



# GENDER EQUALITY PLAN 2023-2027

Version 1.1 Septembre 2023

Contact : Guillaume BERNARD – [genre@hers.be](mailto:genre@hers.be)

## 1. Préambule

Les enjeux liés au genre sont multiples, complexes, interdisciplinaires et interconnectés (Gardey, 2004). Il est intéressant de soulever que ces enjeux peuvent mener à des discriminations de natures variées, des répartitions inégales dans les rôles de genre, des disparités dans les utilisations de l'espace, une réduction du bien-être, des violences basées sur le genre et diverses autres inégalités (OCDE, 2023; Migliore, Rossi-Lamastra, & Tagliaro, 2022). Dès lors, il semble primordial de traiter ces enjeux de manière transversale avec pour objectif de réduire les inégalités de genre, principalement celles dont les femmes et les minorités de genre sont victimes.

Soucieuse de ces enjeux, du bien-être de son personnel et en accord avec ses valeurs d'équité, de durabilité, d'émancipation, de proximité, de solidarité et de créativité, la Haute École Robert Schuman ([www.hers.be](http://www.hers.be)) souhaite marquer un engagement ferme, entier et durable envers l'égalité de genre. Dans cette perspective, ce document se veut un recueil de données, de bonnes pratiques et de pistes de réflexions en lien avec la thématique du genre. En outre, il reprend la stratégie en termes d'objectifs et d'actions à mettre en œuvre pour que l'institution, les membres du personnel et la communauté étudiante fassent de l'institution un lieu d'inclusion et promeuvent une culture réduisant autant que possible maximum les inégalités. Il est à noter qu'au-delà de la question de l'égalité femme-homme, la HERS s'investit pleinement autour de la question du genre et traitera tous les éléments qui touchent à cette thématique de manière large, avec respect et bienveillance. Elle considérera ces aspects avec autant d'attention dans ses missions d'enseignement, de recherche et de service à la société pour se montrer la plus inclusive possible.

Ce document est voué à évoluer, à être complété et adapté au cours de son utilisation et des besoins de la Haute École. Il vise notamment à rencontrer les exigences du programme de financement *Horizon Europe*. Il sera actualisé sur une base annuelle par la personne de contact genre en collaboration étroite avec les différentes instances de la HERS, et notamment le collège de direction, mais aussi avec les coordinations de sections.

Dans ce document, le mot « genre » fait référence à la fois aux rôles de genre masculin et féminin et à l'autodétermination de l'identité de genre de chaque personne. L'expression « minorité de genre » désigne les identités de genre qui ne sont ni complètement masculine, ni complètement féminine. Le terme « communauté de la HERS » désigne quant à lui l'ensemble des membres du personnel et des étudiant-es.

## 2. volet administratif et institutionnel

### a. Une vision / politique structurelle et une approche intégrée de la dimension « genre » à tous les niveaux de l'institution

De façon transversale, la communauté de la HERS s'engage à promouvoir l'ouverture, la diversité et l'égalité de genre dans le cadre de chacune de ses missions. Les décisions et actions prises en ce sens peuvent être explicitées avec les publics cibles en vue de les conscientiser.

Dans cette optique, toutes les thématiques liées directement ou indirectement au genre sont incluses dans la politique de genre de la HERS. Ceci s'effectue dans le respect de l'intimité de chaque personne, dans le respect de son droit à l'autodétermination, dans le respect et la promotion de la diversité sous toutes ses formes.

Chaque fois que le genre d'une personne est demandé, cela est fait de manière anonyme, la possibilité de ne pas répondre est suggérée explicitement et la possibilité de définir soi-même son genre est fournie. Les raisons à l'origine de cette question sont systématiquement explicitées. L'enjeu est donc bien de comprendre des situations à l'échelle de l'institution, et non de l'individu.

#### b. La mise en place d'un plan d'action structuré et transversal

Dans un souci de développer une politique d'égalité de genre cohérente à l'échelle de l'enseignement supérieur en fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), la HERS veille à co-construire avec ses partenaires académiques, et plus particulièrement les hautes écoles appartenant au réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE), des outils, pistes d'actions et structures pertinentes à l'échelle du territoire. Cette collaboration permettra d'élargir la compréhension des enjeux, leur prise en compte et les leviers à mettre en œuvre tout en restant conscient-es des spécificités de la HERS.

C'est via la coordination réalisée par la conférence des Personnes de Contact Genre (PCG), hébergée à l'ARES, que la HERS envisage de collaborer avec les différents partenaires des hautes écoles.

#### c. La garantie d'une égalité de genre dans le recrutement et les fonctions de promotion

Tout au long des processus de recrutement, une communication inclusive est utilisée en vue d'encourager chaque personne à postuler, et ce quel que soit son genre. En outre, le profil de fonction ne fait pas l'objet de considération de genre. C'est pourquoi la mention « (F/H/X) » suit l'intitulé de chaque offre d'emploi. L'ordre de citation de ces lettres est choisi, car il suit l'ordre alphabétique. Au cours des processus de sélection, le genre des candidat-es n'est pas demandé.

Les commissions chargées d'évaluer les candidatures veillent à présenter une diversité.

Une attention particulière est portée à la diversité dans tous les secteurs et formations, particulièrement là où certains genres sont sous-représentés.

Ces procédures sont également appliquées lors des appels internes.

Lors des procédures d'inscription ou de réinscription des étudiant-es et d'engagement des membres du personnel, il est possible de solliciter un entretien avec la personne de contact genre ou les services d'assistance sociale de la Haute École. Les contacts de ces personnes sont également accessibles pour le cas où les personnes désireraient prendre elles-mêmes contact de manière anonyme.

#### d. La promotion et la favorisation de l'accès aux carrières (notamment scientifiques) des femmes (par exemple, au travers d'une communication inclusive, de la mise en place d'actions visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans les choix de filières ou de carrières comme la promotion des études STEM auprès des femmes)

En lien avec les rapports de domination et la notion de prestige, certaines filières et certains secteurs sont perçus comme « masculins » ou « féminins » (Gottfredson, 1981). En fonction du contexte socio-culturel, certaines formations proposées à la HERS offrent des débouchés associés de manière

stéréotypée à la masculinité (département sciences et technologies, secteur associé aux STEM) ou à la féminité (départements pédagogique, santé et social, secteurs associés au « care »).

La HERS prend acte du fait qu'il s'agit bien là de stéréotypes de genre et qu'il n'existe aucune explication biologique à cette disparité. Elle est convaincue que l'émergence et le maintien d'une société pluraliste et démocratique ne peut aboutir que si tous les secteurs (dont les STEM et le care) s'emparent de la question de la diversité, en ce inclus la diversité de genre. Le souci qui pousse l'institution à promouvoir la diversité est principalement de favoriser l'émancipation de chaque personne.

Dès lors, la communication visuelle autour de chaque formation fera l'objet d'une attention toute particulière. Lors de la participation aux divers salons de l'orientation professionnelle ; les membres du personnel veillant à communiquer des informations exemptes de biais de genre et de nature à encourager chaque personne à suivre la voie de son choix.

#### e. Garantir l'équilibre vie professionnelle et vie privée

De nombreuses politiques sont mises en place en Belgique au niveau fédéral et communautaire en vue de préserver l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Elles font l'objet d'un suivi régulier par les instances de la Haute École et une attention particulière est accordée à l'information des membres du personnel. Les personnes relayant ces informations peuvent être les directions, le service du personnel, le service des affaires juridiques et divers autres services transversaux. Ces informations sont relayées de manière à exclure tout biais de genre.

Par l'intermédiaire de la cellule développement durable, un groupe de travail « bien-être au travail » a été mis en place. Un équilibre vie privée / vie professionnelle passe également par cet enjeu car les frontières entre ces deux mondes ont été rendues de plus en plus perméables avec le déploiement des outils numériques. La sphère privée doit être protégée pour chaque membre de la communauté et l'institution est particulièrement attentive à laisser à toutes et tous le droit de se ménager des temps de déconnexion. Certaines formules jointes en fin de mails non-urgent sont par exemple utilisées. Ces formules ont une double fonction : signaler explicitement que le mail peut être traité dans les heures de bureau et proposer aux destinataires une réflexion sur l'équilibre de leur vie privée / vie professionnelle.

Les espaces de la Haute École sont également mis en place et conçus de manière à préserver cet équilibre. Des espaces de travail sont mis à disposition et des toilettes non-genrées sont proposées en parallèle aux toilettes genrées. La Haute École restera attentive à ce que chaque personne se sente respectée dans son intimité et sa pudeur ainsi que dans son besoin de reconnaissance et d'inclusion.

Il est veillé à ce que les cadeaux offerts par la HERS aux membres du personnel et intervenant-es invité-es ne soient pas assignés selon le genre perçu.

#### f. La parité dans la gouvernance et instances décisionnelles (CA, collège de direction, etc.) ainsi que tous les postes à responsabilité

Les directions des départements et la direction-présidence de la Haute École étant élues, nous n'avons que peu de prise quant à la répartition de genre dans ces structures. Néanmoins, chaque personne désirant se présenter peut le faire indépendamment de son genre. La représentation de la diversité sous toutes ses formes au sein des instances décisionnelles fait l'objet d'une attention particulière.

Les coordinations de sections sont choisies pour leur compétence et leur expertise vis-à-vis du champ visé. Ces personnes sont dès lors sensibilisées à la dimension du genre dans leur section et un soutien personnalisé leur est apporté à leur demande.

Si des questions en lien avec le genre surviennent, la personne de contact genre est à la disposition des instances d'avis et de décision et des services de la Haute École pour un avis consultatif.

g. L'identification de la personne responsable de la politique « genre » de l'établissement

La présidence de la HERS est garante de la vision et de la politique de genre mise en place dans le cadre des activités d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité. Sa responsabilité est engagée tant pour déterminer les objectifs à définir que les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

h. L'identification de la personne de contact « genre »

Pour l'année académique 2023-2024, la personne de contact genre (PCG) désignée est Guillaume BERNARD (contact : [genre@hers.be](mailto:genre@hers.be)). Cette personne dispose au sein de l'institution d'une charge de travail dédiée à cette mission à hauteur de 1/10<sup>e</sup> de charge.

Les missions de la PCG consistent notamment en la rédaction et l'actualisation du *Gender Equality Plan*, la formation et l'information des membres de la communauté HERS, l'appui aux instances d'avis et de décision quand cela s'avère nécessaire et le suivi des aspects genrés des différentes recherches conduites au sein de l'institution. La PCG est aussi un relai entre la Haute École et le monde associatif. Quand des aspects genrés sont à l'œuvre, elle fait également le lien avec les entreprises et groupes avec lesquelles la HERS est amenée à collaborer, notamment à travers des stages.

L'adresse mail de service [genre@hers.be](mailto:genre@hers.be) a été mise en place pour assurer la centralisation et le suivi des demandes.

i. La création et la mise en place d'un service d'accueil, d'accompagnement et de prise en charge en cas de signalement de violences/discriminations rapportées

La HERS veille à protéger de son mieux tous les membres de sa communauté de toutes les formes de violences et de discriminations, en ce compris celles basées sur le genre. Les situations de violence et de discrimination rencontrées sur les lieux de stage font également l'objet d'une attention particulière. À cette fin, le service écoute permet à la communauté étudiante de disposer d'un organe de soutien psychologique. C'est auprès du Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail de la HERS (Cohézio) que ses membres du personnel peuvent demander du soutien lors de situations relevant de violences sur le lieu de travail. Les personnes de confiance de WBE sont également à disposition des membres du personnel pour assurer une écoute et éventuellement orienter vers des services adéquats ou des procédures légales ou réglementaires. Le service interne pour la Prévention et la Protection au Travail de la HERS (SIPPT) est aussi impliqué dans la prévention des situations de violence, en collaboration étroite avec la PCG.

Tout-e étudiant-e et membre du personnel victime ou témoin d'actes de violence physique et/ou psychique, d'atteinte à l'intégrité physique et/ou sexuelle, de harcèlement moral et/ou sexuel, de

sexisme ou de discrimination peut faire appel de manière anonyme au point contact harcèlement via l'adresse [contact.harcelement@hers.be](mailto:contact.harcelement@hers.be). Ce point contact pourra informer adéquatement les étudiants et les membres du personnel sur la législation, les services d'aide existants internes à la HERS ou externes à celle-ci.

Les divers services d'aide aux étudiants de la HERS sont également impliqués dans le signalement et la gestion des situations de violences et de discriminations. Ils sont formés à reconnaître ces situations et à orienter les victimes vers les services ad-hoc tant à l'interne qu'à l'externe de l'institution. Les auteur·ices des situations de violence font également l'objet d'une attention particulière et d'un accompagnement des services transversaux quand cela est pertinent.

#### j. La mise en place d'actions de prévention et de sensibilisation aux violences et discriminations (quelles qu'elles soient) à destination des membres de la communauté HERS

À travers des ateliers et divers canaux de communication, la HERS propose à sa communauté une sensibilisation régulière en vue de prévenir les situations de violence et de discrimination. Elle tente également d'insister dans toutes les situations où cela est possible sur l'identification des différentes formes de violence et de discrimination, sur le rôle des témoins et sur la manière de porter assistance aux victimes et aux auteur·trices de violences.

En outre, Des étudiant·es des sections enseignantes du département pédagogique participent chaque année au *Gender day* organisé par l'Université de Luxembourg.

### 3. Volet enseignement

De façon structurelle et transversale, le personnel enseignant et la communauté étudiante sont particulièrement attentifs aux stéréotypes de genre, tant dans les contenus que dans les modalités d'enseignement. La communication et la répartition des tâches entre les différents membres de la communauté au cours des situations d'apprentissage fait également l'objet d'une attention particulière. Les contenus d'enseignement abordent des notions en lien avec le genre quand cela s'intègre harmonieusement dans le parcours de formation.

Le personnel enseignant est sensibilisé à ces aspects via des ateliers, formations et conférences animés notamment par la personne de contact genre.

Des rencontres annuelles entre les directions de département et la PCG permettent d'actualiser les besoins et les pistes d'actions dans les différentes sections.

Dans les sections au sein desquelles un genre est sous-représenté, il convient de regrouper les personnes dont le genre est minoritaire dans le même groupe classe pour suivre les recommandations formulées lors des séminaires « Genre, stéréotypes et éducation au numérique » proposés par l'Université de Namur en août 2021. Celles-ci visent notamment à éviter l'isolement des personnes dont le genre est minoritaire.

En 2023, une liste des ouvrages sur la thématique du genre a été conçue au sein de la bibliothèque du département pédagogique. Cette liste est accessible pour l'ensemble de la communauté de la HERS.

Les membres du personnel chargé·es de l'organisation et de la supervision des activités d'enseignement ou autres veillent à ce que les étudiant·es prennent conscience des aspects genrés ou

non de la profession et puissent analyser des situations au regard de l'expression de genre et/ou de l'identité de genre des personnes concernées tout en restant critiques vis-à-vis de ces situations. La Haute École veille à ce que les lieux de stage partagent ses valeurs d'inclusion et de diversité et excluent dès lors toute forme de discrimination.

Dans le cadre de divers travaux demandés pour les cours ou via les travaux de fin d'études, la dimension du genre peut être abordée.

Les membres du personnel enseignant sont conscientisé·es aux biais de genre liés à l'évaluation (Terrier, 2014) et mettent tout en œuvre pour évaluer chaque personne de la manière la plus équitable possible. En la matière, il est recommandé de ne pas évaluer les étudiant·es via QCM à points négatifs et à coefficients de certitude.

## 4. Volet recherche

Les sciences humaines et sociales ont démontré comment les rôles de genre peuvent influencer la recherche (Gardey, 2004). Il semble dès lors primordial d'explicitier les façons dont différents biais de genre peuvent être à l'œuvre dans le cadre des différents projets de recherche menés au sein de la HERS. De la même manière, expliciter le point de vue duquel la parole est prise permet de mieux comprendre comment ce point de vue a pu orienter la recherche tout en étant conscient qu'il s'agit d'un prisme de lecture parmi d'autres. La HERS soutient donc son personnel de recherche s'il souhaite exprimer ouvertement de quel point de vue la parole est prise.

Les équipes de recherches veillent à tirer le meilleur parti de leur diversité, à explorer des points de vue variés et à envisager les perspectives des recherches et les réalisations concrètes de façon à inclure la diversité des corps et des identités.

Les différentes étapes des activités de recherche - soit la conception, le recueil des données, l'analyse et la communication - font donc l'objet d'une réflexion approfondie en vue d'éviter les biais, les stéréotypes et l'essentialisation. La communauté scientifique peut pour ce faire s'appuyer sur la personne de contact genre, le centre de recherche et de formation continue de la HERS (Centre Ressort) et SYNHERA.

Les résultats des différentes recherches sont communiqués suivant des processus d'écriture inclusive et disponibles en *Open Access* via la plateforme LUCK (<https://luck-synhera.be/>) quand cela est possible. Des résumés accessibles à chaque personne sont produits en vue de veiller à ce que la diffusion du savoir et de l'expertise développée à la HERS rencontre le moins d'obstacle possible.

## 5. Volet communication

Consciente des enjeux liés au langage genré, notamment du fait que le masculin générique évoque majoritairement des images mentales masculines (Gygax P., 2013; Brauer, 2008), la HERS encourage chaque membre de sa communauté à utiliser des formes de langage plus inclusives, permettant de visibiliser les femmes et les minorités de genre. Une attention particulière est également portée aux autres formes de langages écrits et oraux pouvant mener à des discriminations ainsi qu'aux publics fragiles au niveau de la maîtrise de la langue. La HERS veille dès lors à accompagner chaque membre de la communauté dans son positionnement personnel vis-à-vis des différentes formes de langage

respectueuses du genre. Ces processus sont appliqués de façon interne et externe et s'adaptent aux interlocuteur·trice·s ainsi qu'aux situations de communication.

Dans tous les documents qui le permettent, le prénom usuel est d'usage, éventuellement associé au prénom officiel si cela se justifie.

Dans sa communication visuelle, l'inclusion et la diversité sont des principes fondamentaux et directeurs.

Le présent GEP est présenté aux coordinations de sections et aux services transversaux de la Haute École. Il est également accessible librement sur le site internet de l'institution.

Le service communication de la Haute École est régulièrement sensibilisé aux questions liées au genre dans la communication écrite, orale et visuelle.

## 6. Volet (auto-)évaluation et reporting

Dans le cadre des divers processus qualité veillant à évaluer des dimensions personnelles, la thématique du genre fait l'objet d'une attention particulière en vue de permettre une compréhension fine des questions présentant une dimension genrée. Cependant, chaque fois que le genre d'une personne est demandé, cela est fait de manière anonyme, la possibilité de ne pas répondre est suggérée explicitement et la possibilité de définir soi-même son genre est fournie. L'enjeu est donc bien de comprendre des situations à l'échelle de l'institution et non de l'individu.

## Références

- Brauer, M. (2008). Un ministre peut-il tomber enceinte ? L'impact du générique masculin sur les représentations mentales. *L'année psychologique*, pp. 243-272.
- Gardey, D. (2004). *Enjeux des recherches sur le genre et le sexe*. CNRS.
- Gottfredson, L. S. (1981, Novembre). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, pp. 545-579.
- Gygax P., G. U. (2013). Generically intended, but specifically interpreted: When musicians are all men. *Journal of chemical information and modelling*, pp. 1689–99.
- Migliore, A., Rossi-Lamastra, C., & Tagliaro, C. (2022, juin). Are workspaces gender neutral? A literature review and a research agenda. *Building research and information*, pp. 924-948.
- OCDE. (2023). *Joining forces for gender equality : what is holding back ?*