



Plan d'égalité de genre du FNRS (2026-2027)

Ceci est la première version du plan d'égalité de genre 2026-2027,
telle qu'approuvée par le Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS le 09/12/25.

Responsable : Nadège Ricaud
nadege.ricaud@frs-fnrs.be

fnrs
LA LIBERTÉ DE CHERCHER

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1 Renforcement et institutionnalisation de l'action du FNRS en matière d'égalité de genre.....	5
1.1 Rédiger, valider, publier et diffuser le Plan d'égalité de genre	5
1.2 Promouvoir et approfondir les actions du FNRS tournées vers l'égalité de genre, élargir le champ d'action à l'inclusion et à la diversité	6
1.3 Former et favoriser le développement des compétences du personnel administratif.....	7
2 Équilibre des genres dans le leadership et les instances décisionnelles.....	8
2.1 Tendre à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans les organes de gouvernance du FNRS	8
2.2 Tendre à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans les organes de gouvernance des Fonds spécialisés.....	8
3 Égalité de genre dans le recrutement et l'avancement de la carrière	9
3.1 Augmenter la part du genre le moins représenté dans les panels d'évaluation des appels 'Bourses et Mandats' et 'Crédits et Projets'	9
3.2 Mieux sensibiliser les personnes en charge de l'évaluation des demandes de financement soumises lors des différents appels du FNRS aux biais inconscients de genre	10
3.3 Rendre les bases de données du FNRS plus inclusives.....	11
4 Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, culture organisationnelle	12
4.1 Assurer un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle	12
4.2 Promouvoir une culture organisationnelle qui intègre les défis liés à l'égalité de genre, à l'inclusion et à la diversité	13
5 Mesures contre la violence basée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel	14
5.1 Diffuser les dispositions en place pour le personnel administratif	14
5.2 Continuer à diffuser les dispositions prévues pour les mandataires FNRS	14
Signatures.....	16
Glossaire	16

INTRODUCTION

Depuis l'adoption du premier plan d'égalité de genre du F.R.S.-FNRS par le Conseil d'administration du Fonds en avril 2022, beaucoup de chemin a été parcouru.

Ce premier exercice a notamment permis :

- de **faire le point sur les actions existantes au FNRS** en matière d'égalité de genre et sur les **points à améliorer** ;
- de proposer de **nouvelles initiatives** pour une meilleure prise en compte de l'égalité de genre ;
- de **mieux visibiliser les actions**, via une **nouvelle rubrique sur le site web** du Fonds intitulée '**Egalité de genre**'¹, accessible dès la page d'accueil et qui compte actuellement huit pages, mais aussi à travers l'insertion d'une section sur l'égalité de genre dans les **rapports d'activités annuels** du Fonds depuis l'édition 2021, et dans le **plan stratégique PHARE 100**.

Parmi les nouvelles actions réalisées, on peut citer :

- la définition d'une **politique de communication inclusive du FNRS** et la **généralisation de sa mise en œuvre** dans les écrits du FNRS ;
- la mise en ligne d'une **synthèse des mesures existantes autour de la maternité, de la naissance et de la parentalité pour les candidatures à des appels du Fonds** ;
- la publication d'une **page web récapitulative des ressources existantes dans les universités de la FWB** afin d'orienter les **mandataires FNRS victimes ou témoins de violence basée sur le genre ou de harcèlement en fonction de leur université d'accueil**.

La mise en œuvre du plan a été suivie par le Conseil d'administration du Fonds. Ainsi, à la demande de celui-ci, un **rapport annuel sur l'état d'avancement du plan a été fourni par l'administration du Fonds**, et, en particulier par le **groupe de travail Genre**². Cela a permis de mettre à jour le contenu du plan lorsque cela était nécessaire, notamment en modifiant certaines actions. Créé en octobre 2021 pour rédiger ce document, le groupe de travail Genre du Fonds a donc accompagné sa mise en œuvre, avant de plancher sur le deuxième plan d'égalité de genre, qui fait l'objet de ce document.

Ce nouveau plan couvre la **période 2026-2027** et s'inscrit dans un contexte communautaire, national et européen particulièrement dynamique :

- au niveau communautaire d'abord : la FWB offre un cadre de travail collaboratif précieux à travers la **conférence des Personnes de contact genre**³ (**PCG**) et le **Comité Femmes et Sciences (CFS)**⁴. Elargie depuis 2023 à l'ensemble des établissements supérieurs de la FWB, y compris les Hautes écoles et les Ecoles supérieures d'art, ainsi qu'aux établissements d'enseignement pour adultes, la fonction de PCG est d'ailleurs assortie d'un subside de la FWB et induit notamment la publication d'un **rapport sur l'état de l'égalité de genre**. Ce dernier est publié chaque année depuis 2015 sur le site Internet⁵ du Fonds. Le Fonds participe activement à une autre instance importante mise en place par la FWB, le **Comité Femmes et Sciences**⁶.

¹ <https://www.frs-fnrs.be/fr/genre>

² <https://www.frs-fnrs.be/fr/genre/99-fr/chercheurs/appels-reglements-docs-resultats/2024-groupe-de-travail-genre-du-fnrs>

³ <https://www.femmes-sciences.be/personnes-de-contact-genre>

⁴ <https://www.femmes-sciences.be/>

⁵ <https://www.frs-fnrs.be/fr/le-fnrs/analyses-etudes>, rubrique 'Rapports sur l'état de l'égalité de genre'

- au niveau fédéral, avec sa participation au **groupe de concertation pour la coopération internationale et fédérale CIS-CFS Gender**, qui permet d'échanger sur les derniers développements européens en matière d'égalité de genre, et, le cas échéant, de conseiller le niveau politique sur un positionnement belge
- au niveau européen : l'insertion du Plan d'égalité de genre comme **critère d'éligibilité à des financements du programme-cadre européen de la recherche et de l'innovation Horizon Europe (2021-2027)** a permis de généraliser l'adoption de ces plans pour un grand nombre de catégories d'acteurs.

Beaucoup d'actions s'inscrivent dans la continuité d'actions du plan 2022-2025, soit parce qu'elles ne sont pas achevées, soit parce qu'elles sont vouées à être récurrentes. Cependant, **deux nouveaux objectifs sont introduits dans ce plan 2026-2027** :

- au niveau stratégique, l'élargissement du champ d'action sur le genre à **l'inclusion et à la diversité** ;
- à un niveau plus opérationnel, une **plus grande inclusivité envers les utilisateurs et les utilisatrices d'e-space**, la base de données d'accès aux instruments de financement du FNRS.

Plus globalement, en termes de contenu, en plus du respect des quatre critères obligatoires au niveau formel pour que le Plan d'égalité de genre remplisse les critères de la Commission européenne (axe 1), le FNRS continue d'agir, via son deuxième plan d'égalité de genre, sur quatre des cinq domaines d'action recommandés par celle-ci :

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

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

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

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

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

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

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
1.1.1 Rédiger le Plan d'égalité de genre	GdT Genre	Version consolidée envoyée aux BU et CA	Août-décembre 2025
1.1.2 Faire valider le Plan par les instances décisionnelles	Secrétaire générale	Point mis à l'agenda des BU et CA	Décembre 2025
1.1.3 Publier le Plan	PCG, PCG suppléante, Service Communication	Plan sur la page du site dédiée au genre	Décembre 2025
1.1.4 Diffuser le Plan	PCG, PCG suppléante, Service Communication	News sur Facebook, LinkedIn, Twitter	Décembre 2025

1.2 Promouvoir et approfondir les actions du FNRS tournées vers l'égalité de genre, élargir le champ d'action à l'inclusion et à la diversité

Des ressources internes au FNRS sont consacrées à l'égalité de genre depuis plusieurs années. Ainsi, en 2015, le FNRS a intégré le réseau des PCG, pour lequel il reçoit une subvention du ministère de la Communauté française. Dans ce cadre, il est, entre autres, tenu de produire chaque année un rapport sur l'état de l'égalité de genre, qu'il convient d'approfondir et de mieux valoriser. Par ailleurs, le Fonds a à cœur de promouvoir les actions qu'il a prises en matière d'égalité de genre, mais aussi d'inclusion et de diversité.

Actions		Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
1.2.1	Continuer à étoffer le rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre	PCG, PCG suppléante, Service Communication	Comptage des réseaux sociaux à intégrer dans la partie 'communication' du rapport	À partir du rapport 2025, à faire en 2026
1.2.2	Renommer la rubrique 'Egalité de genre' en 'Genre, inclusion et diversité'	PCG, PCG suppléante, Service communication	Page 'Genre, inclusion et diversité' publiée	2026
1.2.3	Ajouter une page sur l'inclusion et la diversité avec des informations sur les mesures pour les personnes en situation de handicap : https://www.frs-fnrs.be/fr/l-actualite-fnrs/3596-bourses-de-doctorantes-ou-doctorants-mandats-de-post-doctorantes-ou-post-doctorants-en-situation-de-handicap-mesures-specifiques	PCG, PCG suppléante, Service communication	Page publiée	2026
1.2.4	Mettre à jour la page sur les mesures pour les personnes en situation de handicap lorsqu'une procédure aura été finalisée	PCG, PCG suppléante, Service communication	Page mise à jour	2026
1.2.5	Mieux promouvoir les ressources liées au genre	PCG, PCG suppléante, Service communication	Nouvel emplacement pour la future rubrique 'Genre, inclusion et diversité', pour une meilleure visibilité sur le site	Début 2026
1.2.6	Traduire en anglais la rubrique 'Genre, inclusion et diversité' et toutes les pages qu'elle contient	PCG suppléante, Service communication	Pages de la rubrique traduites en anglais	2026

1.3 Former et favoriser le développement des compétences du personnel administratif

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

Actions		Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
1.3.1	Définir le calendrier et le contenu des formations proposées aux membres du personnel administratif et de la direction	PCG, PCG suppléante, Ressources humaines	Document interne	Janvier 2026
1.3.2	Intégrer les formations sur le genre au plan annuel de formation	PCG, PCG suppléante, Service Ressources humaines, Responsables de service	Plan annuel de formation, y compris sur le genre, annoncé aux employés	Février 2026 et février 2027
1.3.3	Mettre en œuvre les formations sur le genre	PCG, PCG suppléante, Service Ressources humaines	Nombre de personnes formées et documents sur l'intranet du FNRS	2026 et 2027

2 ÉQUILIBRE DES GENRES DANS LE LEADERSHIP ET LES INSTANCES DÉCISIONNELLES

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

2.1 Tendre à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans les organes de gouvernance du FNRS

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

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
2.1.1 Continuer de proposer au CA, lors des prochains renouvellements de cette catégorie de membres, de désigner au moins une femme parmi deux "Directeur(s) ou Directrice(s) de recherches du FNRS"	Secrétaire générale et organes de gouvernance	Point mis à l'ordre du jour lors des renouvellements de cette catégorie de membres	un remplacement en juin 2027
2.1.2 Continuer de proposer également au CA, lors des prochains renouvellements des "quatre membres cooptés non orientés", de fixer un objectif d'au moins 50% pour le sexe le moins représenté en son sein	Secrétaire générale et organes de gouvernance	Point mis à l'ordre du jour lors des renouvellements de cette catégorie de membres	septembre 2026 (2 membres) et septembre 2027 (1)

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

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

Actions	Entité/Fonction responsable	Indicateur	Calendrier
2.2.1 Pour les cooptations orientées des organes de gouvernance, continuer à viser l'équilibre	Secrétaire générale et organes de gouvernance	Point mis à l'ordre du jour lors des renouvellements de cette catégorie de membres	2026 et 2027
2.2.2 Pour les cooptations non orientées, continuer à sensibiliser les décideurs à l'importance de l'équilibre	Secrétaire générale et organes de gouvernance	Point mis à l'ordre du jour lors des renouvellements de cette catégorie de membres	2026 et 2027

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

En amont, cela se traduit par la volonté d'augmenter la proportion de femmes impliquées dans les procédures d'évaluation que le Fonds organise **(3.1)** et de mieux sensibiliser les femmes comme les hommes présents dans les Commissions scientifiques du FNRS, ainsi que dans les jurys FRESH et FRIA, aux biais inconscients de genre et à la manière de les éviter **(3.2)**. En aval, il s'agit de rendre la base de données e-space plus inclusive **(3.3)**.

3.1 Augmenter la part du genre le moins représenté dans les panels d'évaluation des appels 'Bourses et Mandats' et 'Crédits et Projets'

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

Actions		Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
3.1.1	Continuer à sensibiliser les membres du COMA sur le sujet, à la fois au niveau des membres des Commissions scientifiques et des jurys FRESH et FRIA, conformément à l'article 78 du Décret relatif au financement de la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur (2024)	Service Analyse, évaluation et prospective	À chaque renouvellement annuel	Octobre pour l'année suivante

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

En plus de favoriser l'équilibre de genre aux deux étapes de la procédure d'évaluation, il importe de sensibiliser l'ensemble des membres des Commissions scientifiques et des jurys du FNRS aux biais inconscients de genre. En effet, ceux-ci peuvent avoir des conséquences défavorables sur certaines candidatures. Concrètement, dans un premier temps, des supports vidéo seront sélectionnés et transmis aux membres avant la réunion et une présentation plus élaborée sera communiquée en début de réunion. Dans un second temps, un support adapté aux procédures du FNRS sera réalisé et diffusé en amont de la réunion.

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
3.2.1 Identifier des supports vidéo existants de prévention des biais de genre à l'attention des membres des Commissions scientifiques et des jurys	Service Analyse, évaluation et prospective	Identification des supports vidéo existants	1 ^{er} semestre 2026
3.2.2 Diffuser les supports vidéo aux membres des commissions scientifiques (CS) et des jurys FRIA et FRESH en amont des réunions	PCG, PCG suppléante, Service Analyse, évaluation et prospective, Service Communication	Lien transmis dans le message électronique préalable à la réunion de la CS ou du jury	1 ^{er} semestre 2026
3.2.3 Fournir une présentation plus élaborée sur les biais de genre aux membres des Commissions scientifiques et des jurys au début de leurs réunions	Service Mandats et projets	Ajout de slides sur le sujet qui font référence aux supports vidéo en plus du slide existant dans les vidéos d'introduction pour les CS ; ajout d'un document récapitulatif sur les biais de genre dans la documentation distribuée en début de jury	1 ^{er} semestre 2026
3.2.4 Réaliser un support FNRS, adapté aux procédures d'évaluation du Fonds sur la prévention des biais inconscients en général, dont celui du genre, dans l'évaluation, à l'attention des membres des Commissions scientifiques et des jurys	PCG, PCG suppléante, Service Analyse, évaluation et prospective, Service Communication	Production du support	2027
3.2.5 Diffuser le support	Service Mandats et projets	Support en pièce jointe du message électronique envoyé aux membres des CS et des jurys	2027

3.3 Rendre les bases de données du FNRS plus inclusives

L'égalité de genre passe par la représentation. Il est question ici de permettre aux candidates et candidats d'introduire leurs demandes en utilisant l'expression de genre qui leur correspond. Cela nous permettrait de passer d'une expression de genre strictement binaire (féminin ou masculin), à une expression de genre plus inclusive. Pour ce faire, il s'agira d'une part de mettre à jour la plateforme utilisée par les candidates et candidats pour introduire et assurer le suivi de leurs demandes, à savoir e-space ; et d'autre part, en interne, la base de données et les quatre à cinq systèmes RH et Finances existants. Ce faisant, le FNRS garantira une meilleure représentativité de ses candidates et candidats.

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
3.3.1 Harmoniser les différences actuelles entre version francophone et anglophone d'e-space (en anglais : gender ; en français : sexe) ; remplacer "sexe" par "genre" dans la version francophone	e-space, PCG suppléante	Nouvelle version sur e-space	2026
3.3.2 Développer une méthodologie afin d'étudier la faisabilité de l'intégration d'un genre "autre" ou "X" au sein des 4 à 5 systèmes RH et Finances (paiement des experts, paye, etc.)	Service RH et finances, PCG, PCG suppléante	Note aux BU et CA	2026/2027
3.3.3 Permettre aux utilisatrices et utilisateurs de la base de données e-space de choisir entre trois niveaux de genre : Féminin / Female ; Masculin / Male ; Autre / Other (ou X/X)	e-space, PCG, PCG suppléante,	Modifications des champs dans la base de données e-space	2027
3.3.4 S'assurer que le transfert des données entre e-space et l'AS400 se fait de manière adéquate	PCG, PCG suppléante, e-space, services RH, finances et informatique	Note interne aux services e-space, RH, finances et informatique	2027

4 ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE, CULTURE ORGANISATIONNELLE

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

4.1 Assurer un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

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

Actions	Entité/fonction responsable	Indicateur	Calendrier
4.1.1 Ajout d'une clarification sur les dispositions relatives à la maternité, naissance et parentalité dans le cadre des instruments non mentionnés pour l'instant à la page dédiée, mais néanmoins concernés	Service Bourse et Mandats, Service Crédits et projets, PCG, PCG suppléante,	Mise à jour de la page du site regroupant toutes les mesures ⁷	2026

⁷ <https://www.frs-fnrs.be/fr/genre/99-fr/chercheurs/appels-reglements-docs-resultats/2244-dispositions-relatives-a-la-maternite-a-la-naissance-et-a-la-parentalite>

4.2 Promouvoir une culture organisationnelle qui intègre les défis liés à l'égalité de genre, à l'inclusion et à la diversité

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

Actions	Entité/Fonction responsable	Indicateur	Calendrier
4.2.1 Faire une relecture critique des règlements faisant mention du genre du candidat pour les rendre plus inclusifs	Bourses et Mandats, Crédits et projets, PCG suppléante	Mise à jour des règlements	2026
4.2.2 Continuer à rechercher un équilibre de genre dans la représentation des membres de la communauté scientifique dans les outils de communication, y compris sur les réseaux sociaux	Service Communication	Intégrer les réseaux sociaux dans le monitoring commencé pour le rapport sur l'état de l'égalité de genre 2020	Récurrent
4.2.3 Continuer à intégrer le genre, l'inclusion et la diversité dans les dossiers stratégiques pertinents, en cours et à venir, dont le Rapport annuel d'activités FNRS	PCG, PCG suppléante, Service Communication	Pages 'égalité de genre' dans le rapport annuel	Chaque année

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

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

5.1 Diffuser les dispositions en place pour le personnel administratif

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

Actions	Entité/Fonction responsable	Indicateur	Calendrier
5.1.1 Insérer un document simplifié sur l'intranet sur la procédure à suivre et les personnes-ressources, et informer le personnel administratif par e-mail	Service Informatique, Service Ressources humaines	Note RH disponible sur l'intranet et e-mail d'information	2026
5.1.2 Lors de l'accueil des personnes qui intègrent l'administration du FNRS, continuer à mentionner l'existence de la procédure, des personnes-ressources et se référer à la page sur l'intranet du FNRS	Service Ressources humaines	Mention lors de l'entretien RH des personnes à leur arrivée, et document à joindre à leur mail de bienvenue	récurrent

5.2 Continuer à diffuser les dispositions prévues pour les mandataires FNRS

L'action 5.2.1 du Plan d'égalité de genre 2022-2025 a été réalisée, ainsi qu'une partie de l'action 5.2.2 : (...) Il s'agit ici de continuer à promouvoir l'existence de la page sur les dispositions prévues pour les mandataires permanents, et, le cas échéant, de mettre à jour la page pour y intégrer les Points de contact harcèlement.

Actions	Entité/Fonction responsable	Indicateur	Calendrier
5.2.1 Mentionner la page publiée dans les envois aux nouveaux mandataires permanents du FNRS chaque année	Service Bourses et mandats	Ajout d'un lien vers la page ⁸ dans ces messages électroniques	À partir de 2026
5.2.2 Le cas échéant, mise à jour de la page quand nomination des Points de contact harcèlement dans les universités de la FWB	PCG, PCG suppléante	En fonction des développements de cette nouvelle fonction	2026

⁸ <https://www.frs-fnrs.be/fr/genre/99-fr/chercheurs/appels-reglements-docs-resultats/3825-dispositions-contre-la-violence-basee-sur-le-genre-et-le-harcèlement-pour-les-mandataires-fnrs>

Le Plan d'égalité de genre du F.R.S.-FNRS a été approuvé par son Conseil d'administration du 9 décembre 2025.



9/12/2025

Date et signature

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



9/12/2025

Date et signature

Prof. Françoise Smets, Présidente du F.R.S.-FNRS

GLOSSAIRE

BU	Bureau du Conseil d'administration du FNRS
CA	Conseil d'administration du FNRS
CFS	Comité Femmes et Sciences
COMA	Comité d'accompagnement
CQ	Chercheur et Chercheuse qualifiés
CR	Chargé et Chargée de recherches
DR	Directeur et Directrice de recherches
FNRS	Fonds de la Recherche scientifique – FNRS (F.R.S.-FNRS)
FRIA	Fonds pour la Formation à la Recherche dans l'Industrie et dans l'Agriculture
FRESH	Fonds pour la Recherche en Sciences Humaines
FWB	Fédération Wallonie Bruxelles (Communauté française)
GdT	Groupe de travail
MR	Maître de recherches
Mandataires permanents	CQ, MR, DR
OJ	Ordre du jour
PCG	Personne de Contact Genre
RH	Ressources humaines