

Points d'action du Gender Equality Plan – Traduction francophone

Principaux acronymes utilisés:

GEP: Gender Equality Plan (Plan pour l'égalité des genres)

G&D: Genre et diversité

HR: Département des Ressources Humaines

DOMAINE THÉMATIQUE 1: GÉNÉRAL

Dans le courant de l'été 2021, une équipe "Genre & Diversité" (G&D) a été créée avec comme tâche principale la mise sur pied du premier Plan pour l'égalité des genres (GEP, *Gender Equality Plan*, conformément aux nouvelles règles en vigueur dans le programme Horizon Europe de la Commission Européenne) et, dans un stade ultérieur, de travailler à un Plan général sur la Diversité pour l'IASB. Bien que l'équipe G&D ait abattu un travail conséquent lors des derniers mois, avec ce Plan pour l'égalité des genres pour résultat, il reste beaucoup à faire. Nous avons également remarqué que beaucoup de ressources diverses et de données manquaient pour identifier les problèmes à résoudre et formuler les actions futures.

Les points d'action suivants ont pour but d'améliorer la diversité et d'assurer l'action à long terme de l'équipe G&D, afin de veiller à ce que le concept d'égalité des genres et celui de « Genre et Diversité » de manière générale, soit incorporé et pris en compte dans la culture de l'IASB dans le futur.

OBJECTIF: Améliorer la composition et assurer l'action de l'équipe G&D dans le long-terme. Accroître la prise de conscience des problèmes de genres dans la culture de l'IASB.

POINT D'ACTION 1.1: Diversifier l'équipe Genre et Diversité

L'équipe Genre et Diversité reconnaît qu'elle doit être suffisamment diverse pour évaluer correctement les problèmes et pour identifier les solutions adéquates. C'est pourquoi elle veut se diversifier de manière à présenter une composition plus équilibrée par rapport aux aspects d'âge, d'ethnicité, de situation familiale et d'autres aspects de diversité en général.

- **Responsabilité:** Equipe G&D
- **Délai:** avant 30/06/2023

POINT D'ACTION 1.2: Effectuer une enquête pour explorer les aspects d'égalité des genres à l'IASB (au moyen de l'outil dédié GEAM)

Suivant les recommandations des experts de la Communauté Européenne (CE), une enquête sera menée au début de chaque année pour explorer les aspects d'égalité de genres à l'Institut. Nous comptons utiliser l'outil [Gender Equality Audit and Monitoring \(GEAM\)](#), développé par des équipes de

recherche du Royaume Uni (Advance HE) et d'Espagne (Notus and Universitat Oberta de Catalunya) pour mieux comprendre les enjeux spécifiques à l'Institut tels que perçus par ses employé·e·s. L'utilisation d'un outil permettant de témoigner de problèmes ou d'expériences individuelles, cette enquête viendra en complément d'autres types de données collectées, par exemple, par le Département HR sur la représentation des femmes et des hommes au travers des différentes catégories de personnel et des différentes tranches de salaires. Ce point d'action contribue à une action requise du GEP visant à collecter et à effectuer un monitoring des données pour assurer une implémentation du GEP basée sur les faits.

- **Responsabilité:** Equipe G&D, Département HR
- **Délai:**
 - o 15/11/2023: lancement de la première enquête
 - o 31/12/2023: fin de la consultation
 - o Le plus vite possible, et au plus tard le 1/5/2024: résultats de la première enquête

POINT D'ACTION 1.3: Publier une page web présentant l'Équipe G&D Team sur l'intranet

Une page web sur l'intranet est nécessaire pour s'assurer que tous les membres du personnel ont accès à l'information relative à l'Équipe G&D et à ses plans d'action (GEP, plan Diversité, ...)
L'idée est d'y proposer de l'information sur les aspects de genres y compris le GEP (exigence de la CE), la composition et les coordonnées de l'Équipe Genre et Diversité, et toute autre information pertinente dans ces matières. Une publicité active sera faite à propos de la publication de ces informations, suivant différents canaux (courrier électronique, site web, etc.)

- **Responsabilité:** Equipe G&D / Cellule Communication
- **Délai:** 01/02/2023

POINT D'ACTION 1.4: Rapportage annuel relatif au GEP

Un rapport annuel sera rédigé sur la situation et les progrès accomplis en termes d'égalité des genres. Cette activité est obligatoire et requise par le Programme-Cadre Horizon Europe.

- **Responsabilité:** Equipe G&D
- **Délai:** 31/01/2023: premier rapport sur l'état d'avancement des points d'action.
- **Indicateurs:** Rapport sur l'état d'avancement de tous points d'action du GEP, distribué à tous les membres du personnel via une communication officielle et publié sur l'intranet. Rapport sur les résultats de l'enquête de l'année précédente, et sur de possibles nouvelles observations/évolutions pertinentes pour le GEP.
- **Ressources:** Equipe G&D, Cellule Communication

POINT D'ACTION 1.5: Collection de données pertinentes, plus représentatives

En règle générale, la principale conclusion de notre travail préparatoire était que nous ne disposons pas de suffisamment de données représentatives. C'est pourquoi la collecte de données est une de nos principales priorités.

Nous voulons également mettre l'accent sur le fait que des données importantes manquent, en particulier le fait qu'il n'y a aucune données disponibles relatives aux personnes non binaires.

Le point d'action 1.2 prend en compte le fait que nous manquons de données *subjectives* (qualitatives ; par ex. témoignages concernant une situation perçue/expérimentée) qui s'avèrent très importantes dans l'étude d'aspects d'égalité des genres. Le point d'action 1.5 se concentre sur les données *objectives*, c.à.d. quantitatives (par ex., statistiques sur l'ensemble du personnel)

- **Responsabilité:** Equipe G&D / Département HR (et d'autres départements si nécessaire)
- **Délai:** 31/03/2023

POINT D'ACTION 1.6: Evaluation des infrastructures

Une évaluation des infrastructures existantes est nécessaire pour juger si certaines actions sont requises pour assurer le meilleur environnement de travail possible pour tout le personnel. Par exemple, un local est disponible pour allaiter, mais il n'y a qu'une toilette pour des personnes à mobilité réduite, etc.

- **Responsabilité:** Equipe G&D / Département Infrastructures
- **Délai:** 31/03/2023

DOMAINE THÉMATIQUE 2: EQUILIBRE TRAVAIL – VIE PRIVÉE

L'IASB dispose déjà d'une série de mesures visant à promouvoir un bon équilibre entre travail et vie privée, respectueux des besoins et des aspirations de chacun, et à soutenir chaque membre du personnel dans la recherche de cet équilibre. L'équipe G&D trouve qu'il est important que tous soient au courant de toutes ces mesures. Une meilleure information devrait être disponible pour tout le personnel à propos des différents types de congés existants. Des investigations seront entreprises pour voir si d'autres mesures sont souhaitables pour améliorer l'équilibre entre travail et vie privée, en rapport avec certains aspects comme les règles en vigueur concernant les missions nécessaires pour le travail et l'impact de celles-ci, certains aspects de la culture d'entreprise (par ex., les règles en matière d'envoi de mail hors des heures de travail officielles), etc.

POINT D'ACTION 2.1: Promotion des différents types de congés pour tous les employés

Certaines personnes éprouvent des difficultés à trouver une information correcte concernant leurs droits et les possibilités de bénéficier de types de congés spécifiques. Ce point d'action vise à mieux informer tous les membres du personnel à propos des types de congés existants et de leur champ d'application. L'accent sera mis sur le fait que les congés relatifs à la vie familiale et aux enfants ne sont pas uniquement destinés aux femmes, et que les possibilités de congés concernent différents types de situation (parents avec enfants, soins aux personnes âgées, engagement citoyen, etc.).

- **Responsabilité:** Département HR
- **Délai:** 30/04/2023

POINT D'ACTION 2.2: Campagne de sensibilisation à l'impact de l'envoi de mails en dehors de heures de travail

Ce point d'action est directement lié à la loi concernant le « droit à la déconnexion » récemment adoptée par le Gouvernement Fédéral, et intégrée au règlement de travail de l'IASB. Envoyer des courriels en dehors de heures de travail semble se normaliser dans la culture de l'entreprise. La tendance s'est intensifiée depuis la pandémie et l'augmentation du télétravail. Pour éviter un burn-out et promouvoir un meilleur équilibre entre travail et vie privée, une campagne de sensibilisation sera menée à propos de cette normalisation, pour tenter de contrer la pression liée à la perception de l'on doit être disponible 24 heures sur 24, en mettant l'accent sur la nécessité de se fixer des barrières personnelles et d'organiser librement son travail de la façon la plus adaptée à la situation personnelle de chacun.

- **Responsabilité:** Département HR + Syndicats
- **Délai:** 31/12/2023

DOMAINE THÉMATIQUE 3: ENCADREMENT ET PRISE DE DÉCISION

En dépit des progrès enregistrés ces dernières années, un examen plus approfondi est nécessaire pour s'assurer de notre connaissance de toute forme d'inégalités et pour prendre les mesures qui s'imposent pour améliorer la situation. A cette fin, nous voulons nous assurer que le rapport M/F/X dans les fonctions d'encadrement est similaire à celui caractérisant le personnel de l'IASB, et que la situation globale évolue vers une plus grande égalité des genres. Le programme-cadre Horizon Europe accorde une très grande importance à la promotion de l'égalité des chances et des opportunités pour les femmes et pour les hommes, qui requerra toute l'attention nécessaire dans les actions de l'équipe G&D.

POINT D'ACTION 3.1: Consultation d'une personne de contact "Genre & Diversité" par les organes de décision lors de toute discussion impliquant des aspects d'égalité des genres

Afin de s'assurer que le GEP sera mis en application et que les aspects d'égalité des genres sont pris en compte dans toutes les décisions des différents organes de gestion où ces aspects interviennent, nous estimons qu'il est important d'entretenir une culture basée sur la confiance mutuelle et l'échange entre l'équipe Genre et Diversité et les organes de décision. Cet objectif peut être atteint par la consultation d'une personne de contact de l'équipe Genre et Diversité à l'occasion de discussions/réunions contenant des aspects de genre ou de diversité, permettant à cette personne de contact de donner des avis/d'assister les membres du Conseil de Direction, des réunions de staff, et des réunions des représentants scientifiques (*Scientists meeting*) quand ceux-ci l'estiment nécessaire.

Cette confiance mutuelle devrait se manifester par le fait que les membres de ces organes informent et invitent une personne de contact aux discussions en question, et que cette personne de contact soit consciente des aspects de confidentialité et les respecte, le cas échéant, éventuellement au moyen d'un accord de confidentialité.

- **Responsabilité:** Organes de décision / Personne de contact de l'équipe Genre & Diversité
- **Délai:** 31/12/2023

POINT D'ACTION 3.2: Améliorer l'équilibre de genres au sein des équipes

Des recherches ont montré que les publications produites par des équipes présentant une diversité de genres sont généralement perçues par les pairs comme étant de plus haute qualité que celles produites par des équipes d'individus perçus comme très performants, mais présentant une grande homogénéité de genre (Campbell et al., 2013). De manière plus générale, on a montré que l'égalité de genres augmentait la pertinence, l'excellence et l'efficacité dans le domaine de la recherche et de l'innovation¹. L'IASB présente une grande variété de situations en termes d'équilibre de genres, et ce tant pour les services d'appui que pour les équipes de recherche. Les raisons n'ont pas encore fait l'objet d'une analyse, et pourraient être de nature différente suivant les équipes. C'est pourquoi des actions spécifiques incluant au moins une campagne de sensibilisation semblent nécessaires afin d'améliorer l'équilibre des genres. L'équipe G&D se fixe l'objectif d'examiner l'équilibre actuel de genre dans les

¹ See e.g., the study carried out by the European Commission: "Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation", 2012, .

différentes équipes afin d'identifier des actions possibles pour améliorer la situation, et dans un premier temps, pour sensibiliser à cette problématique.

Bien que ce point d'action contribue à une action requise dans le cadre de la mise en oeuvre du GEP au moyen de formations et de développement de compétences, ce point sera mis en oeuvre de manière progressive vu l'importance des ressources nécessaires. Une première étape sera consacrée à une campagne de sensibilisation.

- **Responsabilité:** Equipe G&D
- **Délai:**
 - o Première étape: campagne de sensibilisation: 30/06/2023
 - o Étapes ultérieures: plus tard

DOMAINE THÉMATIQUE 4: RECRUTEMENT ET PROGRESSION DE CARRIERE

Actuellement, les équipes de recherche et leur superviseurs disposent d'une grande responsabilité et d'une grande autonomie dans le processus de recrutement de leurs membres. Cette situation entraîne un manque de données chiffrées pour évaluer à quel point le processus de recrutement contribue à l'égalité des genres. L'équipe G&D considère comme important le fait d'évaluer s'il existe des freins à l'égalité des genres (notamment à cause de biais inconscients de genres) au sein du processus de sélection.

La progression de carrière est principalement régie par les règles édictées par le gouvernement en matières de personnel scientifique et administratif.

POINT D'ACTION 4.1: Prévenir les biais implicites (y compris les biais de genre) dans les offres d'emploi et dans les procédures d'engagement

Une campagne de sensibilisation axée sur des biais implicites/inconscients (incluant les biais relatifs au genre comme d'autres types de biais) dans les offres d'emploi et dans les procédures d'engagement sera proposée de manière récurrence. Elle inclura des recommandations pour une plus grande inclusivité dans la rédaction des offres d'emploi, la publicité faite autour de ces annonces, l'examen et l'évaluation des candidatures, et le déroulement des interviews. Les procédures d'engagement actuelles et les annonces de vacances de postes seront examinées et adaptées si nécessaire. L'idée est d'aborder ces aspects de manière progressive, en prenant graduellement en compte différents aspects de la diversité, à mesure que d'éventuels problèmes apparaissent tout au long du développement et des travaux futurs de l'équipe G&D.

- **Responsabilité:** Département HR
- **Délai:** 31/12/2023

POINT D'ACTION 4.2: Collecter des données chiffrées sur les aspects de genres dans les processus d'engagement

Lors des dernières années, le déséquilibre observé dans la répartition des genres ne s'est amélioré que lentement. Bien que les raisons n'en soient pas tout à fait claires et puissent être liées à différents facteurs internes comme externes à l'Institut, éventuellement liés à des stades spécifiques de la carrière, il est particulièrement important de quantifier tout écart de genres dans les processus de sélection, afin d'identifier des actions et mesures possibles pour améliorer la situation. L'équipe G&D veillera à la mise en place d'une procédure permettant de collecter systématiquement des données de genres relatives au processus d'engagement et examinera des pistes pour améliorer la situation, à partir des données disponibles.

- **Responsabilité:** Equipe G&D, Département HR
- **Délai:**
 - Mise sur pied d'une procédure de monitoring des aspects de genres relatifs au processus d'engagement (collecte de données): 31/12/2023
 - Campagne de sensibilisation: 31/04/2024

POINT D'ACTION 4.3: Proposer des sessions Genre & Diversité et/ou de la documentation pour les collègues nouvellement engagé·e·s

Un outil indispensable pour la promotion de l'égalité des genres et la prise de conscience des droits et devoirs en termes d'aspects de genres, est de fournir une information appropriée à tous les membres du personnel, et en particulier aux collègues nouvellement engagé·e·s. L'équipe G&D prévoira une session d'information et de la documentation reprenant toutes les informations pertinentes en termes de genres/diversité (incluant l'existence d'un GEP, de l'équipe G&D, des explications sur ce que l'on entend par harcèlement et par violence sexiste, le noms des personnes de confiance) pour la procédure d'accueil des nouveaux et nouvelles collègues. Cette information sera ajoutée à la procédure générale et à la brochure d'information des nouveaux membres du personnel, et distribuée à tous les membres actuels du personnel.

- **Responsabilité:** Equipe G&D, Département HR
- **Délai:** 30/06/2024

DOMAINE THÉMATIQUE 5: RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT

Même si les aspects relatifs à l'égalité de genres sont pertinents pour l'ensemble du personnel et reconnus comme tels, l'activité de base de l'IASB, à savoir la recherche, pose des défis spécifiques liés à la nature et au contenu des activités professionnelles des chercheur·euse·s, comme expliqué en §3.3.4. Les activités d'enseignement sont étroitement liées aux activités de recherche, quelle que soit leur forme, depuis les cours universitaires jusqu'à l'accueil de stagiaires ou aux présentations pour des écoles de tout niveau d'enseignement. L'équipe G&D prend en compte cette spécificité en mettant en place des actions spécifiques visant à la promotion de l'égalité des genres pour tou-te-s les chercheur·euse·s de notre Institut Scientifique Fédéral.

POINT D'ACTION 5.1: Collecter des données relatives au genre dans les aspects de soumission/sélection de propositions de projets

Une activité-clé d'un institut de recherche est la soumission de proposition de projets de recherche, ainsi que celle de sélection de projets de recherche par les pairs. Des études montrent que ces activités sont l'occasion de beaucoup de discriminations de genres ayant un impact important sur la carrière et les opportunités de promotion des catégories de personnes discriminées, en particulier les femmes (Rathbun et al., 2017). Un des objectifs principaux du programme-cadre Horizon Europe est d'assurer, en exigeant la publication d'un Plan d'Égalité des Genres (GEP) comme prérequis à tout financement de projets de recherche, l'amélioration de l'égalité des genres dans les processus de soumission /sélection de projets de recherche. L'équipe G&D prend acte du mandat confié par la CE en considérant des indicateurs de genre décrivant le genre des chefs de projets (*PI*) et l'équilibre de genre au sein des activités du projets (*Work packages*) dans les projets de recherches soumis et sélectionnés.

Ce point d'action contribue aux [actions imposées pour le GEP](#) de collecte et de monitoring de données, pour assurer l'implémentation de celui-ci de manière factuelle.

- **Responsabilité:** Equipe G&D, service Programme Management
- **Délai:** 31/12/2023: Première étape de la mise au point d'une méthodologie

POINT D'ACTION 5.2: Préparer des recommandations relatives aux aspects de genre et diversité et une consultation obligatoire lors de l'organisation d'événements

Une autre activité-clé pour l'avancement de la recherche est la visibilité des chercheur·euse·s, et la possibilité de montrer et de partager leurs travaux avec la communauté scientifique. Pourtant, des études montrent que les stéréotypes de genres affectent grandement les possibilités données aux chercheuses de présenter leurs travaux ou de prendre des rôles très en vue dans l'organisation de la communauté scientifique comme ceux, par exemple, de modératrice, oratrice dans des conférences scientifiques, experte, etc. qui ont un impact significatif sur les perspectives de carrière à tous les stades de celle-ci (Klein et al., 2017, Nittrouer et al., 2018; Schmidt et al., 2017; Schroeder et al., 2013, Davenport et al., 2014). Des actions sont donc nécessaires pour combattre les biais de genre, les stéréotypes de genre et les discriminations, et une prise de conscience doit s'opérer pour offrir des opportunités égales pour toutes et tous. Ceci implique la nécessité d'assurer un bon équilibre de genre dans la visibilité des chercheurs dans les différents événements et activités scientifiques, afin de fournir des modèles de rôles inspirants pour l'environnement de travail de la communauté scientifique.

En ce qui concerne la diversité en général, on remarque que, par exemple, des événements/conférences scientifiques organisés aux Etats-Unis sont beaucoup plus accessibles et prennent beaucoup plus en considération les aspects de diversité dans leur fonctionnement et leurs infrastructures. En comparaison, l'Europe présente un déficit dans la prise en compte de certains besoins, qui ne sont dès lors par remplis au détriment de certains groupes de personnes.

Afin de faciliter l'organisation d'événements répondant à des standards élevés en termes de diversité et d'accessibilité, nous nous fixons pour objectif de fournir une information claire et simple à propos de ces standards. A cette fin, l'équipe G&D veut rédiger des recommandations et une check-list relatives aux aspects de genre et diversité, qui devraient être suivies lors de l'organisation d'événements/symposia/conférences.

Les organisateurs de gros événements devront obligatoirement consulter l'équipe G&D afin d'obtenir des avis et du soutien pour adresser les aspects de genre et diversité, et devront prendre en compte ces recommandations (sur base volontaire) pour promouvoir l'égalité des genres et la diversité dans l'ensemble du processus, depuis la préparation jusqu'à la réalisation de l'activité elle-même. Pour de petits événements (par exemple, « sur invitation »), les organisateurs seront invités à consulter la check-list et les recommandations de l'équipe G&T.

- **Responsabilité:** Equipe G&D
- **Délai:** 31/12/2023: Première version des recommandations

DOMAINE THÉMATIQUE 6: VIOLENCE SEXISTE, Y COMPRIS HARCELEMENT SEXUEL

La violence de genre et, de manière plus générale, toute forme de brimades, de harcèlement moral ou sexuel ont un impact considérable sur le bien-être, la santé et l'avancement de la carrière des victimes, impact souvent largement sous-estimé par les harceleurs, et même par les collègues et la hiérarchie. Ce type de problème a abondamment été dénoncé dans les milieux académiques, y compris en Belgique². Un manque de compréhension, d'empathie et de soutien de la part des collègues peut empirer la situation, augmenter le sentiment de vulnérabilité et d'isolement, ainsi que le manque de reconnaissance et d'appréciation du membre du personnel ainsi discriminé, l'entraînant dans un cercle vicieux dangereux. Dans ce genre de situation, la victime manque souvent de ressources pour rechercher de l'aide et du support, et le problème reste invisible, caché, ou inexprimé. Cela peut renforcer le problème et éventuellement le sentiment d'impunité perçu à la fois par la victime et le harceleur, voire même renforcer l'impunité du coupable elle-même.

L'équipe G&D veut prendre des initiatives pour améliorer la possibilité de venir en aide aux victimes, pour encourager les témoignages permettant de mettre à jour des comportements de harcèlement sexuel, pour formuler des recommandations pour assister les victimes et décourager les personnes se rendant coupables de harcèlement moral ou sexuel, et de violences sexistes.

² Voyez, par exemple, le documentaire Pano présenté sur la chaîne de la VRT le 16 mars 2022, "Macht misbruikt" ("Abus de pouvoir").

POINT D'ACTION 6.1: Fournir de l'information relative aux personnes de confiance

L'équipe G&D veut fournir une information claire et accessible sur les noms et coordonnées des personnes de confiance (internes et externes à l'institut, par ex. les services sociaux externes, EMPREVA), en ayant recours à différents canaux d'information (par ex., une information facilement accessible sur l'intranet, par mail, ou affichée à des endroits très fréquentés comme le coin café, etc.). L'efficacité de la diffusion de l'information sera vérifiée via un sondage informel et aléatoire sur au moins 5% du personnel réparti sur toutes les catégories de personnel.

- **Responsabilité:** Personnes de confiance
- **Délai:** 30/04/2023

POINT D'ACTION 6.2: Formation du personnel, campagne de sensibilisation à l'intention des superviseurs / chefs d'équipe ET du management / de la direction

Il est important de sensibiliser tous les membres du personnel aux aspects de genre et de diversité. A première vue, nous voudrions nous focaliser sur la formation des superviseurs/chefs d'équipe, ou de toute personne ayant une fonction de management. Une mesure essentielle pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel ou la violence sexiste est de fournir de l'information en ce qui concerne les normes et l'identification de comportements pouvant être assimilés à ce type d'abus. L'équipe G&T organisera des sessions de formation pour tous les membres du personnel pour apprendre comment réagir dans des situations de harcèlement moral ou sexuel et comment réagir lorsqu'on est témoin de tels agissements. Ces sessions seront obligatoires à intervalle régulier, selon une périodicité à déterminer (à spécifier, voir Actions 6.3 et 6.4).

Ce point d'action contribue aux actions imposées pour le GEP de formation et de développement de compétences en support à la mise en œuvre du GEP.

- **Responsabilité:** Equipe G&D
- **Délai:** 30/9/2023 (Coordination avec le réseau des personnes de contact genre-égalité-handicap-diversité de Belspo)

POINT D'ACTION 6.3: Collecte de données de la proportion par rapport au genre des personnes quittant l'institut

Des problèmes relatifs à toute forme de discrimination de genre ou d'inadéquation des conditions de travail suivant des aspects de genres peuvent se refléter dans un déséquilibre dans la proportion de personnes quittant l'institut vue sous l'angle du genre. L'équipe G&D projette de collecter des données relatives au pourcentage de personnes quittant l'institut en fonction du genre, en tant qu'indicateur de problème lié au genre.

Ce point d'action contribue à l'objectif de collecter et d'effectuer un monitoring des données suivant une approche basée sur les faits.

- **Responsabilité:** Département HR
- **Délai:** 30/09/2023

POINT D'ACTION 6.4: Prévoir un entretien de départ avec les personnes quittant l'institut

Pour une personne victime de harcèlement moral ou sexuel ou de violence sexuée, la mesure la plus radicale pour se protéger est de quitter l'institution. La connaissance de situations aussi extrêmes est d'une importance cruciale pour identifier le préjudice causé, pour poursuivre les harceleurs (une obligation légale de l'institution) et pour prendre des mesures afin d'éviter de nouveaux préjudices dans le futur. Malheureusement, les raisons du départ de collaborateurs ne sont pas archivées, et cette information cruciale est perdue, et inutilisable pour la prévention et pour le monitoring du harcèlement moral et sexuel, et des violences sexistes. L'équipe G&D proposera l'organisation d'un entretien de départ avec les personnes ayant présenté leur démission pour identifier des raisons devant attirer l'attention, en particulier, des raisons liées à du harcèlement moral ou sexuel et à des violences sexistes. Cet entretien de départ sera mené de préférence par le Département HR, de manière à pouvoir en garder une trace et donner lieu à un rapportage. Bien sûr, tout membre du personnel pourra refuser cet entretien, ou demander à ce qu'il soit mené par une autre personne en qui il/elle a confiance (par exemple, une des personnes de confiance).

- **Responsabilité:** Département HR
- **Délai:** 30/9/2023
-