

Gender Equity Diversity and Inclusion Plan 2024-2027



www.uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/gep.html

Table des matières

1. Introduction	4
2. Du Gender Equality Plan (GEP) au Gender, Equity, Diversity and Inclusion Plan (GEDIP)	6
3. Plan d'Action	7
Domaine 0 : Evaluation, monitoring, apprentissage et structures transversales pour l'accompagnement et le suivi du GEDIP	8
DÉFI 0.1 Consolidation structurelle de la politique EDI	8
MESURE 0.1.1 Création d'un prorectorat EDI à travers la désignation d'un-e prorecteur-trice en charge des questions EDI au sein du Conseil rectoral	8
MESURE 0.1.2 Création d'un bureau EDI composé du personnel permanent chargé de la mise en œuvre du GEDIP	8
MESURE 0.1.3 Développement du réseau des relais EDI au sein des facultés et instituts et entités, sur les différents sites	8
MESURE 0.1.4 Création de groupes de travail dédiés aux thématiques abordées dans le GEDIP	8
MESURE 0.1.5 Création d'un tableau de bord permettant le monitoring des actions définies	9
MESURE 0.1.6 Analyse des outils existants de collecte de données	9
MESURE 0.1.7 Établir un état des lieux de la diversité dans la recherche	9
DÉFI 0.2 Consolidation de la politique EDI au sein de l'UCLouvain au niveau de la communication interne et externe	10
MESURE 0.2.1 Création d'un site internet et intranet EDI :	10
MESURE 0.2.2 Élaboration d'une approche de communication EDI	10
MESURE 0.2.3 Organiser une formation sur la communication inclusive adaptée aux besoins actuels	10
MESURE 0.2.4 Poursuite du processus de renaming	10
MESURE 0.2.5 Encouragement de la réflexion avec les entités quant aux mesures de visibilisation de la thématique EDI	11
DÉFI 0.3 Labélisation de la politique EDI de l'UCLouvain	11
Mesure 0.3.1 Examen de l'opportunité d'un dépôt de candidature pour le Label Athena Swan	11
Domaine 1 : Equilibre vie professionnelle-vie privée et culture organisationnelle dont la lutte contre les biais et discriminations (Work-Life Balance and Organisational Culture)	12
DÉFI 1.1 Sensibilisation aux biais et discriminations	12

MESURE 1.1.1	
Création et diffusion d'une vidéo de sensibilisation	12
MESURE 1.1.2	
Conception et mise en œuvre d'une formation à destination de l'ensemble des membres de l'UCLouvain récurrente anti-discrimination	12
MESURE 1.1.3	
Étendre la formation à la communication inclusive aux aspects EDI	12
MESURE 1.1.4	
Élaboration et mise en œuvre d'un parcours décolonial sur minimum un	13
MESURE 1.1.5	
Promouvoir la charte « Inclusive Panels »	13
DÉFI 1.2	
Culture du Care	14
MESURE 1.2.1	
Analyse des mesures de soutien à la parentalité	14
MESURE 1.2.2	
Étude de la situation du personnel en mobilité internationale	14
MESURE 1.2.3	
Intégration des aspects EDI dans la charte pour l'équilibre des temps de vie et promotion de cette dernière	15
Domaine 2 :	
Présence équilibrée des hommes et des femmes dans les mandats et positions à responsabilité et prise de décision (Gender Balance in Leadership and Decision making)	15
DÉFI 2.1	
Femmes dans les mandats avec pouvoir de décision	15
MESURE 2.1.1	
Réalisation, diffusion et sensibilisation à un vade-mecum informant du risque de biais, des stéréotypes et discriminations	16
MESURE 2.1.2	
Rendre le recrutement plus égalitaire et juste à travers la mise en conformité de l'outil OTM-R avec les aspects EDI	16
MESURE 2.1.3	
Poursuite du développement des parcours de formation intégrés en leadership et management en intégrant les aspects EDI	16
Domaine 3 :	
Egalité dans le recrutement et progression de la carrière (Gender Equality in Recruitment and Career Progression)	17
DÉFI 3.1	
Améliorer le recrutement des femmes et des groupes minorisés dans le personnel académique, scientifique, technique et administratif	17
MESURE 3.1.1	
Promotion d'un code de conduite en matière de recrutement	17
MESURE 3.1.2	
Mise à disposition d'un outil de reporting pour le recrutement	17
DÉFI 3.2.	
Formations et progression	18
MESURE 3.2.1	
Participation à la plateforme interuniversitaire de bonnes pratiques pour l'évaluation de la recherche (CoARA)	18
MESURE 3.2.2	
Analyse de la participation aux formations et formulation de recommandations concrètes sur base des résultats de l'étude	18

Domaine 4 :	
Intégration des aspects EDI dans la recherche et l'enseignement (Integration of the Gender Dimension into Research and Teaching Content)	19
DÉFI 4.1	
La capacité d'innovation dans la recherche	19
MESURE 4.1.1	
Élaboration d'une plateforme de valorisation de la recherche EDI et promotion du réseautage entre les chercheur-es	20
MESURE 4.1.2	
Organisation d'une journée récurrente EDI et recherche au sein de l'UCLouvain	20
MESURE 4.1.3	
Analyse de la diversité dans la recherche	20
DÉFI 4.2	
Accessibilité à l'enseignement	21
MESURE 4.2.1	
Développement d'une boîte à outils pour une pédagogie inclusive	21
MESURE 4.2.2	
Evaluation des mesures existantes visant à promouvoir l'inscription plus équilibrée des garçons et des filles dans certaines filières, recherche sur les causes des déséquilibres observés, et, le cas échéant, extension de l'objectif de rééquilibrage à d'autres filières	21
DÉFI 4.3.	
Promouvoir l'enseignement dans le domaine des études de genre	22
MESURE 4.3.1	
Poursuivre le soutien, comme université référente, du Master de spécialisation interuniversitaire en études de genre	22
Domaine 5 :	
Mesures contre les violences sexistes et sexuelles (Measures against Gender-based Violence including Sexual Harassment)	23
DÉFIS 5.1	
Renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	23
MESURE 5.1.1	
Formation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles	24
MESURE 5.1.2	
Création d'un module d'approfondissement sur les traitements des VSS pour les responsables	24
MESURE 5.1.3	
Création d'un dispositif d'information	24
MESURE 5.1.4	
Développement d'une application présentant les différentes personnes ressources et les procédures de signalement/plainte en vigueur au sein de l'institution	24
DÉFI 5.2.	
Développer le reporting	25
MESURE 5.2.1	
Développement du rapport annuel sur les faits de violences de genre	25
Annexe 1	27
Répartition des hommes et des femmes dans les postes de décision	
Répartition H-F dans les facultés et instituts	
Annexe 2	28
Commissions de sélection des recrutements académiques 2024	
Nbre d'hommes et de femmes dans les commissions de sélection	

1. Introduction

La demande pour une approche inclusive de l'enseignement, de la recherche et des modalités organisationnelles du travail, ne cesse de croître au sein de la communauté universitaire. L'UCLouvain reconnaît cette évolution et s'engage à y répondre de manière proactive et conforme à ses valeurs et aux fondements du travail académique. L'envie d'appartenir à une université exemplaire qui offre à ses étudiantes et étudiants ainsi qu'à son personnel une expérience humaine riche et diversifiée est source de motivation.

Le développement d'un GEP (*Gender Equality Plan*) élargi en GEDIP (*Gender Equity, Diversity and Inclusion Plan*) répond à cette demande et a comme objectif d'établir une stratégie concertée de lutte contre les inégalités et les discriminations systémiques qui entravent le fonctionnement juste et efficace de notre institution. Il s'agit d'un exercice nécessaire de planification stratégique afin de faire évoluer nos pratiques, notre culture et nos comportements individuels, positionnant ainsi l'UCLouvain de manière optimale pour répondre aux aspirations de ses membres et de la société.

Les priorités présentées dans ce document balisent la feuille de route du Conseil pour l'Équité, la Diversité et l'Inclusion (CEDI) et du-de la prorecteur-trice EDI ainsi que du-de la coordinateur-trice EDI pour la période allant du 01/09/2024 au 01/09/2027. Elles se concentrent sur la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les environnements d'étude et de travail à l'UCLouvain avec pour objectif d'améliorer notre aptitude à remplir les missions fondamentales de notre université et à répondre aux enjeux d'une politique EDI dans l'enseignement, la recherche, nos projets et alliances, ainsi que dans les politiques des personnes et des espaces. Ces priorités, accompagnées de mesures spécifiques, constituent le socle de la politique EDI de l'UCLouvain pour les trois prochaines années. En s'assurant de leur mise en œuvre, l'institution démontre son engagement à poursuivre une politique EDI ambitieuse.

Le développement d'un tel plan à l'UCLouvain est essentiel pour répondre aux critères d'éligibilité d'Horizon Europe. Selon ces critères, un GEP doit comprendre plusieurs éléments clés. L'université doit s'engager à fournir les ressources nécessaires et une expertise en matière d'égalité des genres pour garantir sa mise en œuvre. La collecte et l'analyse de données ventilées (au moins) par sexe sont également requises, avec un rapport annuel sur les progrès réalisés. De plus, des activités de sensibilisation et de formation sur l'égalité des genres, ainsi que sur les biais inconscients, doivent être incluses. Il est recommandé que le GEP aborde cinq domaines principaux, dont l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'équilibre des genres dans le leadership, l'égalité dans le recrutement et la progression de carrière, l'intégration de la dimension de genre dans la recherche et l'enseignement, ainsi que des

mesures contre la violence basée sur le genre. Enfin, le GEP doit être un document public, publié sur le site web de l'institution, signé par la direction et communiqué en interne¹.

Un tel plan d'action est aussi nécessaire pour répondre aux préoccupations de notre communauté universitaire. Il s'agit de cibler des actions-levier qui concourent à la réalisation de plusieurs objectifs par leurs effets démultiplicateurs, agissant simultanément sur la structure, les comportements et les représentations. Par exemple, diversifier le recrutement du personnel peut entraîner une hétérogénéité accrue parmi les étudiant-es, envoyant ainsi un message d'ouverture et de diversité. Les actions de communication, essentielles pour faire évoluer les mentalités en interne et vis-à-vis du monde extérieur, sont également prioritaires.

La poursuite de ces priorités n'exclut évidemment pas que l'UCLouvain aille plus loin, notamment en puisant dans la boîte à outils des propositions concrètes pour nourrir une approche EDI à tous les niveaux et s'attaquer aux racines des problèmes de sexisme, racisme et autres phénomènes d'exclusion².

¹ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

² Cette boîte à outils est le fruit du travail des conseillères EDI depuis leur entrée en fonction en octobre 2022 et de la chargée de mission EDI. Elle s'appuie à la fois sur les exemples d'autres universités en Belgique et à l'étranger, sur les expériences internes connues grâce aux consultations réalisées entre octobre 2022 et décembre 2023, et bien sûr, sur les échanges qu'ont permis les États Généraux EDI en octobre 2023.

2. Du Gender Equality Plan (GEP) au Gender, Equity, Diversity and Inclusion Plan (GEDIP)

Par rapport aux plans précédents, celui-ci intègre la perspective intersectionnelle. Cette perspective reconnaît que les expériences des individus sont influencées par de multiples facteurs tels que le genre, la Race³, la classe sociale, la sexualité, l'âge, le handicap, les convictions et d'autres identités sociales parfois indissociables les uns des autres. Cette perspective vise à faire comprendre et mieux lutter contre les diverses formes de discriminations et d'inégalités qui peuvent se croiser et se renforcer mutuellement.

La dimension intersectionnelle permet ainsi de développer des politiques et des actions plus inclusives et équitables en tenant compte des différentes positions sociales des individus. Par exemple, les expériences des femmes peuvent varier considérablement en fonction de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle ou de leur statut socio-économique. En reconnaissant ces multiples dimensions, l'UCLouvain veut créer un environnement plus juste et inclusif pour tous ses membres et répondre au mieux aux besoins spécifiques de chacun. Cela se traduit par des actions concrètes telles que la mise en place de formations sur les biais implicites, la collecte de données détaillées sur la diversité du personnel et des étudiantes, et l'élaboration de politiques visant à soutenir les groupes marginalisés. L'objectif est de garantir que chaque individu puisse s'épanouir pleinement au sein de l'université et y contribuer à partir de ses compétences, reconnues et respectées.

Le présent Plan d'action constitue le Gender Equality Plan de l'UCLouvain avec une dimension intersectionnelle. Concernant les discriminations autres que celles basées exclusivement sur le genre, le présent document vise à baliser une phase ultérieure d'opérationnalisation, en proposant une série d'initiatives visant d'une part, à identifier les groupes minorisés et les discriminations qu'ils subissent, et d'autre part, à suggérer des pistes d'action concrètes, en prenant appui sur l'expérience déjà acquise en matière d'égalité de genre.

³ Nous utilisons le « R » majuscule pour le terme « Race » afin de souligner qu'il s'agit d'une construction sociale et non d'une réalité biologique. Cette majuscule met en évidence le fait que les catégories raciales sont des concepts créés et maintenus par des dynamiques historiques, culturelles et politiques, et non des classifications scientifiques objectives. L'usage du « R » majuscule permet également de reconnaître l'importance de ces dynamiques dans l'analyse des inégalités et des discriminations.

3. Plan d'Action

Cette section expose les défis spécifiques auxquels notre université est confrontée, répartis selon les cinq domaines (exposés ci-dessus) définis par la Commission européenne. À ces domaines, nous avons ajouté un sixième, préalable, dont les actions visent l'évaluation, le suivi, l'apprentissage et la mise en place de structures transversales, soulignant l'importance critique de disposer des données nécessaires pour un suivi et une évaluation efficace du GEDIP. Actuellement, l'absence de certaines données-clés telles que des indicateurs liés aux handicaps, Race, etc., rend la mise en œuvre du plan complexe, justifiant ainsi notre attention renforcée sur cette dimension transversale essentielle, dans le respect du Règlement général sur la protection des données. Chacun des défis est mis en lien avec une description brève de la situation actuelle. Un tableau de bord EDI régulièrement actualisé et dans la mesure du possible, complété des données au-delà du genre, permettra, à terme, de monitorer la réponse aux défis.

Pour chacun des défis, des mesures ont été identifiées parmi celles, très nombreuses, issues du processus participatif incluant les États Généraux et plus de deux cents discussions formelles et informelles avec les membres de la communauté universitaire entre octobre 2022 et octobre 2023.

Domaine 0 : Evaluation, monitoring, apprentissage et structures transversales pour l'accompagnement et le suivi du GEDIP

DÉFI 0.1

CONSOLIDATION STRUCTURELLE DE LA POLITIQUE EDI

Le conseil EDI, qui s'est réuni pour la première fois en avril 2024, et un bureau EDI pour lequel le recrutement de personnel se poursuit, sont les deux piliers de la politique EDI à l'UCLouvain. Pour une implémentation cohérente et durable des initiatives EDI, qui soit non seulement top-down, mais également bottom-up, il faut également mettre en place des relais EDI au sein des facultés et instituts, afin tout à la fois d'assurer la diffusion et l'application des initiatives EDI sur les différents sites, et de faire « remonter » les bonnes pratiques développées au sein de ces entités, ainsi que les difficultés spécifiques qu'elles peuvent rencontrer. Les groupes de travail, qui se sont exprimés lors des États Généraux doivent être formalisés et ils incluront explicitement des personnes issues de groupes minorisés⁴. Ces groupes dédiés auront comme mission approfondie des questions qui leur sont confiées, notamment en identifiant les freins et obstacles rencontrés par les membres de ces groupes afin de rendre plus pertinente et efficaces les recommandations en matière d'EDI.

MESURE 0.1.1

Création d'un prorectorat EDI à travers la désignation d'un·e prorecteur·trice en charge des questions EDI au sein du Conseil rectoral

 **Timing** : Désignation pour le 1^{er} septembre 2024

MESURE 0.1.2

Création d'un bureau EDI composé du personnel permanent chargé de la mise en œuvre du GEDIP

Recrutement d'une chargée de coordination en septembre 2024 et négociation d'un budget et des ressources complémentaires dédiées au projet. Le bureau EDI développera ses activités en étroite collaboration avec la cellule ODD

 **Timing** : septembre 2024

 **Tâche** du prorecteur EDI

MESURE 0.1.3

Développement du réseau des relais EDI au sein des facultés et instituts et entités, sur les différents sites

 **Timing** : Lancement dès septembre 2024

 **Tâche** du prorecteur et de la coordinatrice EDI

⁴ En termes de personnes appartenant aux groupes LGBTQIA+, personnes non-valides ou de milieux sociaux ou groupes racisés.

MESURE 0.1.4

Création de groupes de travail dédiés aux thématiques abordées dans le GEDIP

A partir des groupes qui se sont exprimés lors des Etats Généraux et dans lesquels sont explicitement invitées des personnes issues de groupes minorisés. Ces groupes sont chargés notamment de réaliser une analyse des freins et obstacles rencontrés par les membres des groupes de travail et de formuler des recommandations.



Timing : Lancement en septembre 2025



Tâche du prorecteur et de la coordinatrice EDI

MESURE 0.1.5

Création d'un tableau de bord permettant le monitoring des actions définies

Les actions définies sont monitorées afin d'en mesurer les marges de progression et identifier les situations problématiques



Timing : Lancement en septembre 2025



Tâche du Prorecteur, de la coordinatrice EDI et la chargée de mission analyses quantitatives et reporting

MESURE 0.1.6

Analyse des outils existants de collecte de données

L'analyse a comme objectif d'identifier des manquements et de proposer des modes de collectes des données nécessaires à des analyses EDI.



Timing : Lancement fin 2024.



Tâche du Prorecteur, de la coordinatrice EDI et de la chargée de mission analyses quantitatives et reporting

MESURE 0.1.7

Etablir un état des lieux de la diversité dans la recherche

Cet état des lieux a pour objectif d'étudier, d'analyser la dimension diversité dans les différents domaines de recherche à l'UCLouvain.



Timing : Lancement fin 2024



Tâche du Prorecteur, de la coordinatrice EDI et de la chargée de mission analyses quantitatives et reporting

DÉFI 0.2

CONSOLIDATION DE LA POLITIQUE EDI AU SEIN DE L'UCLouvain AU NIVEAU DE LA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

Actuellement, l'articulation des actions et la communication en lien avec le projet EDI à l'UCLouvain sont fragmentées et manquent de visibilité, tant en interne qu'en externe. Il existe une réelle nécessité d'unifier autant que faire se peut les différentes actions et initiatives mais aussi, d'améliorer la diffusion des informations et de sensibiliser davantage la communauté universitaire aux enjeux et initiatives EDI. En particulier, le manque de cohérence dans la communication limite l'impact et l'efficacité des actions menées.

Pour améliorer la politique EDI au sein de l'UCLouvain, un site internet dédié à l'EDI est en cours de réalisation, afin de faciliter l'accès centralisé à l'information et aux ressources. L'EDI doit être mise en avant sur les différents sites de l'université et bénéficier d'une communication transversale à travers divers formats.

MESURE 0.2.1

Création d'un site internet et intranet EDI :



Timing : Lancement du site en octobre 2024



Tâche du prorecteur EDI et de la coordinatrice EDI avec l'aide de l'AREC

MESURE 0.2.2

Elaboration d'une approche de communication EDI

Visibilisation de la politique EDI sur tous les sites et communication transversale sous différents formats de communication.



Timing : septembre 2025



Tâche du prorecteur EDI et de la coordinatrice EDI avec l'AREC et un groupe de travail dédié

MESURE 0.2.3

Organiser une formation sur la communication inclusive adaptée aux besoins actuels



Timing : Courant 2025



Tâche du prorecteur EDI et de la coordinatrice EDI avec l'AREC et un groupe de travail dédié à cette thématique et éventuellement des services de l'UCLouvain identifiés comme pertinent pour cette mesure.

MESURE 0.2.4

Poursuite du processus de renaming

Des bâtiments ou salles emblématiques seront renommés en hommage et femmage à des personnes issues de groupes marginalisés.



Timing : Sur toute la durée du plan



Tâche du prorecteur EDI, de la coordinatrice EDI, en collaboration avec la commission de toponymie

Encouragement de la réflexion avec les entités quant aux mesures de visibilité de la thématique EDI



DÉFI 0.3

11

Domaine 1 : Equilibre vie professionnelle-vie privée et culture organisationnelle dont la lutte contre les biais et discriminations (Work-Life Balance and Organisational Culture)

DÉFI 1.1

SENSIBILISATION AUX BIAIS ET DISCRIMINATIONS

La sensibilisation du personnel et des étudiant·es à l'UCLouvain représente un défi significatif. Des formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les personnes occupant des postes de responsable ont lieu depuis 2022. Il existe une offre de formation aux enjeux de diversité et d'interculturalité accessible à certaines catégories de personnel. Toutefois, il n'y a pas encore de programme de sensibilisation systématique aux discriminations qui adressent d'une manière intersectionnelle aux enjeux de racisme, sexisme et validisme. Cette situation est problématique car elle limite la capacité du personnel et des étudiant·es à reconnaître et à combattre les préjugés et les discriminations dans des situations de travail et d'étude, freinant la création d'un environnement de travail plus inclusif et équitable.

MESURE 1.1.1

Création et diffusion d'une vidéo de sensibilisation

La vidéo éveille à l'importance de l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'université et est dédiée à tous les membres de la communauté universitaire.



Timing Lancement en septembre 2024 avec aboutissement fin 2025.



Tâche du prorecteur EDI et de la coordinatrice EDI et les services de l'UCLouvain identifiés comme pertinents par rapport à l'enjeu

MESURE 1.1.2

Conception et mise en œuvre d'une formation à destination de l'ensemble des membres de l'UCLouvain récurrente anti-discrimination⁶

Formation sur la diversité, l'interculturalité et l'intersectionnalité afin de lutter, de sensibiliser et de prévenir toutes formes de discriminations.



Timing Lancement en septembre 2025 avec aboutissement fin 2026.



Tâche du prorecteur EDI, de la coordinatrice EDI et de l'ARH/FORM

MESURE 1.1.3

Etendre la formation à la communication inclusive aux aspects EDI



Timing Lancement en septembre 2025 avec aboutissement fin 2026.



Tâche du prorecteur EDI, de la coordinatrice EDI, l'AREC et d'autres services de l'UCLouvain identifiés comme pertinents par rapport à l'enjeu

⁶ Le terme « anti-discrimination » désigne des actions et politiques proactives mises en place pour combattre activement les discriminations et promouvoir l'égalité, en cherchant à éliminer les obstacles et préjugés systémiques.

MESURE 1.1.4

Elaboration et mise en œuvre d'un parcours décolonial⁷ sur minimum un



Timing Lancement en 2024



Tâche du Placet en coopération avec le bureau EDI.

MESURE 1.1.5

Promouvoir la charte « Inclusive Panels⁸ »



Timing À définir avec l'AREC



Tâche du prorecteur EDI et de la coordinatrice EDI avec l'AREC

⁷ Par « *parcours décolonial* » il faut entendre une visite, balade, dans l'espace public permettant de restituer l'histoire de la colonisation belge tout en déconstruisant la propagande coloniale encore bien présente dans l'inconscient collectif. Ces visites ont pour finalités d'amener les participant.e.s à comprendre et interroger notre société ainsi que les rapports de domination existants

⁸ L'UCLouvain a signé la Charte sur les panels inclusifs. En adhérant à cette initiative, créée par des experts et expertes en diversité de diverses organisations belges, le signataire s'engage notamment à 'prêter systématiquement attention à la mixité dans tous les panels' organisés, ainsi qu'à 'éviter d'organiser des panels exclusivement masculins.' De même, 'la mixité des générations et des origines' des intervenants et intervenantes est recherchée, dans la mesure du possible. [signatories-of-the-inclusive-panels-charter-april-2022.pdf](https://inclusivepanels.be/signatories-of-the-inclusive-panels-charter-april-2022.pdf) (inclusivepanels.be)

DÉFI 1.2

CULTURE DU CARE

À l'UCLouvain, il y a de nombreux parents parmi le personnel. Des défis spécifiques se posent à elleux : le fait d'avoir des enfants à bas âges, le fait d'être dans une situation monoparentale ou encore d'avoir un enfant dans une situation nécessitant plus de soins et d'attention. Le nombre de congés parentaux pris par le personnel montre un déséquilibre entre hommes femmes : 158 femmes et 54 hommes (243 sur la période 1/10/22-30/9/23).

Il est particulièrement difficile de concilier une carrière au sein du personnel de l'UCLouvain avec la vie de famille pour plusieurs raisons. Pour les membres du personnel académique, la pression pour publier régulièrement des recherches de haute qualité, les horaires de travail longs et souvent irréguliers, ainsi que la nécessité de participer à des conférences et des activités internationales, rendent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle très complexe. Des difficultés du même ordre surviennent cependant aussi, pour d'autres raisons (pression liée à l'adaptation à la législation changeante, ...) pour les autres catégories de personnel. Ces défis structurels sont souvent accentués pour les femmes, qui subissent encore des attentes sociétales en matière de rôles familiaux et qui sont fréquemment les principales responsables des tâches domestiques et des soins aux enfants. Cela crée un désavantage pour les femmes dans leur progression de la carrière, contribuant à une inégalité de genre persistante dans les postes les plus élevés et les plus prestigieux au sein de l'institution. Cependant, il est important de reconnaître que ces défis ne sont pas les mêmes pour toutes les femmes. Une perspective intersectionnelle est donc nécessaire pour comprendre comment d'autres dimensions, telles que la Race ou le milieu social, peuvent influencer et intensifier les obstacles rencontrés par certaines femmes dans le milieu académique.

MESURE 1.2.1

Analyse des mesures de soutien à la parentalité

Analyse de l'offre des services offerts au personnel en vue de leur extension notamment les mesures de soutien matériel et financier de soutien à la parentalité pour faciliter la vie des parents qui doivent prêter leurs activités en dehors des horaires et des périodes normaux de travail.



Timing : Lancement de l'étude en septembre 2025



Tâche du prorecteur EDI, de la coordinatrice EDI et des services de l'UCLouvain identifiés comme pertinents par rapport à l'enjeu

MESURE 1.2.2

Etude de la situation du personnel en mobilité internationale

Etude approfondie de la situation et des enjeux du personnel en mobilité internationale sur le plan du care.



Timing : Lancement de l'étude en septembre 2025



Tâche assumée par le bureau EDI et les services de l'UCLouvain identifiés comme pertinents par rapport à l'enjeu

MESURE 1.2.3

Intégration des aspects EDI dans la charte pour l'équilibre des temps de vie⁹ et promotion de cette dernière



Timing : courant 2025



Tâche de la coordinatrice EDI assumée en collaboration avec la VRPP, l'ARH, l'AREC, SERP et les partenaires sociaux

Domaine 2 : Présence équilibrée des hommes et des femmes dans les mandats et positions à responsabilité et prise de décision (Gender Balance in Leadership and Decision-making)

DÉFI 2.1

FEMMES DANS LES MANDATS AVEC POUVOIR DE DÉCISION

À l'UCLouvain, nous savons qu'un déséquilibre notable a existé et subsiste encore entre les genres au niveau de certains postes de décision, même si de récentes améliorations sont perceptibles. Les fonctions de responsables administratif.ves de facultés et instituts sont majoritairement occupées par des femmes (90 %). Dans les organes de décision, la tendance est parfois inversée sauf pour le Conseil Rectoral et le Conseil d'Administration où la composition est davantage féminine (voir annexe 1). En ce qui concerne le Conseil Académique, les données montrent une répartition plus ou moins équilibrée entre les genres mais un déséquilibre marqué se manifeste dans les postes de présidentes d'institut et de doyen·nes, où près de 70 % des positions sont encore occupées par des hommes. Il est aussi important de noter qu'il n'existe actuellement aucune donnée supplémentaire ventilée selon d'autres critères que le genre, rendant difficile une analyse intersectionnelle plus approfondie de ces déséquilibres.

En ce qui concerne les commissions de recrutement académique, les hommes représentent en moyenne 54 % des membres. Bien que cela semble relativement équilibré, il n'y a pas suffisamment de transparence sur la composition exacte de ces commissions. Étant donné qu'il y a moins de femmes dans le corps académique, surtout dans les positions de prise de décision, il est probable que les mêmes femmes soient sollicitées pour participer à plusieurs commissions. Cela peut entraîner une surcharge de travail pour ces femmes, les empêchant de se concentrer sur d'autres tâches cruciales telles que la recherche et les publications, ce qui constitue un désavantage lors des promotions. Il en va de même dans les différentes commissions chargées d'allouer des ressources en matière d'enseignement ou de recherche.

Si les inégalités de genre au sein de l'UCLouvain sont bien renseignées dans le dernier rapport sur l'Etat de l'Egalité de genre ¹⁰, il n'existe pas de données détaillées sur d'autres dimensions de la diversité. Cela limite la compréhension complète des inégalités présentes et complique la mise en place de stratégies efficaces pour promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances pour toutes les membres de la communauté universitaire.

⁹ Voy. <https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2020-10/CE%20459%20-%20PV%20-%20Annexe%202%20-%20Charte%20UCLouvain%20pour%20l%27e%CC%81quilibre%20des%20temps%20de%20vie.pdf>

¹⁰ Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2021 - 2023 <https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-arh/drupal-9/genre/Rapport%20Etat%20Egalite%20de%20genre%202021-2023.pdf>

MESURE 2.1.1

Réalisation, diffusion et sensibilisation à un vade-mecum informant du risque de biais, des stéréotypes et discriminations

Vade-mecum à destination des membres des commissions de sélection/recrutement et de promotion qui informe du risque de biais, des stéréotypes et discriminations et montre comment les limiter en amont et durant le processus de sélection et de promotion.



Timing : Lancement en septembre 2024



Tâche du bureau EDI et les services de l'UCLouvain

MESURE 2.1.2

Rendre le recrutement plus égalitaire et juste à travers la mise en conformité de l'outil OTM-R¹¹ avec les aspects EDI



Timing : Lancement en septembre 2025



Tâche assumée par le bureau EDI, le SASP et l'ARH

MESURE 2.1.3

Poursuite du développement des parcours de formation intégrés en leadership et management en intégrant les aspects EDI



Timing : Lancement en 2025



Tâche de l'ARH et de la coordinatrice du bureau EDI

¹¹ Le sigle OTM-R (« Open, Transparent and Merit-Based Recruitment ») est un cadre de bonnes pratiques recommandé par la Commission européenne pour améliorer les processus de recrutement dans les institutions de recherche, notamment les universités et les centres de recherche.

Domaine 3 : Egalité dans le recrutement et progression de la carrière (Gender Equality in Recruitment and Career Progression)

DÉFI 3.1

AMÉLIORER LE RECRUTEMENT DES FEMMES ET DES GROUPES MINORISÉS DANS LE PERSONNEL ACADÉMIQUE, SCIENTIFIQUE, TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF

À l'UCLouvain, le recrutement des femmes et des personnes issues de groupes minorisés dans le personnel académique et scientifique reste un défi. En 2023 et 2024, 14 femmes et 22 hommes ont été recrutés pour des postes académiques et scientifiques, malgré des efforts pour l'égalité des chances. 289 femmes ont postulé contre 602 hommes, soulignant un écart notable. Les femmes sont également moins présentes dans les postes permanents : en 2019-2020, elles représentaient 52 % des scientifiques temporaires, mais seulement 43 % des permanents.

Même dans le personnel administratif, majoritairement féminin (66 % au niveau 1 et 60 % au niveau 2 en 2022-2023), les hommes sont plus nombreux aux barèmes les plus élevés (23 % contre 16 %) et – par conséquent – mieux payés que les femmes. Ces données montrent que les femmes sont sous-représentées dans les postes de haut niveau malgré une présence significative dans certaines catégories.

MESURE 3.1.1

Promotion d'un code de conduite en matière de recrutement

Elaboration, adoption, diffusion et application d'un code de conduite clair afin de promouvoir l'engagement et la carrière des femmes et des autres minorités sociales, adaptée à chaque entité.



Timing : Lancement en septembre 2024



Tâche du bureau EDI avec les services de l'UCLouvain

MESURE 3.1.2

Mise à disposition d'un outil de reporting pour le recrutement

Reporting sous forme de tableaux chiffrés dressant un état des lieux de la composition de l'entité à destination des commissions de recrutement et visant à les conscientiser sur les éventuelles disparités en termes de diversité.



Timing : Lancement en septembre 2024



Tâche du bureau EDI, de la chargée de mission analyse quantitatives avec les services de l'UCLouvain

DÉFI 3.2.

FORMATIONS ET PROGRESSION

Par ailleurs, le personnel de l'UCLouvain a accès à des formations internes et externes, ce qui est bénéfique pour le développement de carrière. Cependant, les femmes participent généralement moins souvent à ces formations que les hommes, avec une moyenne de 11 jours de formation par an contre 14 jours pour les hommes. Cette différence dans l'accès aux formations peut limiter les opportunités de progression de carrière pour les femmes.

Parmi les obstacles qui entravent la progression des femmes dans leur carrière académique et scientifique, nombreux sont ceux qui s'articulent autour de l'évaluation. En 2023, toutes les universités de la Fédération Wallonie Bruxelles (FWB) ont signé l'accord CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment) sur la réforme de l'évaluation de la recherche. Par cette signature, l'UCLouvain s'engage à respecter les 10 principes qui fondent toutes les actions entreprises pour mettre en œuvre cette réforme. Parmi ceux-ci figurent la reconnaissance et la valorisation de la diversité des rôles et des carrières dans la recherche ainsi que le respect de l'égalité des sexes, des chances et de l'inclusivité. Concrètement, l'UCLouvain pilotera l'un des cinq axes (Work Packages) du programme d'actions défini par les cinq universités.

Pourtant, le genre n'est pas le seul obstacle. Nous souhaitons adopter une approche intersectionnelle afin de prendre en compte tous les axes de dominations et de discriminations que d'autres groupes minorisés peuvent rencontrer et qui peuvent aussi constituer des freins à leur carrière. Bien qu'il n'existe pas encore de réelles données concernant les autres indicateurs, un de nos objectifs est de parvenir à obtenir des données afin d'améliorer la formation et la progression de tous les groupes minorisés.

MESURE 3.2.1

Participation à la plateforme interuniversitaire de bonnes pratiques pour l'évaluation de la recherche (CoARA)

Participation au programme d'actions interuniversitaire de développement d'une plateforme de bonnes pratiques pour l'évaluation de la recherche conformément aux engagements CoARA.



Timing : Finalisation en septembre 2025



Tâche : Prorecteur EDI, prorectrice à la recherche et de la chargée de la coordinatrice EDI et l'ADRE

MESURE 3.2.2

Analyse de la participation aux formations et formulation de recommandations concrètes sur base des résultats de l'étude :

Cette mesure a pour objectif de chercher à comprendre qui participe aux formations, à quel moment, à quelles formations spécifiques, et pour quelles raisons certains membres du personnel ne participent pas.



Timing : Lancement en septembre 2025



Tâche du bureau EDI, la chargée de mission analyses quantitatives et reporting et les services de l'UCLouvain identifiés comme pertinents par rapport à l'enjeu.

Domaine 4 : Intégration des aspects EDI dans la recherche et l'enseignement (Integration of the Gender Dimension into Research and Teaching Content)

DÉFI 4.1

LA CAPACITÉ D'INNOVATION DANS LA RECHERCHE

La capacité d'innovation dans la recherche dépend de plusieurs facteurs cruciaux, parmi lesquels figure la diversité au sein des équipes de projets de recherche. La diversité apporte une variété de perspectives, d'expériences et d'idées qui stimulent la créativité, favorisent des approches novatrices et permettent de mieux répondre aux défis complexes de notre société. Actuellement, à l'UCLouvain, la non-diversité au niveau des promoteur-trices de projets de recherche reste une réalité préoccupante. De plus, selon les projets de recherche en cours en juin 2024, les statistiques indiquent que les budgets des projets de recherche sont majoritairement alloués aux projets dirigés par des hommes, représentant 80,18 % du total des budgets, tandis que les projets dirigés par des femmes représentent 19,82 % (sachant que la proportion d'académiques hommes/femmes est d'environ 65/35 %).

A nouveau, nous sommes tout à fait conscient.e.s que la diversité dans la recherche va au-delà du genre. Toutefois, il est à noter que pour le moment nous ne disposons pas encore d'autres chiffres nous permettant d'avoir une vue d'ensemble sur la situation des autres groupes minorisés dans ce domaine. Nous mettons néanmoins, un accent particulier à obtenir tous les éléments statistiques et quantitatifs nécessaires à l'avancée et la réalisation de nos objectifs grâce à la mise en œuvre de mesures dédiées à ces questions.

Nous disposons aussi désormais d'un cadre légal propice à permettant l'octroi de moyens, mis à disposition par le Gouvernement de la communauté française, pour la recherche au sein des établissements d'enseignements supérieurs, des instituts de recherches et des universités, entre autres. En effet, le Décret du 4 avril 2024 relatif au financement de la Recherche dans les établissements d'enseignement supérieur¹² qui régit l'accès à des subventions moyennant le respect de diverses conditions et critères dont également le genre, pourra véritablement nous servir de socle et de propulseur dans nos capacités et notre volonté d'innovation.

Aussi, il existe déjà des initiatives et programmes dédiés à la recherche et l'enseignement dans le domaine d'EDI en place à l'UCLouvain. Cependant, il n'existe pas encore de plateforme centrale ou de base de données accessible qui regroupe et valorise l'ensemble de ces contributions. Ce manque de centralisation pose plusieurs problèmes. Premièrement, la visibilité et l'accessibilité des ressources existantes sont limitées, rendant difficile pour les étudiant-es, les chercheur-es et les autres parties prenantes de les identifier et d'y accéder. Cela restreint la diffusion des connaissances et l'impact des travaux réalisés et entrave la création de synergies et de collaborations. Les mesures que nous mettons en place serviront donc aussi de solutions à ces derniers problèmes pointés ci-dessus.

¹² https://gallilex.cfwb.be/document/pdf/52574_000.pdf

MESURE 4.1.1

Elaboration d'une plateforme de valorisation de la recherche EDI et promotion du réseautage entre les chercheur-es

Organisation, participation à des réunions d'échanges et de partages de recherches, des résultats et bonnes pratiques entres pairs dans le cadre et conformément au Décret du 4 avril 2024 relatif au financement de la Recherche dans les établissements d'enseignement supérieur, plus précisément son article 60 §1er¹³. Ceci, afin de faciliter éventuellement la mise en place de la plateforme.



Timing Lancement en septembre 2025



Tâche Prorecteur EDI et de la chargée de mission Diversité dans l'Enseignement et la Recherche le GREG et les services de l'UCLouvain comme l'ADRE

MESURE 4.1.2

Organisation d'une journée récurrente EDI et recherche au sein de l'UCLouvain



Timing Une fois par an à partir de 2025



Tâche du prorecteur EDI, de la prorectrice à la recherche, de la chargée de mission Diversité dans l'Enseignement et la Recherche en collaboration avec le GREG et les centres de recherche volontaires ainsi que l'AREC et d'autres service de l'UCLouvain identifiés comme pertinent pour cette mesure.

MESURE 4.1.3

Analyse de la diversité dans la recherche

Organisation de la collecte systématique de données pour évaluer la diversité des équipes de recherche, au-delà de la seule dimension de genre.



Timing Septembre 2024 – fin 2026



Tâche de la chargée de mission Analyses quantitatives et reporting en collaboration avec la chargée de mission Diversité dans l'Enseignement et la Recherche et le SASP

¹³ Art. 60 O. § 1er " Le Gouvernement consacre annuellement 168.000 euros afin de financer l'organisation de réunions ou la participation des chercheurs à des réunions qui permettent une rencontre et un échange entre pairs autour de recherches développées dans les établissements d'enseignement supérieur. Pour être éligibles à la subvention, les réunions doivent participer au partage et à l'échange des connaissances issues de la recherche. Ces réunions doivent revêtir un caractère public et peuvent être organisées en présentiel ou en distanciel. Elles doivent faire l'objet d'une publicité préalable adaptée à leur spécificité...."

DÉFI 4.2

ACCESSIBILITÉ À L'ENSEIGNEMENT

À l'UCLouvain, le défi réside dans le déséquilibre notable de la répartition des genres selon les domaines d'études : pour l'année académique 2023-2024, en sciences humaines et sociales ainsi qu'en santé, 62 % des étudiants sont des femmes contre 38 % d'hommes ; en revanche, dans les sciences et techniques, 64 % des étudiants sont des hommes contre 36 % de femmes. Dans les arts, 57 % sont des femmes contre 43 % d'hommes. Au-delà de cette répartition, un autre défi majeur est l'accessibilité pour les personnes issues de groupes marginalisés, tels que celles provenant de milieux sociaux défavorisés et les personnes en situation de handicap. Pour ces dernières, l'infrastructure de l'UCLouvain présente encore des barrières, que ce soit dans les bâtiments administratifs, les auditoriums ou les bureaux, compliquant ainsi l'accès à l'enseignement et aux services universitaires.

Pour répondre à ces défis, plusieurs initiatives existent comme celles pour améliorer l'accès à l'enseignement supérieur dans des écoles défavorisées, visant à inclure davantage de jeunes issus de groupes minorisés.

Le projet FDP « [Universal by Design](#) » a également été mis en place pour sensibiliser la communauté universitaire et développer une approche universelle de l'enseignement basée sur l'EDI. Il met l'accent sur le matériel didactique et la participation des étudiantes en situation de handicap. Il y a lieu d'étendre ce projet à d'autres discriminations comme les discriminations structurelles et les attitudes discriminatoires dans l'auditoire.

Il existe actuellement à l'UCLouvain, dans certaines filières d'enseignement relevant des STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques), un très important déséquilibre entre filles et garçons. L'UCLouvain s'est engagée, depuis des années, dans un effort de résorption de ce déséquilibre. Cet engagement doit inclure une véritable dimension de recherche sur les causes du déséquilibre actuellement observé à ce niveau. Il est crucial que cet objectif de rééquilibrage s'étende également à d'autres filières et qu'il soit inclusif de toutes les diversités. Une approche plus globale est nécessaire pour améliorer l'accessibilité à l'enseignement pour toutes.

MESURE 4.2.1

Développement d'une boîte à outils pour une pédagogie inclusive

La boîte à outils est accompagnée par une formation de mise en œuvre ciblant l'ensemble des enseignantes de l'UCLouvain



Timing : Lancement en septembre 2025



Tâche coordonnée par la chargée de mission Diversité dans l'Enseignement et la Recherche avec le LLL ainsi que l'équipe du projet "Universal by Design"

MESURE 4.2.2

Evaluation des mesures existantes visant à promouvoir l'inscription plus équilibrée des garçons et des filles dans certaines filières, recherche sur les causes des déséquilibres observés, et, le cas échéant, extension de l'objectif de rééquilibrage à d'autres filières



Timing : Lancement en septembre 2024



Tâche coordonnée par la chargée de mission Diversité dans l'Enseignement et la Recherche avec les services de l'UCLouvain

DÉFI 4.3.

PROMOUVOIR L'ENSEIGNEMENT DANS LE DOMAINE DES ÉTUDES DE GENRE

MESURE 4.3.1

Poursuivre le soutien, comme université référente, du Master de spécialisation interuniversitaire en études de genre



Timing : septembre 2024



Tâche Prorecteur à l'enseignement

Domaine 5 : Mesures contre les violences sexistes et sexuelles (Measures against Gender-based Violence including Sexual Harassment)

DÉFIS 5.1

RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

À l'UCLouvain, les violences sexistes et sexuelles (VSS) constituent une préoccupation sérieuse, reflétant un problème plus large au sein des institutions d'enseignement supérieur et de la société en général. Le premier rapport sur les violences de genre, publié en juin 2023, a révélé des statistiques qui soulignent la nécessité d'actions continues et renforcées pour combattre ces violences : en 2022 et 2023, 49 signalements ont été déposés par des membres de la communauté universitaire, mais il est évident que le chiffre soit bien plus élevé. On constate en outre que les personnes plaignantes sont majoritairement des femmes (76 %).

Parallèlement à ce rapport, une étude statistique a été réalisée en 2022¹⁴ sous la forme d'une enquête, avec pour objectif de dresser un état des lieux du harcèlement parmi les étudiants-e-s de l'UCLouvain et d'y déceler des liens avec des caractéristiques de diversité socio-démographiques (telle que le genre, l'orientation sexuelle, la nationalité, le handicap ou l'indice de masse corporelle) ainsi qu'une analyse sous l'angle de l'intersectionnalité. Les conclusions de l'étude serviront également à élaborer des actions. Ainsi, notre politique de promotion du bien-être à l'université prendra en compte l'ensemble des formes de harcèlement.

Il est à noter que la majorité des personnes ne savent pas à qui s'adresser lorsqu'elles subissent des comportements inappropriés ou en sont les témoins. Il est reconnu que les femmes peuvent vivre des violences sexuelles et sexistes à des fréquences et dans des intensités variées en fonction des autres dimensions de diversité qu'elles présentent. Toutefois, il est important de noter qu'à l'heure actuelle, nous ne disposons pas de données détaillées au-delà du genre pour une analyse plus approfondie de ces phénomènes.

En outre, depuis la rentrée académique 2019-2020, l'UCLouvain a mis en place le dispositif [Together](#) pour lutter contre les discriminations sur base de tous les critères protégés par la loi, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement moral fondé sur un critère de discrimination. Ce dispositif comprend un accueil confidentiel des victimes et témoins et personnes mises en cause par la cellule Together spécialisée dans ce type d'accompagnement et des campagnes de sensibilisation pour un environnement respectueux. En 2024, l'université a renforcé ce dispositif en engageant deux personnes supplémentaires, en augmentant la communication autour de Together et en renforçant les formations sur ces questions.

Un plan de lutte contre les VSS a été lancé en 2018, suivi du plan Respect en mars 2022. Enfin, en suivi du rapport Tulkens¹⁵ (juin 2023) et de ses recommandations, 4 axes d'action ont été identifiés et sont en phase d'implémentation : la formation, le renforcement du dispositif Together, la révision des règlements et la communication. Il est essentiel de pérenniser ces approches et mesures en les intégrant de manière durable dans la politique EDI. L'université doit continuer à évaluer et à améliorer ses dispositifs,

¹⁴ Etude menée par Benoit Galand et Noémie Brison « Harcèlement et sexisme parmi les étudiants-e-s universitaires : Prévalence selon différentes caractéristiques socio-démographiques et liens avec le bien-être »

¹⁵ [Rapport-final-du-Comite-d-experts-vf.pdf \(uclouvain.be\)](#)

à sensibiliser la communauté universitaire, et à engager des réformes structurelles pour créer un environnement véritablement inclusif dans lequel toutes et tous se sentent en sécurité.

MESURE 5.1.1

Formation sur la prévention des violences sexistes et sexuelles

Création et mise à disposition de l'ensemble des membres du personnel d'une formation de prévention des violences sexistes et sexuelles en ligne.



Timing : Lancement de la formation avant fin 2024



Tâche coordonnée par la vice-rectrice à la politique du personnel en collaboration avec les acteurs du Bien-être au travail, la cellule Together et le bureau EDI.

MESURE 5.1.2

Création d'un module d'approfondissement sur les traitements des VSS pour les responsables



Timing : Lancement avant fin 2024



Tâche coordonnée par la vice-rectrice à la politique du personnel en collaboration avec les acteurs du bien-être au travail, la cellule Together et le bureau EDI.

MESURE 5.1.3

Création d'un dispositif d'information

Création et diffusion d'une brochure d'information et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles et sur les voies de signalement pour les membres du personnel et pour les étudiant·es.

Étudiant·es : lancement de la brochure en septembre 2024

Membres du personnel : lancement de la brochure début 2025

Étudiant·es : Tâche coordonnée par le vice-recteur aux affaires étudiantes en collaboration avec l'administration de la communication, la cellule Together le Prorecteur EDI et le bureau EDI.

Membres du personnel : Tâche coordonnée par le prorecteur EDI en collaboration avec les acteurs du bien-être au travail, l'administration de la communication, la cellule Together et le bureau EDI.

MESURE 5.1.4

Développement d'une application présentant les différentes personnes ressources et les procédures de signalement/plainte en vigueur au sein de l'institution



Timing : Lancement en septembre 2024



Tâche coordonnée par le Vice-recteur aux affaires étudiantes, la Vice-rectrice à la politique du personnel en collaboration avec les acteurs du bien-être au travail, l'administration de la communication, la cellule Together, l'AREC et le bureau EDI.

DÉFI 5.2.**DÉVELOPPER LE REPORTING**

Pour lutter contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, il est important que l'université dispose de données les plus complètes possibles concernant ces situations au sein de sa communauté. Un premier rapport a vu le jour en 2022. Il dresse un premier bilan du nombre de dossiers ouverts et traités, ainsi que la nature des interventions. Ce rapport doit être approfondi à l'aide de nouvelles statistiques afin de pouvoir l'améliorer si nécessaire.

MESURE 5.2.1**Développement du rapport annuel sur les faits de violences de genre**

Timing : Rapport amélioré (2023-2024) disponible pour fin 2024



Tâche coordonnée par le Vice-recteur aux affaires étudiantes, la Vice-rectrice à la politique du personnel en collaboration avec le service d'analyse, de stratégie et de prospective, la cellule Together et le bureau EDI et la chargée de mission analyses quantitatives et reporting.

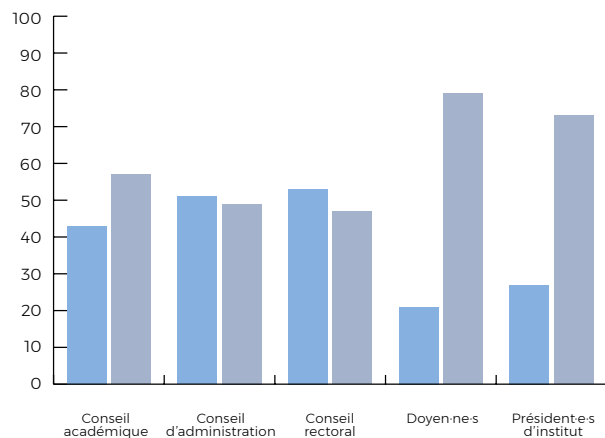
Le présent plan a été approuvé par le Conseil académique de l'UCLouvain

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Smets', with a stylized flourish at the end.

Françoise Smets,
Rectrice de l'UCLouvain

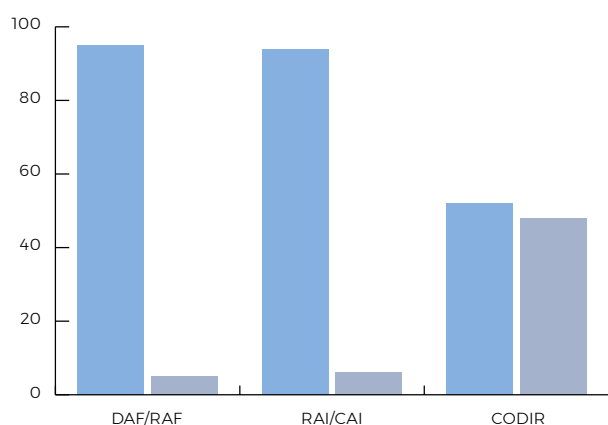
Annexe 1

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LES POSTES DE DÉCISION



Répartition des hommes et des femmes dans les postes de décision				
	F	M	F %	H %
Conseil académique	21	28	42,9 %	57,1 %
Conseil d'administration	17	16	51,5 %	48,5 %
Conseil rectoral	8	7	53,3 %	46,7 %
Doyen-ne-s	4	15	21,1 %	78,9 %
Présidente-s d'institut	6	17	26,1%	73,9%
	56	83		

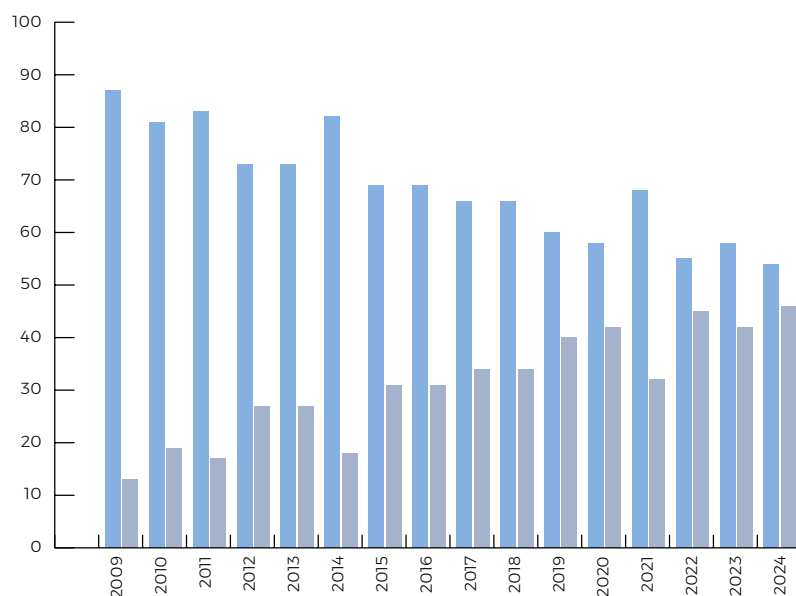
RÉPARTITION H-F DANS LES FACULTÉS ET INSTITUTS



Répartition H-F dans les facultés et instituts				
	F	M	F %	H %
DAF/RAF	18	1	94,7 %	5,3 %
RAI/CAI	17	1	94,4 %	5,6 %
CODIR	13	12	52,0%	48,0%
	48	14		

Annexe 2

NBRE D'HOMMES ET DE FEMMES DANS LES COMMISSIONS DE SÉLECTION



Commissions de sélection des recrutements académiques 2024		
Hommes	112	54%
Femmes	97	46%
	209	

SST : 31 hommes – 24 femmes

SSH : 67 hommes – 60 femmes

SSS : 14 hommes – 13 femmes

Nbre d'hommes et de femmes dans les commissions de sélection					
Année	TOTAL			TOTAL en %	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
2009	115	17	2009	87%	13%
2010	150	36	2010	81%	19%
2011	94	19	2011	83%	17%
2012	94	34	2012	73%	27%
2013	107	39	2013	73%	27%
2014	108	24	2014	82%	18%
2015	89	40	2015	69%	31%
2016	124	56	2016	69%	31%
2017	77	39	2017	66%	34%
2018	99	50	2018	66%	34%
2019	68	45	2019	60%	40%
2020	93	67	2020	58%	42%
2021	78	37	2021	68%	32%
2022	80	65	2022	55%	45%
2023	75	55	2023	58%	42%
2024	112	97	2024	54%	46%