

PLAN ÉGALITÉ DE GENRE

Gender Equality Plan
Haute Ecole Charlemagne



Préambule

Ce plan est mis en place afin de développer une stratégie cohérente pour avancer vers plus d'égalité des chances avec un rôle conscient et clair pour chaque membre de notre institution.

La Directrice-Présidente est responsable du développement de la politique de genre de la Haute Ecole.

Les autorités de la Haute Ecole ont désigné une Personne de Contact genre qui a pour mission de proposer des actions et de soutenir la mise en œuvre de la politique de genre de l'institution. Cette personne collabore avec les différentes institutions d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie- Bruxelles via l'ARES.



La particularité des liens entre stéréotypes de genre et inégalités est le fait de se situer aux niveaux individuel, organisationnel, national mais également institutionnel. Ce plan propose donc des actions portant sur huit axes.

La HECh valorise les différences et considère que la variété des comportements, des personnalités et des modes de travail constituent une richesse pour l'institution.

L'accueil de l'identité doit donc se faire sans avoir besoin de se plier à un modèle pour être accepté et intégré dans l'institution.



La finalité de ce plan pour l'égalité des genres à la Haute Ecole Charlemagne est l'amélioration de la qualité de vie de chacun.e, qu'ils.elles soient étudiant.es, enseignant.es, personnels administratif ou ouvrier.

Le présent document vise entre autres à rencontrer les exigences du programme de financement Horizon Europe. Il est amené à évoluer sur base annuelle selon les décisions prises par le Conseil d'Administration de la Haute Ecole tenant compte des expériences des Personnes de Contact Genre.

AXE 1

sensibilisation et prévention des violences basées sur le genre

Objectif

Permettre à chaque membre de notre institution de travailler et d'étudier dans un environnement exempt de violences ou de harcèlement fondés sur le genre.

Actions

-La Haute Ecole a mis en place une cellule de contact genre en charge de l'accompagnement de signalement de violences/ discriminations liées aux genres auprès de l'adresse genres@hech.be. Tout signalement pourra y être anonyme.

Dans sa volonté d'inclusion dépassant la binarité des genres, elle a également mis en place un Service d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap et un service d'Accueil Genres fluides. Cela, afin de protéger individuellement tout.e étudiant.e transgenre de discrimination ou exclusion.

-Développement de la campagne "Respect" avec des affiches sur l'ensemble de nos sites.

AXE 2

Intégration du genre dans la recherche

Objectif

Afin d'éviter les généralisations, les récoltes et analyses de données faussées ou des conclusions erronées, la recherche prend en compte les perspective de genre et les expériences de vie en fonction du genre.

Actions

-Des séances de sensibilisation/formation articulant genre et projet de recherches seront mises en place afin d'intégrer une perspective de genre dans la conduite et l'analyse des recherches.

-Dans la recherche comme dans l'enseignement, une attention particulière sera portée à la parité du temps de parole lors d'échanges communicationnels afin de permettre l'expression de points de vue minorisés.

AXE 3

Intégration du genre dans l'enseignement

Objectif

Permettre au corps étudiant et enseignant de proposer des contenus et supports pédagogiques dépourvus de discrimination.

Au niveau de l'offre d'enseignement de notre Haute Ecole, certaines filières et certains secteurs sont perçus comme « masculins » ou « féminins ».

Alors que 4 étudiants sur 10 étaient des garçons à l'inscription dans le département pédagogique, il ne reste plus qu'1 garçon pour 5 étudiant.es parmi les diplômés en 2022-2023.

La Haute Ecole considère qu'il ne suffit pas de recruter ou de promouvoir des identités de genre défavorisées. Encore faut-il que ces populations soient satisfaites de la manière dont elles sont intégrées et puissent se projeter sur le long terme.

AXE 3

Intégration du genre dans l'enseignement

Actions

- Communication au personnel sur l'offre de livres participant à la déconstruction des stéréotypes de genre disponibles en bibliothèque et renouvelée annuellement.
- Eviter l'isolement des personnes de genres minoritaires en les regroupant dans la même classe.
- La Haute Ecole veille au partage de ces valeurs liées aux égales opportunités de genre lors du choix d'institutions partenaires ou lieux de stage.
- Le personnel enseignant veillera à développer chez les étudiants la conscience des stéréotypes de genre et du lien entre ces stéréotypes et la discrimination de genre.

AXE 4

Recrutement et progression de carrière

Objectif

Les procédures de recrutement et d'embauche sont menées dans le plus grand respect des égales opportunités de genre et sans discrimination basée sur le genre. Le personnel chargé du recrutement et des procédures de promotion est conscient des préjugés sexistes qu'ils impliquent.

A la Haute Ecole Charlemagne, 3 femmes occupent les 4 postes de Direction.

AXE 4

Recrutement et progression de carrière

Actions (1)

-Communication annuelle auprès du personnel de statistiques sexuées de la situation des différentes catégories de personnel ainsi que des inscriptions dans les différentes sections.

-Prise en considération de la dimension de genre dans l'évaluation continue du personnel.

-Choisir consciemment des critères d'évaluation non genrés dans le cadre de l'évaluation du personnel. Pour ce faire, former le personnel chargé de l'évaluation afin de le sensibiliser à l'existence de stéréotypes.

AXE 4

Recrutement et progression de carrière

Actions (2)

- Mise en place de discussions collégiales permettant de diminuer le poids de la subjectivité individuelle des personnes qui évaluent dans le cadre des entretiens de recrutement. La discussion collégiale suppose une discussion et donc, une argumentation de chaque personne selon ses choix et jugements.
- Mise en place d'actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité de genre pour les membres du Collège.
- Mise en place d'entretiens suivant un processus rigoureux avec les mêmes questions posées aux candidat.es selon le même ordre.
- Les offres d'emploi avec intitulé du poste sont rédigées en écriture inclusive tel que recommandé par le Conseil Supérieur de la langue française.

AXE 5

Communication et promotion

Objectif

Solliciter chaque étudiant.e ou collègue, actuel.le ou futur.e, quel que soit son genre afin qu'il.elle se sente concerné.e et inclus.e dans la communication mise en œuvre par notre institution.

Lors de l'année académique 2022-2023, 7 étudiants sur 10 inscrits dans le département agronomique sont des garçons tandis que c'est le cas pour seulement 3 étudiants sur 10 dans le département pédagogique.

Les activités spécifiques ayant comme objectif la promotion de nos sections incluant l'idée selon laquelle les formations sont adaptées à chaque personne indépendamment de son sexe ou genre.

AXE 5

Communication et promotion

Actions (1)

-Le masculin générique évoquant majoritairement des images masculines, la HECh publiera un guide pratique « L'égalité dans la langue » intégrant des formes linguistiques qui respectent l'identité féminine- Guide du Conseil supérieur de la langue française.

-Proposition d'actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité de genre pour les membres de la cellule de communication afin de les sensibiliser aux stéréotypes de genre dans la communication écrite, orale et visuelle.

-Informer l'institution (à tous les niveaux) de la politique et du plan d'égalité de genre au sein de la HE. Ce document est disponible en langue française et en langue anglaise sur le site www.hech.be.

AXE 5

Communication et promotion

Actions (2)

-Créer une campagne de sensibilisation aux biais de genre à destination des étudiants.

-Les cadeaux offerts aux membres du personnel et intervenant.es invité.es seront non-genrés.

-Communication de statistiques sexuées de la situation des différentes sections de notre Haute Ecole auprès de l'équipe chargée de la promotion. Et ce, afin de mettre en place une action positive comme la promotion des STEM auprès des femmes et des métiers liés au CARE auprès des hommes.

-Développement de la campagne "Sang toi libre" visant à distribuer des protections hygiéniques gratuites.

AXE 6

Leadership et prise de décision

Objectif

Une attention particulière est accordée à la parité entre les hommes et les femmes dans les organes de décisions.

Actions

- Une formation au leadership est proposée aux personnes occupant des postes de management.
- Souhait d'atteindre la parité dans la gouvernance et les instances décisionnelles ainsi que tous les postes à responsabilité.

AXE 7

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Objectif

Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les tensions entre vie professionnelle et vie familiale ont des effets nettement plus forts sur les femmes que sur les hommes.

Actions

- Les réunions à distance sont envisagées si le contexte s'y prête.
- Les besoins spécifiques des membres du personnel ouvrier et administratif sont pris en compte lors de la réalisation de leurs horaires. Et ce, en fonction des besoins de leurs services.
- Possibilité de propositions pour les enseignant.es d'un service de garde d'enfants sur site pendant les prestations sortant du cadre temporel ordinaire.
- Certaines formules sont utilisées en fin de mail afin de signaler explicitement que ce mail doit être traité pendant les heures de bureaux.

AXE 8

Visibilité du travail féminin

Objectif

Les membres de la HECh veillent à mettre en lumière des productions de femmes de tous temps et toutes époques.

Actions

- Plan de communication tournant autour d'évènements liés au genre. (Ex : Journée internationale des droits des femmes le 8 mars).
- Attention particulière portée à la reconnaissance de missions institutionnelles volontaires, de services à la collectivité ou de projets internes portés de façon isolée et volontaire pour le bien de l'institution.
- Attribuer en priorité des noms de chercheuses et de femmes célèbres aux nouvelles infrastructures telles que les bâtiments ou salles de classe.

Ressources

pour la mise en place d'une
politique de genre à la HECh

La Haute Ecole Charlemagne consacre les ressources et l'expertise suivantes à la mise en œuvre de son GEP afin d'en assurer la cohérence et la durabilité :

La personne de contact genre : En septembre 2023, en application à la demande de la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme le recommande le groupe d'Helsinki sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la recherche et l'innovation, une « personne de contact genre » a été nommée par les autorités de la Haute Ecole Charlemagne. Il s'agit de Maud Dehousse.

Service Accueil Genres fluides : Afin de respecter et de rendre légitimes toutes les identités, la HECh a mis en place un service d'Accueil Genres fluides.

Un espace confidentiel de parole, de soutien et d'accompagnement de la personne en questionnement ou en difficulté dans son parcours identitaire est mis en place. Les démarches sont individualisées et les situations sont relayées vers les services partenaires de la Haute Ecole (Genres Pluriels asbl, Maisons Arc-en-ciel, réseau LGBTQIA+,.). Il s'agit de Magali Mailleux.



PLAN ÉGALITÉ DE GENRE

Gender Equality Plan
Haute Ecole Charlemagne

Personne de contact genre:
maud.dehousse@hech.be

