le dossier 'Share' consacré au sujet	2023
4.2.4 Proposer des mises à jour des documents et les faire valider par les responsables de service, en collaboration avec la PCG	Personne de contact 'communication inclusive' de chaque service, PCG, Responsables de services	Tableau de suivi de la mise à jour des documents pour chaque service	2023
4.2.5 Établir une page dédiée au genre sur le site du FNRS avec renvoi vers les pages corrélées (Plan d'égalité de genre, rapports annuels, récapitulatif des réglementations favorables, CFS, réseau des PCG, action contre le harcèlement)	PCG, Service Communication	Pages du site publiées	2022
4.2.6 Proposer l'adhésion à la Charte <sup>11</sup> pour les panels inclusifs <sup>12</sup>	Membre du GdT Genre	Mise à l'OJ des BU et CA de la proposition d'adhésion	2022
4.2.7 Intégrer le genre dans les dossiers stratégiques pertinents, en cours et à venir, dont le Rapport annuel d'activités FNRS	PCG, Service Communication	Insertion dans le rapport d'activités 2021	2022
4.2.8 Intégrer le genre dans les dossiers stratégiques pertinents, en cours et à venir, dont le prochain plan stratégique pluriannuel	PCG, Secrétaire générale	Prise en compte du genre dans le prochain plan stratégique pluriannuel	2025
4.2.9 Intégrer le genre dans les dossiers stratégiques pertinents, en cours et à venir, dont la candidature à la labellisation HRS4R	Service Ressources humaines	Mention du Plan d'égalité de genre dans la candidature	2022
4.2.10 Analyser les données désagrégées selon le sexe produites via l'enquête sur le devenir professionnel des titulaires de doctorat anciennement mandataires du FNRS (ASP, FRIA, FRESH, CR)	Service Analyse, évaluation et prospective	Publication d'une version synthétique des résultats de cette enquête sur le site du FNRS	2022

<sup>11</sup> <https://inclusivepanels.be/fr>

<sup>12</sup> L'appellation 'panels inclusifs' désigne ici « tout ensemble de trois orateurs et oratrices dans des événements internes ou externes, et cela inclut également toute série de publications. Par exemple, une succession d'interviews de six experts sur un sujet devrait comporter une mixité de profils ». Après vérification, les « panels » d'expertes et d'experts formant les différentes commissions d'évaluation du Fonds ne seront pas à prendre à compte dans ce retour qualitatif, mais bien les publications du FNRS comme le FNRS.news.

## 5 MESURES CONTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE, Y COMPRIS LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Des procédures existent et des personnes-ressources sont disponibles, tant pour les membres du personnel administratif (5.1) que du personnel scientifique (5.2) du FNRS. Il convient de rendre cela facilement accessible aux personnes qui seraient touchées par la violence liée au genre, dont le harcèlement sexuel.

### 5.1 Diffuser les dispositions en place pour le personnel administratif

Des dispositions sont déjà prévues mais ne sont pas toujours connues de toutes et tous. Il sera donc non seulement utile de continuer à les mentionner à l'accueil de toute nouvelle personne employée au sein de l'administration du FNRS, mais aussi de les regrouper dans un document inséré sur la page intranet accessible aux membres du personnel.

Actions	Entité/Fonction responsable	Indicateur	Calendrier
5.1.1 Insérer un court texte sur l'intranet sur la procédure à suivre et les personnes-ressources, et informer le personnel administratif par e-mail	Service Informatique, Service Ressources humaines	Note RH disponible sur l'intranet et e-mail d'information	2022
5.1.2 Lors de l'accueil des personnes qui intègrent l'administration du FNRS, continuer à mentionner l'existence de la procédure, des personnes-ressources et se référer à la page sur l'intranet du FNRS	Service Ressources humaines	Nombre de personnes informées lors de leur entrée au FNRS	Récurrent

### 5.2 Diffuser les dispositions prévues pour les mandataires FNRS

Concernant les mandataires FNRS, une nouvelle procédure a récemment été adoptée. Celle-ci prévoit la possibilité, lorsque la procédure interne de l'université d'accueil a été suivie sans aboutir à un résultat satisfaisant, de recourir à l'aide du Service des Ressources humaines du FNRS, via l'activation d'un 'bouton rouge'. Ce nouveau dispositif est actuellement en cours de mise en œuvre.

Actions	Entité/Fonction responsable	Indicateur	Calendrier
5.2.1 Insérer sur le site internet du FNRS un court texte sur la procédure en deux étapes pour les mandataires FNRS (étape 1 : utiliser les ressources des universités, étape 2 : activer le 'bouton rouge' du FNRS)	Service Informatique, Service Ressources humaines	Page du site internet 'RH chercheurs FNRS'	2022
5.2.2 Lorsque la page est publiée, le mentionner dans le FNRS.express et dans le 'Welcome Package' des mandataires permanents du FNRS	Service Communication, Service Ressources humaines	Mention dans un FNRS.express et dans le 'Welcome package' des mandataires permanents du FNRS	2022

Le Plan d'égalité de genre du F.R.S.-FNRS a été approuvé par son Conseil d'administration du 25 avril 2022.

Date et signature .....

Dr. Ir. Véronique HALLOIN, Secrétaire Générale du F.R.S.-FNRS

Date et signature .....

Prof. Pierre WOLPER, Président du F.R.S.-FNRS

## GLOSSAIRE

---

AEI	Agencia Estatal de Investigación (agence espagnole de financement de la recherche)
ANR	Agence nationale de la recherche (France)
ASP	Aspirant et Aspirante
BU	Bureau du Conseil d'administration du FNRS
CA	Conseil d'administration du FNRS
CFS	Comité Femmes et Sciences
COMA	Comité d'accompagnement
CQ	Chercheur et Chercheuse qualifiés
CR	Chargé et Chargée de recherches
DR	Directeur et Directrice de recherches
FNRS	Fonds de la Recherche scientifique – FNRS (F.R.S.-FNRS)
FRIA	Fonds pour la Formation à la Recherche dans l'Industrie et dans l'Agriculture
FRESH	Fonds pour la Recherche en Sciences Humaines
FWB	Fédération Wallonie Bruxelles (Communauté française)
GdT	Groupe de travail
MR	Maître de recherches
Mandataires permanents	CQ, MR, DR
OJ	Ordre du jour
PCG	Personne de Contact Genre
RH	Ressources humaines
SEN	Sciences Exactes et Naturelles
SVS	Sciences de la Vie et de la Santé