

Caractère du document :

Public Interne confidentiel ne pas diffuser sans autorisation autre

Gender Equality Plan

A. Introduction

1. L'égalité de genre à l'ULB

L'ULB est animée par sa volonté de déployer une politique institutionnelle en faveur de l'égalité de genre et de la faire connaître le plus largement possible. Elle se montre par-là fidèle à ses valeurs et engagements.

En Belgique, l'Université libre de Bruxelles a accueilli les premières étudiantes, a désigné la première femme assistante, nommé la première femme professeure et a connu la première femme accédant au Décanat ainsi qu'au Rectorat. Elle a ouvert la première cité pour les étudiantes, la première crèche universitaire et le premier planing familial.

Au fil du temps, elle n'a eu de cesse de poursuivre cette politique en se lançant dans des actions concrètes. Les plus emblématiques se trouve sur la page « politique de genre de l'institution » à l'adresse suivante : <https://www.ulb.be/fr/diversites/egalite-des-genres>.

2. L'obligation de disposer d'un Plan d'égalité de genre

Le programme-cadre « Horizon Europe » (2021-2027) impose l'obligation de disposer au niveau institutionnel d'un Gender Equality Plan (GEP) à partir de 2022. Les obligations européennes liées à ce GEP sont les suivantes :

- ✓ "Publication d'un document officiel sur le site web de l'institution (Plan d'égalité de genre ou plan plus large contenant des mesures d'égalité de genre)"
- ✓ Ce document a été signé par les instances dirigeantes de l'institution
- ✓ Des ressources et une expertise spécifiques sont dédiées à la question du genre
- ✓ "Des données genrées sont collectées sur le personnel et les étudiants, avec la publication d'un rapport annuel basé sur des indicateurs "
- ✓ "Des formations sont prévues sur l'égalité de genre et les biais inconscients pour le personnel et les instances décisionnelles"

B. Plan d'égalité de genre

1. Les acteurs et actrices de l'égalité à l'ULB

L'ULB est animée par sa volonté de déployer une politique institutionnelle en faveur de l'égalité de genre et de la faire connaître le plus largement possible. En 2020-2021, les acteurs et actrices de cette politique sont les suivants :

- ✓ Le vice-recteur à la politique académique en charge de la politique de diversité et de genre : Michel Verstraeten
- ✓ La conseillère pour la politique de genre : Laurence Rosier
- ✓ La personne de contact genre : Patricia Mélotte
- ✓ La personne ressource genre et diversité : Patricia Mélotte

En application de la convention signée avec le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'ULB désigne deux académiques pour assurer sa représentation au Comité Femmes & Sciences ainsi qu'une Personne de Contact Genre (PCG).

Un réseau interne des personnes de contact genre dans les facultés et départements de l'administration générale a été créé en 2014 pour renforcer la mise en œuvre de la politique de genre mais également pour l'enrichir par toute initiative locale. Il est présidé par le vice-recteur et se compose d'un-e ou deux représentant-es par faculté ou département.

Depuis 2015, STRIGES, Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité de la MSH fédère plusieurs dizaines d'enseignant-es et de chercheur-es issus de huit facultés, écoles et instituts de l'ULB. Rassemblant ainsi une masse critique conséquente, STRIGES se veut un pôle de référence durable en Belgique ainsi qu'à l'étranger. 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.

2. Le Rapport sur l'état de l'égalité de genre

Chaque année, l'ULB publie un Rapport sur l'état de l'égalité de genre. Il est le fruit d'un travail méticuleux de récolte de données et de synthèse effectué sous la responsabilité de la Personne de Contact Genre pour l'Université. Cet outil permet de mettre en évidence les évolutions positives, de valoriser les initiatives menées à bien au cours de l'année écoulée et de repérer les points d'attention afin d'orienter la politique de genre de l'institution.

Le rapport est disponible via le lien suivant : <https://www.ulb.be/fr/egalite-des-genres/dernier-rapport-genre-disponible-rapport-2020-2021>

Les rapports des précédentes années sont disponibles sur demande à l'adresse genre@ulb.be.

3. Formations sur l'égalité de genre et les biais inconscients

Une **formation sur l'égalité de genre** est disponible pour les enseignant-es. La 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 représentations mentales sur les questions de genre et prendre conscience des différents temps de l'enseignement où des inégalités de traitement peuvent se manifester.

Un court-métrage animé a été réalisé en avril 2019 afin de sensibiliser aux biais inconscients dans les processus de sélection et d'évaluation. Ce court-métrage est envoyé à chaque personne lors de l'invitation à participer à un jury ou à une commission de sélection ou de promotion. En effet, la première étape pour lutter contre des biais est de les rendre conscients. Ces biais sont liés au genre mais également aux autres formes de diversités telles que le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'âge, la situation de handicap, les convictions religieuses et philosophiques, la prétendue race ou l'origine. Le court-métrage est accessible via l'adresse suivante : <https://youtu.be/MuPAPWSnobU>

4. Actions en faveur de l'égalité de genre

Les actions en faveur de l'égalité de genre de l'ULB sont décrites à travers deux plans d'action.

Le plan de diversité : Le plan de diversité est un outil flexible proposé par **Actiris** pour mettre en place des solutions structurelles et durables afin d'améliorer la situation de l'entreprise en matière de diversité liée à l'origine, l'âge, la situation de handicap et le genre dans les domaines d'intervention tels que le recrutement, la gestion du personnel, la communication interne et le positionnement externe. Le plan de diversité de l'ULB a débuté en octobre 2019 avec **26 actions** dont **12** sont liées au genre. Le plan de diversité est en cours de finalisation et sera évalué début 2022.

Le plan de diversité a été approuvé par les autorités de l'ULB et est disponible sur le site web à l'adresse suivante : <https://www.ulb.be/fr/egalite-des-genres/plan-diversite-ulb>.

Le plan d'égalité de genre de CALIPER : Les femmes sont peu présentes dans les filières scientifiques et techniques malgré une pénurie générale de professionnel·les dans ces domaines, tant au sein de l'Union européenne qu'en Belgique.

Afin d'encourager les filles et les femmes à poursuivre des études et carrières dans le domaine des Sciences, Techniques, Ingénierie et Mathématiques (STIM), l'ULB participe au **projet européen CALIPER**, lancé en janvier 2020. Financé par le programme européen Horizon 2020, le projet s'inscrit dans le cadre de l'Espace européen de la recherche et les trois objectifs qu'il établit en matière de genre sont : supprimer les obstacles dans les carrières scientifiques des femmes, réduire le déséquilibre homme-femme dans le processus décisionnel et renforcer la dimension genre dans les programmes de recherche.

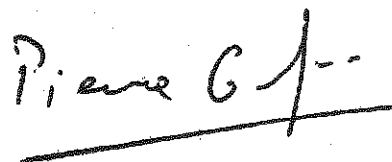
Dans ce cadre, un **plan d'égalité de genre** a été approuvé pour la Faculté des Sciences et l'École polytechnique de Bruxelles et les autorités de l'université. Il est disponible à l'adresse suivante : https://caliper-project.eu/clp-uploads/2021/09/CALIPER-ULB-GEP_final-version_30-August-2021_signed-1.pdf

Le plan d'action Euraxess : Certaines actions en faveur de l'égalité de genre sont aussi reprises dans le **plan d'actions Euraxess** disponible sur le site web à l'adresse suivante : <https://www.ulb.be/fr/euraxess/euraxess-hrs4r>.

C. Approbation du Plan d'égalité de genre par les autorités de l'ULB



Annemie Schaus,
Rectrice



Pierre Gurdjian,
Président du Conseil d'administration