

Formulaire d'évaluation de plan de diversité **en Région de Bruxelles-Capitale**

L'évaluation finale est réalisée par l'entreprise, avec ou sans le soutien d'un consultant de diversité et sur base du travail fourni par la structure porteuse pendant les deux dernières années. L'évaluation d'un plan de diversité (ou d'un plan de consolidation) est construite selon une structure inversant la démarche de conception du plan. En premier lieu, un aperçu est fourni des résultats des actions planifiées, pour, en second lieu, vérifier si des résultats ont pu être enregistrés quant aux forces et aux points d'attention identifiés lors de l'analyse qualitative, pour, en dernier lieu, interroger l'hypothèse théorique d'une évolution de la « photographie » du personnel dans un sens favorable au regard de la diversité. Enfin, une esquisse est fournie quant au rôle et à la fonction de la structure porteuse et quant à la structuration de partenariats externes, en guise d'indicateurs de l'ancrage de la politique de diversité au sein du management en général.

Aucun de ces éléments n'a suffisamment de force probante en soi pour être considéré comme un indicateur d'évaluation autonome. La combinaison de ces éléments fournit en revanche une image générale plus en phase avec les processus réellement à l'œuvre au sein de l'entreprise. C'est cette combinaison d'aspects qualitatifs et quantitatifs qui répond le mieux à la philosophie de base d'un plan de diversité : à savoir le renforcement des réalités en matière de diversité au sein de l'entreprise.

1. DONNÉES D'IDENTIFICATION:

Dénomination : Université libre de Bruxelles

Personne de contact :

Nom et prénom : Mélotte Patricia

Fonction : Personne Ressource Genre et Diversité

Adresse : Avenue Franklin Roosevelt 50, 1050 Bruxelles

N° tél : /

N° fax : /

E-Mail : patricia.melotte@ulb.be

Numéro d'entreprise : 0407626464

Numéro de compte bancaire belge ou de compte postal :
IBAN : BE04 3751 0081 7031
BIC : BBRUBEBB

Plan conventionné pour la période de octobre 2019 à février 2022

2. EVALUATION DES ACTIONS PLANIFIÉES

Les actions permettant une meilleure gestion de la diversité et leurs effets étant très variés, l'évaluation ne peut pas se limiter à un constat binaire de réussite ou d'échec, mais doit permettre de mentionner plus d'explications quant aux facteurs (commentaires) ayant permis une réussite (+) ou pas (-), en partant d'un rappel des objectifs initialement fixés, action par action.

Tout matériel permettant de mieux cerner les implications, le coût, l'effet d'une action (factures, documents officiels, rapports internes, produits, ...) peut être mentionné en fin de document, et joint en annexe.

2.1. *Domaine de la sélection et du recrutement*

Action 1 : Recrutement des personnes à besoins spécifiques → +

L'action est déclinée en 5 sous-actions

1.1. Mise en place de conventions avec des organismes externes pour assurer l'assistance ponctuelle lors des entretiens d'embauche pour les candidat·es en situation de handicap lorsque les ressources nécessaires ne sont pas disponibles en interne. L'objectif était de répondre aux demandes exprimées par les candidat·es et de trouver rapidement du soutien.

Une liste d'organismes externes mobilisables a été réalisées et une personne au service recrutement du DRH a été engagée pour faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap.
--

Une ligne budgétaire est mobilisable en cas de coup lié à la mobilisation de ces ressources externes.

1.2. Identification de locaux appropriés sur chaque campus, facilement accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour le déroulement des entretiens d'embauche.

L'accessibilité du site de l'ULB est décrite sur la page : <https://www.ulb.be/fr/accessibilite-pour-tous/amenagements-specifiques>.

1.3 Intégration du texte énonçant la politique d'égalité des chances en matière de recrutement dans les offres d'emploi dans les corps scientifique et académique

Le texte a bien été intégré.

1.4. Rédaction et diffusion d'une procédure de mise en place des aménagements afin que chaque personne impliquée dans le recrutement puisse avoir accès facilement aux informations nécessaires.

Les bonnes pratiques concernant les aménagements raisonnables ont été centralisée et une personne ressource a été désignée au sein du service recrutement du DRH.

1.5. Analyse des postes pour les offres d'emploi pour le PATGS : l'objectif était d'avoir une analyse des capacités nécessaires pour occuper un poste.

Cette sous-action n'a pas été réalisée. En effet, après réflexion, elle a été jugée non-pertinente. En effet, analyser les capacités nécessaires pour occuper un poste pourrait restreindre les aménagements possibles pour les personnes en situation de handicap et discriminer des candidat-es potentiels.

Action supplémentaire : Depuis le début du plan de diversité, des personnes en situation de handicap sont accueillies dans le cadre de stage au sein de différents services de l'université. Chaque personne est accueillie de manière spécifique et les services sont préparés à les recevoir.

Action 2 : Organiser des partenariats avec des organismes externes afin de diffuser nos offres d'emploi dans d'autres réseaux de manière à favoriser la diversité des candidatures → +

L'objectif était d'organiser des partenariats avec des organismes externes afin de diffuser nos offres d'emploi dans d'autres réseaux, de manière à diffuser la diversité des candidatures. En ce qui concerne les situations de handicap (sous-action 2.1), un partenariat existe avec Diversicom mais plutôt qu'envoyer nos offres d'emploi vers Diversicom, nous intégrons des stagiaires de Diversicom. L'objectif est double : intégrer les personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi et donner une

expérience d'intégration à l'équipe qui accueille la personne. L'adhésion a Diversicom coûte 1000€/an.

Pour la sous-action 2.1, les offres d'emploi sont presque systématiquement envoyées vers Actiris mais les présélections via Actiris ne sont pas efficaces car le classement des fonctions ne sont pas les mêmes.

Action 3 : Genre : utilisation d'un langage non-sexiste dans les offres d'emploi → +

Afin d'améliorer la rédaction des offres d'emploi, le guide pour la communication inclusive a été amélioré et mis en forme pour être plus facilement consulté. Il est accessible sur l'intranet de l'université.

Action 4 : Lutte contre la discrimination dans les commissions de sélection et de promotion → +

L'objectif de cette action était de lutter plus efficacement contre les biais dans les processus de recrutement, de nomination, de promotion et d'évaluation afin de favoriser la représentation des personnes issues des diversités dans le corps académique et dans les plus hautes fonctions de l'administration.

Ce projet a été en partie financé par la FWB (15 000 €), une chercheuse a été engagée pour réaliser le script de la vidéo et une entreprise externe pour réaliser la vidéo. La vidéo réalisée est disponible en version française, avec des sous-titres en français (<https://www.youtube.com/watch?v=MUPAPWSnobU&t=8s>) et avec des sous-titres en anglais (<https://www.youtube.com/watch?v=MZeL4Vt2FMk&t=59s>). Les DAF, directeurs et directrices de département, Doyen·nes ont été sensibilisés afin d'utiliser la vidéo dans les processus de recrutement et de promotion pour sensibiliser les membres des jurys des différentes commissions. Un document complémentaire expliquant les différents biais a également été réalisé. Il pourra être utilisé lors de formations.

Ce projet a coûté 17 156.18€ (en plus du financement de la FWB).

2.2. *Domaine de la gestion du personnel*

Action 5 : Amélioration de l'accueil des personnes en situation de handicap → +

L'objectif était de favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap via 6 sous-actions.

5.1. Établissement d'une procédure visant à mettre en place des aménagements raisonnables pour les personnes à besoins spécifiques : l'objectif est de pouvoir

mettre en place des aménagements raisonnables lorsque ceux-ci s'avèrent nécessaires pour mieux accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap. Cette sous-action est liée à la sous-action 1.4 : les bonnes pratiques concernant les aménagements raisonnables ont été centralisée et une personne ressource a été désignée au sein du service recrutement du DRH.

5.2. Meilleure détection des besoins spécifiques : l'objectif est de favoriser le signalement par les membres du personnel de leurs besoins spécifiques en communiquant une meilleure information sur la politique de l'ULB à cet égard. La personne ressource désignée au sein du service recrutement du DRH permet d'améliorer toutes les questions liées aux situations de handicap.

5.3. Organisation d'une journée de formation sur la thématique des situations de handicap sur le lieu de travail

Le but de cette journée est de fournir aux membres du personnel le savoir et le savoir-faire nécessaire sur les questions liées au handicap au travail, et plus particulièrement les questions liées au recrutement et à l'accompagnement des personnes recrutées. La journée a été organisée le 9 novembre 2019 avec une matinée de sensibilisation et une après-midi de formation plus poussée. Le coût de cette journée était de 5 287€.

Partenaire : Diversicom

Les sous-actions 5.4 à 5.6 concernaient le *projet Full Access* et ont toutes été réalisées, tous les documents du projet sont disponibles à l'adresse suivante : <https://owncloud.ulb.ac.be/index.php/s/7fNusR6krWQTumx>.

5.4. Organisation de journées de formation en accessibilité à destination du personnel en charge de la conception et de la gestion des infrastructures.

Partenaire : Diversicom

5.5. Désignation et formation d'un conseiller en accessibilité

L'objectif est de désigner au sein du département des Infrastructures une personne de référence formée en tant que conseiller en accessibilité afin qu'elle puisse émettre des recommandations et valider les nouveaux aménagements.

5.6. Réalisation d'une autoévaluation des infrastructures de l'université

L'objectif est de réaliser une autoévaluation de nos infrastructures à l'aide du « guide d'aide à l'amélioration de l'accessibilité des établissements supérieurs aux étudiants en situation de handicap » (publié par l'ARES). Cela nous donnera une mesure de

l'accessibilité des campus et permettra d'évaluer les progrès réalisés au fil du temps.
Action 6 : Formation à la non-discrimination et à la gestion de la diversité liée à l'origine, à la culture et/ou aux convictions philosophiques → +/-
<p><i>Objectif</i> : Sensibiliser les personnes amenées à gérer des équipes de travailleuses et travailleurs à la diversité des personnels.</p> <p>Suite à la crise liée au covid et à une réflexion plus globale sur l'ensemble des formations à fournir aux personnels de l'université, ces formations n'ont pas encore été donnée mais un plan de formation sur le genre et la diversité est à l'étude et des formations seront intégrées dans le catalogue de formation de l'ULB. Ces formations concernent également la sensibilisation au harcèlement sexiste et sexuel sur le lieu de travail.</p>
Action 7 : Meilleure intégration des personnes trans* → +
<p>En ce qui concerne le prénom usuel, en dehors des problèmes informatiques de mise en œuvre, cette action demande une analyse pour savoir quels sont les documents que nous pouvons modifier et quels sont ceux qui doivent conserver le prénom officiel. Pour cela, l'analyse doit être juridique. La question est actuellement à l'étude par l'Equality Law Clinic en collaboration avec le DRH. Les aspects informatiques seront pris en charge par la suite. La personne ressource pour les questions de transidentité sera la personne ressource genre et diversité. Enfin, la réflexion sur les aménagements les plus pertinents des toilettes et des vestiaires a été menée par l'Equality Law Clinic et est disponible à l'adresse suivante : ELC - Lettre aux candidates au rectorat - Toilettes non-genres2.pdf (ulb.be).</p>

Action 8 : Âge – Réflexion sur l'amélioration du bien-être des travailleuses et travailleurs de plus de 55 ans et des relations intergénérationnelles → +

Notre objectif était de réfléchir à l'amélioration du bien-être au travail en donnant la possibilité aux personnes en fin de carrière de bénéficier d'entretiens d'aide à la gestion des carrières et en évaluant la possibilité d'aménagement des tâches et du temps de travail en fin de carrière.

La réflexion a été menée au sein du groupe de travail « âge », il en est ressorti quelques pistes d'action : réaliser des entretiens d'aide à la gestion des carrières ; le mentorat (action 9) ; organiser des rencontres intergénérationnelles autour d'un thème lié au travail ; analyser les données concernant le statut des académiques en toute fin de carrière ; analyser les conditions de travail du PATGS en fin de carrière.

La restructuration du DRH de 2021, avec l'engagement de personnes pour travailler sur le bien-être, la gestion des carrières et les formations, permettra de repenser toutes ces thématiques et de mettre en place des projets pour le prochain plan de diversité.

Action 9 : Programme de mentorat pour le PATGS et le personnel académique → +/-

Le mentorat est en place pour le personnel académique depuis l'année académique 2017-2018. Sur les trois premières années, 13 hommes et 10 femmes ont participé au programme en tant que nouvel·le académique. Selon les évaluations complétées en ligne, la satisfaction générale est bonne. Un bilan plus complet doit être fait sur ce projet ainsi qu'un cahier des charges et des objectifs adaptés pour le PATGS pour un prochain plan de diversité.

Action 10 : Marche exploratoire pour identifier les lieux insécurisants → +/-

Suite à la crise COVID, les marches exploratoires en tant que telle n'ont pas eu lieu. Cependant, toute la documentation a été rassemblée dans un document ainsi qu'une proposition d'organisation de ces marches. Tout est donc prêt pour qu'elles puissent avoir lieu. Une semaine de sensibilisation au harcèlement sexuel est en préparation pour mars 2022 et les marches exploratoires pourraient avoir lieu à ce moment-là.

Action 11 : Engagement d'une ou d'un responsable genre et diversité → +

Depuis juin 2020, une personne ressource genre et diversité a été engagée à l'université. Elle travaille à temps plein.

Action 12 : Recherche – Amélioration des données sur les différents aspects de la diversité → +

Afin d'améliorer la connaissance de notre institution sur les questions liées à la diversité trois études avaient été programmées :

- **Enquête interne récurrente pour évaluer la diversité au sein de l'ULB :** l'objectif est d'établir un instrument de monitoring permettant de disposer de données chiffrées plus précises concernant la diversité des membres du personnel. Les résultats de la recherche se trouvent dans un document intitulé « *Amélioration des données sur les différents aspects de la diversité* ». La conclusion en est : la demande de données à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (origines et situation de handicap) est probablement la meilleure façon disponible d'améliorer les données sur la diversité. En outre, une fenêtre d'opportunité s'est ouverte pour réaliser ce projet avec Actiris et la VUB.
- Analyser les **évaluations des enseignements** réalisés par les étudiant·e·s **en fonction du genre** et de la diversité des enseignant·es : une analyse systématique de la littérature a été réalisée, l'analyse des données qualitatives et quantitatives est encore en cours et sera finalisées lors du prochain plan de diversité.
- Finalisation et diffusion de **l'enquête sur le harcèlement sexuel** : l'enquête a été finalisée et diffusée à l'intérieur de l'institution. Les résultats sont utilisés pour mettre en place de nouvelles campagnes de prévention ainsi qu'une cellule de prise en charge du harcèlement pour les étudiant·es (CASHe)

Coût total de cette action : 48 000 €

Action 13 : Centralisation de l'information relative à la prise en charge des risques psychosociaux → +

Les informations accessibles concernant la prise en charge des risques psychosociaux ont été améliorées. La section du règlement du travail relative à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement sexuel au travail, a été mise à jour. Ces informations sont disponibles sur l'intranet de l'université et est donc accessible uniquement aux membres du personnel.

Toutes les informations sur le harcèlement sexiste et sexuel présentes sur le site créé lors de l'année des diversités ont aussi été rapatrié sur l'intranet.

Action 14 : Lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel → +

Deux campagnes de sensibilisation au sexisme et au harcèlement ont été réalisées en 2017 et en 2018. Le site « stopharcèlement » a d'abord été amélioré puis son contenu a été transféré sur l'intranet. Un bilan sur les personnes relais a été réalisé en mars 2019, celles-ci ont été très peu sollicitées : 7 personnes ont été sollicitées pour des conseils ou pour une aide afin de résoudre une situation difficile. Le système des personnes relais n'a pas été maintenu, un autre système ayant été mis en place pour les étudiant·es : <https://www.ulb.be/fr/aides-services-et-accompagnement/accompagnement-et-soutien-dans-les-risques-de-harcelement-cash-e>. Depuis la rentrée en septembre 2021, une nouvelle campagne de sensibilisation au consentement sexuelle a été lancée, elle se déroule sur l'ensemble de l'année académique : <https://www.ulb.be/fr/sante-et-bien-etre/si-cest-pas-oui-cest-non>.

Action 15 : Former aux modalités de communication accessibles aux personnes à besoins spécifiques → +/-

L'objectif était de rendre accessibles toutes les communications internes, y compris aux personnes à besoins spécifiques (par exemple, personnes sourdes ou aveugles) conformément aux obligations européennes et internationales.

Deux actions sont nécessaires afin d'atteindre cet objectif. Dans un premier temps, une formation du personnel est nécessaire. Ensuite, en fonction de l'efficacité des sous-titrages automatique, un financement des sous-titrages manuels des vidéos pourrait être envisagé.

Un audit et une formation ont été demandée à AnySurfer pour les **applications destinées aux étudiant·es** suivantes : L'Université Virtuelle et MonULB. Les

importantes mises à jour sur ces applications ne pouvant se faire qu'en été, celles-ci ont été reportées pour l'été 2022.

Coût : 14 000€

Concernant les **vidéos publiées** sur le web par l'université, celles-ci sont toutes sous-titrées afin d'être accessibles.

Action 16 : Formations visant à renforcer les connaissances des personnes impliquées dans la lutte contre le sexisme et le harcèlement → +/-

Concernant les formations de façon générale, un document a été rédigé avec l'ensemble des formations à réaliser dans le cadre du plan de diversité. Il existe également un grand nombre de personnes qui ont des rôles (liés au genre et à la diversité) à l'université, comme les membres du réseau interne des personnes de contact genre. Une cartographie de ces rôles et de leurs objectifs est en cours de réalisation réalisée afin de mieux cibler les rôles de chacun et de chacune ainsi que les besoins en formation.

Action 17 : Engager une réflexion sur la diversité convictionnelle à l'université → -

L'action n'a pas été réalisée.

2.3. *Domaine de la communication interne*

Action 18 : Réaliser une charte (un code de bonne conduite) pour l'égalité et la diversité → +/-

La charte sur l'égalité et la diversité n'a pas été réalisée en tant que telle. Par contre, l'université s'est penchée sur un projet plus ambitieux d'une note cadre sur la politique de bien-être de l'université qui traite également d'égalité et de diversité. Cette note est en cours de finalisation et sera validée par le conseil d'administration de l'université.

Action 19 : Campagne de sensibilisation sur les situations de handicap à destination de l'ensemble du personnel → +/-

L'action avait pour objectif de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux situations de handicap via une exposition des œuvres de Chais'Art. Etant donné la situation liée au covid-19, le projet n'a pas encore été concrétisé. Vu l'ampleur de l'organisation d'une exposition, un partenariat avec ULB-Culture et le service communication est indispensable. La situation liée au covid-19 a amené une liste

d'attente pour tous les projets culturels et cette sensibilisation sera donc pensée lors de l'événement de clôture de ce premier plan de diversité.

Action 20 : Rédaction et diffusion d'articles sur différents thèmes de la diversité dans les outils de communication interne → +

Depuis le début du plan de diversité, de nombreuses actualités ont été publiées sur les outils de communication internes. Par exemple, en août 2019, dans *Esprit libre*, il y avait un article d'une recherche sur l'homophobie.

Action 21 : Accueil des doctorants.e.s parents → -

L'Université offre, aux étudiant·e·s et aux membres du personnel qui en font la demande, un lieu d'accueil, pour les enfants âgés de 2 mois à 36 mois toute l'année de 7h30 à 18h30.

L'organisation d'une garderie pour les doctorant·es parents était prévue lors du Brulau (école doctorale pour les études en genre organisé par STRIGES) mais comme il n'y a pas eu de demande de la part des étudiant·es, la garderie n'a pas eu lieu. Ensuite, il n'y a plus eu de conférence en présentiel, il était donc difficile de mettre ce genre d'action en place. L'action devra donc être reprise lors du futur plan de diversité.

2.4. *Domaine du positionnement externe*

Action 22 : Valorisation des actions réalisées sur les diversités → +/-

Ce plan de diversité est composé de nombreuses actions qui devront être visibles à la fois pour les membres du personnel, les étudiant·e·s et le monde extérieur.

Un **logo** pour visibiliser les actions sur la diversité a été créé.

Les actions seront visibilisées lors de la finalisation du plan de diversité. Le plan de diversité est également visibilisé à travers le Gender Equality Plan de l'université.

Action 23 : Genre : dénomination féminine des locaux de l'ULB d'après des femmes remarquables ancrées dans l'histoire et les valeurs de l'ULB → +

Depuis le début du plan de diversité, plusieurs auditoriums ont reçu le nom d'une femme remarquable. Par exemple, depuis juin 2018, cinq auditoriums du campus Érasme de l'ULB portent des noms de femmes. Cette étape permet de resserrer légèrement la disparité entre les salles de l'ULB mettant en avant les hommes (90%) et celles mettant à l'honneur des femmes (10%) : Lise Thiry – Médecine ; Madeleine De Genst – Sciences de la Motricité ; Louise Popelin – Pharmacie ; Elisabeth Wollast – École de Santé publique ; Isala Van Diest – Médecine. En juillet 2019 : nouveau look au bâtiment H, plusieurs auditoriums ont été renommés du nom de femmes dont le parcours a marqué leur temps : Françoise Collin, Romancière, philosophe et féministe belge, docteure en Philosophie ; Angela Davis, Militante des droits de la personne, professeure de philosophie ; Françoise Thys-Clément, Enseignante d'économie publique à l'ULB, première femme à accéder au rectorat d'une université francophone ; Aretha Franklin, Chanteuse et musicienne engagée, féministe et militante ; Isabelle Gatti de Gamond, Féministe engagée dans l'éducation, militante du suffrage universel. Le 19 février 2020, l'ULB célèbre Eliane Vogel-Polsky (Bâtiment U - porte D - niveau 2 - auditorium 218A). Enfin, la Bibliothèque des sciences humaines est devenue la bibliothèque Simone Veil.

Action 24 : Participation à la Belgian Pride → +

Depuis mai 2018, l'ULB participe à la Belgian Pride aux côtés de la VUB. En 2020, la Belgian Pride a d'abord été reportée au mois d'août pour ensuite être annulée mais des actions symboliques comme la mise des drapeaux arc-en-ciel sur les bâtiments de l'ULB et des actions de communication ont été réalisées. Il en a été de même pour 2021, l'ULB a participé à plusieurs actions symboliques sur le campus.

Action 25 : Gestion du patrimoine colonial de l'université (lutte contre les préjugés) →

+

Concernant la gestion du patrimoine coloniale de l'université, une conférence a eu lieu le 15 février 2019 : « De l'ombre à la lumière : Pour une politique de gestion des collections coloniales de restes humains dans les universités ». Le travail continue en dehors du plan de diversité et dépasse le cadre de l'université même si l'ULB y participe.

Le coût était de 5 000€.

Action 26 : Rencontre sur les politiques institutionnelles d'égalité en matière d'orientation sexuelle → +

La rencontre sur les politiques institutionnelles d'égalité en matière d'orientation sexuelle a eu lieu le 14 mai 2019 et a permis d'échanger des bonnes pratiques avec d'autres universités.

3. DEMANDE DE SUBVENTION RÉGIONALE

Pour un premier plan de diversité la Région de Bruxelles-Capitale a prévu, sous forme d'un cofinancement, une subvention régionale avec un maximum de 10.000 euros. Une première tranche vous a été payée au début du plan. Sur base de l'évaluation des actions planifiées (voir ci-dessus), il vous est demandé de résumer votre demande réelle, domaine par domaine.

Domaines d'intervention	Montant total prévu	Montant total réalisé	Montant réel de la subvention régionale demandée
Sélection et recrutement euros euros euros
Gestion du personnel euros euros euros
Communication interne euros euros euros
Positionnement externe euros euros euros
	Coût total : euros	Coût total : euros	Montant demandé : euros

Montant de la première tranche accordée : euros
Montant du solde proposé : euros

4. EVOLUTION DES FORCES ET POINTS D'ATTENTION

Au démarrage du plan, l'analyse qualitative a permis d'identifier des forces et des points d'attention d'une part quant à l'attention apportée aux groupes ciblés, et d'autre part quant au fonctionnement général de l'entreprise au regard de quatre terrains de gestion. L'évaluation permet, deux ans plus tard, d'observer les évolutions enregistrées au niveau de ces différents enjeux et d'en détailler les facteurs de succès ou de freins. Il est également possible qu'en cours d'implémentation, de nouveaux points d'attention aient émergés, à propos de groupes ou sur des terrains de gestion qui n'avaient pas été initialement prévus.

- **PAR GROUPES CIBLÉS PAR LA DIVERSITÉ**

Travailleurs de nationalité hors U.E.	Points forts	
	Concernant la gestion des personnes d'origines et de cultures différentes au sein d'une équipe, un projet pilote est en cours dans un service de l'administration centrale de l'université comprenant une grande diversité d'origines et de convictions. Le projet propose un accompagnement visant à apaiser les tensions, permettre de travailler sereinement et comprendre ses collègues dans leur différence.	
	points d'attention	
	Il n'y a pas de procédure pour venir en aide aux équipes en difficulté, ni de procédure de gestion des situations de conflits liés à la diversité culturelle et/ou aux convictions philosophiques. Actuellement, chaque situation est traitée au cas par cas. Une sensibilisation des personnes occupant des postes impliquant la gestion d'équipes à la lutte contre le racisme et à la non-discrimination serait utile.	
	Evolution et commentaires	
	L'engagement de la personne ressource genre et diversité permet d'avoir un point de contact en cas de difficulté. Des réflexions concernant les formations à proposer aux membres du personnel ont	

	été menées mais n'ont pas encore été mises en place suite aux mesures sanitaires. Cela reste l'objet des futurs projets diversité.	
Travailleurs de moins de 26 ans	<p>Points forts</p> <p>Aucune démarche n'a été réalisée vis-à-vis de cette population.</p>	
	<p>points d'attention</p> <p>Aucun point d'attention n'a été relevé pour les travailleurs de moins de 26 ans. Cette catégorie d'âge est surtout présente dans le corps scientifique qui regroupe les chercheur-es en début de carrière. Cette population est fragilisée par le caractère provisoire de leur contrat de travail. Toutefois, il s'agit d'une étape de carrière qui peut déboucher sur un mandat académique stable.</p>	
	<p>Evolution et commentaires</p> <p>Ce public n'ayant pas été ciblé comme prioritaire dans le plan de diversité, il n'y a pas eu d'évolution.</p>	
Travailleurs de plus de 45 ans	<p>Points forts</p> <p>L'ULB offre une sécurité d'emploi pour les travailleurs nommés dans une institution prestigieuse avec des horaires confortables, un régime de congé intéressant et de nombreux avantages sociaux, culturels, sportifs et médicaux.</p>	
	<p>points d'attention</p> <p>Les contraintes liées à la limite de l'enveloppe budgétaire et le manque de valorisation de l'expérience professionnelle antérieure rendent les postes peu attrayants pour les travailleurs plus âgés et expérimentés.</p> <p>Les limitations des échelles barémiques rendent les fins de carrière moins attrayantes dans le PATGS. Il n'y a pas de réel accompagnement dans la gestion de la carrière ni de possibilité d'aménagement des tâches et du temps de travail pour les travailleuses et travailleurs de plus de 45 ans. Cela implique un risque de désengagement du travail, de démotivation et de perte des personnes les plus expérimentées.</p> <p>Il serait donc important de favoriser le bien-être au travail et de proposer des solutions innovantes pour améliorer le parcours professionnel jusqu'à la retraite.</p> <p>De nombreuses personnes sont proches de la retraite. Il serait donc intéressant de mettre en place de manière plus systématique des transferts intergénérationnels des savoirs.</p>	

	<p>Il conviendrait également d'aménager le passage entre la vie professionnelle et la retraite, par exemple en offrant la possibilité aux personnes d'obtenir une réduction progressive du temps de travail à la fin de leur carrière. Une mesure « fin de carrière » existe actuellement pour le PATGS mais elle est perçue comme particulièrement complexe et obscure.</p>
	<p>Evolution et commentaires</p> <p>Suite à l'ensemble de ces observations, un groupe de travail s'est mis en place et plusieurs propositions ont été faites. Par la suite, dans un cadre plus large que le plan de diversité, un service bien-être a été créé à l'intérieur du département des ressources et des relations humaines. De plus, dans ce même département, le service formation, ainsi que la prise en charge de la carrière sont beaucoup plus développés. Ces changements profitent à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.</p>
<p>Travailleurs handicapés</p>	<p>Points forts</p> <p>Une structure administrative existe pour les étudiant-es à besoins spécifiques en collaboration avec le CEFES-IN1 . Cette structure se charge de coordonner la mise en place d'aménagements raisonnables pour les étudiant-e-s concernés. Des missions de sensibilisation sont régulièrement organisées. L'ULB a donc développé une expertise quant à la gestion du handicap grâce aux aménagements réalisés pour les étudiant-es.</p> <p>Certains aménagements pour les personnes en situation de handicap ont déjà été réalisés et sont efficaces : par exemple, des adaptations de tâches et des aménagements d'équipements. De plus, l'Equality Law Clinic2 (ELC) a obtenu une subvention pour réaliser un code de bonnes pratiques pour l'accueil des personnes en situation de handicap.</p> <p>L'ULB a un plan « Full Access » qui vise à optimiser et valoriser l'accessibilité des campus aux PMR sur base des infrastructures et services déjà existants. Il existe une page web dédiée à l'accessibilité pour les PMR.</p> <p>Il existe des référents administratifs et académiques au sein de chaque département/Faculté qui pourraient servir de relais.</p>

	<p>points d'attention</p> <p>En règle générale, 80% des personnes en situation de handicap ont un handicap non visible. Or, à L'ULB, aucune mesure systématique n'est prévue pour mieux intégrer les personnes concernées. De plus, peu de données sont disponibles à ce sujet et les actions et aménagements réalisés ne font pas l'objet d'une large publicité. Certaines personnes ne signalent pas un handicap ou une difficulté particulière, ne voulant pas être reconnues comme telles.</p> <p>La politique et le processus de recrutement à destination des candidat-es en situation de handicap pourraient être améliorés.</p> <p>Il existe peu de missions de sensibilisation et peu de formations aux différents types de handicaps proposées à l'ensemble des travailleuses et travailleurs.</p> <p>Il n'existe pas d'offre de formation concernant l'encadrement des personnes en situation de handicap.</p> <p>L'accessibilité aux services et applications numériques de l'ULB n'est pas adéquate. Par exemple, le site Web actuel n'est pas adapté aux malvoyants ; les vidéos ne sont pas systématiquement sous-titrées pour les malentendants, etc. Il n'existe pas de procédure administrative afin de faciliter la réinsertion sur le lieu de travail après un congé de longue durée consécutif à l'apparition ou à l'aggravation d'un handicap.</p> <p>Le recensement des personnes de référence est peu clair et ces personnes ne sont pas formées à la thématique du handicap sur le lieu de travail.</p>	
	<p>Evolution et commentaires</p> <p>L'engagement d'une personne à mi-temps au niveau du DRH dans le service recrutement a permis de travailler sur l'ensemble des points d'attention. En effet, cela a permis de : rassembler les informations concernant les partenaires potentiels pour le recrutement de personnes en situation de handicap, permettre à des personnes en situation de handicap de réaliser des stages au sein de l'ULB, sensibiliser différents services à l'accueil de ces personnes, faciliter les aménagements raisonnables...</p>	
<p>Données en matière</p>	<p>Points forts</p> <p>Chaque année, un rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB est réalisé. Celui-ci présente des données chiffrées détaillées sur la répartition des</p>	

femmes et des hommes dans les différentes catégories de personnel ainsi que les dispositions formelles adoptées par l'institution en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il met également en évidence les bonnes pratiques réalisées dans ce domaine. Ce rapport est disponible sur la page « politique de genre ».

En 2017, l'université a mis en place la « Mesure Cascade1 ». Celle-ci permet de lutter contre le phénomène dit du « tuyau percé » dans la carrière académique et a été saluée positivement.

En 2018, l'ULB a écrit des lignes de conduite « pour une harmonisation de la communication inclusive à l'ULB2 ».

Les amphithéâtres du nouveau bâtiment sur le campus d'Erasme seront baptisés des noms de femmes remarquables. Pour la première fois en 2018, l'ULB a participé à la Belgian Pride aux côtés de la VUB.

Durant l'année 2017-2018, un projet de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel a été réalisé. Il avait pour objectifs de sensibiliser au sexisme et au harcèlement, d'améliorer le dispositif d'accompagnement des victimes et des témoins et de faire un état des lieux de la prévalence du harcèlement sexuel. Un site internet a été créé sur le sujet pour informer la communauté universitaire.

Les étudiant·e·s trans* ont la possibilité d'utiliser leur prénom usuel pour leurs contacts avec l'université (carte étudiante, inscription aux travaux pratiques, notes d'examen, proclamations, etc.). De plus, des mesures en faveur de l'intégration des personnes trans* ont été mises en place par la Faculté des Sciences de la Motricité (vestiaire, performance sportive...).

points d'attention

Malgré le nombre important d'informations disponibles dans ce rapport, il y a peu de données sur le bien-être des hommes et des femmes. Les enseignant-es ne sont pas formés sur les problématiques liées au genre et aux autres formes de diversité.

Cette mesure ne concerne que les membres du corps académique. Peu d'initiatives existent pour les autres catégories de personnel.

Ces lignes de conduite devront être mises à jour régulièrement au regard de l'évolution des pratiques de communication inclusive. Elles concernent

	<p>principalement l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous devons également être attentifs aux autres formes de diversité (par exemple, éviter le langage hétéro-normé).</p> <p>À l'ULB, la majorité des amphithéâtres portent des noms d'hommes. Nous devons donc être attentifs à réduire ce déséquilibre.</p> <p>Cette participation ne doit pas rester unique.</p> <p>Dans le cadre de ce projet, des personnes relais ont été désignées pour recevoir les premières plaintes ou témoignages et diriger les victimes vers les personnes compétentes. La formation de ces personnes doit être améliorée. Il faut veiller à pérenniser ces structures, les coordonner avec le service des Conseillers en prévention, et améliorer leur visibilité. De plus, les campagnes de sensibilisation au sexisme et au harcèlement sexuel restent nécessaires.</p> <p>Des mesures semblables pour les membres du personnel n'existent pas encore. Elles devraient être envisagées, après une réflexion nourrie par une revue de la littérature et une étude comparative. Une réflexion sur l'opportunité d'ajouter une troisième case relative au genre dans les formulaires et bases de données serait également utile.</p>
	<p>Evolution et commentaires</p> <p>Les actions en faveur du genre sont nombreuses à l'ULB depuis longtemps. Elles ont continué durant le plan de diversité avec le même rythme. Par exemple, plusieurs auditoriums portent maintenant des noms de femmes, ces projets doivent continuer tout comme la sensibilisation au sexisme et le harcèlement sexuel.</p> <p>De façon général, les projets liés au genre découlent de différents financements ou obligations, le défi pour les prochaines années sera donc de faire de l'ensemble de ses actions ponctuelles un projet commun afin de ne pas disperser les énergies et améliorer la communication sur ce qui existe.</p>

▪ **PAR DOMAINES D'INTERVENTION**

Sélection et recrutement	<p>Points forts</p> <p>Depuis mars 2018, une annonce concernant la politique d'égalité des chances est apposée sur les offres d'emploi pour le PATGS sur le site de l'ULB : « La politique de gestion du personnel de l'ULB est axée sur la diversité et l'égalité des chances. Nous recrutons les candidat·e·s en fonction de leurs compétences, indépendamment de leur âge, leur genre, leur orientation sexuelle, leur origine, leur nationalité, leurs convictions, leur handicap, etc. ». L'ULB permet aux candidat·e·s à besoins spécifiques de bénéficier d'aménagements raisonnables dans le cadre de la procédure de sélection.</p>
	<p>points d'attention</p> <p>Aucune analyse n'a été réalisée afin d'évaluer la faisabilité des demandes possibles d'aménagement pour les membres du personnel à besoins spécifiques. Pour cela, il semble indispensable de mettre en place des collaborations avec des spécialistes et des associations pour pouvoir répondre aux différentes demandes.</p> <p>La politique d'égalité des chances devrait également être visible dès l'étape des offres d'emploi et appliquée pour les autres types de personnels : le corps académique et le corps scientifique. Cela inclut une rédaction inclusive des descriptions de profils.</p> <p>Il convient de s'assurer que l'évaluation et la sélection des candidatures évite les biais préjudiciables aux membres de minorités culturelles, aux personnes à besoins spécifiques, aux femmes, aux personnes âgées, aux personnes LGBTI, etc. Des mesures devraient être prises afin de susciter davantage de candidatures de personnes issues des diversités.</p>
	<p>Evolution et commentaires</p> <p>Aujourd'hui, l'annonce concernant la politique d'égalité des chances est apposée pour tous les types de personnel. De plus, les personnes qui recrutent, évaluent les dossiers de promotion du personnel académique est sensibilisé au biais inconscient via une vidéo réalisée durant le plan de diversité. D'autres projets existent encore pour voir comment susciter les candidatures des femmes dans les domaines où elles sont absentes. De plus, les outils créés pourraient être encore mieux diffusés et des</p>

	formations mises en place pour les personnes qui font régulièrement des recrutements.	
Gestion du personnel	<p>Points forts</p> <p>Il existe des personnes de référence (personnes de contact genre, personnes relais pour le projet de lutte contre le harcèlement sexuel, personnes de contact pour les étudiant·e·s à besoins spécifiques...) à travers tous les services et les facultés.</p>	
	<p>points d'attention</p> <p>Les personnes de référence ainsi que leur rôle devraient être facilement identifiables et accessibles à tous et toutes.</p>	
	<p>Evolution et commentaires</p> <p>La clarification des rôles de chacun est encore en cours d'élaboration. En effet, la multiplication des projets impose une attention particulière à la cohérence de l'ensemble des actions que nous réalisons et de la mise en réseau des différents acteurs et actrices. C'est en cela que le rôle de la personne ressource genre et diversité, engagée dans le cadre du plan de diversité est important.</p>	

Communication interne	<p>Points forts</p> <p>Une page Web « Politique de genre » présente les principales mesures et initiatives prises par l’université pour favoriser l’égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu’entre les différentes identités de genre et orientations sexuelles. Fin 2017, dans le cadre du projet de lutte contre le sexisme et le harcèlement, les règlements de discipline des étudiants et des corps professoral et scientifique ont été modifiés. Ils contiennent actuellement l’interdiction explicite des comportements discriminatoires et des violences et harcèlements, qu’ils soient de nature sexuelle ou fondés sur tout autre critère de discrimination. L’ULB s’est dotée d’une Charte pour l’égalité de genre qui affirme clairement le positionnement de l’université : « Plus que jamais, fidèle à ses valeurs et engagements, l’ULB réaffirme, en 2018, sa volonté de poursuivre une politique en faveur de l’égalité de genre et de la faire connaître le plus largement possible ». Cette charte est disponible sur la page de la Politique de genre de l’ULB. Elle est également distribuée sous forme de brochure lors des événements importants (par exemple, les journées d’accueil des nouveaux étudiant·e·s).</p> <p>L’ULB dispose de nombreux outils de communication interne à destination de son personnel (revue, mails, site internet, podcasts, vidéo...)</p>	
	<p>points d’attention</p> <p>Il n’existe pas de charte ou de code de bonne conduite associés à la diversité sur le lieu de travail.</p>	
	<p>Evolution et commentaires</p> <p>La page web « Politique de genre » a été enrichie afin que les différents plans dont dispose l’université soit visible (dont le plan de diversité). Il y a également maintenant une page diversité.</p>	
Positionnement externe	<p>Points forts</p> <p>L’année académique 2017-2018 a mis les diversités à l’honneur : tout au long de l’année, l’université a proposé des expositions, des débats, des conférences et bien d’autres activités au cours desquelles ces diversités ont été mises en lumière. L’ensemble des activités réalisées ainsi que différentes informations sur les diversités se trouvent sur le site http://diversites.ulb.be/fr.</p>	

points d'attention	
L'ULB manque de visibilité dans le milieu associatif bruxellois en contact avec les diversités. L'accessibilité autant numérique que physique des événements organisés par l'université devrait être renforcée pour toutes les personnes issues des diversités.	
Evolution et commentaires	
L'université est présente aux dates clés liées à la diversité comme par exemple la Pride ou la journée du 8 mars pour la lutte pour le droit des femmes et a marqué ces moments de manière symbolique dans ces années marquées par les contraintes sanitaires. Il est important que l'ULB renforce encore sa visibilité vis-à-vis de l'extérieur sur ces thématiques.	

5. EVOLUTION QUANTITATIVE

Il n'existe pas nécessairement de causalité automatique entre l'implémentation d'un plan de diversité et l'évolution des chiffres du personnel. Aussi, l'information demandée ci-dessous est-elle demandée à titre indicatif, de façon à rendre compte de l'évolution de la structure du personnel et du contexte plus large dans le cadre desquels le plan de diversité a été développé.

Avril 2018

	Nationalité			Âge			Handicaps	Genre		Sans CESS ¹	Total
	Belgique	U.E 27	Hors U.E 27	- 26 ans	26-45 ans	+45 ans		Hommes	Femmes		
Corps académique	1044	177	24	0	384	861	/	828	417	/	1245
Corps scientifique	1469	548	334	213	1778	360	/	1287	1064	/	2351
PATGS	1274	144	17	40	699	696	/	570	865	/	1435
Nombre Total	3788	869	375	253	2861	1917	/	2686	2346	/	5032
Pourcentage Total	75.3	17.3	7.4	5	56.9	38.1	/	53.4	46.6	/	100

Octobre 2021

Personnel ULB - situation au 1.10.2021 (nombre d'agents, chaque agent compté dans											
Corps	Origine (nationalité)				Catégorie d'âge				Genre		Total
	Belgique	UE	hors UE	ND	1. < 26	2. 26-45	3. > 45	ND	F	M	
CORPS ACAD	1077	221	29			515	812		489	838	1327
CORPS SCI	1472	620	327	12	435	1657	333	6	1097	1334	2431
PATGS	1388	173	37	5	76	809	718		975	628	1603
Total	3937	1014	393	17	511	2981	1863	6	2561	2800	5361
Pourcentage	73%	19%	7%	0%	10%	56%	35%	0%	48%	52%	

Il est simplement demandé, pour chaque item, de déterminer si la situation a pu évoluer de façon favorable (+), ou mérite encore une attention pour l'avenir (-).

	Belge	Nationalité é UE	Nationalité é hors UE	- 26 ans	26-45 ans	+45 ans	Hommes	Femmes
Corps académique	+33	+44	+5	/	+131	-49	+10	+72
Corps scientifique	+3	+72	-7	+222	-121	-27	+47	+33
PATGS	+114	+29	+20	+36	+110	+22	+58	+110

Remarques particulières au vu des données et/ou résultats :

Dans le corps académique, depuis plusieurs années à l'ULB, plusieurs mesures visent à promouvoir la présence des femmes. Les chiffres montrent une augmentation du nombre de femmes non négligeables dans le personnel académique.

Cette augmentation n'est pas présente dans le personnel scientifique où le déséquilibre est moins grand mais où il s'est intensifié si on regarde les chiffres présentés.

Si on regarde la courbe des âges pour le corps scientifique, celle-ci donne l'impression d'un rajeunissement du corps scientifique. Cependant, comme on compare des chiffres d'octobre à ceux d'avril et que ce personnel est régulièrement remplacé (il s'agit de contrat temporaire) et de jeunes diplômés, il peut y avoir un passage de 26 à 27 ans.

Concernant la nationalité, il y a une tendance générale à une augmentation d'engagement de personnes issues de pays européens hors Belgique.

Tout comme en 2018, nous n'avons pas de chiffres concernant l'origine des personnes et les situations de handicap.

6. STRUCTURE PORTEUSE ET ANCRAGE

Un élément considéré comme central tient à l'intégration des politiques de diversité au sein de la gestion normale et « quotidienne » de l'entreprise. C'est pourquoi il importe de distinguer ce qui, de sa composition (membres, fonctions respectives), de la définition de ses rôles et fonctions, de la fréquence et du contenu de ses interventions (en interne : vers la direction, le conseil d'entreprise, les travailleurs ; ou vers l'extérieur : à l'intention de partenaires, d'organismes pertinents, ...) a permis à la structure porteuse d'ancrer la diversité dans l'entreprise.

STRUCTURE PORTEUSE					
COMPOSITION	<p>La composition de la structure porteuse reflète la diversité de statuts des personnels de l'Université : des représentant·es du corps académique (les professeur·es), du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé et du corps scientifique (chercheur·es, assistant·es).</p> <p>Les différents syndicats présents à l'ULB y sont représentés : CGSLB, CGSP et CNE. La structure porteuse se compose aussi : des conseillères genre et diversité, de la directrice du service environnement et mobilité, de la responsable du service Infor-étude, de la responsable du SPES, d'une responsable EBS, du directeur du département des infrastructures, du Vice-recteur à la politique genre et diversité, de la personne ressource genre et diversité, de la responsable du service communication, de la Secrétaire de l'université, du coordinateur de la cellule Practice, d'une personne du service social des personnels et de la chargée de mission relations avec la VUB.</p>				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>COMMENTAIRES</th> <th>+/-</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>LA STRUCTURE PORTEUSE N'A PAS BEAUCOUP CHANGÉ DEPUIS LA MISE EN PLACE DU PLAN DE DIVERSITÉ. LES PERSONNES QUI ONT CHANGÉ DE FONCTION ONT ÉTÉ REMPLACÉES PAR LA PERSONNE QUI LES A REMPLACÉ DANS LEUR FONCTION.</p> <p>DE PAR L'ENGAGEMENT D'UNE PERSONNE RESSOURCE GENRE ET DIVERSITÉ AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ, CELLE-CI A REPRIS LE RÔLE DE CHEFFE DE PROJET DU PLAN DE DIVERSITÉ.</p> </td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	COMMENTAIRES	+/-	<p>LA STRUCTURE PORTEUSE N'A PAS BEAUCOUP CHANGÉ DEPUIS LA MISE EN PLACE DU PLAN DE DIVERSITÉ. LES PERSONNES QUI ONT CHANGÉ DE FONCTION ONT ÉTÉ REMPLACÉES PAR LA PERSONNE QUI LES A REMPLACÉ DANS LEUR FONCTION.</p> <p>DE PAR L'ENGAGEMENT D'UNE PERSONNE RESSOURCE GENRE ET DIVERSITÉ AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ, CELLE-CI A REPRIS LE RÔLE DE CHEFFE DE PROJET DU PLAN DE DIVERSITÉ.</p>	
COMMENTAIRES	+/-				
<p>LA STRUCTURE PORTEUSE N'A PAS BEAUCOUP CHANGÉ DEPUIS LA MISE EN PLACE DU PLAN DE DIVERSITÉ. LES PERSONNES QUI ONT CHANGÉ DE FONCTION ONT ÉTÉ REMPLACÉES PAR LA PERSONNE QUI LES A REMPLACÉ DANS LEUR FONCTION.</p> <p>DE PAR L'ENGAGEMENT D'UNE PERSONNE RESSOURCE GENRE ET DIVERSITÉ AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ, CELLE-CI A REPRIS LE RÔLE DE CHEFFE DE PROJET DU PLAN DE DIVERSITÉ.</p>					

RÔLE ET FONCTIONS	<p>La structure porteuse rapporte et discute des propositions des différents groupes de travail et aide à la mise en place des différentes actions.</p> <p>Pour une plus grande efficacité, le plan de diversité a également été suivi par un groupe de travail plus restreint composé de la directrice du DRH, des trois conseillères genre et diversité, du vice-recteur à la politique genre et diversité et de la personne ressource genre et diversité.</p>	
INTERVENTIONS	<p>LA STRUCTURE PORTEUSE S'EST RÉUNIE 12 FOIS ENTRE DÉCEMBRE 2017 ET DÉCEMBRE 2019. ENSUITE, LA CRISE COVID-19 A MIS UN FREIN AUX RÉUNIONS DE LA STRUCTURE PORTEUSE. DEUX RÉUNIONS ONT CEPENDANT EU LIEU EN 2020-2021 POUR FAIRE UN BILAN DE L'ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN DONT LA DERNIÈRE EN JUIN 2021 POUR DÉCIDER DES ACTIONS À MENER POUR FINALISER LE PLAN.</p>	

De même il est important de donner une vue sur les relations que vous avez entretenues ou initiées pendant l'élaboration du plan avec des partenaires extérieurs, dans les missions de formation, de communication, d'élargissement des canaux de recrutement,...

Chaque partenariat a été décrit au sein des différentes actions du plan.

7. CONCLUSIONS

Il est important dans un processus d'évaluation de vous laisser également l'espace libre pour des commentaires qui ne peuvent être résumés dans un 'tableau'. Dans cette rubrique vous pouvez aborder entre autres vos perspectives, vos réflexions et vos attentes en matière de diversité

8. PERSPECTIVES

En guise de conclusion, vous pouvez indiquer quelles sont vos intentions plus formelles en matière de diversité. La logique est établie ainsi : sur base d'une évaluation positive de votre plan de diversité (en Région de Bruxelles-Capitale ce premier plan est cofinancé), vous pouvez demander un label de diversité au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce label vous est octroyé pour une période de deux ans et est conçu pour démontrer vers l'extérieur que vous avez parcouru une période de deux ans se focalisant sur la diversité.

Si cependant, dans deux ans vous voulez renouveler votre label, il faut que vous introduisez maintenant une demande de plan de consolidation (non-cofinancé par la Région) dans laquelle vous vous focalisez sur les points d'attention sortant de l'évaluation. Dans deux ans, après une évaluation positive de ce plan de consolidation, vous pouvez demander une prolongation de votre label de diversité.

Voulez-vous passer d'un plan de diversité	À une demande de label de diversité	Avec une demande de plan de consolidation
	oui	oui
	non	non

9. ANNEXES

Liste des annexes fournies, notamment au niveau de factures et preuves de paiement en fonction des postes budgétaires pour lesquels vous avez demandé un cofinancement régional.

Le budget du plan de diversité à l'ULB a largement dépassé les 10 000 €. Cependant, il nous est

actuellement difficile de rassembler les factures et preuves de paiement des différents postes. En effet, le vice-recteur en charge de la politique genre et diversité a changé depuis le lancement du plan de diversité ainsi que l'administration mise en place autour de lui. De plus, une nouvelle personne ressource genre et diversité est en train d'être recrutée. Enfin, de nombreux services ont participé aux frais liés au plan de diversité et rassembler l'ensemble des frais liés aux activités nous prendrait un temps dont nous ne disposons pas.

Depuis le début du plan de diversité, 1 personne à temps plein a été engagée à l'université comme personne ressource genre et diversité et une personne à mi-temps au ressource humaine pour s'occuper de le recrutement et les aménagements des personnes en situation de handicap.

10. SIGNATURES

Le soussigné déclare que l'évaluation du plan de diversité introduite pour approbation a été préalablement approuvé par :

le conseil d'entreprise (date.....)

ou, à défaut,

le comité de prévention et de protection au travail (date.....)

ou, à défaut,

la structure porteuse (date.....)

Signature du représentant légal de la personne morale avec la mention « lu et approuvé ».

Fait à, le

Cette demande d'évaluation du plan de diversité doit être envoyée chez

ACTIRIS,

Direction générale,

Avenue de l'Astronomie 14

1210 Bruxelles

servicediversite@actiris.be

Par écrit ou

Par voie électronique avec une version papier de la déclaration signée figurant en p.8

Si vous souhaitez de l'aide pour la conception de votre projet, de l'évaluation ou pour

l'introduction de ce formulaire,

n'hésitez pas à prendre contact avec un

consultant de la diversité de la Région de Bruxelles-Capitale,

au 02 505 77 05