

Politique d'égalité de genre

INTRODUCTION

Dans le cadre de la politique du respect des genres, Meurice R&D met en place un « Gender Equality Plan ». Ce plan est basé sur les valeurs de Meurice R&D qui considère que chaque collaborateur et chaque collaboratrice doit être traité.e avec respect quel que soit son sexe, son identité de genre, sa nationalité, son origine ethnique, ses convictions religieuses ou politiques, son âge, sa position, et doit pouvoir s'épanouir dans notre environnement de travail. Meurice R&D s'engage, dans ce cadre, à promouvoir l'égalité des genres et la diversité.

EGALITÉ DES GENRES DANS LE RECRUTEMENT ET POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Les offres d'emploi publiées décrivent clairement l'objectif de la fonction ainsi que la formation et l'expérience nécessaires et sont ouvertes à toute personne qualifiée. Lors de la sélection, Meurice R&D s'engage à ne pas discriminer les candidat.e.s et choisira la meilleure personne pour chaque poste en fonction de ses compétences, sans discrimination d'aucune nature.

Meurice R&D assure une rémunération égale pour un travail égal sans discrimination de sexe tel qu'énoncé dans l'annexe 2 du règlement de travail.

Des mesures prises contre les violences liées au genre ou contre le harcèlement sexuel sont également détaillées dans le règlement de travail.

Des dispositions relatives aux temps partiels, aux adaptations des horaires pour contraintes familiales ou au congés parentaux sont possibles pour tou.te.s les employé.e.s, permettant un équilibre vie professionnelle/vie privée harmonieux.

NON DISCRIMINATION DE GENRE AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

Les candidatures aux postes d'administrateurs.trices sont ouvertes à toute personne membre de l'asbl sans discrimination de genre. L'élection des administrateurs ou des administratrices est soumise à l'Assemblée Générale.

Le conseil d'administration veillera au respect de la dimension genre lorsque des mesures concernant les employés doivent être prises.

COLLECTE DES DONNÉES

Meurice R&D a été créé en 1994 et présentait pour la période 2017-2022 un ratio homme/femme de 45/55 au sein de ses employés. Plus particulièrement, en 2022, ce ratio homme/femme était de 49/51.

	2017-2022
Ratio homme/femme employé.e.s	45/55
Ratio homme/femme administrateurs.trices	77/23
Ratio homme/femme promoteurs.trices	50/50
Ratio homme/femme lauréat.e.s projets de recherche	56/44

INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA RECHERCHE

Par son activité de recherche, Meurice R&D veille à intégrer la dimension de genre dans ses projets. En effet, les réalisations seront toujours adressées à des applications accessibles à toutes les personnes sans discrimination de genre.

RESSOURCES

L'administrateur.trice délégué.e surveillera et facilitera la promotion de l'égalité et l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe par l'éducation, la conciliation et, si nécessaire, en aidant un plaignant à porter des accusations formelles comme indiqué dans le règlement de travail.

FORMATION

L'administrateur.trice délégué.e suivra des sessions de formation externe (en ligne ou en présentiel) afin de sensibiliser les promoteurs aux problèmes liés au risque de discrimination de genre.

Fait à Bruxelles, le 27 janvier 2023.

C. Saint-Hubert

Catherine Saint-Hubert
Administratrice déléguée