

# Gender Equality Plan

## Plan égalité des genres

In the framework of Horizon Europe, program for research and innovation (R&I) for 2021-2027  
2024-2027 – Version 1.0, Mars 2024

Contact: Isabelle Vincke – Head of governance – Corporate Social Responsibility

## Table des matières

Plan égalité des genres .....	1
1. Introduction .....	3
1.1 Contexte juridique .....	4
1.2 Contexte politique.....	5
2. Domaines d'action .....	6
2.1 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle .....	6
2.2 Équilibre de genre dans la direction et dans la prise de décision.....	7
2.3 Égalité des genres dans le recrutement et la progression de carrière .....	8
2.4 Intégration de la dimension genre dans les contenus de recherche et d'enseignement.....	9
2.5 Mesures contre les violences sexistes, y compris le harcèlement sexuel .....	10

# 1. Introduction

Il apparaît une présence inégale des hommes et des femmes dans différents domaines dont la recherche scientifique et l'innovation, avec des effets sur la manière dont se développent ces domaines.

Il est essentiel de poursuivre les démarches visant à réduire voire supprimer les écarts entre les hommes et les femmes au niveau de l'éducation, afin de sortir des clichés genrés et permettre à toutes et tous d'acquérir confiance en soi et développer le même niveau d'aspirations quel que soit le domaine de prédilection. Cela implique un travail à différents niveaux, avec toutes et tous.

Un Gender Equality Plan (GEP), tel que défini par la Commission européenne, est un document officiel qui regroupe un ensemble d'engagements et d'actions visant à promouvoir l'égalité des genres dans une organisation par le biais de changements institutionnels et culturels.

Le GEP concerne les organismes de recherche publics et privés, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes publics (ministères, organismes de financements de la recherche...) qui postulent aux financements du programme-cadre pour la recherche et l'innovation Horizon Europe.

hub.brussels n'a pas pour mission le soutien à la Recherche & Développement & Innovation (RDI). Le focus sur la RDI dans ce cadre relève des missions d'Innoviris, l'organisme public qui finance et soutient la recherche et l'innovation en Région de Bruxelles-Capitale.

hub.brussels en tant qu'entreprise publique a dans ses missions le soutien de l'économie bruxelloise dans sa transformation durable et de l'accessibilité de toutes et tous à l'entrepreneuriat, avec comme enjeux :

- Permettre à toutes et tous d'envisager l'entrepreneuriat comme moyen d'émancipation ;
- Contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des Bruxellois ;
- Développer l'économie de proximité au bénéfice de l'économie locale ;
- Augmenter le nombre de créateurs de projets économiques parmi les publics les plus éloignés de l'entrepreneuriat, dont les femmes ;

Dans ce cadre, hub.brussels soutient l'entrepreneuriat féminin au sens large. L'entrepreneuriat est un levier d'émancipation pour les individus, c'est pour cette raison qu'il doit être accessible à toutes et tous.

La Business Unit sensibilisation, créée en 2021, structure le métier de sensibilisation à l'entrepreneuriat et à la transition au sein de hub.brussels. Elle veille à l'appropriation de thématiques encore considérées comme nouvelles, à savoir :

- l'entrepreneuriat féminin;
- l'entrepreneuriat jeune;
- l'entrepreneuriat pour les chercheur·ses d'emploi;
- la digitalisation;
- l'entrepreneuriat social et démocratique;
- l'économie circulaire;

hub.brussels souhaite aussi favoriser l'accueil des familles avec enfant(s), et plus particulièrement des familles monoparentales, facilitant ainsi leurs démarches par l'obtention du label [Kidsfriendly](#), reconnaissance officielle et gratuite en Région de Bruxelles Capitale.

Concrètement, hub.brussels dans son fonctionnement interne s'engage à lutter contre les discriminations et favoriser l'inclusion de toutes et tous à travers son plan diversité interne.

Dans ses missions, hub.brussels s'inscrit dans les différents plans régionaux d'égalité des chances, dont le [gender mainstreaming et égalité entre les femmes et les hommes 2022-2025](#), ainsi que le *genderbudgeting*<sup>1</sup> et le *test égalité*<sup>2</sup> des chances pour les marchés publics, subventions, outils de planification stratégiques et textes législatifs.

hub.brussels participe au Programme Horizon Europe de la Commission européenne qui prévoit que l'adoption d'un GEP est un critère d'éligibilité pour toute participation à ce programme.

hub.brussels, représentée par sa Directrice générale et sa Directrice Générale adjointe, soutient ce Gender Equality Plan et s'engage à en poursuivre la mise en œuvre.

Celui-ci reprend le canevas établi par la Commission européenne .Il reprend nos engagements passés, présents et futurs et se concentre sur les cinq domaines d'action recommandés par le programme-cadre Horizon Europe :

1. équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la culture organisationnelle
2. équilibre entre les genres en matière de leadership et de prise de décision
3. égalité entre les genres dans le recrutement et la progression de la carrière
4. intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'enseignement
5. mesures contre la violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel.

## 1.1 Contexte juridique

La politique régionale visant à promouvoir la diversité trouve son origine dans :

- l'Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ;
- l'Arrêté du 3 mars 2011 de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ;
- L'Ordonnance du 29 mars 2012<sup>3</sup> relative à l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale et ses arrêtés d'exécution dont les article 3 et 4 précisent :

" Art. 3 : Chaque ministre et secrétaire d'Etat intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences".

"Art. 4 : Outre les mesures contenues à l'article 3 de la présente ordonnance, chaque ministre et secrétaire d'Etat veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à

---

<sup>1</sup> <https://equal.brussels/fr/themes/que-fait-la-region-bruxelloise-en-matiere-de-genre/>

<sup>2</sup> le test égalité des chances mesure pour chacun des instruments l'impact sur 5 critères dont le genre : <https://test.equal.brussels/fr>

<sup>3</sup> Voir [https://etaamb.openjustice.be/nl/beschikking-van-29-maart-2012\\_n2012031171](https://etaamb.openjustice.be/nl/beschikking-van-29-maart-2012_n2012031171)

ce que les statistiques que les services publics bruxellois et les organismes d'intérêt public bruxellois produisent, collectent et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent".

## 1.2 Contexte politique

hub.brussels répond aux objectifs fixés dans l'Accord du 24 mars 2016 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale par rapport à l'adoption des objectifs diversité 2016-2020 en matière publique régionale et qui sont :

1. Accession des femmes au cadre moyen et supérieur ;
2. Représentativité au sein des services publics ;
3. Participation à la mise en œuvre de la garantie jeunes (-26 ans, -30 ans) ;
4. Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap) ;
5. Aménagement des fins de carrière (+50 ans, +60 ans) ;

Suite à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, réunie à Beijing du 4 au 15 septembre 1995, les différents gouvernements ont adopté la Déclaration et le Programme d'action de Beijing ayant pour objectif la promotion de la femme.

Cette déclaration constitue le fondement de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Tous les cinq ans, un examen des progrès accomplis par les États dans la mise en œuvre des engagements a lieu. Le prochain rapport est prévu pour 2025, en vue de Beijing +30.

En tant qu'administration publique bruxelloise, hub.brussels contribue à différentes actions via son action Women in Business, càd :

- La progression de l'égalité des sexes dans le monde du travail (entrepreneuriat inclus) ;
- La réduction de la facture numérique ;
- La réduction/ éradication de la pauvreté ;
- La reprise économique après la pandémie de COVID-19 comble les écarts entre les sexes en matière de pauvreté, d'emploi, de protection sociale, d'éducation et/ou de santé que la pandémie a exacerbés ;
- L'intégration des perspectives et les préoccupations liées à l'égalité des sexes dans les politiques environnementales ;

## 2. Domaines d'action

### 2.1 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle

hub.brussels met un point d'honneur au bien-être de son personnel. Une de ses valeurs est la bienveillance. L'Agence a entrepris diverses démarches évolutives pour promouvoir une culture interne de respect et prise en compte de la diversité.

Au niveau de la gestion des ressources humaines, différentes mesures pour permettre à son personnel de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont mises en place.

- Le personnel de hub.brussels a la possibilité de réduire son temps de travail ou d'interrompre sa carrière de différentes manières et pour différents motifs : naissance ou adoption, accueil d'un enfant, prise en charge de quelqu'un de malade, âge (50 ou 55 ans), maladie ou sans motif particulier.
- L'horaire de base de l'Agence est un horaire flottant, visant à permettre aux membres du personnel de gérer son temps de travail de manière adaptable.
- Chaque membre du personnel peut bénéficier de 3 jours de télétravail<sup>4</sup> par semaine, nombre de jours proratisé au temps de travail pour les travailleurs à temps partiel et donne lieu à une indemnité fixée dans le statut.

Conformément à la législation belge, dès 2022, hub.brussels a lancé son premier plan diversité « **hub.inclusion** » 2022-2023 après un diagnostic quantitatif et un diagnostic qualitatif.

En 2024, l'Agence a lancé son 2<sup>ème</sup> plan diversité 2024-2025, sur base de l'évaluation du plan précédent. Ces plans sont construits sur base des 4 axes principaux d'actions. L'axe 3 porte sur la culture organisationnelle/communication interne et les valeurs.

En 2023, hub.brussels a lancé son plan bien-être appelé « **hub.care** ». Ce projet complète le volet "bien-être, sécurité et risques psychosociaux au travail" dirigé par la conseillère en prévention et les RH, ainsi que les plans diversité et les actions de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) de l'Agence.

Considéré comme un projet prioritaire par la Direction de hub.brussels, le plan « **hub.care** » bénéficie d'un budget dédié, d'une équipe projet multiservices (RH et Communication) ainsi que d'un accompagnement méthodologique des équipes supports PMO.

L'objectif du Plan d'action 2023 était d'améliorer le bien-être des membres du personnel de l'Agence à travers 3 axes principaux :

- Les bonnes pratiques : cartographier les manifestations du bien-être existantes au sein de l'Agence, uniformiser les bonnes pratiques, communiquer sur les actions, offrir des espaces d'écoute et de discussion liés au bien-être.
- La vie interne : lutter contre la sédentarité, améliorer les espaces dédiés au bien-être (la cantine et les salles de repos), sensibiliser les collaborateur.ices à différentes thématiques, proposer une offre de service qui réponde aux besoins des employés.

---

<sup>4</sup> Modalités du télétravail établies conformément au Statut de l'Agence (Art 267, 401 et 459)

- Les valeurs : Le bien-être implique également une cohérence entre les valeurs que nous encourageons au sein de hub.brussels et nos comportements. hub.care a pour ambition de faire évoluer les comportements en accord avec nos valeurs – bienveillance, intégrité, audace & excellence – et nos projets prioritaires internes transversaux :
  - o green.hub : ensemble, réduisons notre impact environnemental ;
  - o hub.inclusion : ancrons la diversité et l’inclusion au sein de hub.brussels ;
  - o shifting.hub: adaptons nos activités et produits afin d’orienter les entreprises bruxelloises vers des modèles économiques plus durables et socialement responsables ;

## Actions futures

Pour « hub.inclusion », durant son plan diversité 2024-2025, hub.brussels souhaite poursuivre et affiner son monitoring de la situation diversité au sein de l’Agence, avec le suivi de la parité par département. hub.brussels souhaite également poursuivre la sensibilisation aux discriminations dont celles liées au genre auprès de son personnel.

L’action de veille du respect de la diversité et de l’égalité des genres est maintenue dans le fonctionnement de l’Agence. Des outils mis en place comme la charte d’écriture inclusive FR/NL continueront à être mis en avant.

Pour « hub.care » : les objectifs du Plan d’action hub.care 2024 sont:

- Encourager les bonnes pratiques liées au bien-être physique et mental : parrainage d’activités sportives, mise en place d’une offre d’activités liées au bien-être physique et mentale tout au long de l’année, aussi bien en présentiel qu’en distanciel (sophrologie, gestion du stress, yoga, marche nordique, etc.) ;
- Créer du lien entre les collaborateur.ices : organisations de plusieurs événements internes tout au long de l’année, encouragement des initiatives portées par les collaborateur.ices, etc. ;
- Améliorer les espaces et l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée : mise en place d’un groupe de travail sur une base volontaire autour de la thématique de la charge mentale, réaménagement des sanitaires, distribution hebdomadaire et gratuite de fruits à la cantine etc.

## 2.2 Équilibre de genre dans la direction et dans la prise de décision

Dès sa création en 2018, hub.brussels a veillé à la représentation des femmes et à la parité au sein de ses organes de gestion.

hub.brussels est administrée par un conseil d’administration, composé dans le respect de l’Ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d’hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. En 2024, il est composé de neuf membres, 5 hommes et 4 femmes.

La direction générale de l’Agence est assurée par sa Directrice générale et sa Directrice générale adjointe.

Au niveau direction, l'Agence compte 6 directeur-rices de département, 3 hommes et 3 femmes.  
Au niveau du middle management, les Head of sont au nombre de 24, 8 femmes pour 16 hommes.

Dans ses missions, hub.brussels organise des jurys d'experts dans le cadre de ses appels à projets. Il n'existe pas de règles pour la composition des jurys. hub.brussels vise la parité mais elle n'est pas toujours possible vu les experts disponibles.

### Action future

Lors des invitations aux partenaires pour former un jury, hub.brussels soulignera l'importance de veiller autant que possible à la parité.

Un focus sera mis sur la parité au niveau du middle management pour identifier les barrières à l'évolution de carrière des femmes au niveau du middle management.

## 2.3 Égalité des genres dans le recrutement et la progression de carrière

hub.brussels poursuit une politique de recrutement conforme à la législation anti-discrimination et introduit des pratiques de recrutement objectives qui favorisent la diversité.

- Les offres d'emploi sont rédigées en écriture inclusive, selon la charte d'écriture inclusive de l'Agence.
- Premier screening des candidatures par les RH sur les exigences stipulées dans la description de fonction ainsi que les critères obligatoires,
- Suivi d'une épreuve anonyme et
- D'un entretien devant un jury composé au maximum de 3 membres internes (une personne du service RH, le ou la N+1 et/ou le ou la N+2). L'entretien est guidé par un canevas identique pour l'ensemble des entretiens.

Au niveau de la progression de carrière, hub.brussels a mis en place une procédure pour permettre la mobilité interne ouverte à toutes et tous, que ce soit au même niveau de grade ou par avancement de grade.

Les femmes sont majoritaires au sein du personnel de l'Agence :

Genre – Ensemble des membres du personnel de hub.brussels						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Femmes</b>	59%	60%	61%	62%	62%	63%
<b>Hommes</b>	41%	40%	39%	38%	38%	37%
<b>Autres</b>						1%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Actions futures

- Affiner le monitoring genré en incluant grade et fonction afin d'évaluer la répartition des femmes par rapport à la fonction occupée.

- Affiner le monitoring genré en incluant le département et la business unit pour déterminer d'éventuel déséquilibre et envisager des solutions.
- Elargir le public vers lequel les offres d'emplois sont envoyés, dans une vision intersectionnelle (personnes en situation de handicap, néerlandophone, jeunes, femmes) en renforçant les collaborations et les canaux de diffusion.
- Mettre un focus sur la parité au niveau du middle management pour identifier les barrières à l'évolution de carrière des femmes au niveau du middle management et travailler à un meilleur équilibre H/F.

## 2.4 Intégration de la dimension genre dans les contenus de recherche et d'enseignement

hub.brussels n'a pas pour mission le soutien à la RDI. Elle est cependant chargée d'une mission d'appui du Gouvernement et, à ce titre, d'assurer un service de veille et d'étude dans les domaines la concernant.

La BU Research veille à intégrer la dimension de genre dans sa collecte de données, quel que soit le mode opérationnel utilisé : enquêtes auprès d'entreprises, téléphoniques ou via internet, enquêtes par internet, enquêtes par notre équipe « terrain » en face à face, groupes de discussion, interviews.

La BU Research veille aussi à attribuer un genre aux entreprises, tant aux entreprises personnes physiques qu'aux entreprises personnes morales, les très petites entreprises constituées d'une personne ou représentées par un conseil d'administration.

Depuis 2017, hub.brussels publie diverses études et baromètres en lien avec l'entrepreneuriat féminin. En 2023, le baromètre de l'entrepreneuriat féminin, entièrement consacré à l'acquisition d'une meilleure connaissance de la place des femmes dans le monde entrepreneurial bruxellois, a pour volonté de rassembler les administrations publiques, les structures de financement et d'accompagnement, les réseaux ou cercles d'affaires, ainsi que les décideur·ses politiques autour d'une vision collective pour soutenir toutes les entrepreneuses bruxelloises.

« Women in Business » est le hub pour l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles de hub.brussels. Il vise à sensibiliser les femmes bruxelloises à l'entrepreneuriat, à soutenir et à encourager celles souhaitant créer leur projet entrepreneurial. Il rassemble un écosystème dynamique de plus de 45 partenaires qui accompagnent les entrepreneuses à Bruxelles.

Le CRM de l'Agence attribue un genre aux entreprises et/ou aux contacts.

Dans le cadre du contrôle de gestion de l'Agence, un processus a été mis en place afin de garantir l'analyse du genre dans les résultats de l'Agence et le contrôle de l'engagement à intégrer l'égalité des hommes et des femmes dans ses missions.

Dans l'exercice de gender budgeting, des analyses de genre sont réalisées annuellement sur les activités de hub.brussels

### Actions futures

- Poursuivre le soutien l'entrepreneuriat féminin afin de garantir à plus de Bruxelloises une place sur le marché de l'emploi et du travail.

- Contribuer au travail et à la réflexion de plusieurs structures et institutions bruxelloises en faveur de l'entrepreneuriat féminin, en leur proposant quelques constats qui pourront servir à définir ensemble des recommandations et actions pour soutenir l'entrepreneuriat féminin.
- Veille stratégique - dimension de genre (concept) : la BU Research pilotera une stratégie de veille collaborative et transversale à l'Agence à l'aide d'un outil spécifique, une plateforme de veille stratégique. Cet outil pourra nous permettre de nourrir une veille stratégique autour de la dimension de genre au niveau du monde de l'entreprise, à l'échelle de Bruxelles, de la Belgique ou au-delà.
- La BU Recherche va en outre évaluer la possibilité d'intégrer cette dimension de genre dans le cadre des relevés de commerces bruxellois effectués par l'équipe de terrain de hub.brussels.
- Elle collaborera activement avec les autres BU de l'Agence (Sensibilisation, Export, ...) afin que cette dimension soit intégrée dans les enquêtes ou collectes de données de la part de ces services.

## 2.5 Mesures contre les violences sexistes, y compris le harcèlement sexuel

Depuis 2018, l'Agence a mis en œuvre une politique active de prévention<sup>5</sup> concernant les risques psychosociaux au travail. Cette politique amène l'employeur à prendre des mesures pour prévenir et/ou limiter les risques psychosociaux au travail, ainsi que les dommages résultant de ces risques, en ce compris de tout acte de violence ou de harcèlement (moral ou sexuel) au travail.

Sont mis en place un service interne de prévention et de protection au travail, ainsi que des personnes de confiance pour informer, écouter et conseiller les travailleurs, tout en restant tenue au secret professionnel.

De manière complémentaire, l'Agence fait appel à un Service Externe de Prévention et de Protection au Travail, ainsi qu'à un Service Social externe autonome, indépendant de hub.brussels.

Tous les 2 ans, une enquête sur les risques psychosociaux est menée auprès de l'ensemble du personnel. La dernière a eu lieu en 2021. Parmi les mesures identifiées suite à cette enquête : des actions favorisant les contacts sociaux entre les travailleurs et l'organisation d'activités liées au bien-être ont été mises en place.

### Actions futures

Le plan global de prévention, validé en juin 2023, prévoit pour 2024 un appel à candidatures pour augmenter le nombre de personnes de confiance. D'autres mesures telles que la mise en place d'indicateurs-clé pour le suivi des personnes accompagnées par les personnes de confiance sera organisé en collaboration avec la conseillère en prévention - Aspects psychosociaux - du Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail.

---

<sup>5</sup> Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail