

OBJECTIF 4

VISIBILISER LE PEG ET SES ACTIONS

Action 1

- Organiser des séances d'information
- Diffuser le PEG à chaque membre du personnel et lors de l'engagement
- Visibiliser la page Web au sein de la population étudiante
- Alimenter et tenir à jour la page Web avec les actualités
- Réaliser une newsletter (à une fréquence de 5/an)

Action 2

- Enrichir les actions du PEG au travers des actions publiques
- Communiquer lors des journées de sensibilisation liées aux discriminations.

Pilotes : Personne de contact Genre et Service communication.

OBJECTIF 5

IMPLÉMENTER DES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION DES QUESTIONS DE GENRE ET DE HARCÈLEMENT

Action 1

Proposer un ou des modules de formations pour les étudiants impliqués en milieux festifs

Action 2

Informers sur les démarches en cas de harcèlement

- Diffuser un outil d'information sur les démarches à suivre en cas de harcèlement
- Informers les membres du personnel sur la personne de confiance et son rôle
- Collaborer avec le CPPT en matière de bien-être des membres du personnel en lien avec le harcèlement

Pilotes : GT harcèlement

OBJECTIF 6

INCLURE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES ACTIONS DE FORMATIONS CONTINUES ET DE RECHERCHE

Action

Favoriser la neutralité de genre dans les projets de recherche et de formations continues

- Diminuer les biais de genre
- Proposer un accompagnement «genre» dans l'écriture des projets

Pilotes : Recherche / Personne de contact Genre

OBJECTIF 7

PILOTER LE GEP GRÂCE À UNE ANALYSE ANNUELLE EN LIEN AVEC LE CHRONOGRAMME ET LES INDICATEURS DE RÉUSSITE

Action

- Identifier les pilotes des actions du PEG
- Assurer le suivi des actions au sein du PEG
- Rédiger un rapport annuel d'activité



www.henallux.be

Personne de contact Genre

Sophie Evrard

E-mail : sophie.evrard@henallux.be



**hena
lux**
HAUTE ÉCOLE DE
NAMUR-LIÈGE-LUXEMBOURG

Plan d'action pour
l'égalité de genre
(PEG)

L'engagement de l'Hénallux en faveur de l'égalité des genres se matérialise à travers un plan d'action composé de sept objectifs, afin de mettre en place une politique de genre explicite et réalisable.

Ce plan est co-construit par le Groupe de travail «Genre et égalité», composé de membres du personnel enseignant et administratif, de la direction, d'étudiants et étudiantes de divers domaines.

Il s'adresse à tous les membres de la communauté de l'Hénallux – afin de les sensibiliser et de les accompagner dans la mise en œuvre de pratiques inclusives au sein d'un environnement propice – et à toute autre personne souhaitant connaître la volonté de l'Hénallux de s'engager vers plus d'équité.

Il s'intègre dans les axes du Plan stratégique de la Haute École, et plus particulièrement dans l'axe 4 «Intégrer les enjeux de la transition écologique tant dans les missions (formation, recherche, services à la collectivité) que dans le fonctionnement de la Haute École».

OBJECTIF 1

TENDRE VERS UN ÉQUILIBRE DES GENRES DANS LES PRATIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

Cet objectif a pour but d'offrir une pratique RH inclusive pour les membres du personnel lors des engagements mais aussi lors des mobilités internes. Il consiste à limiter toute forme de discrimination.

Action 1

Promouvoir des pratiques inclusives¹ en termes de mobilité interne et d'engagements externe des membres du personnel :

- Réaliser une analyse descriptive des engagements en interne et externe en fonction du genre.
- Mettre en œuvre des pistes éventuelles d'évolution

Action 2

Promouvoir les aménagements liés à la parentalité pour améliorer l'équilibre vie privée, vie professionnelle et diminuer l'impact négatif de la parentalité sur les carrières.

- Mettre en place des mesures pour remédier aux absences liées à la parentalité.
- Mettre à disposition un espace pour permettre les pauses d'allaitement (Circulaire OA n° 2012/86 du 23 février 2012).
- Diffuser un guide d'information «parentalité et travail».
- Favoriser l'accès aux services de gardes d'enfants pour les membres du personnel.

Pilotes : Directions de départements / Pôle RH

¹ Shore et al. (2011) définissent l'inclusion comme : «le degré de perception qu'a un individu d'être membre d'un groupe au sein duquel ses "besoins" d'appartenance et de singularité sont satisfaits. Derrière le concept d'inclusion, il y a l'idée de permettre à chacun de s'épanouir professionnellement sans avoir à se conformer à une norme et en étant reconnu pour ce qu'il est.»

OBJECTIF 2

TENDRE VERS L'ÉQUILIBRE DES GENRES DANS LA GOUVERNANCE ET INSTANCES DÉCISIONNELLES (CA, COLLÈGE DE DIRECTION, ETC.) AINSI QUE TOUS LES POSTES À RESPONSABILITÉ

Action

- Monitorer les statistiques de genre dans les conseils et organes de la HE.
- Promouvoir la diversité des candidatures pour maintenir l'inclusion.
- Tendre vers un équilibre des genres dans la composition du GT genre.

Pilotes : Personne de contact Genre et Service statistique

OBJECTIF 3

FAVORISER DES PARCOURS D'APPRENTISSAGES INCLUSIFS POUR LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS PARENTS

Action

- Promouvoir le tutorat par les pairs.
- Mettre en place des conditions optimales pour favoriser la poursuite d'études.

Pilotes : Personne de contact Genre, cellule inclusion, service d'aide à la réussite, conseillers académiques