

Plan pour l'égalité des genres

1. Introduction et Contexte Institutionnel.....	2
2. Définition et Objectifs Généraux.....	2
3. Champ d'Application	2
4. Engagement Institutionnel et Gouvernance.....	3
5. Diagnostic et Données de Référence	3
6. Axes Stratégiques et Actions	3
A. Recrutement et Représentation Équitable	3
B. Promotion de l'Équilibre Vie Professionnelle – Vie Privée	4
C. Formation et Sensibilisation	4
D. Lutte Contre le Harcèlement et la Discrimination.....	4
7. Suivi, Évaluation et Reporting.....	4
8. Communication et Transparence.....	5
9. Conclusion	5

1. Introduction et Contexte Institutionnel

La Commission nationale pour la protection des données (« CNPD ») s’engage résolument à promouvoir l’égalité réelle entre toutes les identités de genre au sein de son organisation, dans le respect des valeurs fondamentales d’équité, de diversité et de non-discrimination.

L’égalité des genres constitue une valeur essentielle de l’Union européenne et fait partie des objectifs sociaux et institutionnels du Luxembourg. La CNPD est convaincue que l’égalité des genres et la diversité sont essentielles pour réaliser et contribuer à un environnement de travail de qualité, attractif et équitable.

2. Définition et Objectifs Généraux

Le plan pour l’égalité des genres (« PEG ») de la CNPD vise à :

1. Promouvoir l’égalité des genres à tous les niveaux et dans toutes les divisions et services de l’administration ;
2. Renforcer la diversité et l’inclusion au sein de la CNPD ;
3. Garantir l’absence de discrimination fondée sur le genre dans toutes les procédures et pratiques administratives ;
4. Améliorer l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
5. Assurer une représentation équilibrée des genres dans le recrutement et la progression de carrière, y inclus pour les postes de responsabilité et de décision ;
6. Promouvoir des conditions de travail non discriminatoires ;
7. Etablir des données statistiques internes permettant d’analyser l’état de l’égalité des genres et son évolution.

3. Champ d’Application

Le PEG s’applique à :

- Tout le personnel de la CNPD ;
- Toutes les instances de gouvernance interne et les processus des ressources humaines (« RH ») ;
- Toutes les activités de communication, formation et recrutement ;
- Toute collaboration externe ou initiative liée à des programmes de recherche ou projets.

4. Engagement Institutionnel et Gouvernance

La Collège de la CNPD :

- Approuve ce plan et s'engage à assurer les ressources nécessaires à sa mise en œuvre ;
- Met en place un groupe de pilotage interne avec des responsabilités claires ;
- Intègre le PEG dans les politiques internes de l'organisation et dans les objectifs annuels institutionnels.

5. Diagnostic et Données de Référence

La CNPD procède régulièrement à des analyses de la situation des genres en interne, couvrant :

- le pourcentage d'agents féminins et masculins ;
- le pourcentage de candidats féminins et masculins convoqués à des entretiens dans le cadre de la procédure de recrutement ;
- le statut et le type de contrat de travail par genre ;
- les agents à temps partiel ou en congé parental ;
- les nouveaux recrutements et les départs par genre et type de contrat.

Ces données, désagrégées par genre, sont essentielles pour identifier les écarts existants et définir des mesures ciblées. 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 par le service RH de la division « Administration ».

6. Axes Stratégiques et Actions

Sur base des actions et axes stratégiques mentionnés ci-après, le PEG de la CNPD vise à promouvoir l'égalité entre les genres par le biais d'un changement institutionnel et culturel dans l'administration.

A. Recrutement et Représentation Équitable

Objectif : garantir que les processus de recrutement et de sélection soient équitables et transparents sur base de compétences et critères clés définis à l'avance afin d'établir l'égalité des chances, l'objectivité et un processus de sélection sans biais.

Actions :

1. Utilisation d'un langage inclusif dans toutes les offres d'emploi ;
2. Composition équilibrée des comités de sélection internes ;
3. Sensibilisation de toutes les personnes impliquées dans la procédure de recrutement aux biais inconscients.

B. Promotion de l'Équilibre Vie Professionnelle – Vie Privée

Objectif : permettre à toutes et tous d'assurer un équilibre harmonieux entre responsabilités personnelles et professionnelles.

Actions :

1. Renforcer l'accès à des modalités de travail flexibles (p.ex. télétravail, horaire mobile ou encore le service à temps partiel pour l'éducation des enfants) ;
2. Encourager l'usage équitable des congés parentaux ;
3. Informer régulièrement le personnel sur les dispositifs existants.

C. Formation et Sensibilisation

Objectif : développer les compétences et connaissances relatives à l'égalité des genres.

Actions :

1. Formations régulières sur l'égalité des genres, l'égalité des changes, les biais inconscients, l'inclusion et l'interculturalité.
2. Ateliers dédiés à l'égalité des genres pour le personnel encadrant ;
3. Intégration de modules spécifiques dans l'accueil des nouveaux agents.

D. Lutte Contre le Harcèlement et la Discrimination

Objectif : maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de violence ou de discrimination basée sur le genre.

Actions :

1. Politique claire de zéro tolérance contre toute forme de harcèlement ;
2. Dispositif de signalement confidentiel et accessible ;
3. Processus d'accompagnement des personnes concernées.

7. Suivi, Évaluation et Reporting

La mise en œuvre du PEG fera l'objet d'un suivi continu. La CNPD :

- Collectera et analysera annuellement les données désagrégées par genre ;
- Mentionnera dans son rapport annuel l'état d'avancement du plan ;
- Révisera le plan tous les trois ans pour optimiser les mesures et les objectifs.

8. Communication et Transparence

La CNPD publiera ce plan sur son site internet et informera régulièrement son personnel des progrès réalisés, des actions en cours, et des résultats des évaluations. Cette communication vise à renforcer l'appropriation du plan par l'ensemble des collaborateurs.

9. Conclusion

L'égalité des genres est un principe fondamental qui favorise l'excellence institutionnelle, l'innovation, et l'attraction des talents. Ce plan affirme la volonté de la CNPD de traduire cet engagement en actions concrètes, mesurables et durables, dans un cadre de transparence et de responsabilité.

Ainsi décidé à Belvaux en date du 27 mars 2026.

La Commission nationale pour la protection des données

Tine A. Larsen
Présidente

Thierry Lallemand
Commissaire

Alain Herrmann
Commissaire

Florent Kling
Commissaire