



UNIVERSITÉ DE GABÈS
University of Gabès **جامعة قابس**



Plan d'Égalité des Genres

2023-2026

Juin 2023

PLAN

Plan	2
Introduction.....	3
AXE I : ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE, CULTURE ORGANISATIONNELLE ET COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES.....	7
AXE II : Égalité HOMMES-FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION ET DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES.....	11
AXE III : ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LE RECRUTEMENT	12
ET L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	12
AXE IV : INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	13
AXE V : LUTTE CONTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE, Y COMPRIS	15
LE HARCÈLEMENT SEXUEL	15
Chronogramme	16

INTRODUCTION

Dès l'indépendance en 1956, les droits de la femme, les relations familiales et matrimoniales en Tunisie sont régies par le Code du Statut Personnel¹. En matière d'égalité entre hommes et femmes, la Tunisie a connu des progrès remarquables, surtout après la révolution. En effet, la constitution tunisienne exige la parité entre hommes et femmes dans la composition du parlement.

Les taux de scolarisation des filles au niveau primaire et secondaire dépassent les 90% et le nombre de filles à l'université ne cesse d'augmenter. D'après les statistiques du ministère de l'enseignement supérieur, pour l'année universitaire 2021-2022, le nombre d'étudiants du genre femme représente 66% de la population totale des étudiants².

Au niveau de l'enseignement supérieur, les statistiques montrent que la femme occupe une place importante, que ce soit au niveau du nombre d'étudiants et de diplômés, ou d'enseignants et de personnel. Néanmoins, le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité est encore limité, bien que les règlements de la fonction publique garantissent en théorie l'égalité des chances entre hommes et femmes. Des disparités sont aussi observées en ce qui concerne l'évolution de carrière, ce qui peut être expliqué par les responsabilités personnelles et familiales assumées la plupart du temps par les femmes.

La promotion de l'égalité des genres et de l'égalité des chances a été un sujet important pour l'université de Gabes (Tunisie) garantissant une égalité entre les genres tant au niveau organisationnel qu'au sein des activités promues. En effet, les considérations de genre sont cruciales à la fois pour la vision de l'université et à la réalisation de sa mission.

Nous considérons que l'égalité fait « partie du travail quotidien » et un élément essentiel de construire un avenir juste et durable pour tous.

Actuellement, environ 61 % de notre personnel administratif et 43 % de nos enseignants sont des femmes.

¹ 1 Code du Statut Personnel, J. O. R. T. n°104 du 28 décembre 1956, https://observatoireenfance.tn/documents/code%20du%20statut%20personnel_fr.pdf

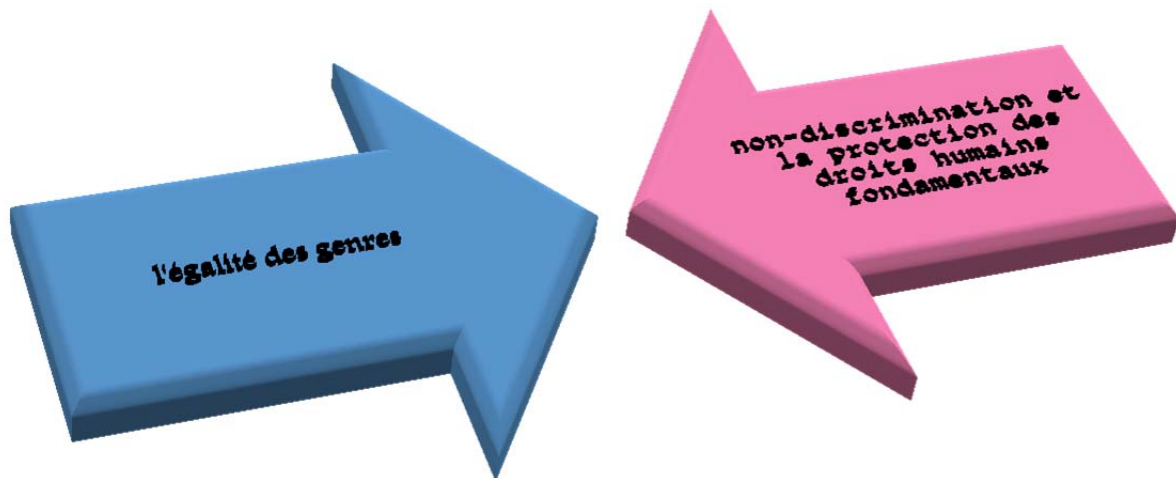
² Profil Genre Tunisie, 2021. https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/profil_genre_tunisie_2021.pdf

Le plan d'égalité du genre (PEG) de l'université de Gabes est un document stratégique couvrant les trois prochaines années avec lesquelles l'Université vise à mettre en œuvre des actions et des activités pour réduire les inégalités entre les genres et renforcer l'inclusivité. Au niveau de notre université, nous apprécions l'importance d'une communauté inclusive qui est non seulement exempt de discrimination, mais aussi capable d'en faire plus. En d'autres termes, nous désirons une communauté qui perçoit les différences comme une ressource précieuse qui peut produire des résultats positifs.

Dans le cadre de notre établissement d'enseignement supérieur, il est de notre devoir d'offrir aux nouvelles générations une voie libre de préjugés et stéréotypes, un chemin valorisant le talent des personnes et appréciant leur individualité et originalité. Nous désirons nous diriger vers une université inclusive dans laquelle personne n'est laissé à côté.

Le Plan égalité femmes-hommes est un outil destiné à implémenter ces valeurs, dans le but de construire un environnement d'apprentissage et de travail sain et communicatif où les gens sont traités sur un pied d'égalité et sans discrimination, une communauté qui transmet la confiance, un sentiment d'appartenance et d'objectifs communs, et par conséquent permet à l'ensemble de l'institution de prospérer.

Les actions de planification et de conception de ce document visent, d'une part, à assurer la continuité et la cohérence avec les politiques déjà poursuivies par notre Université et, d'autre part, à explorer les objectifs et les actions capables de surmonter les obstacles qui existent encore à l'égalité des genres et de renforcer la diversité sur la base de l'expérience de ces dernières années. Le PEG sera mis en œuvre sur trois ans (2023-2026).



L'objectif principal de ce PEG est de servir d'outil et de cadre pour renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre l'intégration du genre dans les pratiques organisationnelles.

Il vise à promouvoir activement l'égalité entre des individus de genres divers dans les différentes communautés de l'université (étudiants, enseignants, personnel administratif, techniciens, chercheurs, directeurs, membres de conseils...).

La structure de ce plan est conforme aux cinq zones minimales indiquées par la Commission Européenne qui sont réparties en différents objectifs.

Le premier axe, concernant la conciliation travail-vie personnelle, la culture organisationnelle et la lutte contre les stéréotypes, vise à parvenir à un équilibre entre le travail, les activités parentales et/ou de soins, le renforcement d'une culture de l'égalité des chances et de la valeur d'inclusion, et soutenir également les communautés sous-représentées.

Le deuxième axe vise l'égalité entre les femmes et les hommes aux postes de direction et dans les organes de décision, en promouvant la modification de la réglementation et la mise en œuvre de mesures favorisant la parité hommes-femmes dans les principales structures, ainsi que dans l'organisation et la mise en œuvre des manifestations scientifiques.

Le troisième axe applique l'égalité des sexes dans le recrutement et la progression de carrière, en promouvant la parité du genre dans les différents comités de l'université et ses établissements.

Le quatrième domaine se concentre sur le genre dans la recherche, l'enseignement et les activités scientifiques.

Le cinquième axe porte sur la lutte contre les violences basées sur le genre et le harcèlement sexuel et moral à travers des actions de prévention et des initiatives de sensibilisation.

Les différentes actions de ce plan sont structurées par domaine en précisant les objectifs, les actions, les responsabilités, le public cible direct et indirect, les moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre de ce plan, le suivi des indicateurs et cibles, le calendrier de mise en œuvre des actions et leur lien avec l'Agenda 2030 des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

Pour l'année universitaire 2022-2023, les étudiantes représentent 74% du total des inscrits dans l'université de Gabes.

AXE I : ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE, CULTURE ORGANISATIONNELLE ET COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES

Objectif 1 : Favoriser un meilleur équilibre travail-vie personnelle en conciliant les exigences de la vie professionnelle et la vie privée.	
Action I.1	Enquête sur le stress au travail pour le personnel enseignant, les chercheurs et le personnel technico-administratif de l'université.
Responsabilité	Président de l'Université, Directeurs des établissements universitaires, Secrétaires généraux, Division des ressources humaines.
Destinataires directs	Enseignants, chercheurs, personnels technico-administratifs, membres de comités et de conseils scientifiques
Destinataires indirects	
Ressources financières	
Indicateurs et cibles	• 300 personnels enquêtés
Relation avec les ODD Agenda 2030	ODD 3 Bonne santé et bien-être. ODD 5 Égalité des genres. ODD 9 Industrie, innovation et infrastructure.

Chronogramme	2023	2024	2025	2026

Objectif 2 : Favoriser l'équilibre entre le travail et la parentalité et/ou des activités de garde.	
Action I.2	Organisation de colonies de vacances culturelles annuelles pour les enfants des salariés de l'Université.
Responsabilité	Service Personnel, Direction des Ressources Humaines, Vice-Président, associations, amicales du personnel.
Destinataires directs	Enseignants, chercheurs, personnels technico-administratifs, membres de comités et de conseils scientifiques, chargés de recherche, doctorants. Toute la communauté universitaire.
Destinataires indirects	Toute la communauté universitaire.
Ressources financières	5 000 DT/an à obtenir grâce à un financement externe.
Indicateurs et cibles	• Nombre de places filles/garçons mises à disposition chaque année pour chaque site. • Niveau de satisfaction : au moins 70% des filles/garçons (satisfaits).
Relation avec les ODD Agenda 2030	ODD 4 Éducation de qualité. ODD 5 Égalité des genres. ODD 11 Villes et communautés durables. ODD 17 Partenariats pour les Objectifs





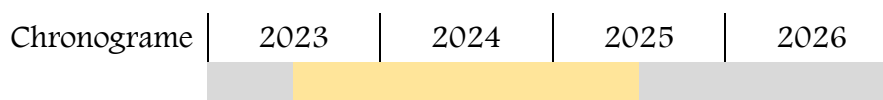
Objectif 3 : Renforcer une culture partagée de l'égalité des chances et de la valeur de l'intégration à l'Université.	
Action I.3	Organiser une journée Porte Ouverte à l'université
Responsabilité	Président de l'université, Secrétaire Général, Division du Personnel, Direction des Finances, Relations et coopération Internationale, Vice-Présidents.
Destinataires directs	Chercheurs, étudiants, étudiants internationaux.
Destinataires indirects	Le public général.
Ressources financières	
Indicateurs et cibles	• Participation de 100 personnes des deux genres.
Relation avec les ODD Agenda 2030	ODD 5 Égalité des genres. ODD 10 Inégalités réduites.

Chronogramme	2023	2024	2025	2026



Objectif 4 : Combattre les stéréotypes de genre, renforcer la diversité et soutenir les communautés sous-représentées.	
Action I.4	Création de vidéos en arabe et en anglais présentant des témoignages positifs de leadership féminin sous lequel les stéréotypes de genre dans les milieux professionnels sont réduits.
Responsabilité	Président de l'université, Directeurs, Secrétaires Généraux, Division du Personnel, Direction des Finances, Relations et coopération Internationale, Vice-Présidents, direction des études, service stages et partenariat, délégués des étudiants.
Destinataires directs	Étudiants, étudiants internationaux, doctorants, chercheurs, personnel technico-administratif et professeurs de langues étrangères.
Destinataires indirects	Personnel enseignant et chercheurs.
Ressources financières	
Indicateurs et cibles	• Nombre de vidéos produites : au moins 3.

	• Nombre de vues vidéo : au moins 500 vues pour chacune des vidéos.
Relation avec les ODD Agenda 2030	ODD 4 Éducation de qualité. ODD 5 Égalité des genres. ODD 8 Travail décent et croissance économique. ODD 9 Industrie, innovation et infrastructure. ODD 10 Inégalités réduites.



AXE II : ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION ET DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES

Objectif 1 : Promouvoir l'égalité des genres dans la présentation aux postes.	
Action II.1	Encourager les femmes à occuper les postes de direction (département, coordination...).
Responsabilité	Président de l'université, Directeurs, Secrétaires Généraux, Division du Personnel, Chefs de service, conseils scientifiques, conseil de l'université, service stage et partenariat, comité communication.
Destinataires directs	Personnel enseignant.
Destinataires indirects	Communauté scientifique et parties prenantes.
Ressources financières	
Indicateurs et cibles	• Pourcentage de femmes dans ces postes pour les prochains mandats.

Relation avec les ODD Agenda 2030	ODD 5 Égalité des genres. ODD 10 Inégalités réduites.
--	--

Chronogramme	2023	2024	2025	2026

AXE III : ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LE RECRUTEMENT ET L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Objectif 1 : Promouvoir l'égalité entre les genres dans les comités de sélection pour le recrutement de personnel enseignant, les commissions de master et de doctorat et les commissions de bourses de recherche.	
Action III.1	Promouvoir l'égalité entre les genres dans les comités de sélection pour le recrutement des enseignants – chercheurs.
Responsabilité	Président de l'université, Directeurs, Secrétaires Généraux, Division du Personnel, conseils scientifiques, conseil de l'université.
Destinataires directs	Membres des comités de sélection.
Destinataires indirects	Toute la communauté scientifique.
Ressources financières	
Indicateurs et cibles	• Pourcentage de femmes dans les différents comités et commissions.

	• Publication annuelle en ligne des pourcentages de répartition des genres dans la sélection comités, désaggrégés au niveau de l'établissement.
Relation avec les ODD Agenda 2030	ODD 5 Égalité des genres. ODD 10 Inégalités réduites. ODD 16 Paix, justice et institutions solides.

Chronogramme	2023	2024	2025	2026

AXE IV : INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

Objectif 1 : Intégrer la dimension de genre dans la recherche, l'innovation et les processus d'évaluation.	
Action IV.1	• Création d'une Cellule Égalité des Genres au sein de l'université. Son rôle est de veiller à mettre en œuvre les différentes activités de ce plan. • Production et diffusion de matériel d'information lié à l'incorporation de la dimension genre dans les méthodologies et processus de recherche. • Organisation d'au moins une formation/année destinée au personnel enseignant et chercheurs pour différents domaines d'étude. Les formateurs doivent fournir des conseils sur l'incorporation des variables genre dans les

	méthodologies de recherche.
Responsabilité	Ecole doctorale, Structures de recherche, Service coopération internationale, service partenariat.
Destinataires directs	Personnel enseignant, chercheurs, personnel technico-administratif
Destinataires indirects	enseignants, structures de recherche, doctorants, étudiants
Ressources financières	2 000 DT/an pour les événements
Indicateurs et cibles	• Organisation d'au moins une formation/an (à partir de janvier 2024). • Représentativité des femmes d'au moins 50% dans les formations.
Relation avec les ODD Agenda 2030	ODD 5 Égalité des genres. ODD 9 Industrie, innovation et infrastructure.

Chronogramme	2023	2024	2025	2026



**AXE V : LUTTE CONTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE, Y COMPRIS
LE HARCÈLEMENT SEXUEL**

Objectif 1 : Promouvoir des actions de sensibilisation aux enjeux liés aux différentes formes de violences basées sur le genre.	
Action V.1	• En collaboration avec les centres antiviolence, les refuges pour femmes et tout autre acteur de la communauté, organisation d'au moins un séminaire/an pour l'ensemble de la communauté visant à sensibiliser aux enjeux liés à la violence, l'identité de genre et le harcèlement, et comment y prévenir. • Création de dépliants/brochures contenant des informations sur les questions liées à la violence et une liste de numéros de téléphone et/ou d'adresses e-mail utiles à contacter en cas de violence ; ces documents sont publiés sur le site Web de l'Université et sur les réseaux sociaux.
Responsabilité	Commissions et responsables des programmes d'études en master et en doctorat, Vice-Président à l'Enseignement, Directeurs des études.
Destinataires directs	Personnel enseignant, chercheurs, personnel technico-administratif, doctorants, chargés de recherche, la communauté étudiante.
Destinataires indirects	
Ressources financières	1000 DT pour la conception et l'impression des brochures
Indicateurs et cibles	• Participation de 50 personnes par séminaire dont la moitié est de genre féminin. • Création de flyers/brochures d'ici décembre 2024.
Relation avec les ODD Agenda 2030	ODD 3 Bonne santé et bien-être. ODD 5 Égalité des genres. ODD 16 Paix, justice et institutions solides. ODD 17 Partenariats pour les Objectifs.



CHRONOGRAMME

	2023		2024		2025		2026	
Action I.1								
Action I.2								
Action I.3								
Action I.4								
Action II.1								
Action III.1								
Action IV.1								
Action V.1								

