



## Projet 1: « Hourra, je vais être maman/papa »

### Brève description du projet:

La Défense souhaite prêter attention aux nouveaux papas et mamans dans son organisation.

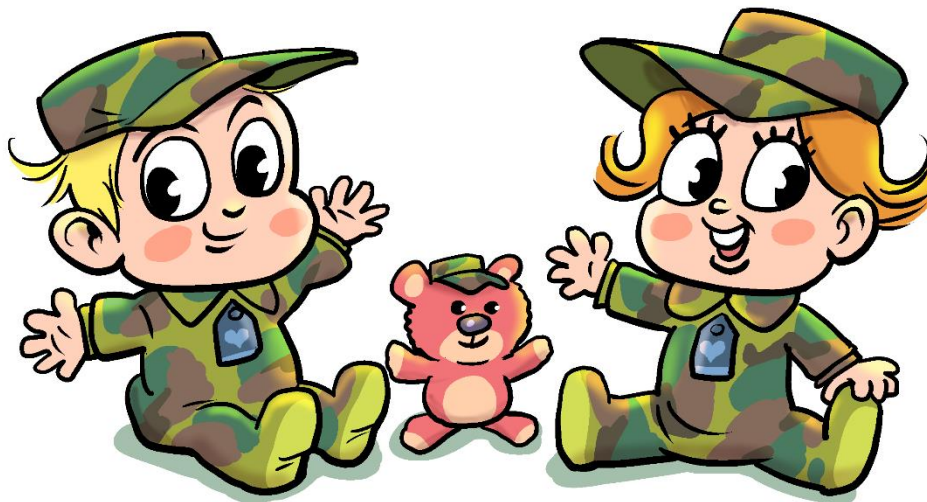
Chaque nouveau parent (militaire ou civil) recevra du Directeur général des ressources humaines une carte de naissance avec félicitations, accompagnée d'un t-shirt ou d'une combinaison à chenilles pour le bébé et d'une trousse de naissance comprenant des produits de soins et une brochure d'information avec tous les congés familiaux qui s'appliquent aux parents.

Si les parents le souhaitent, ils peuvent prendre une photo du bébé avec le T-shirt ou la combinaison à chenilles et cette photo du bébé sera placée sur l'intranet.

Avec ce projet, la Défense veut informer le (nouveau) parent qu'il prête attention aux nouveaux parents et veut les informer de leurs droits en matière de congés familiaux. La Défense veut également sensibiliser les nouveaux pères qu'ils peuvent eux aussi prendre ces congés familiaux.

**Nombre de personnes atteintes:** Moyenne de 750 employés par année.

**Budget:** A la demande



## Projet 2: « Emma et Lucas sont candidats ».

### Brève description du projet:

La bande dessinée avec "Emma et Lucas" comme figures centrales contient des informations sur ce que la diversité signifie pour la Défense dans le contexte de la formation de base des candidats-militaires. Il introduit également des concepts tels que le sexisme, l'homophobie, les stéréotypes et les préjugés. La bande dessinée fait référence aux 7 valeurs du militaire (sens de l'honneur, intégrité, engagement, loyauté, courage, sens du devoir et respect) et aux compétences comportementales génériques (être flexible, agir de manière intègre, collaborer, faire preuve de loyauté envers l'organisation et le respect des autres).

Cette bande dessinée sera :

- distribuée :
  - o dans les centres d'information aux postulants ;
  - o aux candidats-militaires dans la formation de base après le théâtre des valeurs de la diversité ;
  - o chaque semaine par page via l'intranet, dans le cadre d'une campagne de sensibilisation.
- mise à la disposition de l'ensemble du personnel dans le cadre des Joint Common Core Skills, une formation permanente pour le personnel militaire dans le domaine des règles de conduite et des valeurs.

### Nombre de personnes atteintes:

Postulants ;

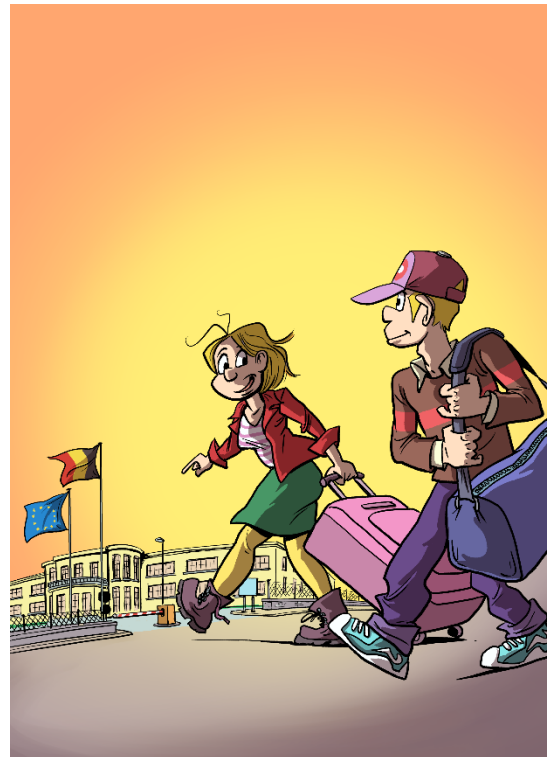
2 500 candidats-militaires en formation de base.

Permanent :

- 27 841 militaires ;
- 1 612 membres du personnel civils.

**Budget:** A la demande

**Personne de contact :** [diversity@mil.be](mailto:diversity@mil.be)





ROYAUME DE BELGIQUE  
Service public fédéral  
Affaires étrangères,  
Commerce extérieur et  
Coopération au Développement

**Projet: Jeu de cartes « Respect@Work »**

**Brève description du projet:**

Mettre à disposition des agents du SPF Affaires étrangères, un outil matériel ludique, en l'occurrence, un jeu de cartes « Respect@Work », destiné à :

- sensibiliser les membres du personnel de notre département à la diversité du genre ;
- développer une campagne pour se soustraire aux classiques stéréotypes sexistes et promouvoir une culture de l'équité des genres dans le respect des droits humains ;
- identifier la pression des stéréotypes ;
- évaluer l'influence des préjugés des autres sur les valeurs et les choix de chacun(e)s ;
- susciter une réflexion contre les idées préconçues sur le genre ;
- réfléchir sur la notion de genre dans son parcours professionnel.

**Nombre de personnes atteintes ?** Le projet concerne tous les membres du personnel du SPF Affaires étrangères, y compris les agents de la carrière extérieure de nos postes diplomatiques. Environ 2.000 personnes.

**Budget: /**

**Personne de contact :** [veronique.miserocchi@diplobel.fed.be](mailto:veronique.miserocchi@diplobel.fed.be)



# Institutions publiques de sécurité sociale

**Projet: Solidarité dans la diversité (SID)@IPSS (Institutions publiques de sécurité sociale)**

## Brève description du projet:

La diversité croissante met sous pression la solidarité classique de notre société : plus il y a de diversité, moins nous sommes sociables et donc moins solidaires. Après tout, nous préférons partager avec nos pairs plutôt qu'avec quelqu'un qui est différent de nous. Apparemment, la diversité nous encourage aussi à nous replier sur nous-mêmes.

Toutefois, la solidarité est nécessaire. Même avec une sécurité sociale, plus de 10% de la population souffre de pauvreté. Ces 10% montrent toujours un lien avec un ou plusieurs des 19 critères sur lesquels il est interdit de discriminer. Le groupe de travail diversité des IPSS estime donc qu'il faut travailler sur une nouvelle forme de solidarité au sein de cette société diverse. Pour y parvenir, il faut renforcer la sociabilité. Les IPSS accordent à tous les membres du personnel au sein des IPSS une journée complète de dispense de service pour réaliser ceci, dans les conditions suivantes :

- une équipe est occupée toute la journée dans des lieux concrets (Ligue Braille, RVT, centres de jour, etc.) afin d'établir des formes de solidarité dans les pratiques quotidiennes (foires technologiques, sports, aller au marché, etc.). Un jour duoDay renversé pour le dire ainsi : travailler ensemble, faire du sport, ou rester avec des personnes handicapées, aider des organisations contre la pauvreté, etc. ;
- une journée sociale de teambuilding est encouragée : elle favorise l'esprit d'équipe pour 'redonner' quelque chose à la société ensemble ;
- une équipe de crise sera mise sur pied ce jour-là pour trouver des solutions de rechange aux rendez-vous annulés ou interrompus.

**Nombre de personnes atteintes:** Environ 11000 collaborateurs au sein de l'OISZ

**Budget:** /

**Personnes de contact:** [marc.coomans@rsz.fgov.be](mailto:marc.coomans@rsz.fgov.be); [paul.verelst@rsvz-inasti.fgov.be](mailto:paul.verelst@rsvz-inasti.fgov.be);  
[antoine.druart@onem.be](mailto:antoine.druart@onem.be); [isabel.lahaye@onem.be](mailto:isabel.lahaye@onem.be); [sofie.lombaert@riziv.fgov.be](mailto:sofie.lombaert@riziv.fgov.be); [elly.beke@fedris.be](mailto:elly.beke@fedris.be);  
[dominique.stekke@onva-rjv.fgov.be](mailto:dominique.stekke@onva-rjv.fgov.be); [ALAIN.GOREUX@Hvw-Capac.fgov.be](mailto:ALAIN.GOREUX@Hvw-Capac.fgov.be); [anna.verlinden@sfpd.fgov.be](mailto:anna.verlinden@sfpd.fgov.be)





## Projet: « Homeward Bound »

### Brève description du projet:

Cette année, notre collègue Stéphanie Langerock, une des collaboratrices du SPF Santé Publique et la seule Belge à avoir été sélectionnée depuis le lancement du projet international “Homeward Bound<sup>1</sup>, “ créée en 2016 partira en Antarctique (fin 2018- début 2019) avec 80 autres femmes sélectionnées de par le monde.<sup>2</sup>

En 2016, Fabian Dattner, consultante et activiste en « leadership » lance son projet « Homeward Bound », initiative innovante en matière de leadership au féminin et dont l’objectif principal est d’accroître l’influence et l’impact des femmes dans la prise des décisions qui façonnent l’avenir de notre planète. Avec l’aide de la scientifique marine spécialiste de l’Antarctique, Jess-Melbourne Thomas, elles ont recueilli le soutien d’organismes scientifiques importants et de femmes d’influence ce qui leur a permis de lancer le premier programme de leadership /voyage en Antarctique en 2016.

Depuis 2016, des chercheuses de tous pays, motivées et expérimentées chacune dans un domaine particulier partent en Antarctique. Le challenge est celui de l’égalité de genre, la visibilité des femmes en tant que telles et l’importance de leur contribution évidente au futur de notre planète et de l’humanité. Notre collègue Stéphanie Langerock, participera au troisième programme et voyagera avec 80 autres femmes de toutes les nationalités, le grand départ étant prévu le 31 décembre 2018.

A noter qu’en soutenant notre collègue dans ce projet, le Comité de Direction respecte son engagement en matière de développement durable tel que défini dans notre Contrat d’Administration 2015-2018 et réaffirmé dans notre nouveau contrat 2019-2021 en cours de finalisation à savoir, contribuer au travers de nos missions, politiques, projets et mesures à la réalisation des objectifs de développement durable du Programme à l’horizon 2030 des Nations-Unies.<sup>3</sup>

**Nombre de personnes atteintes:** Entre 900 et 1000 personnes au SPF, les membres des réseaux fédéraux intéressés par cette thématique et des autres SPF qui désirent se joindre à nous.

**Budget:** /

**Personne de contact:** [Angelique.heusicom@health.fgov.be](mailto:Angelique.heusicom@health.fgov.be) et [anne-noelle.deroubaix@sante.belgique.be](mailto:anne-noelle.deroubaix@sante.belgique.be)

---

<sup>1</sup> <https://homewardboundprojects.com.au/about/>

<sup>2</sup> <https://homewardboundprojects.com.au/participants/2019-participants/>

<sup>3</sup> <https://www.sdgs.be/fr/sdgs>





## Office national de l'Emploi

**Projet 1:** Trajet de Formation pour agir de manière efficace avec les personnes en situation de pauvreté, sans discrimination ni préjugés.

### Brève description du projet:

Le « trajet de formation pour agir de manière efficace avec des personnes en situation de pauvreté, sans discrimination ni préjugés » a pour objectif de sensibiliser les collaborateurs de l'ONEM à la thématique de la pauvreté, afin qu'ils puissent agir et se comporter de manière correcte et efficace, sans discrimination ni préjugés, à l'égard du public externe et/ou de leurs collègues en situation de pauvreté. Le trajet de formation, d'une durée de trois jours, a pour objectif de donner des outils de réflexion en vue de déconstruire les préjugés à l'égard des personnes en situation de pauvreté et de développer des outils de sensibilisation à la problématique de la pauvreté.

Une quarantaine de collaborateurs participant volontairement à ce projet, recevra au cours de la première journée de formation les bases théoriques relatives à la pauvreté et les notions pédagogiques nécessaires en vue de transmettre leurs acquis à l'ensemble des collaborateurs. Les 40 participants auront ensuite l'occasion de rencontrer des travailleurs du terrain et le public ciblé (personnes en situation de pauvreté et/ou à risque d'exclusion sociale) en dehors du contexte institutionnel, par le biais d'une journée en immersion dans une asbl s'impliquant quotidiennement dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Ils échangeront leur expérience, au cours d'une troisième journée, et participeront activement à la construction de nouveaux outils pédagogiques destinés à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la thématique de la pauvreté.

### Nombre de personnes atteintes:

46 « sensibilisateurs » pauvreté issus des 16 entités de l'ONEM et de l'AC.

Les agents des entités de l'ONEM (quelques 3100 agents).

L'ensemble des clients de l'ONEM.

**Budget:** 16.000 €

**Personne de contact:** [micheline.leboeuf@rva.be](mailto:micheline.leboeuf@rva.be) ; [joelle.berghmans@onem.be](mailto:joelle.berghmans@onem.be); [isabel.lahaye@onem.be](mailto:isabel.lahaye@onem.be)

## Projet 2: l'impact de la violence entre partenaires sur le travail

### Brève description du projet:

L'ONEM a participé en mai 2017 à l'enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, réalisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Suite à la publication des résultats de cette enquête, l'ONEM souhaite lui donner une suite en interne en menant des actions de sensibilisation à différents niveaux. C'est pourquoi, la cellule diversité a réalisé dans un premier temps une présentation qui vise à



sensibiliser les personnes de confiance et les consultants sociaux à cette problématique. La violence entre partenaires est une problématique liée au genre. En effet, les femmes en sont principalement les victimes. L'enquête montre en effet qu'elles en sont deux fois plus victimes que les hommes.

Les résultats de l'enquête permettent d'établir que les conséquences de cette violence ont un impact plus ou moins important sur le travail. D'une manière globale, la violence peut mettre en péril l'accès ou le maintien à l'emploi des femmes qui en sont victimes. Par ailleurs, l'environnement de travail est également impacté (les collègues peuvent également souffrir de cette situation). En Belgique, on estime que les absences, les interruptions et le stress causés par la violence entre partenaires entraînent une perte de production de 288 millions d'euros par an.

Cette action s'inscrit de cette manière, tant dans la lutte contre les discriminations liées au genre que dans la prévention des risques psychosociaux.

Par ailleurs, le projet est étroitement lié au code de diversité, qui a vu le jour en janvier 2016. Il s'inscrit pleinement dans l'ensemble des actions que l'ONEM propose et qui visent à respecter un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

**Nombre de personnes atteintes:**

Octobre 2018 : sensibilisation de 50 personnes de confiance (NL +FR) et de 5 consultants sociaux (NL+FR).

A partir du mois de mars 2019 jusqu'en décembre 2019 : sensibilisation des directeurs et des cadres de l'ONEM (présentation au sein des différentes entités et à l'Administration centrale).

A partir de mars 2019 : actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des agents (+-3100 personnes).

**Budget: /**

**Personne de contact:** [joelle.berghmans@onem.be](mailto:joelle.berghmans@onem.be) et [isabel.lahaye@onem.be](mailto:isabel.lahaye@onem.be)

