

Plan pour l'égalité des genres / Plan voor gendergelijkheid

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-cadre Horizon Europe de la Commission européenne, les Archives de l'État, qui relèvent de la Politique scientifique fédérale, reconnaissent le besoin d'un Plan Égalité des Genres (PEG) ou Gender Equality Plan (GEP). Les Archives de l'État actent également que le PEG/GEP est un critère d'éligibilité à toute participation au programme Horizon Europe.

Les Archives de l'État, représentées par l'Archiviste général du Royaume, soutiennent ce Plan Égalité des Genres/Gender Equality Plan et s'engagent à en poursuivre la mise en œuvre selon les modalités décrites dans le présent document.

Celui-ci reprend le canevas établi par la Commission européenne et développe les 4 exigences obligatoires ("building blocks") pour un PEG/GEP ainsi que les 5 domaines thématiques recommandés. Il se fonde sur les travaux entamés sous la législature 2014-2019 par le réseau Gender mainstreaming, installé en octobre 2016, constitué

Inleiding

In overeenstemming met de bepalingen van de Belgische wet van 12 januari 2007 met als doel het toezicht op de toepassing van de resoluties van de wereldconferentie over vrouwen in Peking in september 1995 en de integratie van de genderdimensie in het geheel van het beleid (wet inzake Gender mainstreaming), evenals de bepalingen van het kaderprogramma Horizon Europe van de Europese Commissie, erkent het Rijksarchief, dat onder de bevoegdheid valt van het Federaal Wetenschapsbeleid, de noodzaak van een Gender Gelijheidsplan of Gender Equality Plan (GEP). Het Rijksarchief erkent eveneens dat het GEP een ontvankelijkheidscriterium is voor elke deelname aan het programma Horizon Europe.

Het Rijksarchief, vertegenwoordigd door de Algemeen Rijksarchivaris, steunt dit Gender Gelijheidsplan/Gender Equality Plan en verbindt zich ertoe het verder uit te voeren volgens de regels beschreven in dit document.

Het GEP van het Rijksarchief is gebaseerd op het door de Europese Commissie vastgelegde schema en werkt de 4 verplichte vereisten uit ("building blocks") voor een GG/GEP, alsook de 5 aanbevolen thematische gebieden. Het GEP bouwt voort op het werk dat tijdens de legislatuur 2014-2019 werd aangevat door het netwerk Gender

des 10 ESF et de Belspo (acronyme de l'administration en charge de la tutelle sur lesdits ESF), et se situe dans la continuité d'une série d'engagements pris par ces mêmes acteurs.

En fonction de la combinaison de ses fonctions tant curative que prospective et préventive, le PEG/GEP se rattache aussi aux dispositions de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, en particulier de la « loi genre » (11 critères protégés). Dans ce cadre, toute forme de discrimination directe est non seulement interdite mais est sanctionnable civilement et pénalement. Le présent plan visera donc à articuler les approches préventive de la loi gender mainstreaming et curative de la loi anti-discrimination, comme il veillera aux actions spécifiques, c'est-à-dire tournées vers les seules femmes afin d'établir une égalité factuelle entre les sexes.

1. Diffusion et engagement

La dimension de genre, telle qu'explicitée dans ce PEG/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](#),

mainstreaming, opgericht in oktober 2016, bestaande uit vertegenwoordigers van de 10 FWI's en Belspo (acroniem voor de administratie die verantwoordelijk is voor het toezicht op de genoemde FWI's), en sluit aan op een reeks verbintenissen van dezelfde actoren.

Door de combinatie van zijn curatieve, prospectieve en preventieve functies is het GG/GEP ook gebonden aan de bepalingen van de antidiscrimatiewet van 10 mei 2007, in het bijzonder de "genderwet" (11 beschermde criteria). Binnen dit kader is elke vorm van directe discriminatie niet alleen verboden, maar ook civiel- en strafrechtelijk strafbaar. Dit plan is daarom gericht op het combineren van de preventieve aanpak van de wet op gender mainstreaming en de curatieve aanpak van de antidiscrimatiewet, en zal ervoor zorgen dat specifieke acties worden ondernomen, d.w.z. uitsluitend gericht op vrouwen, om de feitelijke gelijkheid tussen de geslachten tot stand te brengen.

1. Verspreiding en betrokkenheid

De genderdimensie die in dit GG/GEP wordt uitgewerkt, is in overeenstemming met politieke verbintenissen, zoals uiteengezet:

- in de [wet Gender mainstreaming](#) van 12 januari 2007, en in het koninklijk besluit van 26 januari 2010 genomen in toepassing van de wet,
- in [het federaal regeerakkoord van 2019](#),

<ul style="list-style-type: none">- 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 du SPP Politique scientifique,- dans le plan opérationnel 2023-2024- dans la Charte pour les panels inclusifs, signée par le secrétaire d'État et le président du Comité de direction du SPP Politique scientifique en 2022. <p>L'approche intersectionnelle fait partie des outils retenus pour lutter contre les discriminations croisées et/ou multiples et aussi notamment</p> <ul style="list-style-type: none">- dans la Convention d'Istanbul (entrée en vigueur dans l'ordre juridique interne le 1^{er} juillet 2016) <p>Le Plan Égalité des Genres / Gender Equality Plan est public. Il est consultable sur le site www.arch.be.</p>	<ul style="list-style-type: none">- in de beleidsverklaring van 2 november 2020 van de staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid, Thomas Dermine (Kamer, Doc 55 1610/16),- in de beleidsnota van de staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid, Thomas Dermine, van 30 november 2021,- in het Federaal Plan Gender mainstreaming dat op 11 juni 2021 door de ministerraad werd goedgekeurd,- in de bestuursovereenkomst 2016-2018 van de POD Wetenschapsbeleid,- in het strategisch plan 2022-2024 van de POD Wetenschapsbeleid,- in het operationeel plan 2023-2024- in het Charter voor inclusieve panels getekend door de Staatssecretaris en de voorzitter van het Directiecomité van de POD Wetenschapsbeleid in 2022. <p>De intersectionele benadering is een van de instrumenten die gebruikt wordt om transversale en/of meervoudige discriminatie te bestrijden, met name ook</p> <ul style="list-style-type: none">- in het Verdrag van Istanbul (van kracht in de interne juridische orde van 1 juli 2016). <p>Het GG/GEP is openbaar en kan worden geraadpleegd op www.arch.be.</p>
---	---

Action 1.1. Sur le site internet et sur le site intranet des Archives de l'État, création d'une page consacrée au PEG/GEP et à l'égalité des genres, mise à jour régulièrement.

Des renvois de l'intranet vers l'extranet tenu par Belspo en « politiques transversales personnalisables » sont établis.

Action 1.2. Afin de favoriser une meilleure communication, outre sur l'intranet, le PEG/GEP sera diffusé par email à l'ensemble du personnel des Archives de l'État.

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 Archives de l'État, une personne de contact a été désignée en septembre 2016 et reconfirmée en juin 2022.

La personne de contact assure les échanges entre les Archives de l'État et le réseau Genre-Egalité-Diversité au sein de BELSPO.

Cette personne de contact est Stéphanie Deschamps (stephanie.deschamps@arch.be).

Cette personne de contact est donc référente interne pour les thématiques visées ; elle peut s'appuyer sur d'autres pour bénéficier des compétences et ressources d'autrui, de même que pour rendre sa mission réalisable.

Actie 1.1. Op de website en op het intranet van het Rijksarchief een webpagina maken voor het GG/GEP en Gender mainstreaming, die wordt regelmatig geactualiseerd.

Er zijn verwijzingen gemaakt van het intranet naar het extranet dat door Belspo wordt onderhouden onder "aanpasbaar transversale beleid".

Actie 1.2. Met het oog op een betere verspreiding wordt het GEP, naast het intranet, via mail aan alle personeelsleden van het Rijksarchief verspreid.

2. Beschikken over specifieke structuren

Sinds de goedkeuring van de wet van 12 januari 2007 en het KB ter uitvoering ervan, is de overheid wettelijk verplicht de genderdimensie in haar structuren en acties in te passen.

Binnen het Rijksarchief werd in september 2016 een contactpersoon aangesteld die in juni 2022 is herbevestigd.

De contactpersoon zorgt voor uitwisselingen tussen het Rijksarchief en het *Gender-Gelijkheid-Diversiteit*-netwerk binnen BELSPO.

Deze contactpersoon is Stéphanie Deschamps (stephanie.deschamps@arch.be).

Deze contactpersoon is dus de interne referent voor deze thema's; zij kan steunen op andere om gebruik te maken van andere vaardigheden en middelen, om haar opdracht realiseerbaar te maken.

Action 2.1. Disposer d'un réseau de personnes de contact Genre-Égalité-Diversité pour assurer le suivi et la bonne implémentation tant du Gender Equality Plan que des engagements ministériels en gender mainstreaming-égalité des chances au sein des Archives de l'État afin d'en assurer la cohérence d'approche (bonne gouvernance).

Action 2.2. Assurer la représentation des Archives de l'État au sein du réseau Genre-Egalité-Diversité de BELSPO

3. Collecte de données et suivi

Le service du personnel des Archives de l'État fournit les 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 (carrières administrative et scientifique, personnel contractuel-statutaire, etc.). En tant qu'administration fédérale, les Archives de l'État sont tenues par les lois linguistiques, lesquelles priment (car "d'ordre public"). Mais une distribution des postes dans le meilleur respect d'une parité de genre est concomitamment poursuivie.

Action 3.1. En concertation avec BOSA (SPF Stratégie & Appui) s'il échet, enrichir les informations sur le genre contenues dans la base de données du personnel gérée par PersoPoint.

Actie 2.1. Beschikken over een netwerk van contactpersonen Gender-Gelijkheid-Diversiteit om de opvolging en de goede toepassing van zowel het GG/GEP als de engagementen van de minister inzake gender mainstreaming en gelijke kansen binnen het Rijksarchief om de coherente aanpak te verzekeren (goed bestuur).

Actie 2.2. De vertegenwoordiging van het Rijksarchief binnen het BELSPO Gender-Gelijkheid-Diversiteit-netwerk vervullen.

3. Gegevensinzameling en follow-up

De personeelsdienst van het Rijksarchief reikt de personeelsgegevens aan, uitgesplitst naar gender (cf. P&O van BELSPO), met het oog op een toekomstige monitoring per kwalificatie en per functieniveau (administratieve en wetenschappelijke loopbaan, contractueel en statutair personeel enz.). Als federale administratie is het Rijksarchief gebonden aan de taalwetgeving die voorrang heeft (want "van openbare orde"), maar er wordt tegelijkertijd gestreefd naar een zo genderneutraal mogelijke verdeling van de functies.

Actie 3.1. Indien nodig in samenspraak met BOSA (FOD Beleid en Ondersteuning), de genderinformatie toevoegen aan de personeelsdatabase beheerd door PersoPoint.

<p><u>Action 3.2.</u> <i>Rassembler les données anonymisées de tout le personnel, ventilées par sexe et genre, et les analyser en tenant compte du RGPD (données agrégées). Cette action et analyse est effectuée par le service du personnel des Archives de l'État.</i></p> <p><u>Action 3.3.</u> <i>Mettre à disposition de l'ensemble du personnel sur l'intranet les données de tout le personnel, ventilées par genre, mises à jour annuellement par le service du personnel, en tenant compte du RGPD.</i></p> <p><u>Action 3.4.</u> <i>Diffuser annuellement les conclusions des analyses des données genrées du personnel des Archives de l'État par niveaux, type de carrière (administrative/scientifique), de statut (agents contractuels/statutaires), d'occupation (temps partiel ou temps plein), tranches d'âge et les intégrer au rapport annuel des Archives de l'État. Ces conclusions sont également présentées par le service du personnel au sein du Comité de concertation de base. Elles seront adaptées dès 2023 au rapport annuel de la responsabilité sociétale de l'organisation du SPP Politique scientifique dès 2023.</i></p>	<p><u>Actie 3.2.</u> <i>Van alle personeelsleden geanonimiseerde gegevens verzamelen uitgesplitst naar geslacht en gender en deze analyseren, rekening houdend met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) (geaggregeerde data). Deze actie en analyse worden uitgevoerd door de personeelsdienst van het Rijksarchief.</i></p> <p><u>Actie 3.3.</u> <i>Op het intranet van alle personeelsleden genderspecifieke gegevens, die jaarlijks worden bijgewerkt door de personeelsdienst, ter beschikking stellen van alle personeelsleden, rekening houdend met de AVG.</i></p> <p><u>Actie 3.4</u> <i>De conclusies van de analyses met betrekking tot de gendergelijkheid van het personeel van het Rijksarchief per niveau, carrièretype (administratief/wetenschappelijk), statuut (contractueel/statutair), arbeidsregime (deeltijds of voltijds), leeftijdsgroep jaarlijks verspreiden en opnemen in het jaarverslag van het Rijksarchief. Deze conclusies worden door de personeelsdienst ook voorgelegd aan het basisoverlegcomité.</i> <i>Vanaf 2023 zullen ze worden meegenomen in het jaarrapport over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie van de POD Wetenschapsbeleid.</i></p>
--	--

<p>4. Actions de sensibilisation et de formation</p> <p>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 et impacter négativement la carrière des femmes.</p> <p>L'administration de tutelle BELSPO organise annuellement plusieurs événements destinés à conscientiser par segmentation des publics cibles faisant partie du personnel de BELSPO et des ESF : des journées de formation pour les personnes de contact et pour tout ou partie des lignes hiérarchiques, rencontres avec des personnes-ressources, événements culturels, appels à projets, etc. L'essentiel vise à favoriser une interaction et des échanges entre les participantes et participants dans un cadre apprenant bienveillant et d'ordinaire mixte (des formations en non-mixité pour permettre la libération de la parole des femmes sont de l'ordre du possible). L'objectif poursuivi par ce changement de culture d'entreprise est de concourir à construire une organisation inclusive.</p> <p>Il s'agit également de sensibiliser les équipes qui mettent sur pied au sein des Archives de l'État des activités publiques ou qui sont, dans leurs activités quotidiennes, confrontés aux stéréotypes et clichés de genre négatifs engendrant ou confortant des assignations de genre.</p>	<p>4. Bewustmakings- en opleidingsacties</p> <p>Genderbewustzijn is een essentiële dimensie voor het begrijpen en corrigeren van discriminatie, stereotypen en andere vooroordelen die kunnen wege op de werkomgeving en een negatieve impact kunnen hebben op de loopbaan van vrouwen.</p> <p>De toezichhoudende instantie BELSPO organiseert jaarlijks verschillende evenementen voor een grotere bewustwording door zich te richten tot gerichte doelpublieken binnen het personeel van BELSPO en de FWI's: opleidingsdagen voor contactpersonen en voor al het personeel of een deel ervan binnen de hiërarchische lijnen, vergaderingen met experts, culturele events, oproepen voor projecten, enz. Het komt er vooral op aan interactie en uitwisselingen tussen de deelnemers aan te moedigen in een zorgzame leeromgeving die meestal gemengd is (niet-gemengde opleidingen om vrouwen de kans te geven zich vrijer te uiten zijn een mogelijkheid). Het doel van deze verandering in de bedrijfscultuur is om een inclusieve organisatie op te bouwen.</p> <p>Het is ook de bedoeling de teams te sensibiliseren die in het Rijksarchief publieksactiviteiten opzetten, of die in hun dagelijkse activiteiten worden geconfronteerd met genderstereotypen en negatieve genderclichés die het toewijzen van gender in de hand werken of versterken.</p>
--	---

Action 4.1. Proposer au personnel des Archives de l'État des formations sur la prévention des discriminations indirectes ainsi que sur la prohibition des discriminations directes induite par l'égalité des genres et des chances. Cette dernière autorise les actions positives, notamment en faveur des femmes.

Action 4.2. Informer le personnel des Archives de l'État des événements et l'encourager à prendre part aux événements, généraux ou ciblant certaines catégories de personnel, ou thématiques, organisés par BELSPO ou par le SPF BOSA pour renforcer une vision décloisonnée, dépourvue de clichés et de stéréotypes négatifs.

Action 4.3. Veiller à ce que l'aspect du 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, Journée internationale des Droits des femmes, etc.) pour une communication ciblée. Le ou la responsable du service de communication est en charge de la coordination à cet effet.

5. Équilibre vie professionnelle/privée

Le service du personnel des Archives de l'État dispose des données désagrégées par genre concernant le personnel : données relatives aux

Actie 4.1. Het personeel van het Rijksarchief opleidingen voorstellen over de preventie van indirecte discriminatie, en over het verbod op directe discriminatie als gevolg van gendergelijkheid en gelijke kansen. Dit laatste staat positieve actie toe, in het bijzonder ten gunste van vrouwen.

Actie 4.2. Het personeel van het Rijksarchief informeren over algemene, gerichte of thematische evenementen die BELSPO of FOD BOSA organiseert en hen aanmoedigen om deel te nemen aan deze evenementen om een open visie te versterken, vrij van negatieve clichés en stereotypen.

Actie 4.3. Ervoor zorgen dat de genderdimensie wordt geïntegreerd in externe communicatie (website, sociale media, nieuwsbrief e.a.) en de publiekswerking. Aangeraden wordt bijzondere verjaardagen of andere dagen (bv. Internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen, Internationale dag voor vrouwenrechten, enz.) te gebruiken voor een geconcentreerde communicatie. De communicatieverantwoordelijke zorgt voor de coördinatie.

5. Evenwicht tussen werk en privéleven

De personeelsdienst van het Rijksarchief beschikt over gegevens over deeltijds werk, ouderschapsverlof, telewerken, enz. en meer in het

temps partiels, aux congés parentaux, au télétravail, etc., et plus globalement aux aménagements du temps de travail.

En tant qu'établissement fédéral, les Archives de l'État sont tenues de respecter un cadre légal. Cette base légale constitue la trame de l'action des Archives de l'État en matière d'aménagement du temps de travail du personnel.

Les Archives de l'État veilleront notamment en cette matière à l'application de l'article 1^{er} 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 ou collaboratrice, quel que soit son genre, peut y faire appel. Les Archives de l'État s'engagent à diffuser ces informations à leur personnel. Un équilibre entre le temps de la vie privée et du travail du personnel sera toujours recherché, pour tenir compte notamment des familles monoparentales, recomposées ou dont les enfants sont en garde alternée.

Action 5.1. Publier annuellement sur l'intranet les données globales et succinctes relatives aux aménagements du temps de travail du personnel des Archives de l'État, dans le respect du RGPD. Rassemblées et transmises par le service du personnel des Archives de l'État, ces données

algemeen over de arbeidstijdregeling, uitgesplitst naar gender.

Als federale wetenschappelijke instelling is het Rijksarchief gebonden aan een wettelijk kader. Deze rechtsgrondslag vormt de basis voor de werkzaamheden van het Rijksarchief met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd van het personeel.

Het Rijksarchief zorgt in dit verband in het bijzonder voor de toepassing van artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 "houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken" die het "deconnectierecht" vastlegt, en van de circulaire van 20 december 2021 die de toepassing ervan specificiert.

Dit wettelijk kader past altijd en overal het gelijkheidsbeginsel toe en elke werknemer, ongeacht zijn of haar gender, kan er een beroep op doen. Het Rijksarchief verbindt zich ertoe deze informatie te verspreiden onder het personeel. Er zal altijd gezocht worden naar een balans tussen privé- en beroepsleven voor het personeel, met name om rekening te houden met éénoudergezinnen, nieuw samengestelde gezinnen of gezinnen met co-ouderschap.

Actie 5.1. De geaggregeerde en synthetische gegevens over aanpassingen in de arbeidstijd van het personeel van het Rijksarchief jaarlijks op het intranet publiceren, met naleving van de AVG. Deze geaggregeerde gegevens worden verzameld en doorgegeven door de personeelsdienst van het

<p><i>globales sont également présentées par ce service au sein du Comité de concertation de base.</i></p> <p><i><u>Action 5.2.</u> Identifier d'éventuels déséquilibres liés aux aménagements du temps de travail du personnel des Archives de l'État, déterminer leur cause et suggérer des pistes pour les corriger (aménagements d'horaire raisonnables compte tenu par exemple des situations parentales). Cette action est menée par le service du personnel et le Conseiller en prévention des Archives de l'État.</i></p> <p>6. Équilibre majeur entre les genres au sein des fonctions scientifiques dirigeantes</p> <p>Les Archives de l'État portent une attention permanente à une répartition équilibrée du genre au sein des fonctions de décision (depuis les cadres intermédiaires jusqu'aux cadres supérieurs).</p> <p><i><u>Action 6.1.</u> Identifier les déséquilibres dans la représentation des genres dans les fonctions de décision, recommander des pistes pour les corriger. Cette action est effectuée par le service du personnel des Archives de l'État 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. Nonobstant cela, il revient aux Archives générales du Royaume d'actionner les actions positives pour pallier auxdits déséquilibres.</i></p>	<p><i>Rijksarchief en worden door deze dienst ook voorgelegd aan het basisoverlegcomité.</i></p> <p><i><u>Actie 5.2.</u> Eventueel onevenwicht in de arbeidstijdregelingen van het personeel van het Rijksarchief opsporen, de oorzaak ervan vaststellen en, zo mogelijk, voorstellen doen om dit te corrigeren (redelijke uurroosters voorzien die rekening houden met de situatie van ouders). Deze actie wordt uitgevoerd door de personeelsdienst en de preventieadviseur van het Rijksarchief.</i></p> <p>6. Een groter genderevenwicht in de wetenschappelijke beslissingsfuncties</p> <p>Het Rijksarchief maakt een permanent aandachtspunt van een evenwichtige genderverdeling in de beslissingsfuncties (van de middenkaders tot de hogere kaders).</p> <p><i><u>Actie 6.1.</u> Ongelijke vertegenwoordiging van gender in beslissingsfuncties opsporen en aanbevelingen maken om die te corrigeren. Deze actie en analyse worden uitgevoerd door de personeelsdienst van het Rijksarchief en de resultaten van de analyse zullen door deze dienst naar de relevante toezichthoudende autoriteit (BELSPO, SELOR, enz.) worden gestuurd zodat deze de wijzigingen kan aanbrengen die binnen haar bevoegdheid vallen. Het Rijksarchief neemt wel positieve acties om deze onevenwichten te verhelpen.</i></p>
--	--

Action 6.2. Compte tenu de l'analyse quantitative des ressources humaines, s'efforcer à promouvoir les candidatures et le recrutement de profils plus diversifiés dans les fonctions de décision, approche intersectionnelle incluse.

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

Comme pour les deux points précédents, les Archives de l'État, en tant qu'établissement scientifique fédéral, sont tenues 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 Archives de l'État 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 Archives de l'État sont tenues de veiller à l'équilibre entre les genres parmi les membres qui composent les jurys scientifiques lors des sélections de recrutement du personnel scientifique.

Actie 6.2. Rekening houdend met de kwantitatieve analyse van HR, de kandidaatstelling en aanwerving van meer diverse profielen in beslissingsfuncties via een intersectionele inclusieve aanpak aanmoedigen.

7. Gendergelijkheid bij aanwervingen en loopbaanontwikkeling

Zoals bij de vorige twee punten is het Rijksarchief, als FWI, gebonden aan een wettelijk kader.

BELSPO is gecertificeerd (door de FOD BOSA/SELOR) om de selectiejury's samen te stellen en treedt samen op met het Rijksarchief bij wetenschappelijke, administratieve en technische selecties. Die certificering omvat een diversiteits- en antidiscriminatieopleiding voor de personeelsdienst. De aanwervingen gebeuren via SELOR, met inachtneming van de taalwetgeving. Bij de aanwervingen hanteert BELSPO ook een dimensie [genderbeleid](#).

Het Rijksarchief dient te streven naar een genderevenwicht tussen de leden die de wetenschappelijke jury's vormen bij de selectie van wetenschappelijk personeel.

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 formelle de la composition du jury dans le rapport de sélection. L'attention des membres est en sus systématiquement attirée sur l'importance de l'intégration de la thématique du genre (prévention de la reproduction des biais de genre, notamment).

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. Par ailleurs, une attention spécifique a été portée à la composition des panels d'expertes et d'experts pour lesquels des outils de lecture genrée sont en voie de réalisation.

Action 8.1. S'assurer que les membres des différents jurys des Archives de l'État soient sensibilisés et intègrent la dimension de genre dans les processus de sélection, étape par étape.

Actie 7.1. Een evenwichtige gendersamenstelling van de wetenschappelijke jury's stimuleren door de selectiecriteria te verruimen (bijvoorbeeld op andere niveaus) en door in het selectierapport een formele motivering van de samenstelling van de jury te voorzien. De aandacht van de leden wordt ook systematisch gevestigd op het belang van de integratie van het thema gender (met name om genderbias te voorkomen).

8. Integratie van de genderdimensie in onderzoeksprojecten

De genderdimensie is uitdrukkelijk aanwezig in het meerjarenprogramma van de onderzoeks- en projectfinanciering van BELSPO. Dit gaat van strikte evenwicht in adviescomités tot integratie van de genderdimensie in de voorstellen en de evaluatie daarvan. Voorts werd bijzondere aandacht besteed aan de samenstelling van de deskundigenpanels waarvoor instrumenten voor gendergerelateerd lezen in voorbereiding zijn.

Actie 8.1. Ervoor zorgen dat de leden van jury's van het Rijksarchief zich bewust zijn van de genderdimensie in de selectieprocedures en dit ook in elke stap integreren.

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. Nonobstant cela, les Archives générales du Royaume, compte tenu de la Convention d'Istanbul, ont conscience que les femmes sont davantage victimes de faits de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une attention à la culture de l'organisation est dès lors nécessaire et le règlement de travail doit clairement réprimer tout fait susceptible d'attenter à l'équilibre psychique et physique de ses collaboratrices (ainsi que des personnes transgenres).

Les Archives de l'État ont, comme les autres ESF, désigné des personnes de confiance. Celles-ci ont suivi une formation, et sont tenues 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.

9. Maatregelen tegen gendergerelateerde pesterijen of andere vormen van grensoverschrijdend gedrag

Alle federale administraties en instellingen zijn verplicht een wettelijk kader na te leven dat pesterijen (door de [wet "welzijn"](#) gedefinieerd) in al hun vormen aanpakt, ongeacht wie het slachtoffer of de pester is. Desalniettemin is het Algemeen Rijksarchief, rekening houdend met het Verdrag van Istanbul, zich ervan bewust dat vrouwen vaker het slachtoffer zijn van seksuele intimidatie op het werk. Aandacht voor de organisatiecultuur is daarom noodzakelijk en het arbeidsreglement moet duidelijk elk element verwijderen dat het mentale en fysieke evenwicht van haar werknemers (evenals transgenders) kan aantasten.

Het Rijksarchief heeft, zoals de andere FWI's, vertrouwenspersonen aangeduid, die voorafgaandelijk een opleiding en ook een verplichte jaarlijkse bijscholing hebben gevolgd in samenwerking met [EMPREVA](#), de centrale cel van de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van het federaal openbaar ambt in België.

De vertrouwenspersonen, de opleiding en de bijscholing worden (via de preventieadviseur) opgevolgd door EMPREVA.

De acties van EMPREVA reiken verder dan wat verband houdt met pesterijen en houden rekening met het globaal welzijn van de werknemer.

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. Il est par ailleurs tenu compte des types de signalements de discriminations liées au genre collectés par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH).

Action 9.1. Placer des affichettes contenant les informations essentielles à des endroits de passage au sein de tous les dépôts des Archives de l'État afin de maintenir la conscientisation. Cette action est menée par le Conseiller en prévention des Archives de l'État.

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).

Alle werkzaamheden op het gebied van de psychosociale risico's (met inbegrip van pesterijen) moeten dubbel worden gerapporteerd, enerzijds door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en anderzijds door de externe dienst voor preventie en bescherming ([Cohezio](#)). De jaarverslagen zijn beschikbaar en bevatten algemene statistieken over de zaken die door de vertrouwenspersonen werden behandeld. Naast Empreva en Cohezio die bevoorrechte partners zijn, kan voordeel worden gehaald uit de deelname van instanties die op het terrein ervaring hebben met deze problematiek, bijvoorbeeld voor het organiseren van events of het opzetten van een preventiecampagne. Er wordt ook rekening gehouden met de types van meldingen van gendergerelateerde discriminatie die door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IEFH) worden verzameld.

Actie 9.1. Affiches met essentiële informatie ophangen op drukbezochte plaatsen in alle vestigingen van het Rijksarchief om de bewustmaking op peil te houden. Deze actie wordt uitgevoerd door de preventieadviseur van het Rijksarchief.

Actie 9.2. Gebruik maken van specifieke gelegenheden (bv. Internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen) om het personeel bewuster te maken van het thema (op

<p><i><u>Action 9.3.</u> Communiquer par email et sur l'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 Archives de l'État.</i></p> <p><i><u>Action 9.4.</u> 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, pour les travailleurs ayant pris la défense de la personne protégée ou témoigné en sa faveur tant de manière formelle qu'informelle et à l'encadrement psychosocial nécessaire, en concertation avec la victime, la personne de confiance, le conseiller en prévention et EMPREVA</i></p>	<p><i>initiatief van het netwerk Gender-Gelijkheid-Diversiteit van BELSPO).</i></p> <p><i><u>Actie 9.3.</u> Via mails en op het intranet essentiële informatie delen over pestereien in al hun vormen, genderpesterijen inbegrepen, om het bewustzijn van dit probleem op peil te houden. Deze actie wordt uitgevoerd door de preventieadviseur van het Rijksarchief.</i></p> <p><i><u>Actie 9.4.</u> Wanneer een klacht over intimidatie op grond van gender of ander grensoverschrijdend gedrag ontvankelijk wordt verklaard, zorgt de werkgever voor een veilige werkomgeving voor het slachtoffer, voor de werknemers die de beschermde persoon hebben verdedigd of in hun voordeel hebben getuigd, zowel formeel als informeel, en de nodige psychosociale omkadering in samenspraak met het slachtoffer, de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur en EMPREVA.</i></p>
--	--