

Gender Equality Plan
Plan pour l'égalité des genres



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Haut-Commissariat
à la protection nationale

Table des matières

1. OBJECTIF.....	3
2. PORTÉE.....	3
3. PLAN POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES	4
3.1 L'égalité des genres dans la responsabilité du Haut-Commissariat à la Protection nationale	4
3.2 Les objectifs.....	5
3.3 Document public.....	5
3.4 Ressources dédiées	5
3.5 Collecte et suivi des données.....	6
3.6 Formation et renforcement des capacités	6
3.7 Équilibre travail-vie personnelle et culture organisationnelle	7
3.8 Équilibre entre les sexes au sein de l'administration	7
3.9 Égalité des genres dans le recrutement et la progression de carrière.....	7
3.10 Mesures contre la violence basée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel	8

1. OBJECTIF

L'objectif principal du Plan pour l'égalité des genres, ci-après « GEP », du Haut-Commissariat à la Protection nationale est de transformer les processus, les cultures et les structures organisationnelles qui produisent et maintiennent les déséquilibres et les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de l'administration. Ce plan vise à :

- promouvoir l'égalité des genres à tous les niveaux de l'administration ;
- éliminer les préjugés sexistes dans les procédures et les pratiques administratives ;
- mettre en œuvre des stratégies innovantes pour corriger les déséquilibres de genre ;
- définir des objectifs clairs et des processus de suivi pour mesurer les progrès réalisés ;
- créer un environnement de travail inclusif et respectueux, où chaque agent, indépendamment de son genre, peut s'épanouir professionnellement.

En répondant aux exigences de la Commission européenne pour la définition et la mise en œuvre de mesures d'égalité des genres, le Plan pour l'égalité des genres sert de ressource précieuse pour les parties prenantes internes et externes, les partenaires et le public, démontrant l'engagement du Haut-Commissariat à la Protection nationale envers l'égalité des genres et ses efforts pour créer une culture de travail inclusive et équitable.

2. PORTÉE

Le Plan pour l'égalité des genres du Haut-Commissariat à la Protection nationale fournit un aperçu des actions et du développement du Haut-Commissariat à la Protection nationale, ci-après « HCPN », dans le domaine de l'égalité et de l'équité des genres.

Le GEP est un ensemble d'actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais d'un changement institutionnel et culturel dans l'administration. Le plan pour l'égalité des genres vise à définir des objectifs et des actions en matière d'égalité entre femme et homme.

En effet, la Commission européenne définit un *Gender Equality Plan* comme un plan stratégique visant à :

- effectuer des évaluations et des vérifications d'impact des procédures et des pratiques pour déceler les préjugés sexistes ;
- déterminer et mettre en œuvre des stratégies novatrices visant à corriger les préjugés sexistes ;
- définir les objectifs et les processus de suivi des progrès par rapport aux indicateurs.

Un GEP efficace se traduit par un modèle de changement qui identifie les problèmes qu'il cherche à résoudre, leurs causes et les résultats souhaités, y compris les objectifs, il doit détailler l'ensemble des

activités nécessaires pour atteindre les objectifs et les indicateurs permettant de suivre les progrès réalisés.

Le GEP répond à quatre exigences :

- 1) **Document public** : document officiel signé par le Haut-Commissaire à la Protection nationale et publiquement accessible, qui démontre l'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, fixe des objectifs clairs et définit des actions et des mesures détaillées pour les atteindre ;
- 2) **Ressources dédiées** : engagement de ressources pour la conception, la mise en œuvre et le suivi du GEP, telles que le financement de postes par exemple d'un responsable de l'égalité, ou encore la mise à disposition de temps à d'autres personnes pour travailler sur l'égalité des genres ;
- 3) **Dispositions pour la collecte et le suivi des données** : le GEP doit être fondé sur des données probantes et de référence ventilées par sexe ou par genre recueillies dans toutes les catégories de personnel. Ces données devraient éclairer les objectifs généraux et spécifiques, les indicateurs et l'évaluation continue des progrès du GEP et faire l'objet d'un rapport annuel ;
- 4) **Formation et renforcement des capacités** : les actions devraient porter sur l'égalité entre femme et homme et les préjugés sexistes inconscients, et peuvent inclure le développement de compétences en matière d'égalité des genres, la création de groupes de travail consacrés à des sujets spécifiques et la sensibilisation au moyen d'ateliers et d'activités de communication.

3. PLAN POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

3.1 L'égalité des genres dans la responsabilité du Haut-Commissariat à la Protection nationale

Le Haut-Commissariat à la Protection nationale est fermement engagé en faveur de l'égalité des genres, de l'inclusion et de la diversité, tant au sein de son administration publique qu'au niveau de l'État luxembourgeois et du Luxembourg en général.

En tant qu'administration publique, le HCPN s'efforce de promouvoir l'égalité des genres et de garantir l'égalité des chances et de traitement à tous les niveaux et dans toutes ses équipes. Le HCPN est convaincu que l'égalité des genres et la diversité sont essentielles pour réaliser un travail de haute qualité et pour attirer et retenir des talents au sein de ses effectifs.

Le HCPN s'engage à offrir un environnement de travail sans préjugés, fondé sur l'acceptation et la confiance mutuelle. L'égalité des genres, l'égalité des chances et l'inclusion sont des éléments fondamentaux de la culture du HCPN et sont appliqués au sein de toute l'administration publique. Le HCPN s'engage à ce que tous les agents soient représentés à tous les niveaux organisationnels, indépendamment de leur genre, culture, orientation sexuelle, religion, âge ou capacités physiques.

3.2 Les objectifs

Le Haut-Commissariat à la Protection nationale a défini plusieurs priorités :

- Garantir l'égalité des genres à tous les niveaux et dans tous les services ;
- Atteindre à long-terme la parité au sein de l'administration ;
- Augmenter la proportion du sexe sous-représenté dans les domaines où ils sont sous-représentés ;
- Satisfaire aux obligations liées au GEP et assurer leur suivi ;
- Renforcer les mesures pour concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- Améliorer la protection des agents ;
- Promouvoir des conditions de travail non discriminatoires ;
- Assurer un équilibre entre les sexes dans le recrutement et la progression de carrière ;
- Développer des compétences en matière de genre et de diversité dans tous les domaines de l'administration ;
- Établir des données statistiques internes pour analyser l'état de l'égalité des genres et son évolution ;
- Garantir que la prise de décision budgétaire contribue à des changements en faveur de l'égalité des genres.

3.3 Document public

Le Plan pour l'égalité des genres est librement accessible sur le site web du HCPN.

3.4 Ressources dédiées

Le HCPN a créé le poste de délégué à l'égalité en 2015. La déléguée à l'égalité est chargée de toute question ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes à l'intérieur de l'administration. Dans le cadre de cette fonction, elle répond aux questions d'ordre général et traite des demandes spécifiques et personnelles des agents et vise à atteindre les objectifs définis dans le GEP. À cette fin, la déléguée à l'égalité est soutenue par tous les départements et agents qui peuvent contribuer à la réalisation des objectifs, tels que la direction, les chefs de départements, les chefs de services, ainsi que d'autres agents au sein du HCPN, qui sont engagées en faveur de l'égalité des genres, de la santé et de la sécurité au travail, et de la formation.

3.5 Collecte et suivi des données

Le département des ressources humaines du HCPN collecte et surveille, annuellement, les données ventilées par genre parmi son personnel à différents niveaux de l'administration.

Les données collectées incluent :

- le pourcentage d'agents féminins et masculins ;
- le pourcentage de candidats féminins et masculins convoqués aux épreuves spéciales ou entretiens ;
- le statut et le type de contrat de travail ;
- les agents à temps partiel (par sexe) ;
- les congés parentaux ;
- les nouvelles recrues (par sexe et type de contrat) ;
- les départs (par sexe et type de contrat).

Le HCPN améliorera la collecte et le suivi des données sensibles. Pour ce faire, les données seront collectées et analysées selon les recommandations du *Luxembourg Gender Working Group « Best practices for collecting and monitoring gender-disaggregated data »*.¹

Pour assurer un processus continu dans le cadre de la promotion de l'égalité et des chances égales, les données seront régulièrement évaluées et mises à jour annuellement en coopération avec les départements concernés, tels que le département des ressources humaines.

3.6 Formation et renforcement des capacités

Des actions de sensibilisation et des formations régulières sont une partie importante du Plan pour l'égalité des genres. Des formations sur les thèmes de l'égalité des genres, de l'égalité des chances et de l'intégration, organisées par l'Institut national d'administration publique, ci-après « INAP », sont librement accessibles à tous les agents. Cela inclut également des formations sur les biais inconscients et des formations de sensibilisation. L'INAP propose également des formations pour une meilleure gestion du stress et des cours qui améliorent la santé physique et mentale des agents.

L'INAP dispose, en outre, d'un programme de formation spécifique pour l'équipe dirigeante, incluant des aspects de diversité, d'inclusion et d'interculturalité.

¹ https://www.researchluxembourg.org/wp-content/uploads/2024/04/GWG_Best-Practices-for-Collecting-and-Monitoring-Gender-Disaggregated-Data-1.pdf

3.7 Équilibre travail-vie personnelle et culture organisationnelle

Le HCPN s'engage à offrir à tous les agents les mêmes opportunités de développement, à promouvoir leur développement professionnel et à leur permettre de concilier leur travail et leur vie privée de manière équilibrée. Tous les agents du HCPN ont accès à toutes les mesures entreprises par le HCPN pour assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et être un employeur favorable à la famille, y compris des horaires de travail flexibles, le travail à temps partiel et les congés parentaux.

Le HCPN cherche à s'améliorer dans la communication sur l'engagement de ce dernier à être un lieu de travail favorable à la famille.

3.8 Équilibre entre les sexes au sein de l'administration

Comme le HCPN s'efforce d'être une administration publique équilibrée entre les sexes, son objectif est d'augmenter le nombre de femmes représentées à tous les niveaux de l'administration et, ce faisant, de permettre une participation équilibrée entre les sexes dans la prise de décision. Pour y parvenir, le HCPN s'engage à mettre l'accent sur le recrutement de femmes qualifiées et de les inviter à postuler pour des postes de gestion de haut niveau.

3.9 Égalité des genres dans le recrutement et la progression de carrière

Le HCPN est un employeur garantissant l'égalité des chances et s'engage à recruter et à retenir un personnel diversifié. Son objectif est de rendre toutes les phases du processus de recrutement sensibles au genre et équilibrées entre les sexes afin d'attirer les meilleurs candidats dans chaque service, indépendamment de leur sexe, âge, nationalité ou autres aspects sans importance pour l'exécution correcte des tâches prévues. Le HCPN utilise une approche basée sur les compétences dans le processus de recrutement : pour établir et garantir l'égalité des chances, l'objectivité et un processus de sélection sans biais, les compétences clés et les critères utilisés pour évaluer les candidats sont définis à l'avance.

Malgré ces efforts, il continue d'y avoir un déséquilibre entre les sexes au sein du Haut-Commissariat à la Protection nationale. La proportion de candidates présélectionnées reste faible par rapport à celle des hommes.

De ce fait, des actions pour aider à améliorer l'équilibre entre les sexes seront appliquées pour :

- réviser le processus de recrutement sensible au genre ;
- former les recruteurs et les membres des panels de recrutement sur les procédures de recrutement sensibles ;
- retenir le personnel féminin.

Il est important de noter qu'en raison du manque de candidates féminines dans le domaine de la cybersécurité, il s'avère difficile d'atteindre un équilibre entre agents féminins et masculins. Ainsi, le

HCPN essaie, dans la mesure du possible, de s'assurer que les candidates féminines seront convoquées aux épreuves spéciales ou aux entretiens.

3.10 Mesures contre la violence basée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel

Le Haut-Commissariat à la Protection nationale ne tolère aucune forme de harcèlement ou de violence au travail. Pour prévenir le harcèlement et faciliter l'intervention, la déléguée à l'égalité au sein du HCPN peut être contactée en cas de harcèlement et/ou de comportement inapproprié sur le lieu de travail, qui transmettra, si besoin, le dossier au service psychosocial de la Fonction publique.

Le HCPN vise à ce que ses agents soient sensibilisés à propos du harcèlement sexuel et moral en les encourageant à participer aux formations proposées par l'INAP et en communiquant de manière adéquate la politique existante traitant des cas de harcèlement.



Monsieur Guy Bley
Haut-Commissaire à la Protection nationale