



UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

Plan d'égalité de genre et de diversité 2024-2029

Pour une université inclusive, civique, attractive et durable



Préface

L'Université libre de Bruxelles a toujours été un lieu d'engagement, d'émancipation et de défense des libertés. Mais nos missions ne valent que si elles sont partagées par toutes et tous. Cette conviction prend une forme renouvelée à travers ce Plan d'égalité de genre et de diversité 2024–2029, pour une université toujours plus inclusive, civique et durable.

Ce plan témoigne d'un long chemin parcouru, ponctué de nombreuses réalisations : la mise en œuvre de la mesure « Cascade », l'obtention du label « Diversité » de la Région Bruxelles-Capitale, le « rapport annuel sur l'égalité de genre et de la diversité », la création d'une cellule interne dédiée aux étudiants et étudiantes à besoins spécifiques (EBS), la participation annuelle à la « Pride » de Bruxelles, ou encore notre participation au projet européen CALIPER pour renforcer la présence des femmes dans le domaine des sciences et dans les carrières académiques. Ces avancées concrètes montrent notre engagement collectif et confirment la cohérence d'une politique qui s'inscrit dans la durée.

Mais notre responsabilité aujourd'hui est d'aller encore plus loin. Ce nouveau plan fixe un cap ambitieux : objectiver les inégalités, mieux informer et sensibiliser la communauté universitaire aux questions de genre et diversité, prévenir les violences et discriminations, intégrer la diversité dans nos missions de recherche et de pédagogie ainsi qu'au niveau de la gouvernance et sur nos campus. Dans ce plan, nous affirmons nos priorités : lutte contre le racisme et toutes les formes de LGBTQIA+phobie, promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap, prévention du harcèlement et des violences sexistes, valorisation d'une communication et culture institutionnelles plus inclusives.

L'une des caractéristiques de ce plan est son caractère transversal et évolutif. Il engage l'ensemble de la communauté universitaire — son personnel, ses étudiantes et étudiants — et repose sur une mise en œuvre collective, participative et souple. En effet, l'égalité ne se décrète pas : elle se construit, jour après jour, dans nos pratiques, nos formations, nos décisions, nos interactions.

Notre ambition pour 2029 est claire : que chaque membre de notre université puisse évoluer non seulement dans un lieu d'apprentissage et de recherche d'excellence, mais aussi dans un environnement sûr, respectueux et équitable, où la diversité des parcours, des identités et des expériences est reconnue comme richesse essentielle contribuant à la qualité du savoir et au progrès social.

Ce plan est une boussole pour nous orienter et nous inviter à penser autrement, à agir avec courage et à transformer notre fonctionnement pour que la promesse d'égalité devienne, enfin, une réalité partagée.



Isabelle Meuret

Vice-rectrice à la politique académique, en charge de la politique de diversité et de genre

Table des matières

Introduction	4
Contexte et ambition du plan	4
Portée du plan.....	5
Processus d'élaboration.....	6
Structure	6
Axes stratégiques	7
Promouvoir une institution inclusive	7
Veiller à l'égalité dans les études et les carrières à l'Université.....	7
Favoriser des campus libres de harcèlement et violences sexuelles et discriminatoires	8
Lutter contre les inégalités et les discriminations par les savoirs scientifiques	8
Le plan	9
OG1. Objectiver davantage les inégalités et les discriminations	9
OG2. Mieux informer la communauté universitaire sur la politique de genre et de diversité....	9
OG3. Lutter contre le racisme au sein de l'Université	10
OG4. Inciter une communication et une culture institutionnelles plus inclusives	11
OG5. Encourager la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision.....	11
OG6. Promouvoir des infrastructures et des équipements plus inclusifs.....	12
OG7. Prévenir les biais lors des évaluations	12
OG8. Continuer à lutter contre le phénomène du « tuyau percé » et la ségrégation horizontale dans les carrières scientifiques et académiques	13
OG9. Promouvoir une université plus accueillante pour les personnes LGBTQIA+	13
OG10. Évaluer et améliorer nos méthodes et procédures pour l'inclusion d'étudiants et étudiantes à besoins spécifiques.....	14
OG11. Consolider la mise à l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap à l'ULB	14
OG12. Lutter plus activement contre le harcèlement et les violences sexuelles et discriminatoires au sein de l'Université	15
OG13. Promouvoir une pédagogie universitaire sensible au genre et à la diversité.....	16
OG14. Encourager et soutenir la perspective de genre en recherche et les études sur le genre	16
Mise en œuvre	18
Opérationnalisation et implémentation.....	18
Monitoring et évaluation	18
Ressources spécifiques	18

Introduction

Contexte et ambition du plan

Fidèle à ses valeurs et à son histoire engagée pour les droits des femmes, l'Université libre de Bruxelles met en place une **politique d'égalité de genre** depuis plus de dix ans¹ avec des mesures phares comme la mesure « Cascade », le rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre et l'inscription de la politique de genre dans les domaines de compétences d'un Vice-Rectorat. Au cours de ces dernières années, les **questions de diversité** ont aussi vu le jour dans la politique institutionnelle, notamment à partir de l'Année des diversités (2017-2018), tremplin pour la mise en place d'un Plan de diversité pour le personnel en collaboration avec Actiris (2019-2022) et la mise en œuvre de différents statuts d'étudiant-es à besoins spécifiques (EBS). L'engagement de l'ULB pour la diversité s'est officialisé par l'intégration explicite de cette thématique dans le Vice-rectorat en charge de l'égalité de genre, par la création de la fonction permanente « personne ressource genre et diversité » pour la coordination et le pilotage de cette politique, ainsi que le recrutement d'une collaboratrice pour l'inclusion du personnel en situation de handicap et la création d'une cellule EBS interne.

En 2023, la Région Bruxelles-Capitale a octroyé à notre Université le **label « diversité »** en reconnaissance de notre engagement et de nos accomplissements en matière de **diversité à l'emploi**.

La **politique en matière de genre dans l'Espace Européen de la Recherche** a donné une impulsion supplémentaire à la politique d'égalité déjà entamée par notre Université, notamment à la suite de notre participation au projet européen CALIPER² (programme *Horizon 2020*) et l'implémentation d'un plan d'égalité de genre dans les sciences, techniques, ingénieries et mathématiques (2021-2023)³. En effet, depuis 2022 (programme *Horizon Europe*), l'adoption d'un plan d'action en matière d'égalité de genre est un critère d'éligibilité pour accéder aux financements européens de la recherche⁴.

Notre stratégie de gestion des ressources humaines en recherche (EURAXESS HRS4R) est aussi labellisée « **HR excellence in Research** » par la Commission Européenne depuis 2013. Elle inclut un axe sur **l'égalité de genre et la promotion de la diversité**.

Le **plan présent d'égalité de genre et de diversité 2024-2029** (ci-après dénommé « le plan ») vise non seulement à répondre aux exigences européennes, mais également à assurer la **pérennité** de nos actions et à continuer à **améliorer** notre politique d'égalité de genre et de diversité. S'agissant d'une politique horizontale et transversale, il est primordial d'avoir **une vision d'ensemble et un horizon commun**. Sur la base d'un diagnostic des besoins, le plan présente les **axes** incontournables pour notre Université, ainsi que les **objectifs généraux et spécifiques** poursuivis en priorité.

¹ Le premier Rapport Genre établissant un état des lieux concernant la thématique du genre à l'ULB date de 2012.

² <https://caliper-project.eu/>

³ Le plan se focalisait sur la situation particulière d'inégalité de genre dans les disciplines STIM (« sciences, techniques, ingénierie et mathématiques »), mais incluait aussi beaucoup d'actions pour l'ensemble de l'Université. Il peut être consulté ici : <https://caliper-project.eu/gender-equality-plans-ulb/>

⁴ Les plans doivent respecter 4 exigences liées au processus : être un document public, dédier des ressources spécifiques, récolter et monitorer des données et prévoir des actions de sensibilisation et formation. Le document doit aussi être signé par les autorités universitaires.

Il est important de noter qu'il ne s'agit pas d'un plan opérationnel, mais d'un **plan stratégique pluriannuel (5 ans)** dans la mesure où il identifie les principaux besoins et définit les objectifs à atteindre. La définition des projets concrets pour l'opérationnalisation des objectifs sera effectuée pendant la phase de mise en œuvre dans des **feuilles de route annuelles**, définies en collaboration avec les entités clés de l'Université. Notre volonté est de trouver un équilibre entre des objectifs clairs et une implémentation souple. En même temps, un plan stratégique est un **document évolutif** : les priorités identifiées peuvent être revues et d'autres besoins pourront être ajoutés pour tenir compte des évolutions et des transformations de la situation.

Portée du plan

L'**objectif ultime** du plan est la **promotion de l'égalité substantielle** dans le cadre des missions de l'Université : l'enseignement, la recherche et les services à la société. La promotion de l'égalité inclut la lutte contre les discriminations⁵, y compris le harcèlement et les violences sexuelles et discriminatoires, ainsi que la promotion d'un accès égal aux ressources de toutes sortes (matériels, financières, sociales...), aux services et aux positions valorisés par la société (déterminés rôles, missions, postes).

Les inégalités et les discriminations peuvent être fondées sur **différents critères** (sexe, identité de genre, origines, orientation sexuelle, handicap, etc.) qui peuvent non seulement s'additionner (inégalités et discriminations **multiples**) mais aussi interagir entre elles (inégalités et discriminations **intersectionnelles**). Dès lors, il est difficile de promouvoir l'égalité sans l'adoption d'une **approche complète ou globale** qui prend en compte les différents motifs ou dimensions de la diversité de façon globale, mais aussi en prêtant attention aux spécificités, comme l'a recommandé le groupe de travail « racisme et discriminations »⁶.

Cependant, il n'existe pas une liste exhaustive de motifs sur lesquels les inégalités et discriminations sont fondées. À l'heure actuelle, la législation anti-discrimination belge reconnaît 19 critères protégés⁷, mais de nouveaux critères pourraient s'y ajouter. De plus, l'opérationnalisation d'autant de critères dans un plan d'égalité semble difficile. Pour cette raison, tenant compte du contexte de notre Université, le plan définit **4 dimensions prioritaires**, à savoir:

1. Égalité de **genre** / lutte contre le **sexisme** et les **violences sexuelles**.
2. **Origines, prétendue race et convictions** / la lutte contre le **racisme** (y compris l'islamophobie et l'antisémitisme) et la **xénophobie**.
3. **Orientations sexuelles et identités de genre** / la lutte contre les **LGBTQIA+phobies**.
4. **Handicaps et états de santé** / la lutte contre le **validisme**.

⁵ Les différentes définitions de discrimination peuvent se consulter sur le site d'UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>

⁶ Groupe de travail mis en place par le Conseil d'administration en mai 2023 pour examiner le problème du racisme et des discriminations dont sont victimes les étudiants et étudiantes et émettre des recommandations. Plus d'information ici : <https://www.ulb.be/fr/sante-et-bien-etre/lutte-contre-les-violences-sexuelles-et-discriminatoires>

⁷ Nationalité, prétendue race, couleur de la peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique (Loi antiracisme 1981, revue en 2007) ; sexe, en ce compris la grossesse, l'accouchement et la maternité ; le changement de sexe, ainsi que l'identité de genre ou l'expression de genre (Loi genre 1996, revue en 2007) ; âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, conviction religieuse ou philosophique, conviction politique, conviction syndicale, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale (Loi anti-discrimination 2007).

Le **statut et/ou la situation socioéconomique** est une dimension très importante de l'égalité qui doit être abordée de façon transversale et intersectionnelle dans la politique de genre et de diversité, mais qui n'est pas son objet principal, du fait que notre Université défend déjà une **politique aux affaires sociales et de lutte contre la précarité**.

Adopter une approche complète ou globale implique aussi de viser l'**ensemble de la communauté** universitaire (personnel et communauté étudiante), ainsi que les **missions de l'Université** (recherche, enseignement et services à la société)⁸.

Processus d'élaboration

Le plan a été élaboré par l'équipe rectorale « genre et diversité » (vice-rectorat en charge de la politique de genre et de diversité et conseillères et conseillers de cette politique), sous le pilotage de la personne ressource « genre et diversité ».

Son élaboration a inclus :

1. Une étape d'**état des lieux et d'identification des priorités**
 - **Analyse documentaire** des principaux projets menés (Année des diversités, Plan de diversité, projet CALIPER, etc.).
 - Analyse des **chiffres disponibles** (Rapport annuel genre et diversité).
 - **Consultations multiples pour identifier des besoins** (réunions avec les représentantes et représentants des quatre corps de la communauté universitaire, la cellule bien-être du DRH, l'équipe bien-être étudiant, le réseau interne des personnes de contact genre et diversité...).
 - L'analyse **des recommandations et des priorités de groupes de travail/commissions en lien avec le genre et la diversité** (groupe de travail « racisme et discriminations », commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles, comité de pilotage « Héritages coloniaux et décolonisation »).
 - **L'inventaire de toutes les réalisations de l'Université jusqu'à présent se trouve dans l'annexe.**
2. Une étape de **rédaction d'une proposition de plan**
 - De nombreuses réunions au sein de l'équipe rectorale « genre et diversité » pour la structuration des axes et la définition des objectifs sur base de l'état des lieux et des priorités identifiées.
3. Une étape d'**affinement et de validation de la proposition**
 - Relecture du plan par les autorités et les personnes clés de l'Université et inclusion d'améliorations.
4. Une étape d'**approbation** par les instances décisionnelles de l'Université et **signature** par ses autorités. Le Plan a été adopté par le Conseil Académique le 16 décembre 2024.

Structure

Le plan est structuré autour de **quatre axes stratégiques** concernant l'institution, les études et les carrières à l'Université, le harcèlement et violences sexuelles et discriminatoires et les savoirs scientifiques. Ces axes se déclinent en 14 objectifs généraux (OG) et 33 objectifs spécifiques (OS).

⁸ League of European Research Universities (2019). *Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach*. LERU position paper.

Axes stratégiques

Comme notre Plan Stratégique « CAP 2030 » le souligne, la **vision** de l'ULB est, entre autres, celle d'une **université inclusive, civique, attractive et durable** :

Inclusive	Civique	Attractive et durable
<ul style="list-style-type: none">• Soucieuse de rendre les étudiantes et étudiants acteurs de leur apprentissage et de leur offrir des conditions d'accueil, d'encadrement et d'orientation propres à favoriser leur réussite.• Attentive à promouvoir, dans ses moindres politiques, l'égalité des chances, la mixité et la diversité.	<ul style="list-style-type: none">• Attentive à contribuer, au travers de ses missions, à la défense et la promotion des valeurs de libre examen et de démocratie.• Engagée dans la résolution des grands problèmes sociétaux.• Participant au débat public contre la désinformation, les régressions idéologiques et les replis identitaires.	<ul style="list-style-type: none">• Qui recrute les meilleurs talents et met en place les conditions de leur développement et de leur épanouissement.• Qui offre à chacune et chacun un espace de convivialité et une qualité de vie et de rapports humains.

Afin de réaliser la vision de l'Université, le plan propose les **axes stratégiques** suivants :

Promouvoir une institution inclusive

Le concept d'institution inclusive fait référence au caractère inclusif des **pratiques et modes de fonctionnement** propres de l'organisation, y compris les aspects communicationnels, culturels, matériels et l'organisation ou la disposition des espaces et des équipements. Une institution inclusive reconnaît et valorise la diversité de ses membres, veillant à l'accessibilité de ses installations, services et activités.

Veiller à l'égalité dans les études et les carrières à l'Université

L'Université joue un **rôle d'émancipation et d'ascenseur social** fondamental. Les inégalités dans les études supérieures peuvent mener à des inégalités dans les carrières professionnelles, que ce soit au sein de l'Université, ou en dehors (continuum études-carrière)⁹. La lutte contre les inégalités dans les études supérieures contribue donc à la **lutte contre les inégalités** au sein de la société. De plus, dans la société de la connaissance ou société du savoir d'aujourd'hui, la **participation équitable à la science et à la production de connaissances** est essentielle pour garantir l'égalité et la justice sociale¹⁰.

En même temps, l'Université a des **responsabilités légales** en tant qu'employeur et en tant qu'établissement de l'enseignement supérieur concernant le respect de l'égalité et de la non-discrimination des membres de sa communauté. Par ailleurs, notre Université est l'un de plus gros employeurs en Région Bruxelles-capitale et a un **rôle exemplaire** à jouer en matière de promotion de l'égalité dans l'emploi. Être une université pionnière en matière d'égalité rend notre Université **plus attractive** en matière de **recrutement tant national qu'international.**

⁹ En Région Bruxelles-Capitale, le taux d'emploi des personnes ayant un niveau de qualification élevé était de 81.4% en 2022, tandis que celui des personnes ayant un niveau de qualification moyen ou bas était de 54.8% et 41.2% respectivement (Statbel, 2023).

¹⁰ <https://fr.unesco.org/droits-humains/science>

Favoriser des campus libres de harcèlement et violences sexuelles et discriminatoires

Le harcèlement et les violences à caractère sexuel et discriminatoire rentrent dans le **champ de la discrimination** au sens de la législation et font partie des éléments qui contribuent aux inégalités dans le parcours « études-carrière » (axe précédent). En raison de leurs effets particulièrement négatifs sur le bien-être des personnes¹¹, l'environnement d'études et de travail ainsi que le climat organisationnel, ceux-ci méritent d'être considérés de **manière spécifique**. La circulaire 9037¹² établit qu'il revient aux établissements de l'enseignement supérieur d'assurer les missions **d'information, de prévention et de formation** en matière de harcèlement, discriminations et violences sexuelles, tant auprès du personnel que de la communauté étudiante.

La lutte contre ces comportements constitue un élément essentiel d'une **politique de bien-être**, l'une des priorités actuelles de l'Université comme il est énoncé dans le Plan Morpho¹³. Elle vise à créer un environnement de travail et d'études où chacun et chacune se sent en sécurité et est capable de participer pleinement, contribuant ainsi à **l'innovation, à la créativité et à la réussite collective**, ainsi qu'à la prévention de la **fuite des talents**.

Lutter contre les inégalités et les discriminations par les savoirs scientifiques

La **science** permet d'émanciper les personnes en leur donnant les outils nécessaires pour comprendre le monde qui les entoure, prendre des décisions éclairées et participer de manière critique à la société. En tant que lieu privilégié de production et de diffusion de la connaissance, l'université joue un rôle clé dans les processus de **transformation sociale pour une société plus égalitaire**.

L'un des objectifs principaux de l'Université est d'accompagner les étudiantes et étudiants dans leur rôle de **citoyennes et citoyens responsables**, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, pluraliste et solidaire¹⁴. **Former la communauté étudiante** aux enjeux de genre et de diversité est indispensable. En même temps, l'intégration de la dimension de sexe/genre et intersectionnelle¹⁵ dans le contenu des recherches est identifiée dans la littérature comme un élément clé pour améliorer la **qualité et l'excellence de la recherche**, ainsi que pour **mieux répondre aux défis sociétaux**.

¹¹ Stress et détresse psychologique, baisse estime de soi, problèmes de santé physique, absentéisme et roulement élevé, détérioration des relations interpersonnelles, entre autres.

¹² Circulaire 9037 du 18/09/2023 « Prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles ».

¹³ Université libre de Bruxelles. Plan Morpho : stratégie de transformation de l'administration.

¹⁴ *Décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études* .

¹⁵ « Sexe » fait référence aux caractéristiques biologiques qui déterminent le caractère sexué des êtres humains et des animaux ; « genre » fait référence aux normes, identités et relations socioculturelles qui structurent les sociétés et les organisations et façonnent les comportements, les produits, les technologies, les environnements et les connaissances (Schiebinger, 1999). Le genre recoupe d'autres catégories sociales, telles que l'âge, le statut socio-économique, l'orientation sexuelle et l'appartenance ethnique (« intersectionnalité »).

Le plan

Institution

OG1. Objectiver davantage les inégalités et les discriminations

L'ULB publie un rapport annuel sur l'égalité de genre depuis 2012. La disponibilité des données chiffrées sur le genre¹⁶ nous permet d'objectiver et de comprendre les inégalités structurelles femmes-hommes dans le parcours d'études et les carrières à l'Université, ce qui rend possible la définition d'actions ciblées, leur monitoring et l'évaluation de leur impact¹⁷. Cependant, c'est n'est pas le cas pour d'autres critères, soit parce que les données existantes sont encore peu traitées (par exemple, la nationalité), soit parce que les données ne sont pas encore collectées ou ne peuvent pas être collectées facilement (données « sensibles »). Or, objectiver les inégalités et les discriminations est essentiel pour prioriser, orienter et évaluer les actions, ainsi que pour sensibiliser la communauté universitaire aux situations problématiques afin d'augmenter le niveau de conscientisation sur les inégalités.

Objectif spécifique (OS)

- 1.1. Améliorer les indicateurs d'égalité, de diversité et d'inclusion pour les dimensions prioritaires du plan.

OG2. Mieux informer la communauté universitaire sur la politique de genre et de diversité

Le rapport de l'enquête institutionnelle sur la perception de la politique d'égalité de genre de l'ULB¹⁸ montre une connaissance des politiques d'égalité de genre assez faible par le personnel de l'Université. On peut supposer que le niveau de connaissance des étudiants et étudiantes est similaire, voire plus faible. Or, plus les membres de l'Université connaissent ces politiques, plus leur perception des pratiques qui sous-tendent leur mise en œuvre ainsi que leur évaluation générale sont positives. Une perception positive des politiques d'égalité et de diversité est associée à des effets positifs, comme une plus grande satisfaction au travail et un meilleur engagement des travailleurs et travailleuses¹⁹. En revanche, une perception négative de celles-ci peut conduire à davantage de résistance dans leur implémentation et à plus de discrimination et de préjugés²⁰, ainsi qu'à une sous-utilisation des services et ressources disponibles. Il est donc essentiel de renforcer la visibilité interne et externe des efforts et moyens consacrés par l'institution à sa politique de genre et de diversité.

¹⁶ Plus précisément, sur la mention du sexe enregistrée dans l'état civil.

¹⁷ Voir, par exemple, le monitoring de la mesure « cascade » au fil des années dans le rapport d'égalité de genre et de diversité 2022-2023.

¹⁸ Enquête réalisée Joseph MUMBANZA, Claudia TOMA et Laurent LICATA. Elle est associée à un projet de recherche doctorale financé par l'ULB.

¹⁹ Gutiérrez, D., & Castaño, A. (2021). Gender Equality in the Workplace: Key Driver of Well-Being, Business Performance and Sustainability. In J. Hassard & L. D. Torres (Éds.), *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming: Gender, Health, Safety, and Wellbeing* (p. 95-116). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_6

²⁰ Flood, M., Dragiewicz, M., & Pease, B. (2021). Resistance and backlash to gender equality. *Australian Journal of Social Issues*, 56(3), 393-408. <https://doi.org/10.1002/ajs4.137>

Objectifs spécifiques (OS)

- 2.1. Améliorer l'information en ligne (page web et actualités)
- 2.2. Informer les nouveaux membres de l'Université (étudiants et étudiantes BA1, MA1 et membres du personnel récemment engagés)

OG3. Lutter contre le racisme au sein de l'Université

Globalement, 40% des répondants et répondantes de l'enquête ACADISCR-ULB²¹ et 33% de l'OVE²² déclarent avoir subi du racisme (tous types confondus) à l'ULB. Cette proportion s'élève à 58% chez les étudiants et étudiantes de nationalité non-européenne. Au cours des dernières années, plusieurs faits à caractère raciste et haineux ont été dénoncés par les étudiants et étudiantes (par exemple, des propos sur des réseaux sociaux et des discours problématiques lors des élections du conseil étudiant). Afin d'analyser ce que pourrait être la politique de l'institution en matière de lutte contre le racisme et les discriminations, le Conseil d'administration a mis en place un groupe de travail (GT) en mai 2023. Ce GT a élaboré un rapport final avec des recommandations dont la première était de **faire de la lutte contre le racisme et les discriminations fondées sur les critères dits « raciaux »²³ et les convictions religieuses ou philosophiques une priorité stratégique** en l'intégrant dans une politique globale d'égalité, en assurant une coordination appropriée des initiatives et en garantissant des ressources adéquates pour que ces initiatives soient efficaces. Ainsi, la lutte contre le racisme est l'une des quatre dimensions prioritaires du plan actuel. Une chargée de projets « genre et diversité – référente racisme » a été recrutée en octobre 2024. Ses activités seront coordonnées par la personne ressource Genre et Diversité. La cellule d'écoute et d'accompagnement des étudiants et étudiantes a été renommée²⁴ afin de refléter toutes ses missions, y compris le harcèlement et les violences racistes et discriminatoires. Afin de réaliser les autres recommandations du GT, celles-ci deviennent des objectifs spécifiques du plan. En parallèle, l'Université mène depuis 2021 un travail très important sur son passé colonial impulsé par le comité de pilotage « Héritages coloniaux et décolonisations », élément clé pour comprendre et lutter contre les inégalités raciales actuelles.

Objectifs spécifiques (OS)

- 3.1. Récolter et analyser des données sur les signalements et les interventions effectuées, ainsi que sur les expériences de discrimination (non nécessairement signalées) (lien avec l'OG1).
- 3.2. Clarifier et communiquer de façon claire et accessible les droits et devoirs de chacun et chacune.
- 3.3. Prévenir activement le racisme en transformant les processus, la culture organisationnelle et les enseignements (lien avec l'OG4, l'OG7, l'OG10 et l'OG11).
- 3.4. Continuer le travail sur le passé colonial de l'Université impulsé par le comité de pilotage « Héritages coloniaux et décolonisations ».

²¹ Enquête exploratoire ACADISCR-ULB – Conditions de vie et d'études des étudiant-e-s afrodescendant-e-s de l'Université libre de Bruxelles (2021). Mémoire de Blanca Pérez Merle d'Aubigné.

²² Enquête sur les ressources économiques des étudiant-es (2021) – Observatoire de la Vie Etudiante ULB - <https://www.ulb.be/fr/ulb-s-engage/ove>

²³ Nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique.

²⁴ www.ulb.be/care

OG4. Inciter une communication et une culture institutionnelles plus inclusives

La communication inclusive ne résout pas par elle-même les problèmes structurels d'inégalités sociales, mais elle contribue à lutter contre certains stéréotypes et biais et à favoriser le changement social et culturel en visibilisant la diversité au sein de l'Université et de la société. Notre Université a publié en 2018 des lignes directrices sur la communication inclusive, mais elles doivent être mises à jour à la suite de la publication du décret « féminisation » de la Communauté française²⁵, d'application à l'Université, mais méconnu par notre communauté. Quelques expériences pilote de formation à l'écriture inclusive ont eu lieu récemment, mais à l'heure actuelle il n'y a pas de formation pratique disponible pour le personnel. Or, on constate que des incompréhensions sur ce type de communication et des difficultés pour sa mise en pratique sont à la base de principales résistances à l'utiliser. En même temps, il est aussi important de visibiliser les engagements de l'Université et de sensibiliser la communauté universitaire aux enjeux d'inégalités et discriminations. Annuellement, l'Université organise un événement autour de la journée internationale des droits des femmes, mais des sensibilisations au racisme (voir OG3), les LGBTQIA+phobies et le validisme devraient aussi être mises en place ou renforcées.

Objectifs spécifiques (OS)

- 4.1. Promouvoir davantage la communication inclusive et soutenir son utilisation.
- 4.2. Sensibiliser et former la communauté universitaire aux enjeux touchant les dimensions prioritaires du plan.

OG5. Encourager la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision

La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décisions est un autre élément clé d'une institution inclusive. Présentée comme objectif de la Commission Européenne en matière d'égalité de genre dans l'Espace Européen de la Recherche²⁶, la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décisions correspond mieux à la composition de la société et est une condition de la justice et de la démocratie. Cela garantit que les voix des femmes et des hommes sont entendues et prises en compte lors des processus décisionnels. À l'ULB, les listes électorales aux élections de l'Assemblée plénière doivent alterner un candidat et une candidate et les commissions chargées de l'évaluation de la carrière académique²⁷ doivent avoir dans leur composition au moins un tiers de femmes et un tiers d'hommes. Un projet pilote, qui doit encore être évalué, a été mis en place au sein de cinq instances à compétence d'avis²⁸ établissant une composition d'au moins un tiers de femmes et un tiers d'hommes. Les derniers chiffres disponibles montrent cependant un déséquilibre de genre dans les fonctions de conseil auprès des autorités.

²⁵ Décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles.

²⁶ Gender Equality in the European Research Area : https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-the-european-research-area-era

²⁷ Commissions de recrutement et de sélection, Commission Universitaire de Classement...

²⁸ Commission des affaires sociales étudiantes (CASE) ; Conseil des études ; Conseil de la recherche ; Commission de discipline du corps professoral et du corps scientifique ; Commission culturelle (CoCu).

Objectifs spécifiques (OS)

- 5.1. Évaluer les résultats du projet pilote mis en place au sein de cinq instances à compétence d'avis et considérer l'élargissement aux autres instances le cas échéant.
- 5.2. Veiller à l'équilibre femmes-hommes dans l'attribution des fonctions de conseil auprès des autorités.

OG6. Promouvoir des infrastructures et des équipements plus inclusifs

Notre Université se mobilise pour créer des infrastructures plus inclusives. Concernant les personnes à mobilité réduite, l'ULB a mis en place de nombreuses mesures comme le Plan « Full Access » qui vise à optimiser et valoriser l'accessibilité des campus, des emplacements des parkings universitaires, et des sanitaires. Une page web est dédiée à l'accessibilité aux campus des personnes à mobilité réduite. Cependant, le regard de diversité et d'inclusion pourrait être systématisé dans tous les projets concernant les infrastructures et les équipements de l'Université pour répondre aux besoins d'une communauté universitaire diverse en termes de situation de handicap, d'identité et d'expression de genre, de responsabilités familiales, etc. En juin 2024, une politique de toilettes inclusives a été définie et approuvée par le CPPT. Cette politique, qui adopte une approche fonctionnelle et universelle, vise non seulement à enlever les obstacles à l'utilisation des toilettes par les personnes transgenres et de genre non-binaire, mais aussi à rendre les sanitaires plus inclusifs pour toutes les personnes.

Objectifs spécifiques (OS)

- 6.1. Implémenter la politique de toilettes inclusives approuvée par le CPPT en juin 2024.
- 6.2. Veiller à systématiser un regard de diversité et d'inclusion dans les projets concernant les infrastructures et les équipements de l'Université.

Études et carrières à l'Université

OG7. Prévenir les biais lors des évaluations

Les biais implicites ou inconscients sont présents chez tous les individus²⁹. Ils résultent du fait que nous enregistrons des informations disponibles dans notre environnement (fonctionnement cognitif normal de notre mémoire). Or nous pouvons les contrôler et diminuer leur impact, dès lors que nous prenons conscience de leur existence. Plusieurs mesures ont été mises en place à l'ULB pour prévenir les biais lors des évaluations pour le recrutement et les promotions académiques, mais leur implémentation peut être améliorée (par exemple, la capsule vidéo de sensibilisation aux biais n'est pas suffisamment diffusée et visionnée). En ce qui concerne l'évaluation des apprentissages, le rapport final du groupe de travail « racisme et discriminations » recommande la prévention active des biais implicites qui peuvent avoir lieu, notamment à l'égard des personnes racisées. Des expériences d'anonymisation des copies, pratique habituelle dans les universités françaises notamment, sont en cours dans la Faculté de pharmacie et l'École polytechnique de Bruxelles.

Objectifs spécifiques (OS)

- 7.1. Examiner les dispositifs d'évaluation des apprentissages et prévenir les biais implicites.
- 7.2. Renforcer la prévention des biais lors de l'évaluation des chercheurs et chercheuses.

²⁹ Présentation de la prof. Isabelle Régner, Directrice adjointe du Centre de Recherche en Psychologie et Neurosciences et Vice-Présidente Égalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations (Aix-Marseille Université) lors de l'événement de l'ULB « Femmes et université : vers une évaluation plus égalitaire » (7 mars 2024). Enregistrement disponible ici : [Femmes et université: vers une évaluation plus égalitaire \(youtube.com\)](#)

OG8. Continuer à lutter contre le phénomène du « tuyau percé » et la ségrégation horizontale dans les carrières scientifiques et académiques

Les femmes sont majoritaires dans la population étudiante de l'ULB, ainsi que parmi les diplômées³⁰. Cependant, malgré une évolution positive au cours des dernières années grâce aux mesures mises en place (voir annexe), elles sont encore minoritaires dans le corps scientifique et dans le corps académique (phénomène du « tuyau percé » ou ségrégation verticale). Parmi les nombreuses raisons qui expliquent ce phénomène, on peut souligner les obstacles à la conciliation de la vie professionnelle et familiale dans les carrières de la recherche³¹, spécialement pendant les étapes pré-doctorale et postdoctorale.

Les femmes sont en général également moins représentées dans les sciences, techniques, ingénierie et mathématiques (STEM en anglais) que dans les autres disciplines (ségrégation horizontale). Les femmes vont proportionnellement deux fois moins que les hommes vers un bachelier en STEM. Augmenter la présence de femmes dans les études STEM contribuerait à augmenter le nombre total d'étudiants et étudiantes dans ces filières³². La sous-représentation des femmes dans le secteur STEM, déjà en forte pénurie, constitue un véritable problème économique avec des milliers d'emplois en jeu dans les années à venir. En outre, les disciplines STEM comptent un nombre beaucoup plus élevé de doctorants et doctorantes et des scientifiques que les autres disciplines. La faible proportion de femmes dans les disciplines STEM a donc un impact important relativement à la présence générale des femmes dans les carrières universitaires et dans la recherche à l'ULB.

Objectifs spécifiques (OS)

- 8.1. Soutenir davantage la conciliation de la vie professionnelle et familiale des chercheuses et chercheurs.
- 8.2. Augmenter la proportion de femmes dans les sciences, techniques, ingénieries et mathématiques à tous les niveaux et continuer à lutter contre le phénomène du « tuyau percé » avec une attention particulière aux étapes pré-doctorale et post-doctorale.

OG9. Promouvoir une université plus accueillante pour les personnes LGBTQIA+

L'ULB travaille depuis dix ans à l'inclusion des personnes transgenres, non-binaires, de genre fluide et intersexe, en Belgique et dans notre Université. De nombreux projets de l'*Equality Law Clinic*³³ ont contribué à des amendements législatifs et à des tierces interventions dans le cadre des violations des droits humains dont ces personnes sont victimes en Belgique. Au sein de notre Université, plusieurs mesures ont été implémentées dans le cadre de l'Année des diversités (2017-2018) et du Plan de diversité (2019-2022) (voir annexe). Cependant, l'Université a encore des améliorations à apporter pour garantir le respect de toutes les identités de genre des membres de sa communauté, notamment en relation aux installations sanitaires (OS6.1), à

³⁰ Chiffres disponibles dans le rapport de l'égalité de genre et la diversité 2022-2023.

³¹ Dubois-Shaik F. & Fusulier B. (2015), *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*. GARCIA working paper 5.

³² Les filières STEM comptent en général beaucoup moins d'étudiants et d'étudiantes que les sciences humaines et sociales.

³³ <https://equalitylawclinic.ulb.be/projets/droit-des-personnes-transgenres.html?lang=fr>

l'accompagnement des processus de changement de nom/genre, au traitement administratif des personnes non binaires et à la visibilité des personnes LGBTQIA+.

Objectifs spécifiques (OS)

- 9.1. Améliorer les dispositifs actuels pour faciliter la transition de genre des membres de la communauté étudiante et des personnels.
- 9.2. Explorer les solutions possibles pour la collecte et le traitement administratif du genre non binaire.
- 9.3. Visibiliser des *rol models* LGBTQIA+ au sein de l'Université et sensibiliser sur les différentes formes de LGBTQIA+phobie (lien avec l'OS11.2).

OG10. Évaluer et améliorer nos méthodes et procédures pour l'inclusion d'étudiants et étudiantes à besoins spécifiques

L'Université reçoit des demandes pour différents statuts d'étudiants et étudiantes à besoins spécifiques (EBS)³⁴ et soutient la mise en œuvre d'aménagements raisonnables afin de permettre l'accès aux études sans discrimination aucune, tout en veillant à maintenir le niveau d'exigence garant de la valeur des diplômes délivrés. Parmi ces différents statuts, quatre concernent directement la politique d'égalité de genre et de diversité : étudiant·es en situation de handicap (ESH), personnes enceintes et (futurs) jeunes parents, étudiant·es aidants proches et étudiant·es incarcéré·es. Depuis l'adoption du décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif en 2014 qui pose formellement le cadre du statut EBS/ESH³⁵, le nombre de demandes est en très forte hausse. Cette croissance a été particulièrement importante ces dernières années. En seulement deux ans (2021-2022 et 2023-2024), le nombre d'étudiants et d'étudiantes avec le statut « EBS/ESH » est passé de 158 à 912. Malgré de nombreuses avancées significatives concernant ce statut³⁶, **la croissance exponentielle du nombre de demandes suppose un défi pour l'inclusion adéquate de ces étudiants et étudiantes.** Un groupe de travail a été mis en place pour analyser le fonctionnement actuel et identifier des pistes d'amélioration. En même temps, les statuts « EBS/parent » et « EBS/aidant proche », de création plus récente, n'ont pas encore été évalués.

Objectifs spécifiques (OS)

- 10.1. Analyser le présent mode de fonctionnement du statut « EBS/ESH » et implémenter les améliorations pertinentes.
- 10.2. Réaliser le bilan des nouveaux statuts « EBS/parent » et « EBS/aidant-proche ».

OG11. Consolider la mise à l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap à l'ULB

Dans son souci de diversité et d'égalité des chances, notre Université offre un accompagnement individuel des membres du personnel, ainsi que des candidats et candidates porteurs et porteuses d'un handicap (incapacité physique, sensorielle, intellectuelle durable, trouble, maladie chronique, dégénérative, etc.). L'Université mène aussi une politique active de mise à

³⁴ Pour en savoir plus : [Accompagnement des étudiants à besoin spécifique \(ulb.be\)](https://www.ulb.be/fr/etudiants-et-enseignants/etudiants-a-besoins-specifiques)

³⁵ Décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif pour les étudiants en situation de handicap du 9 avril 2014.

³⁶ Telles qu'une digitalisation en cours des processus avec une facilité pour les étudiants et étudiantes d'introduire leurs dossiers, la création de nouveaux postes au sein des équipes en charge de l'accompagnement de ces étudiants et étudiantes et une simplification des procédures de renouvellement du statut des étudiant·es dont les pathologies n'évoluent pas (statut de cursus).

l'emploi des personnes en situation de handicap au moyen de partenariats avec des organismes externes et la mise sur pied de contrats particuliers proposés par les organismes régionaux, comme le service PHARE. L'Université souhaite continuer et renforcer ses actions pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Objectifs spécifiques (OS)

- 11.1. Institutionnaliser les procédures pour la mise en place d'aménagements raisonnables dans le cadre du recrutement et intégration des personnes en situation de handicap.
- 11.2. Inciter la mise à l'emploi des étudiants et étudiantes de l'ULB en situation de handicap.

Harcèlement et violences

OG12. Lutter plus activement contre le harcèlement et les violences sexuelles et discriminatoires au sein de l'Université

L'ULB a mis en place plusieurs mesures de lutte contre les violences sexuelles via la commission officielle établie à cette fin³⁷ en 2021. Un travail très important a été réalisé notamment avec et par les associations et cercles étudiants concernant la vie folklorique et festive, mais il est nécessaire de continuer à sensibiliser et former la communauté universitaire dans son ensemble, y compris les membres du personnel. Le groupe de travail « racisme et discriminations » attire l'attention sur la nécessité de faire de la lutte contre le racisme et les autres discriminations une priorité de l'ULB et de promouvoir un changement culturel au moyen des sensibilisations et des formations. Ce GT a aussi constaté un manque de clarté concernant les compétences et responsabilités de l'Université en matière de harcèlement et violences et discriminatoires³⁸. Une cartographie des procédures visant à lutter contre le harcèlement à l'Université vient d'être réalisée par l'*Equality Law Clinic*³⁹ pour clarifier ces responsabilités et identifier des besoins pour améliorer la protection des victimes. En parallèle, un groupe de travail a été mis en place sous la supervision du vice-rectorat aux affaires étudiantes pour analyser les possibles mesures de protection à l'égard des étudiants et étudiantes. La situation particulièrement vulnérable des stagiaires et des doctorants et doctorantes concernant les violences sexuelles et discriminatoires est aussi identifiée comme une problématique prioritaire. Au niveau du disciplinaire, les cas de harcèlement sexuel ne sont pas actuellement traités de façon différenciée, ce qui ralentit les instructions. Or, obtenir une réponse et une décision rapide est très important pour les victimes.

³⁷ Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles (public étudiant).

³⁸ Le harcèlement est une forme de discrimination dont le régime juridique est enchevêtré en droit social belge, en droit de la non-discrimination, avec de nombreuses ramifications en droit européen et international des droits humains. Les règles procédurales protectrices sont spécifiques, c'est-à-dire qu'elles varient selon la relation que l'on considère (une relation de travail avec ou sans un lien hiérarchique, une relation d'enseignement, sur le campus ou hors de celui-ci, etc.).

³⁹ <https://equalitylawclinic.ulb.be/>

Objectifs spécifiques (OS)

12.1. Récolter et analyser des données sur les signalements ventilés par critère de discrimination, ainsi que sur les expériences de violence discriminatoire non signalées (lien avec l'OG1 et l'OS3.1).).

12.2. Informer, sensibiliser et former davantage la communauté universitaire (communauté étudiante et personnel), en priorité concernant les violences sexistes et sexuelles et les violences racistes, LGBTQI+phobes et validistes.

12.3. Améliorer la protection des victimes de harcèlement et violences sexuelles et/ou discriminatoires.

12.4. Mettre en place des mécanismes de prévention et protection spécifiques à la situation des stagiaires et des doctorant et doctorantes.

12.5. Traiter de manière différenciée les cas de harcèlement sexuel à l'égard des étudiants et étudiantes et diminuer ainsi la durée des instructions.

Savoirs scientifiques

OG13. Promouvoir une pédagogie universitaire sensible au genre et à la diversité

Un enseignement sensible au genre et à la diversité implique des relations et des contenus pédagogiques libres de stéréotypes et de préjugés. Il vise aussi à satisfaire aux besoins spécifiques des étudiants et étudiantes et à prévenir les biais implicites (par exemple, concernant l'invisibilisation des contributions des femmes et des personnes racisées). Il implique aussi le développement des compétences chez les étudiants et les étudiantes qui leur permettent d'exercer une citoyenneté critique et de devenir des professionnels et professionnelles responsables, capables de promouvoir l'égalité et de prévenir les discriminations dans l'exercice de leurs futures fonctions. Une formation et quelques guides à destination du corps enseignant sont disponibles, mais non encore suffisamment diffusés. Ces outils n'intègrent pas encore toutes les dimensions prioritaires du plan. Par ailleurs, les étudiants et étudiantes en sciences humaines et sociales peuvent suivre des cours sur les enjeux du genre et de la diversité, mais l'ensemble de la communauté étudiante n'est pas encore formé à ces thématiques.

Objectifs spécifiques (OS)

13.1. Sensibiliser, former et accompagner davantage le corps enseignant aux enjeux de genre et de diversité concernant les dimensions prioritaires du plan.

13.2. Former l'ensemble de la communauté étudiante aux enjeux de genre et de diversité.

OG14. Encourager et soutenir la perspective de genre en recherche et les études sur le genre

De prestigieux projets comme « Gendered innovations » de l'Université de Stanford⁴⁰ et de la Commission Européenne⁴¹ montrent de façon rigoureuse comment l'analyse du sexe, du genre et de leurs interactions avec d'autres variables (approche intersectionnelle) dans de nombreux domaines de recherche (santé, environnement, énergie, agriculture, technologies de l'information et de la communication, économie, transport, urbanisme...) augmente la pertinence sociétale des connaissances, des technologies et des innovations produites, et

⁴⁰ <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

⁴¹ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/gendered-innovation-2-how-inclusive-analysis-contributes-research-and-innovation_en

contribue à la production de biens et de services plus adéquats. En outre, l'intégration de la dimension de sexe/genre et intersectionnelle est devenue un critère d'évaluation des projets scientifiques dans le cadre du programme de financement européen « Horizon Europe ». La Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre et la sexualité (STRIGES) est un pilier fondamental de notre Université en matière de recherche et de diffusion des études de genre. STRIGES a été créé en 2015 au sein de la Maison des Sciences Humaines de l'ULB, ce qui lui a permis de renforcer la visibilité des études de genre à l'ULB et de développer et/ou de consolider de nombreux outils⁴². STRIGES se trouve maintenant dans une période de nouveaux défis qui inclut la pérennisation de la structure ainsi que ces outils, et son ouverture à des disciplines autres que les sciences humaines et sociales (sciences de la vie, STEM...).

Objectifs spécifiques (OS)

14.1. Sensibiliser et outiller/former les chercheurs et chercheuses pour l'intégration de la dimension genre et intersectionnelle dans les recherches.

14.2. Pérenniser la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre et la sexualité (STRIGES) et intensifier les échanges avec des disciplines autres que les sciences humaines et sociales.

⁴² La revue scientifique *Sextant*, la collection d'ouvrages *Genre(s) & Sexualité(s)*, la Chaire Suzanne Tassier-Charlier, le cycle de séminaires *Les Midis de STRIGES*, l'école doctorale internationale francophone d'été en études genre *BruLau*, entre autres.

Mise en œuvre

Opérationnalisation et implémentation

La politique de genre et de diversité étant une politique transversale de l'Université, la mise en œuvre du plan représente un effort collectif de toutes les entités de notre institution. Le plan sera coordonné et piloté par l'équipe rectorale « genre et diversité »⁴³ et son implémentation sera réalisée de la manière suivante :

- **Feuille de route annuelle** : définition annuelle des priorités et de son opérationnalisation en projets concrets par l'équipe rectorale en concertation avec les membres des entités clés de l'Université.
- **Structures de travail souples et adaptées à chaque problématique** : création de groupes de travail, de réflexion et/ou des équipes-projet *ad hoc* en fonction de la thématique, avec la participation de professionnelles et professionnels clés, des membres de la communauté universitaire issus des différents corps, ainsi que des expertes et experts selon les thématiques, si pertinent. Le portage de chaque projet concret (cheffe ou chef de projet) sera défini en fonction de la thématique et des ressources humaines disponibles.
- **Communication entre entités** : des réunions trimestrielles avec le réseau interne des personnes de contact genre et diversité (équipe rectorale « genre et diversité », facultés et départements de l'administration centrale).

Monitoring et évaluation

L'équipe rectorale « genre et diversité » s'occupera aussi de superviser et évaluer l'implémentation du plan :

- **Monitoring de la réalisation du plan** : annuelle.
Les chiffres clés d'égalité de genre et de diversité et les principales réalisations dans le cadre du plan seront publiés dans le rapport annuel.
- **Évaluation de l'impact du plan** : 2029.
Définition d'une liste d'indicateurs d'impact (action liée à l'OG1 et à l'OS10.1) et analyse de la situation en 2024-2025 (début du plan) et 2028-2029 (fin du plan).

Tous les rapports seront présentés aux instances décisionnelles (conseil académique, conseil d'administration) et de concertation sociale (conseil d'entreprise).

Ressources spécifiques

La politique de genre et de diversité de l'ULB compte avec les ressources spécifiques suivantes pour la coordination, implémentation, monitoring et évaluation de ce plan :

Ressources humaines

L'Université met à disposition les ressources humaines suivantes, spécifiquement dédiées à la promotion de l'égalité de genre et de la diversité :

- Un vice-recteur ou une vice-rectrice en charge du genre et de la diversité.

⁴³ Vice-rectorat en charge de la diversité et du genre, conseillères et conseillers des autorités en matière de genre, diversité et inclusion, la personne ressource genre et diversité et la chargée de projets genre et diversité – référente racisme.

- Plusieurs conseillers et conseillères des autorités rectorales en matière de genre et de diversité.
- Une personne-ressource « genre et diversité » (1 ETP⁴⁴ - CDI) pour la coordination et le pilotage de la politique de genre et de diversité (Cellule bien-être, DRH).
- Une chargée de projets (1 ETP - CDD) pour le portage de projets de genre et de diversité – référente racisme (Cellule bien-être, DRH).
- Une collaboratrice RH (0.5 ETP - CDI) pour l'inclusion du personnel ATGS en situation de handicap (Service sélection, recrutement et mobilité – DRH).

Ressources financières

- Dotation de l'Université pour les frais de fonctionnement de la politique d'égalité de genre et de diversité : 50.000€/an.
- Subvention de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la personne de contact genre⁴⁵ : 20.000 euros en 2024, 15.000 euros en 2025 et 10.000 euros en 2026. À partir de 2027, le montant est égal au montant par ETP calculé en vertu des dispositions visées à l'article 14, alinéas 3 et 4, du décret-programme du 19 juillet 2017 portant diverses mesures relatives à l'enseignement supérieur et à la recherche, à la culture, aux fonds budgétaires, aux bâtiments scolaires, à la jeunesse, divisé par 10 (environ 7000€/an).

⁴⁴ Equivalent Temps Plein.

⁴⁵ Décret du 25 mai 2023 portant diverses dispositions en matière d'Enseignement supérieur, d'Enseignement de Promotion sociale et d'Hôpitaux universitaires.

ANNEXE : Inventaire des principales actions et réalisations de l'Université en matière d'égalité de genre et de diversité¹

Institution

Gouvernance

- **Politique de genre et de diversité** inscrite dans les domaines de compétences d'un **Vice-Rectorat** et mandat pour une **fonction de conseil auprès des Autorités**.
- Désignation d'une **personne de contact genre** de l'Université² (2013).
- Publication d'un **rapport annuel** sur l'état de l'égalité de genre (depuis 2012). Élargissement aux enjeux de diversité (2022-2023).
- Engagement d'une personne comme « **personne ressource genre et diversité** » pour la coordination et pilotage de cette politique (2020) et **d'une personne** pour la mise à l'emploi, le recrutement et l'inclusion des personnes en situation de **handicap** (2019).
- Recrutement d'une personne chargée de projets de genre et de diversité « **référénte racisme** » (2024).
- Création d'un **réseau interne de personnes de contact genre** au sein des facultés et des départements de l'administration centrale présidé par le VR en charge de cette politique (2014-2015). Élargissement du réseau aux enjeux de diversité (2022-2023).
- Mise en place des **commissions « genre »** au sein de cinq facultés³.
- Conception, implémentation et évaluation des **plans d'actions** depuis 2018 (Plan Diversité, Plan d'égalité de genre dans les STEM, *Gender equality plan*).

Communication et culture

- Publication des **lignes directrices** pour une **communication inclusive** (2018).
- Expérience pilote de **formation à l'écriture inclusive** auprès du personnel clé de la Faculté des sciences et de l'École polytechnique de Bruxelles. Ces deux facultés ont aussi revu le langage écrit et les images de nombreuses pages web facultaires.
- **Sous-titrage** de toutes les vidéos publiées sur le site web de l'Université.
- **Dénomination des locaux** de l'ULB d'après des femmes et de personnes diverses remarquables ancrées dans l'histoire et les valeurs de l'ULB.
- Publication de plusieurs **pages web sur la politique de genre et de diversité** de l'institution, ainsi qu'une charte sur l'égalité de genre.
- Organisation de l'**année thématique « Diversités »** (2017-2018).
- Organisation du **cycle des conférences « Femmes et Université »** à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes (depuis 2012).
- Organisation d'un événement à l'occasion de la **journée internationale des filles et des femmes de science** par la Faculté des sciences et l'École polytechnique de Bruxelles (depuis 2022).
- Participation annuelle conjointe de l'ULB et la VUB à la **Belgian Pride** (depuis 2018).

¹ Inventaire réalisé en 2023-2024.

² À l'initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

³ Faculté de psychologie, sciences de l'éducation et logopédie, Faculté des sciences, École polytechnique de Bruxelles, Faculté de pharmacie et la Faculté d'architecture.

- De nombreuses expositions grand public organisées par **ULB Culture** encourageant l'égalité de genre, la diversité et l'inclusivité (par exemple, « The art of difference », « Salope et autres noms d'oiselles », « Witches », « l'Expo Clito »), à la fois des outils de divulgation scientifique et de sensibilisation.
- Signature de la **charte « Inclusive panels »**⁴.
- Mis en place du **Comité de Pilotage « Héritages coloniaux et décolonisations »** par les autorités de l'ULB (2020) afin d'impulser les politiques de l'Université sur les thématiques liées aux « héritages coloniaux et décolonisations », de stimuler la réflexion et les recherches sur ces questions, de coordonner divers travaux et réflexions qui ont lieu sur le sujet au sein de l'Université et de répondre aux interpellations sur la mémoire coloniale de l'Université.
- Mise en place du **projet « Décolonisons-nous »** (Service international) afin de réfléchir et transformer la façon de travailler avec les partenaires de la coopération et de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire de l'ULB à l'importance des différents enjeux que représente la décolonisation.

Prise de décisions

- Les membres du personnel qui se présentent aux élections de l'Assemblée plénière de l'ULB doivent le faire sur des **listes électorales** respectant le **principe de la « tirette »**, en alternant un candidat et une candidate.
- Les **commissions chargées de l'évaluation** des carrières (commissions de recrutement et de sélection, Commission Universitaire de Classement...) doivent avoir dans leur composition **au moins un tiers de femmes** et un tiers d'hommes.
- Un projet pilote a été mis en place au sein de **cinq instances à compétence d'avis**⁵ établissant une composition d'**au moins un tiers de femmes** et un tiers d'hommes (2022).
- Les **jurys de thèse** de quatre facultés⁶ doivent respecter une composition femmes-hommes équilibrée.

Infrastructures et équipements

- **Plan « Full Access »** qui vise à optimiser et valoriser l'accessibilité des campus aux personnes à mobilité réduite sur base des infrastructures et services déjà existants.
- **Emplacements des parkings** universitaires pour les personnes à mobilité réduite, y compris pour le personnel qui rencontre une situation de handicap temporaire.
- **Page web dédiée à l'accessibilité** des campus pour les personnes à mobilité réduite.
- Des **sanitaires PMR**. Quelques sanitaires et vestiaires **non genrés** (initiatives ponctuelles). Approbation d'une **politique de toilettes inclusives** (juin 2024).
- Des **équipements accessibles** aux personnes avec un **handicap sensoriel** disponibles au sein de la cellule EBS/ESH.

Études et carrières à l'Université

Parcours d'études à l'université

- Promotion de **rôles modèles féminins** au sein des facultés **STEM**.
- Lutte contre les **inégalités scolaires** (projet Schola, écoles plurielles).

⁴ <https://inclusivepanels.be/fr/charter-organisations>

⁵ Commission des affaires sociales étudiantes (CASE) ; Conseil des études ; Conseil de la recherche ; Commission de discipline du corps professoral et du corps scientifique ; Commission culturelle (CoCu).

⁶ Faculté de psychologie, Faculté de droit, Faculté des sciences, École polytechnique de Bruxelles.

- Service d'accompagnement aux **étudiantes et étudiants réfugiés** avant, pendant et après l'inscription (*Welcome Desk for Refugees*⁷).
- Procédure permettant aux étudiantes et étudiants **transgenres** de faire reconnaître leur **prénom usuel**.
- Projet « **Ma première année sur mesure** » afin de lutter contre les inégalités scolaires : des aides supplémentaires et ciblées en matière d'accompagnement aux apprentissages.
- Publication du **guide de bonnes pratiques** pour l'inclusion des étudiants en situation de **handicap** dans l'enseignement supérieur .
- Mise en place d'**aménagement raisonnables** pendant les études pour les personnes en situation de **handicap** (statut EBS/ESH), pendant la **grossesse** et pour les **jeunes parents** (statut EBS/parent), pour les personnes « **aidant-proches** » (statut EBS/aidant proche) et pour les **personnes incarcérées**.
- Un **service d'information** et d'orientation individuel et confidentiel concernant les **aides sociales et financières** disponibles aux étudiants et étudiantes (Service social étudiants - SSE).
- **Du soutien social et financier** : la réduction des frais d'inscription, des aides financières, des bourses d'études, des réductions dans la carte ULB sports, l'accès prioritaire à un logement ULB, des aides financières pour les cours préparatoires.
- **Lutte contre la précarité menstruelle** : aide financière (montant annuel) aux personnes qui remplissent les critères du SSE et installation de trois distributeurs de produits menstruels gratuits (un par campus - projet pilote).
- Création du **Fonds Rosa** pour lutter contre la précarité étudiante (2021).

Emploi et carrière

- Implémentation de la **mesure « Cascade »** depuis 2016-2017 pour lutter contre l'érosion graduelle de la présence des femmes tout au long de la carrière académique (phénomène du « tuyau percé »).
- Un **texte** énonçant la politique **d'égalité des chances en matière de recrutement** intégré dans toutes les offres d'emploi et utilisation de **l'écriture inclusive** dans les offres d'emploi.
- Un **service centralisé** pour l'accompagnement des candidats et candidates en situation de **handicap** qui postulent aux offres proposées par l'université pour des postes administratifs, techniques, de gestion ou spécialisés pendant toute la durée de la procédure de sélection et lors de l'engagement, ainsi que pour la mise en place d'aménagements raisonnables pour les membres du personnel en situation de handicap.
- Accompagnement des membres du personnel qui rencontrent une **incapacité physique** dans un parcours de **reconversion professionnelle** vers des métiers administratifs.
- Création de partenariats avec des organismes externes pour favoriser la **mise à l'emploi de personnes en situation de handicap** au sein de l'université et mise en place de contrats particuliers proposés par les organismes régionaux.
- **Prévention des stéréotypes et biais implicites** lors de l'évaluation des **candidatures** : réalisation d'une capsule vidéo pour sensibiliser aux biais inconscients lors des processus d'évaluation (recrutement, nominations, promotions) ; les commissions de recrutement et de promotion académiques doivent avoir au moins un tiers de membres de chaque genre et une grille d'évaluation est disponible.

⁷ <https://www.ulb.be/fr/aides-financieres-et-sociales/welcome-desk-for-refugees>

- **Prévention des discriminations indirectes** : la réalisation d'un séjour à l'étranger n'est pas obligatoire pour postuler aux vacances académiques et aux mandats post-doctoraux de l'ULB⁸.
- **Plan global relatif aux fins de carrière** : il prévoit, entre autres, des aménagements des conditions et du temps de travail pour le personnel ATGS.
- Mesures pour la **conciliation de la vie professionnelle et familiale** : attribution d'une année supplémentaire aux assistantes en cas de maternité ; disponibilité des crèches de l'Université et des stages pour les enfants des membres du personnel et de la communauté étudiante, possibilité de télétravail pour le personnel ATGS.

Harcèlement et violences sexuelles et discriminatoires

- Participation à **l'enquête BEHAVES⁹** commanditée par la ministre de l'Enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles (2023).
- Registre des **signalements** de harcèlement et violences **sexuelles** par les services internes d'écoute et d'accompagnement aux victimes.
- Réalisation d'une grande **campagne de sensibilisation** contre le sexisme et le harcèlement en 2017-2018 (Année des diversités). Elle a inclus une journée d'étude, une campagne d'affichage, la formation d'un réseau-relais (non-actif actuellement) et la réalisation d'une enquête interne (2017).
- **Amendement des règlements de discipline** relatifs aux étudiantes et étudiants et aux membres du corps professoral et scientifique pour mieux lutter contre les comportements discriminatoires (y compris le harcèlement et les violences fondées sur des critères protégés) (2017).
- Mise à jour de la section du **règlement du travail** relative à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont la **violence et le harcèlement sexuel** au travail (Plan diversité 2019-2022).
- Développement d'une **politique intégrée de bien-être** (personnel et communauté étudiante), incluant la création d'une cellule bien-être au travail pour le personnel, l'engagement d'une responsable pour le bien-être étudiant et le développement d'une note-cadre (2022).
- Création en 2021 de la **Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles** (public étudiant), supervisée par le vice-rectorat aux affaires étudiantes.
- Mise en place de plusieurs mesures de **prévention et de protection des victimes de violences sexuelles**. Elles incluent, entre autres, une campagne d'éducation au consentement (« Si c'est pas oui, c'est non »), le développement des chartes au sein des cercles, la formation des agentes et agents de sécurité, une campagne d'affichage avec des informations pour les victimes et témoins, la mise en place de *safezones* dans le milieu festif, la sensibilisation et formation pour une guindaille plus inclusive et l'adoption d'une note-cadre concernant l'organisation et la tenue des activités estudiantines qui inclut un axe sur la prévention des violences sexuelles et des discriminations.
- Un **Service aspects psychosociaux** pour les membres du personnel (obligation de la Loi bien-être au travail¹⁰), autonome mais interne, pour des recommandations mieux adaptées à la réalité de l'Université.

⁸ Le rayonnement international peut être apprécié autrement et les femmes tendent à être beaucoup plus pénalisées par cette condition (grossesse, enfant en bas âge, ...).

⁹ Bien-être, Harcèlement et Violences dans l'Enseignement supérieur.

¹⁰ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

- Création de la **Cellule d'accompagnement pour le respect des étudiants et des étudiantes** (Care) (2020).
- Adoption d'un **cadre réglementaire sur les relations à caractère amoureux et/ou sexuel, actuelles ou passées, dans une relation pédagogique** (2024) afin de lutter contre le harcèlement sexuel et discriminatoire au sein de notre Université, ainsi qu'à protéger davantage notre population étudiante, tout en garantissant l'impartialité et l'égalité dans notre mission d'enseignement.

Savoirs scientifiques

Enseignement

- **Sensibilisation des enseignantes et enseignants** aux enjeux de genre dans l'enseignement : une formation disponible dans le catalogue du CAP et publication d'un guide avec des fiches-outils.
- De nombreux **cours sur le genre et la diversité** dans les programmes de bachelier et master en sciences humaines et sociales.
- Création du **Master de spécialisation en études de genre** (2017-2018) : offre de formation unique et interdisciplinaire sur les questions liées au genre et à la sexualité.
- **Equity Health Lab** (depuis 2022) : projet pédagogique interfacultaire ayant comme objectif de développer les attitudes, pratiques et compétences permettant d'améliorer l'accompagnement des publics en situation de vulnérabilité et plus largement la lutte contre les inégalités sociales de santé.
- **Projet pilote** pour la définition d'une **compétence multidimensionnelle « genre et diversité »** (disciplinaire, méthodologique, sociale et réflexive) pour les programmes de bachelier et master de la Faculté des Sciences et l'École Polytechnique de Bruxelles.

Recherche

- Existence de **nombreux centres de recherche** sur les enjeux de genre et de diversité, notamment en sciences humaines et sociales.
- Création de la **Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre et la sexualité – STRIGES** (2015) pour le renforcement de la visibilité des études de genre à l'ULB et l'impulsion de nouvelles recherches à visée appliquée. Elle est dotée de la revue scientifique Sextant, de la collection d'ouvrages Genre(s) & Sexualité(s), de la chaire Suzanne Tassier-Charlier, de deux cycles de séminaires, de l'école doctorale internationale BRULAU et d'un programme de professeures et professeurs invités.
- Création de plusieurs **cliniques du droit** (comme l'Equality Law Clinic ou la Refugee Law Clinic) depuis 2014 : des cliniques de recherche scientifique appliquée, ainsi qu'une expérience pratique du droit pour les étudiantes et étudiants, visant à la défense des droits des personnes discriminées ou fragilisées.
- **Formation continue** : plusieurs certificats universitaires sur les thématiques de genre et de diversité (genre et sexualité ; migration, diversité ethnique et relations interculturelles ; diversité convictionnelle ; diversité familiale).
- **ULB engagée** : une asbl pour susciter, faciliter, renforcer et valoriser l'engagement sociétal (depuis 2017). Parmi ses programmes : le projet « Migration, au-delà des préjugés », l'Université des enfants et l'« OSE » (outils et services pour l'engagement citoyen).

- Quelques initiatives pilote pour **sensibiliser** la communauté scientifique de l'Université à l'importance d'intégrer la dimension genre dans le contenu des recherches dans le cadre du projet CALIPER.
- Publication d'un **guide** pour l'intégration de la dimension genre dans les recherches.