

**DATE | DATUM** 25/01/2023  
**OBJET |  
ONDERWERP** Gender Equality Plan

## A. CADRE INSTITUTIONNEL

L'Institut Jules Bordet, l'Hôpital Erasme et l'Hôpital des Enfants Reine Fabiola ont constitué, à l'initiative de l'Université Libre de Bruxelles (U.L.B.) et de la Ville de Bruxelles, le groupement hospitalier agréé « Hôpital Universitaire de Bruxelles » (en abrégé H.U.B.).

L'H.U.B., en tant qu'il résulte de la réunion des valeurs défendues par l'ULB et la Ville de Bruxelles, poursuit des missions d'intérêt général et de service public en matière de soins, de recherche et d'enseignement.

Pour rappel, l'ULB a été, en Belgique, la première université à, notamment, accueillir les premières étudiantes, à désigner la première femme assistante, à nommer la première femme professeure et à voir la première femme accéder au Décanat ainsi qu'au Rectorat. Dans le cadre du programme-cadre « Horizon Europe » (2021-2027), l'ULB s'est dotée d'un « Gender Equality Plan »<sup>1</sup> ainsi que d'une « Charte Genre »<sup>2</sup>.

Intrinsèquement lié aux valeurs et missions défendues par l'ULB, notamment dans le cadre des missions d'enseignement de la médecine dispensée par la Faculté de médecine de l'ULB au sein de l'H.U.B., l'H.U.B. entend également se doter d'un Gender Equality Plan (en abrégé G.E.P.) aligné sur celui de l'ULB tout en tenant compte des spécificités liées à l'activité hospitalière. Ce G.E.P. est applicable aux processus institutionnels régissant tant les activités et le fonctionnement du groupement en tant que tel qu'à ceux des hôpitaux membres qui le constituent.

L'H.U.B. reconnaît l'importance de disposer d'un tel G.E.P.

Compte tenu des prérogatives statutaires dont est investi le conseil d'administration de l'H.U.B., le présent GEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des processus et activités institutionnelles du groupement et de ses membres.

Afin d'assurer la plus large diffusion possible du présent G.E.P, celui-ci sera publié sur les sites Internet des trois hôpitaux ainsi que sur celui du groupement.

Le présent GEP est d'application dès l'année académique 2022-2023 et constitue un processus

<sup>1</sup> <https://www.ulb.be/fr/diversites/egalite-des-genres>, autrice : Patricia Mélotte

<sup>2</sup> <https://www.ulb.be/fr/egalite-des-genres/charte-genre>

dynamique couvrant les années ultérieures. Toutes ses évolutions et les travaux en résultant feront l'objet, dès lors, d'un suivi et des publications *ad hoc*.

## B. L'égalité de genre au sein de l'H.U.B et de ses membres

L'Egalité de genre est un principe destiné à s'appliquer en permanence et dans l'ensemble processus institutionnels et activités du groupement et de ses membres.

## C. Soutien à l'effectivité de l'égalité de genre au sein de l'H.U.B et de ses membres

### Les acteurs et actrices institutionnels

Pour le groupement HUB : Le Directeur général HUB, Renaud Witmeur, le Directeur Général Médical, Jean-Michel Hougardy et la Directrice des Ressources humaines, Ann De Permentier.

Pour Erasme et Bordet : Le Directeur général HUB, Renaud Witmeur, le Directeur Général Médical, Jean-Michel Hougardy, le Directeur général adjoint, Francis De Drée assisté par la Directrice des Ressources humaines, Ann De Permentier.

Pour l'Huderf : Le Directeur général HUB, Renaud Witmeur, le Directeur Général Médical, Jean-Michel Hougardy, la Directrice générale adjointe, Anna Groswasser, assistée par la Directrice des Ressources humaines, Ann De Permentier.

La personne de contact Genre : Ann De Permentier.

### Les référents ULB dans le cadre du respect du genre

Le vice-recteur à la politique académique en charge de la politique de diversité et de genre de l'ULB, Président du Conseil d'administration d'Erasme membre du conseil d'administration HUB : Michel Verstraeten.

STRIGES, qui, comme le rappelle le GEP de l'ULB intervient « en tant que structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité de la MSH fédère plusieurs dizaines d'enseignantes et de chercheur-es issus de huit facultés (dont celle de médecine), écoles et instituts de l'ULB.

Dotée d'une revue scientifique de qualité, la revue Sextant, de la Chaire Tassier, de nombreux séminaires, et de bien d'autres outils de qualité, Striges accentue la visibilité des études de genre et permet de générer de nouvelles recherches novatrices ».

## Les ressources dédiées

L'H.U.B. alloue les ressources utiles à la promotion du respect du principe d'égalité de genre en son sein et au développement de l'expertise requise en interne attribuée à la cellule « Genre ». Une personne référente sera désignée au sein de la direction des ressources humaines.

## D. Recueil des indicateurs genrés et rapport annuel

La cellule genre est chargée de récolter l'ensemble des données relatives au genre, dans les différents domaines d'intervention de l'HUB, de ses membres et de leurs activités.

Ces données sont analysées et synthétisées dans un rapport annuel rédigé par la Cellule genre et destiné à :

- 1) faire l'état des lieux de la question de genre au sein du groupement ;
- 2) proposer aux autorités institutionnelles des actions destinées à améliorer de manière dynamique le respect du genre et les orientations institutionnelles en la matière ;
- 3) assurer le suivi des actions déjà entreprises ;
- 4) identifier les points d'attention et thèmes ou action devant faire l'objet de mesures spécifiques ;
- 5) identifier les formations utiles au respect du genre et l'évitement des biais inconscients

Le Rapport annuel est publié sur le site Internet de l'HUB et sur les sites des Hôpitaux du groupement.

## E. Lutte contre les biais implicites, notamment lors des recrutements et promotions

L'ULB, dans le cadre de son GEP, s'est dotée d'une vidéo informative permettant d'attirer l'attention sur l'existence des biais implicites.

L'HUB fait intégralement sien les principes rappelés dans cette vidéo pensée et créée par l'ULB à l'appui de son GEP et disponible à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=MUPAPWSnobU>

L'ensemble des principes précités trouve à s'appliquer, *mutatis mutandis*, aux recrutements et évolutions de carrière au sein de l'HUB et de ses hôpitaux membres. Toute personne destinée à participer à un jury de recrutement ou de promotion se verra communiquer, au préalable et par la cellule genre au sein du DRH, la vidéo précitée.

L'HUB dispose, en son sein, de membres du personnel du corps académique et ou scientifique issus de l'ULB. Il rappelle, dès lors, que ceux-ci disposent d'une formation mise à disposition et créée, par l'ULB, pour les enseignant-es. Comme le rappelle le GEP de l'ULB, cette « formation, intitulée « *Mon enseignement est-il sexiste? L'égalité hommes-femmes dans l'enseignement du supérieur*», a pour

*objectifs de clarifier différents concepts utiles au débat: genre, égalité, parité, mixité, équité ; prendre conscience de ses re- présentations mentales sur le, questions de genre et prendre conscience des différents temps de l'enseignement où des inégalités de traitement peuvent se manifester »<sup>3</sup>.*

## F. Actions en faveur de l'égalité de genre

- Prise de contact avec Actiris afin d'examiner si et comment intégrer l'outil relatif au plan de diversité au milieu hospitalier ;
- Développement de partenariats dans le cadre des actions déjà menées avec la cellule genre de l'ULB
- Rédaction d'une charte pour l'égalité de genre dans les domaines de la politique générale de l'HUB et ses membres, de la recherche, des carrières et de la communication
- Identification des formations et outils de communication complémentaires en termes d'égalité de genre
- Campagne de communication relative à l'égalité de genre et à la lutte contre le sexisme et le harcèlement
- Travail des textes et documents institutionnels sous la forme inclusive

Le Présent GEP est approuvé par le Conseil d'administration, lequel donne au Directeur général le mandat de le signer, le mettre à exécution et d'en suivre l'application.

Signature de la personne compétente pour l'HUB, l'Huderf, l'Institut Jules Bordet et l'hôpital Erasme

Cordialement,

**Renaud Witmeur**

Directeur général H.U.B

---

<sup>3</sup> <https://www.ulb.be/fr/egalite-des-genres/gender-equality-plan>