



## **Gender Equality Plan**

## Introduction

Ce document présente le Gender Equality Plan (GEP) élaboré par KBR. Pour réaliser ce plan, nous nous sommes inspirés du GEP de la Politique scientifique fédérale (BELSPO), lui-même basé sur les dispositions du [Programme Horizon Europe](#) de la Commission européenne.

Nous reconnaissons la nécessité d'un GEP, tel que défini par la [Commission européenne](#), et plus généralement la nécessité d'œuvrer activement en faveur de l'égalité entre les genres, et ce à partir d'une préoccupation concernant les disparités qui existent encore aujourd'hui entre les genres en termes de droits sociaux et économiques.

KBR s'engage à mettre ce plan en œuvre en le traduisant par des actions concrètes. À cette fin, elle mettra en place un réseau interne et coopérera activement avec BELSPO et les autres ESF par l'intermédiaire du réseau Gender Mainstreaming (réseau Belspo-GM).

Nous établissons également un lien entre le GEP et les dispositions légales visant à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, en particulier sur le lieu de travail. Toute forme de discrimination fondée sur le sexe est interdite ; les actions dites « positives » qui favorisent l'égalité sont encouragées.

Dans ce document, nous suivons le schéma établi par la Commission européenne avec les 4 « building blocks » obligatoires ainsi que les 5 thèmes recommandés.

Plus généralement, nous nous engageons à lutter contre toutes les formes de discrimination et à promouvoir l'égalité de traitement entre les personnes. Nous nous engageons à offrir à notre personnel un lieu de travail aussi diversifié et inclusif que possible et nous nous efforçons d'être un lieu public ouvert et accessible où chacun(e) est le bienvenu.

Sara Lammens

Directrice générale

**1** Diffusion et engagement

**2** Structures spécifiques

**3** Collecte de données et suivi

**4** Actions de sensibilisation et de formation

**5** Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et 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

## 1. Diffusion et engagement

La dimension de genre développée dans ce GEP est conforme aux engagements politiques antérieurs, tels qu'exposés :

- dans la loi [Gender Mainstreaming](#) du 12 janvier 2007 et dans l'arrêté royal du 26 janvier 2010 pris en application de cette loi,
- dans l'[accord de coalition fédéral de 2019](#),
- dans la [déclaration de politique du 2 novembre 2020](#) du secrétaire d'État chargé de la Politique scientifique, Thomas Dermine (Chambre, Doc. 55 1610/16),
- dans la note de politique du secrétaire d'État chargé de la Politique scientifique, Thomas Dermine, du 30 novembre 2021 (Chambre, Doc. 55 1610/016),
- dans le [Plan fédéral Gender Mainstreaming](#) approuvé par le Conseil des ministres le 11 juin 2021,
- dans le [Plan stratégique 2022 – 2024](#) du SPP Politique scientifique.

### Actions concrètes :

- 1.1. *Publier le GEP sur l'intranet de KBR et, par ce biais et/ou dans les mailings internes, rendre compte de la mise en œuvre du plan afin que l'ensemble du personnel puisse suivre l'évolution de sa mise en œuvre.*
- 1.2. *Publier le GEP sur le site web de KBR et rendre compte de la mise en œuvre du plan sur la page web correspondante ou par d'autres canaux (p. ex. bulletin d'information), ainsi que communiquer des informations ou de nouvelles initiatives sur le thème de l'égalité des genres.*

## 2. Structures spécifiques

Depuis l'adoption de la loi du 12 janvier 2007 et de l'AR d'exécution, le gouvernement est légalement tenu d'intégrer la dimension de genre dans ses structures et ses actions. En juin 2016, un coordinateur général « Gender mainstreaming » (GM) a pris ses fonctions chez BELSPO comme point de contact juridique pour toutes les questions relatives à l'égalité des sexes et à la diversité au sein du département. Un réseau a également été mis en place avec des représentants de BELSPO et des ESF (réseau Belspo-GM). Ce réseau coordonne les actions et le suivi des plans d'égalité entre les genres au niveau fédéral.

Au sein de KBR, Eglantine Lebacq a été désignée comme personne de contact responsable du suivi du GEP et de la mise en œuvre des actions au sein de l'organisation. Elle représente également KBR dans le réseau Belspo-GM et peut être contactée à l'adresse [dei@kbr.be](mailto:dei@kbr.be).

### **Actions concrètes :**

- 2.1. Mettre en place un réseau interne chargé de mener à bien les différentes actions.*
- 2.2. Communiquer la composition du réseau interne au sein de KBR afin que chaque membre du personnel sache qui contacter.*
- 2.3. Représenter KBR dans le réseau Belspo-GM.*

### 3. Collecte de données et suivi

Le service RH de KBR tient les chiffres et les statistiques à jour de son personnel par sexe, tant de manière globale que par qualification et niveau de fonction. En tant qu'administration fédérale, KBR est liée par la législation linguistique (qui relève de l'ordre public), mais elle s'efforce également de faire en sorte que la répartition des postes soit aussi neutre que possible sur le plan du genre.

#### Actions concrètes :

- 3.1. Déterminer les indicateurs qui seront mesurés pour publier des données du personnel spécifiquement liées au genre.*
- 3.2. Publier annuellement les données du personnel spécifiquement liées au genre, en tenant compte du RGPD (par exemple, dans le rapport annuel, via l'intranet...).*
- 3.3. En collaboration avec le réseau Belspo-GM, identifier les inégalités de genre dans la structure du personnel, déterminer leur origine et faire des propositions pour les corriger.*

## 4. Actions de sensibilisation et de formation

La sensibilisation aux questions d'égalité des sexes est une dimension essentielle pour comprendre et remédier à la discrimination, aux stéréotypes et autres préjugés qui peuvent peser sur l'environnement de travail. Depuis sa création, le réseau Belspo-GM a organisé plusieurs événements pour sensibiliser l'ensemble du personnel de BELSPO et des ESF (par exemple, des journées de formation pour les personnes de contact ou les cadres, des rencontres avec des experts (par exemple, les Midis de l'Égalité), des événements culturels, des appels à projets...). L'objectif principal est d'encourager l'interaction et l'échange entre les participants dans un environnement convivial et mixte.

KBR vise à sensibiliser l'ensemble du personnel, en particulier les personnes qui sont confrontées aux stéréotypes et aux clichés liés au genre dans leurs activités quotidiennes.

### **Actions concrètes :**

- 4.1. *Organiser régulièrement des événements généraux ou axés sur certaines catégories de personnel ou certains thèmes pour renforcer une vision ouverte, sans clichés ni stéréotypes.*
- 4.2. *Présenter régulièrement au personnel des informations, des formations ou des webinaires sur la prévention de la discrimination et les questions d'égalité entre les genres.*

## 5. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle

Le service RH de KBR suit les données relatives à l'aménagement du temps de travail en général et au travail à temps partiel, au congé parental, au télétravail... en particulier. En tant qu'administration fédérale, KBR est liée par le cadre légal relatif à l'aménagement du temps de travail ; elle applique le principe d'égalité et s'engage à rechercher autant que possible un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour son personnel.

### Actions concrètes :

- 5.1. Déterminer les indicateurs qui seront mesurés pour publier des données sur l'aménagement du temps de travail.*
- 5.2. Publier annuellement les données sur l'aménagement du temps de travail, en tenant compte du RGPD (par exemple, dans le rapport annuel, via l'intranet...).*
- 5.3. En collaboration avec le réseau Belspo-GM, identifier les déséquilibres entre les genres dans l'aménagement du temps de travail, déterminer leur origine et faire des propositions pour y remédier.*



## 6. Équilibre entre les sexes dans le management et la prise de décision

Comme pour le point précédent, le cadre légal doit être respecté. KBR a une structure hiérarchique « horizontale ». Dans l'ensemble, il y a une représentation équilibrée des genres aux postes de décision. En outre, la composition des commissions et des jurys est généralement équilibrée entre les genres. Toutefois, cela reste une préoccupation permanente.

### Actions concrètes :

- 6.1. *Contrôler annuellement la représentation des genres aux postes de décision.*
- 6.2. *En collaboration avec le réseau Belspo-GM, identifier toute représentation inégale des genres dans les postes de décision, en déterminer l'origine et faire des propositions pour y remédier.*



## 7. Égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière

Là encore, KBR, en tant qu'administration fédérale, est liée par un cadre légal. Le recrutement du personnel administratif et technique est coordonné par [travaillerpour.be](http://travaillerpour.be). Ils respectent la législation linguistique et leur approche intègre également une [politique claire en matière d'égalité entre les genres](#).

Le recrutement du personnel scientifique est effectué par des jurys scientifiques. KBR s'efforce également d'assurer un équilibre entre les sexes dans la composition de ces jurys.

### Actions concrètes :

- 7.1. *En collaboration avec le réseau Belspo-GM, suivre la composition des jurys de sélection, identifier les éventuelles inégalités de genre, déterminer leur origine et faire des propositions pour les corriger.*

## 8. Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche

Au sein de KBR, la recherche est essentiellement menée dans le cadre des programmes de recherche de Belspo. Par exemple, dans le programme BRAIN, la dimension de genre est explicitement présente ; elle va de la stricte parité dans les comités consultatifs à l'intégration de la dimension de genre dans les propositions et à la dimension de genre dans les propositions et leur évaluation. Une attention particulière est également accordée à la composition des groupes d'experts. Cette expérience sera reproduite et étendue à d'autres programmes au sein de Belspo et des ESF.

### Actions concrètes :

- 8.1. *Dans la stratégie de recherche de KBR, se référer au GEP et à la Federal Diversity Charter.*
- 8.2. *Sensibiliser le personnel scientifique ainsi que les membres des jurys ou des comités scientifiques à la dimension de genre.*

## 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 gère le harcèlement (défini par la [loi « bien-être »](#)) sous toutes ses formes, indépendamment de l'identité de la victime ou de l'auteur du harcèlement. KBR a désigné des personnes de confiance qui suivent une formation de base ainsi que des cours de recyclage annuels.

Les personnes de confiance, les formations et les cours de recyclage sont suivis par le conseiller en prévention interne et [EMPREVA](#), la cellule centrale du service interne commun pour la prévention et la protection au travail de la fonction publique fédérale en Belgique. Les actions d'Empreva vont au-delà du harcèlement et prennent en compte le bien-être du travailleur dans son ensemble.

KBR s'engage à promouvoir le bien-être de chaque travailleur. En collaboration avec Empreva, elle a procédé à une analyse des risques psychosociaux et élaboré un plan d'action pour remédier aux risques les plus courants.

### Actions concrètes :

- 9.1. *KBR publie sur l'intranet les coordonnées des personnes de confiance ainsi que des informations sur les risques psychosociaux.*
- 9.2. *KBR fait régulièrement un rapport interne sur la mise en œuvre du plan d'action relatif aux risques psychosociaux.*

**KBR**  **Protégeons  
le temps**

Mont des Arts 28, 1000 Bruxelles

+32 (0)2 519 53 11

[info@kbr.be](mailto:info@kbr.be)

[www.kbr.be](http://www.kbr.be)

D/2023/0020/0002