



PLAN D' ACTIONS **pour l'Égalité FEMMES-HOMMES à l'Université Libanaise**

Le plan d'actions Égalité Femmes-Hommes de l'Université Libanaise dans le cadre du Consortium de l'AUF pour l'égalité Femmes-Hommes dans les universités francophones est préparé par :

Professeur Sélim MEKDESSI – Doyen de la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion et Porteur du Projet Égalité Femmes-Hommes du Consortium de l'AUF

Dr Marie ABOU JAODÉ – Professeur Associé à la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion et Coordinatrice du Centre pour la Durabilité et l'Égalité des Genres de l'Université Libanaise « CSGE » (Erasmus+)

Dr Jana BADRAN – Professeur Associé à la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion

Table des matières

- I. Objectifs du Plan d'égalité Femmes-Hommes**
- II. Introduction du Centre pour la Durabilité et l'Égalité des Genres de l'Université Libanaise « CSGE »**
- III. Axe 1 : Evaluation, Prévention et Traitement des écarts de rémunération**
- IV. Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et leadership**
- V. Axe 3 : Autonomisation des femmes à l'Université à travers une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**
- VI. Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes**
- VII. Axe 5 - Promouvoir la dimension de genre dans l'offre pédagogique et la recherche**
- VIII. Axe 6 - Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle**
- IX. Leçons et perspectives d'avancement**
- X. Références**
- XI. Annexe n° 1 : Approbation du Recteur pour la mise en place de la parité Femmes-Hommes dans les comités scientifiques**
- XII. Annexe n° 2 : Nomination d'une Référente Genre de l'Université Libanaise**
- XIII. Annexe n°3 : Décision du Recteur pour l'introduction de 10 heures d'enseignement sur l'Égalité Femmes-Hommes au sein du cours de Droit de l'Homme**

I. Objectifs du Plan d'Action

L'Université libanaise vise à atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations-Unies et soumet ce plan d'action pour avancer plus particulièrement vers l'ODD n° 5 de l'Égalité Femmes-Hommes.

Le plan stratégique du Centre pour la Durabilité et l'Égalité des Genres de l'Université Libanaise **CSGE**, développé dans le cadre du projet FREE – ERASMUS plus, a été intégré au Plan d'Actions de l'Université Libanaise pour l'égalité Femmes-Hommes.

Ce plan d'action est élaboré dans le cadre du Consortium International de l'AUF pour l'égalité Femmes-Hommes et avec le soutien d'ONU Femmes. 11 universités participent à ce Consortium dans lequel l'Université Libanaise est la seule université du Liban retenue pour participer à ce programme international. Ce plan d'action démontre l'engagement continu de l'Université libanaise à parvenir à l'égalité Femmes-Hommes et à l'ODD numéro 5 des Nations-Unies.

INTEGRATION ROADMAP - The Way Forward



II. Introduction au Centre pour la Durabilité et l'Égalité des Genres de l'Université Libanaise « CSGE »

L'Université Libanaise (UL) a créé le « Centre pour la durabilité et l'égalité des genres », au sein de la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion (FSEG), en vertu de l'accord conclu avec l'Union européenne (UE), dans le cadre du programme « Erasmus + FREE – Female Academic Role Model Empowerment, Equality and Sustainability at Universities in Mediterranean Region: towards 2030 Agenda », visant à renforcer les partenariats universitaires dans le domaine de l'égalité des genres dans le monde des affaires, de la gestion et de la durabilité.

Le centre, dont la création a été approuvée par le conseil de l'unité de la FSEG, le 7 janvier 2021, puis par le Recteur, le 13 janvier 2021, vise à développer les compétences des étudiants et des chercheurs par le biais de formations et d'ateliers numériques et techniques, en plus de fournir un soutien professionnel lié à l'intégration des programmes d'enseignement.

Sa mission et ses objectifs principaux sont de :

- Renforcer les partenariats dans le domaine de l'égalité des genres et de la durabilité dans le secteur de l'enseignement supérieur
- Faire progresser l'engagement de l'UL à respecter et valoriser la durabilité, la diversité et l'inclusion
- Servir de ressource et de plaque tournante sur les questions d'égalité des genres et d'équité pour les étudiant.e.s, le personnel et le corps professoral à travers des actions de formation, de sensibilisation et de plaidoyer
- Devenir un centre exemplaire pour la durabilité et pour l'égalité des sexes, allié de l'autonomisation des femmes dans l'enseignement supérieur
- Insuffler des connaissances, des valeurs et des pratiques en matière de durabilité et d'égalité des sexes à l'UL, à tous les niveaux.
- Promouvoir un environnement inclusif et favoriser les réseaux intellectuels, les ressources et les collaborations interdisciplinaires en mettant l'accent sur le fait que l'égalité des sexes n'est pas une question de femmes uniquement et devrait impliquer à la fois les hommes et les femmes
- Proposer et recommander des ajustements pour un programme plus pertinent et réactif répondant aux besoins culturels et professionnels des femmes au Liban
- Tirer pleinement parti de la technologie pour soutenir l'excellence académique et professionnelle et ainsi autonomiser les femmes dans leurs différentes disciplines et carrières.

Le Plan d'Action pour l'Égalité Femmes-Hommes à l'Université Libanaise est composé autour de 6 Axes, qui sont présentés ci-dessous.

III. Axe 1 : Evaluation, Prévention et Traitement des écarts de rémunération

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	MOYENS AFFECTÉS (RESSOURCES HUMAINES, TECHNOLOGIQUES ET FINANCIÈRES)	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE
<p>Identifier les écarts de rémunération liés à la participation des femmes aux comités, jurys, projets, frais de missions, primes.... qui sont payés en plus du salaire de base</p>	<p>1ère action : Mettre en place des recommandations pour la participation des femmes dans tous les comités, jurys, projets,....</p> <p>2ème action : Collecter des données concernant les inégalités de rémunération.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les écarts de rémunération liés à la participation des femmes aux comités - Données ventilées par genre sur les rémunérations des membres des comités, jurys, etc, - Pourcentage d'hommes et de femmes dans les comités, jurys. Projets etc 	<p>LU CSGE (<i>Lebanese University Center for Sustainability and Gender Equality</i>): Un observatoire est mis en place dans le cadre LU CSGE (<i>Lebanese University Center for Sustainability and Gender Equality</i>) dans le cadre du programme Erasmus+ FREE sous l'égide de l'Union Européenne.</p>	<p>2022</p>

IV. Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et leadership

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	MOYENS AFFECTÉS (RESSOURCES HUMAINES, TECHNOLOGIQUES ET FINANCIÈRES)	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE
Promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilités académiques et administratifs au sein de l'Université Libanaise	Affirmative action envers les femmes (cibles de parité, quotas etc.) à travers la publication en interne de chartes, procédures, recommandations pour tenir en compte la diversité des genres dans les critères de progression de carrières au sein de l'Université Libanaise.	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de personnes susceptibles d'être ciblées par les activités de sensibilisation et de formation - Nombre d'activités de formation et d'ateliers - Nombre des bonnes pratiques publiées (en cours) - Nombre de supports pédagogiques et de lignes directrices - Données institutionnelles actualisées ventilées par sexe, niveau hiérarchique, faculté et discipline - Nombre de sessions de formation pour les chercheurs qui mettent l'accent sur la 	LU CSGE (Lebanese University Center for Sustainability and Gender Equality)	2022

	<p>Établir et maintenir un système de gestion des informations sur le genre (GMIS) qui aide à collecter, traiter et diffuser les informations (telles que les statistiques, les rapports, les résultats de la recherche, les exemples pratiques, les disparités entre les sexes, etc.) de manière efficace.</p> <p>Explorer le potentiel d'intégrer les mégadonnées et l'analyse commerciale afin de rendre visibles les données de genre et d'aider les femmes à obtenir des informations qui mènent à la prise de décision et au positionnement stratégique</p> <p>Explorer l'utilisation de l'intelligence artificielle, la réalité virtuelle étendue, l'exploration de données et l'apprentissage automatique pour briser les stéréotypes de genre et atteindre une plus grande diversité de genre.</p>	<p>dimension de genre dans le contenu de la recherche ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de chercheuses participantes ; - Nombre d'études intégrant la dimension genre ; - Nombre de participants aux réseaux (par exemple, membres inscrits, participants à des événements de réseautage) ; - Nombre d'offres d'emploi rédigées dans un langage intersectionnel, inclusif et sensible au genre ; - Nombre d'études et de recherches portant sur les systèmes d'information, les technologies avancées et les sujets liés à l'égalité des genres. 		
--	---	---	--	--

V. Axe 3 : Autonomisation des femmes à l'Université à travers une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	MOYENS AFFECTÉS (RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES)	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE
Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées (sensibilisation des encadrants, des agents publics, des étudiants)	Elaborer et concevoir des campagnes de sensibilisation contre les stéréotypes de métiers Sensibiliser et motiver les étudiantes à choisir le domaine des Systèmes d'Information et des STEM (Education des femmes aux Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques)	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'activités de formation et d'ateliers - Nombre des bonnes pratiques publiées (en cours) - Nombre de supports pédagogiques et de lignes directrices - Données institutionnelles actualisées ventilées par sexe, niveau hiérarchique, faculté et discipline - Nombre de sessions de formation pour les chercheurs qui mettent l'accent sur la dimension de genre dans le contenu de la recherche ; - Nombre de chercheuses participantes ; - Nombre d'études intégrant la dimension genre ; 	CSGE	2022
	Concevoir et animer des formations de sensibilisation au genre			
	Concevoir et préparer de modules de formation et de matériel d'apprentissage pour favoriser : la littératie numérique des femmes, les compétences de réflexion systémique des femmes, les compétences en leadership des femmes dans les organisations virtuelles et intelligentes, les compétences entrepreneuriales des femmes à l'ère numérique, les compétences des femmes en TIC (technologies de l'information et de la communication)			
	Développer une série de sessions et d'ateliers de développement			

	<p>professionnel conçus pour créer un espace de discussion et de réseautage qui autonomise les femmes dans l'enseignement supérieur</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de participants aux réseaux (par exemple, membres inscrits, participants à des événements de réseautage) ; - Nombre d'offres d'emploi rédigées dans un langage intersectionnel, inclusif et sensible au genre ; - Nombre d'études et de recherches portant sur les systèmes d'information, les technologies avancées et les sujets liés à l'égalité des genres. 		
	<p>Utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés</p>			

VI. Axe 4 : Promouvoir des campus intolérants à toute forme de harcèlement basé sur le genre

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	MOYENS AFFECTÉS (RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES)	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE
Sensibiliser la communauté de l'Université Libanaise aux concepts et questions liés au genre et promouvoir un environnement inclusif	Développer et mettre en œuvre une procédure claire et fiable pour signaler et résoudre les plaintes internes en matière d'égalité des genres.	- Enquête de satisfaction annuelle sur l'environnement de travail ; - Nombre de séances de sensibilisation dispensées pour prévenir toutes les formes de harcèlement, d'intimidation et de discrimination	L'unité de conseil social du CSGE (Centre universitaire libanais pour la durabilité et l'égalité des genres). Sa mission est de CSGE - Social Advisory Unit L'unité fonctionnelle de conseil social du CSGE	2022
	Offrir des services et du mentorat pour servir d'incubateur pour les étudiants, le personnel, les professeurs, sur des projets et des événements sur l'égalité des sexes. Mener des séances de sensibilisation pour promouvoir des campus sûrs et sains, exempts de toute forme de discrimination, de préjugés, de harcèlement sexuel et d'intimidation.			
	Aider à fournir des conseils, des informations, un soutien et des références sur les questions liées au genre aux étudiants, au personnel, aux professeurs et aux départements universitaires.			
Mise en place d'un engagement de l'Université Libanaise contre le harcèlement sexuel au sein des établissements d'enseignement supérieur libanais	Approuver la charte contre le harcèlement sexuel développée et signée par 3 universités Libanaises (American University of Beirut – AUB, Lebanese University – LU et Modern University of Business and Sciences – MUBS).			

Accompagner soutenir les victimes de harcèlement basé sur le genre et des violences sexuelles et sexistes.	Créer une cellule d'écoute ou un numéro vert gratuit (hotline) avec un référent.e harcèlement			
	Créer une cellule de soutien médico-psychologique pour les victimes harcèlement basé sur le genre et des violences sexuelles et sexistes.			
	Mettre en place une procédure administrative confidentielle pour les plaintes concernant le harcèlement basé sur le genre et des violences sexuelles et sexistes.			
	Organiser des séances de sensibilisation pour promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux, exempt de toute forme de préjugé, de harcèlement, notamment sexuel, d'intimidation, de discrimination et d'abus de pouvoir.			

VII. Axe 5 - Promouvoir la dimension genre dans l'offre pédagogique et la recherche

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	MOYENS AFFECTÉS (RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES)	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE
Introduire des cours d'enseignements spécifiques et transversaux liés au genre	Modification du syllabus du cours « droits de l'Homme » qui est obligatoire dans l'ensemble des facultés et des disciplines de l'Université en y introduisant 10 heures d'enseignement sur l'Égalité Femmes-Hommes	Faculté de Droit et des Sciences Politiques et Référente Genre	Référente Genre et la Faculté de Droit et de Sciences Politiques de l'Université Libanaise	2023
	Inclure les questions d'égalité dans le curriculum : Créer des cours portant spécifiquement sur l'articulation du genre avec la spécialité en question ainsi que des cours liés à l'égalité femmes-hommes dans le marché du travail et dans les organisations			
	Intégrer des études de cas liées aux questions de genre dans les programmes universitaires			
Promouvoir la recherche sur le genre parmi les étudiantes et les étudiants et les membres du corps professoral	Etablir une communauté de recherche sur le genre, rassemblant des chercheur.es issu.es de toutes les disciplines et valoriser les études de genre produites au sein de l'UL.	Nombre d'études incluant la dimension de genre		
	Maintenir une gestion appropriée des données agrégées par sexe sur les activités et les résultats de la recherche			

VIII. Axe 6 - Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	MOYENS AFFECTÉS (RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES)	CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE
Renforcer l'engagement de l'Université Libanaise envers l'égalité Femmes-Hommes	Nomination d'une « Référente Genre » à l'Université Libanaise dans le cadre du RESUFF	Dresser un bilan annuel sur l'avancement de l'égalité femmes-hommes au sein de l'UL	Référente Genre	2022
Mettre en place et supporter les cellules fonctionnelles du CSGE	Coordonner le CSGE			
Partenariats Publics/Publics et Publics/Privés	Mise en réseau et signature d'au moins 4 (Mémoire of Understanding- MoU) protocole d'accord		LU CSGE (<i>Lebanese University Center for Sustainability and Gender Equality</i>)	

IX. Leçons et perspectives d'avancement

Dans le contexte du projet « Erasmus + FREE – Female Academic Role Model Empowerment, Equality and Sustainability at Universities in Mediterranean Region: towards 2030 Agenda », le CSGE a délivré deux éditions de cinq cours en auto-apprentissage pour sensibiliser, informer et renforcer les compétences du personnel enseignant et non enseignant et des étudiants de l'Université Libanaise :

- Autonomisation des femmes,
- Égalité des genres,
- Durabilité dans l'Enseignement Supérieur,
- Compétences numériques
- Compétences générales

La deuxième édition a attiré 1362 participants qui ont participé à ces formations gratuites et en ligne, ce qui prouve l'intérêt de la communauté de l'Université Libanaise pour les questions liées à l'égalité Femmes-Hommes. Ceci est un bon indicateur du niveau d'information, de sensibilisation et d'implication pour améliorer les pratiques d'égalité, de diversité et d'inclusivité.

Le CSGE a contribué, en outre, au développement d'une étude de cas sur le rôle de modèle féminin ainsi qu'au développement de la charte contre le harcèlement sexuel développée et signée par 3 universités Libanaises (American University of Beirut – AUB, Lebanese University – LU et Modern University of Business and Sciences – MUBS).

X. Références

1. Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ministère de l'Action et des Comptes Publics de la République Française, 2019.
2. Lebanese University, Center for Sustainability and Gender Equality, “*LU - CSGE Strategic Plan*”, June 2021.

Annexe n°1 : Décision du Recteur pour la mise en place de la parité Femmes-Hommes dans les comités scientifiques

UNIVERSITE LIBANAISE
Faculté de Droit et des Sciences
Politiques et Administratives
Filière Francophone

Le Directeur

للجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
الفرع الفرنسي
الأمر

٣٦٣٨
٢٠٢٢ / ١٥

جانب رئيس الجامعة اللبنانية
البروفسور بسام بدران المحترم

الموضوع: إقتراح تشكيل لجان الرسائل والأطاريح على أساس المساواة الجندرية.

حيث أن الجامعة اللبنانية تعمل على تعزيز دور المرأة وتسعى لتحقيق المساواة الجندرية ضمن جميع مكوناتها،
نرفع لحضرتكم إقتراح تشكيل لجان الرسائل والأطاريح على أساس المساواة الجندرية حيث لا تتألف من لون جندي واحد.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

بيروت في ٢٠٢٢/٠٣/٠٣
مديرة كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
الفرع الفرنسي
د. ثروت الزهر

لد خان شرط التمس
بالحماير الدستورية
فصاحة الاختصاص
وتقبل لدى الصراحة
رئيس الجامعة اللبنانية

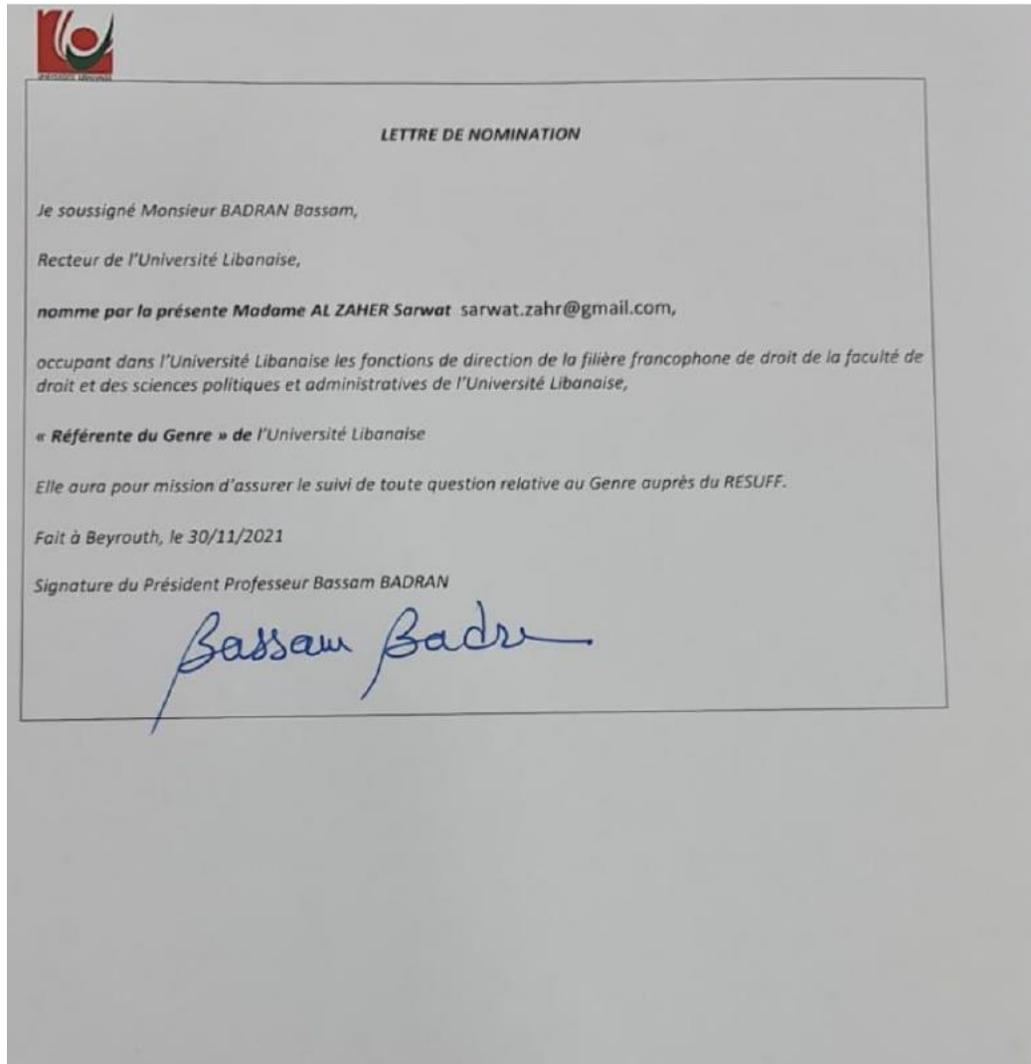
بسام بدران
٢٠٢٢ / ١١

B.P.: 114/5001 Beyrouth - Liban
Tél.: 01-856150 / 143 / 145
Télécopie: 01-856141

ص.ب.: ١١٤ / ٥٠٠١ بيروت - لبنان
هاتف: ٠١ - ٨٥٦١٥٠ / ١٤٣ / ١٤٥
فاكس: ٠١ - ٨٥٦١٤١

Courriel: ffdroit@syfed.lb.refer.org

Annexe n° 2 : Nomination d'une Référente Genre de l'Université Libanaise



Annexe n°3 : Décision du Recteur pour l'introduction de 10 heures d'enseignement sur l'Égalité Femmes-Hommes au sein du cours de Droit de l'Homme

