

PLAN GENRE

2018-2021

Nathalie Grandjean



UNIVERSITÉ
DE NAMUR

LIGNE POLITIQUE

Agir pour l'égalité en privilégiant une approche systémique des rapports de genre et non une approche conflictuelle ou de « rattrapage ».

Approche transversale, intégrée et systémique du genre dans notre université.

PLAN D'ACTION*

Impact de la politique du genre
sur le triple A de l'UNamur ?



ATTRACTIVITÉ, ACCUEIL, AGILITÉ

* Approuvé par le Conseil rectoral 031 du 14 mai 2018

Impact sur l'**attractivité** de l'Université de Namur

- En matière d'**enseignement** :
 - Valoriser les cours 'genre' existants
 - Soutenir la création de cours en études de genre, à l'instar de ceux créés dans le Master interuniversitaire en études de Genre
- En matière de recherche : Label EURAXESS
 - Valoriser les recherches en études de genre
 - Charte des instituts de recherche : éthique et représentativité
 - Conscientiser au genre comme biais possible de la recherche
 - Conscientiser au genre comme vertu possible de la recherche
 - Répondre aux objectifs 'genre' de la charte du chercheur
 - Assurer une vigilance vis à vis de la représentativité des femmes dans les panels de colloque
 - Assurer une formation aux exigences des « gender issues » (p. ex. H2020)

Impact sur l'**accueil** de l'Université de Namur

Respecter la diversité et la complexité des individus et leur permettre de s'épanouir et de s'exprimer au quotidien !

- **Communication de l'université :**

- ✓ Présenter et communiquer les informations de manière non discriminante (écriture et communication inclusive)
- ✓ Veiller à la représentativité des femmes dans les conférences (Grandes Conférences, TEDx, etc.)
- ✓ Des campagnes orientée-genre (annuelles):
 - 'RESPECT': consentir n'est pas céder/ sortir de la logique « blame the victim »
 - « out of clichés »: sortir des clichés sur le genre (care pour les femmes, compétition pour les hommes)

- **Etudiants :**

- ✓ Sensibiliser les étudiant-e-s au problème de consentement: « quand c'est non, c'est non »
- ✓ Sensibiliser les étudiant-e-s au problème de harcèlement
- ✓ Sensibiliser les étudiant-e-s aux clichés de genre (affiches cercle, Facebook)
- ✓ Sensibiliser et informer aux questions de mixité et d'égalité grâce au secteur culturel
- ✓ Permettre aux étudiants transgenres de porter un nom d'usage (cf. plan IAKA)

- **Membres du personnel :**

- ✓ Soutenir et veiller à la conciliation vie professionnelle - vie de famille (pas de réunion après 17h, etc.)
- ✓ Informer et mettre à disposition sur la politique en matière de genre: not. la parentalité, la lutte contre les discriminations et contre le harcèlement
- ✓ Assurer une tolérance zéro et un soutien bienveillant en cas d'harcèlement sexuel
 - ne pas déplacer la victime mais le responsable des faits
 - assurer la mise à disposition d'une personne de contact

Impact sur l'**agilité** de l'Université de Namur

- Intégrer la dimension genre dans l'ensemble des politiques de l'université : test genre préalable aux décisions du CA
- Tendre vers la mixité des commissions de sélection et de promotion (min. 1/3-2/3)
- Intégrer les impacts genre des critères utilisés lors de l'évaluation des différentes catégories de personnel