

CHARTRE POUR L'EGALITE ENTRE LES GENRES ET POUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

KEYCE ACADEMY CONAKRY

UNIVERSITE FRANCAISE DE GUINEE

Version 1.01 Mis à jour : 20/09/2023

Préambule	3
Engagements	3
I. L'égalité professionnelle des personnels	3
II. L'Egalite dans l'enseignement et les contenus.....	5
III. L'equite dans les parcours professionnels des etudiants(es)	5
Mise en œuvre d'une politique structurelle entre les genres et de lutte contre toutes formes de discrimination au sein de l'établissement	7
I. La prévention et la lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et moral :	7
II. Le suivi de la charte pour l'égalité et la discrimination.....	8
Engagement en Faveur du Sexe Féminin.....	8
Domaine du personnel :	9
Domaine de l'enseignement et de ses contenus :	9
Domaine de l'équité des parcours professionnels des étudiants :	10
III. Cadre règlementaire	11
IV. Documentation	12

Préambule

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politiques, économiques, sociaux et culturels. »

Engagements

En conformité avec ses missions ainsi que ses valeurs en matière de promotion sociale, d'accessibilité et d'accompagnement individualisé. Et comme indiqué dans son manuel de procédure, Keyce Academy - l'Université Française de Guinée reste un établissement qui applique l'équité sur toute ses formes entre les genres. Par conséquent elle s'engage à promouvoir l'égalité entre les genres afin de lutter contre toute forme de discrimination au sein de l'établissement suivant ses trois (3) axes, à savoir :

- L'égalité professionnelle des personnels
- L'égalité dans l'enseignement et les contenus
- L'équité dans le parcours professionnel des étudiant(es)

I. L'égalité professionnelle des personnels

- Mettre en place des procédures de recrutement non discriminantes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux possibilités de formation continue, d'évolution et de promotion au cours de leur carrière ;
- Lutter contre les stéréotypes de sexe et de genre et contre toutes les discriminations dans l'emploi.
- Informer les jurys sur la nécessaire prise en compte du principe de parité ;
- Réaliser des statistiques sexuées sur l'emploi et les carrières au sein de l'établissement ;

- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale des personnels ;
- Informer largement les personnels sur les possibilités d'actions et de recours
- Appliquer dans la mesure du possible les grilles d'entretien du ministère de l'action sociale et du plan qui garantissent une équité au moment des recrutements ;
- Composer des jurys avec, dans la mesure du possible, un équilibre hommes/femmes.
- Assurer une représentation équilibrée des femmes dans les comités de sélection pour le recrutement des enseignants et les jurys pédagogiques.

La parité dans les instances de décision et les instances consultatives Compte tenu du bilan ci-dessus, l'École envisage une forte mobilisation, afin que la courbe F/H évolue et se rééquilibre de manière significative dans un délai relativement court.

Mesures non exhaustives :

- Rédiger des fiches de postes incluant la mention « une attention particulière sera portée aux candidatures de femmes » ;
- Veiller à renforcer la présence des femmes dans les instances décisionnelles et consultatives de l'établissement qui pour certaines à ce jour ne sont pas paritaires dont une représentativité d'au moins 30 % sera salubre ;
- Promouvoir les femmes aux postes à responsabilités pédagogiques (coordination d'années, de champs disciplinaires, formations, etc.).
- Encourager les femmes à répondre aux appels à candidatures lancés par l'École et les soutenir dans les démarches d'accès à ces postes.
- Être proactif en contactant les profils féminins pour les inciter à répondre aux appels à candidatures.

II. L'Egalite dans l'enseignement et les contenus

- Veiller au caractère non discriminant et transparent des procédures d'admission des étudiants ;
- Impulser la culture de l'égalité dans toutes les formes d'enseignement : séminaires, conférences, cours magistraux et ateliers de projet ;
- Lutter contre les stéréotypes sexistes dans l'enseignement ;
- Soutenir les initiatives étudiantes visant à lutter contre le sexisme dans les cours et dans la vie étudiante ;
- Promouvoir des enseignements où la question du genre et de l'égalité est abordée.
- Promouvoir des recherches où les questions disciplinaires sont abordées au prisme de la question du genre.
- Coproduire et faire respecter par l'ensemble du personnel enseignant, administratif et des étudiants une charte du savoir-vivre ensemble intégrant la culture de l'égalité.

III. L'equite dans les parcours professionnels des etudiants(es)

- Acculturer les étudiants aux questions de discriminations et aux inégalités des conditions de travail.
- Inviter largement des femmes architectes, artistes, auteures, porteuses de projets etc. dans le cadre des conférences organisées au sein de l'école et veiller, particulièrement, à la parité en cas de cycles de conférences ;
- Développer les statistiques sexuées sur les parcours professionnels des étudiants(es) diplômés(es)
- Constituer un fonds documentaire spécifique et lui assurer une visibilité à la bibliothèque ;
- Rééquilibrer l'environnement visuel de l'École en renouvelant les images de communication (affiches de conférences, invitations, vidéos, livre de présentation de l'établissement, diffusion des portraits photographiques des

- enseignantes, par exemple : réaliser une exposition photographique (artiste à contacter) des enseignantes et de leurs aspirations (texte, auteur à contacter).
- Encourager les étudiantes à exercer en leur nom propre à l'instar de leurs homologues masculins.
 - Organiser des sessions d'information et de coaching pour inciter les diplômées à prétendre aux mêmes salaires que leurs homologues masculins et pour encourager les femmes, chefs d'entreprise, à négocier et valoriser leur production de la même manière que leurs confrères hommes ;
 - Mettre en place un dispositif Échelle "adapté" pour les jeunes mères et jeunes pères, leur permettant de suivre le dispositif sur deux années au lieu d'une ;

Mise en œuvre d'une politique structurelle entre les genres et de lutte contre toutes formes de discrimination au sein de l'établissement

I. La prévention et la lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et moral :

- Parvenir à un environnement privilégié sans violence sexiste ni harcèlement moral ou sexuel ;
- Sensibiliser l'ensemble du personnel et les étudiants(es) aux attitudes discriminantes, ainsi qu'à toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. Mesures non exhaustives :
- Informer largement sur les pratiques discriminantes et les voies de recours possibles (flyers, guides, etc.) ;
- Désigner une ou des personne(s) de référence chargée de coordonner l'action de l'établissement en matière d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et moral administratifs, enseignants et étudiants (2 par année en licence, 1 par filière de master et par filière de 3ème cycle) ;
- Constituer une cellule de veille avec ces personnes ressources pour mettre en place un plan d'action et un suivi de celles-ci ;
- Mettre en place des procédures en vue de recueillir les plaintes des victimes et de sanctionner les auteurs de violences ou de harcèlement sexuel et moral et en assurer la visibilité ;
- Informer les victimes de violences ou de harcèlement des recours possibles et des structures d'aide et d'écoute en place au sein de l'établissement et/ou à l'extérieur de celui-ci.
- Veiller à ce que les femmes puissent publier dans la revue.
- Mettre à la disposition de tous une documentation portant sur la discrimination entre les genres (bibliothèque numérique Cybelibris)

II. Le suivi de la charte pour l'égalité et la discrimination

Mettre en place un tableau de bord annuel avec les indicateurs suivants :

- * Étudiants(es) (nombre, diplômés)
- * Enseignants (% hommes/femmes)
- * Administratifs (% hommes/femmes)

Prévoir tous les ans un rapport au Conseil d'administration, faisant compte rendu de l'application des mesures prévues, indiquant le niveau atteint sur chaque indicateur, et fixant les nouveaux objectifs pour l'année et les 3 années suivantes.

Engagement en Faveur du Sexe Féminin

Notre établissement reconnaît l'importance cruciale de la promotion et du soutien actif en faveur du sexe féminin dans le monde académique et professionnel. Nous sommes conscients des défis historiques et systémiques auxquels les femmes sont confrontées dans de nombreux domaines.

Par conséquent, nous nous engageons à adopter des politiques et des initiatives visant à favoriser l'accès, la participation et le leadership des femmes au sein de notre institution.

Cet engagement ne se limite pas seulement à équilibrer les chiffres, mais vise à instaurer une culture institutionnelle qui valorise, célèbre et amplifie les voix féminines.

Que ce soit dans les salles de classe, dans les laboratoires de recherche, dans les comités décisionnels ou à tout autre niveau, nous travaillerons inlassablement pour que chaque femme se sente soutenue, respectée et encouragée à atteindre son plein potentiel.

Dans ce cadre, et à la suite de ce qui vient d'être énoncé nous avons mis en œuvre une liste de recommandation dans les différents axes établis afin d'améliorer et d'impulser une dynamique forte en vue de l'intégration des femmes au sein de nos différentes thématiques :

Domaine du personnel :

- Recrutement Équilibré : Instaurer des procédures de recrutement transparentes, qui visent à atteindre la parité hommes-femmes dans tous les postes et à tous les niveaux.
- Formation Sensibilisante : Organiser des sessions de formation pour tout le personnel sur l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion.
- Mentorat : Mettre en place un programme de mentorat pour les femmes, afin de favoriser leur progression professionnelle au sein de l'établissement.
- Évaluation Objective : Veiller à ce que les évaluations de performance soient dépourvues de biais liés au genre.
- Flexibilité : Proposer des horaires de travail flexibles pour soutenir notamment les femmes qui ont des responsabilités familiales.
- Représentativité : Assurer une représentation équilibrée des femmes dans les comités décisionnels et consultatifs.
- Améliorer la représentation des femmes dans le corps professoral.
- Inciter les étudiantes à se présenter en tant que déléguée de groupe ou de projet.

Domaine de l'enseignement et de ses contenus :

- Curriculum Inclusif : Réviser les programmes d'études pour intégrer une perspective de genre, en valorisant les contributions des femmes dans chaque discipline.

- Formation des Enseignants : Former les enseignants aux questions de genre pour qu'ils puissent transmettre un enseignement exempt de stéréotypes.
- Soutien Académique : Proposer des ressources pédagogiques spécifiques pour soutenir les étudiantes dans leur parcours académique.
- Conférencières Invitées : Veiller à ce qu'une proportion significative de conférencières soit invitée pour présenter leurs travaux ou partager leur expertise.
- Ressources Documentaires : Assurer que la bibliothèque possède une collection suffisante d'ouvrages écrits par des femmes et sur les questions de genre.
- Donner la parole autant aux étudiantes qu'aux étudiants dans le cadre des enseignements
- Veiller à proposer des textes, à formuler des exemples, etc. qui ne soient pas exclusivement articulés autour de personnages masculins ou de situations stéréotypées.
- Organiser des modules de sensibilisation-échanges-formation-MasterClass sur l'égalité.

Domaine de l'équité des parcours professionnels des étudiants :

- Ateliers de Sensibilisation : Organiser des ateliers sur l'égalité des genres à destination des étudiants, en insistant sur l'importance de la diversité en milieu professionnel.
- Réseau Alumni : Créer un réseau d'anciennes élèves pour conseiller et guider les étudiantes dans leur orientation professionnelle.
- Stages et Placements : Travailler avec des entreprises partenaires pour garantir des opportunités de stage et d'emploi équitables pour les étudiantes.
- Sessions d'Information : Organiser des sessions spécifiques pour les étudiantes, axées sur la négociation salariale et la valorisation de leurs compétences.

- Mise en Lumière des Réussites : Valoriser régulièrement les réussites professionnelles des anciennes étudiantes, pour servir d'exemple et d'inspiration pour les générations futures.

III. Cadre règlementaire

La loi s'exerce partout, elle punit les discriminations suivant plus de vingt-cinq critères : l'âge, le sexe, l'apparence physique, l'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation, à une race, à une religion déterminée, l'origine et le lieu de résidence, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, l'état de santé, le handicap, la perte d'autonomie, le patronyme, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les mœurs, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, la domiciliation bancaire, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, les opinions politiques, les activités syndicales, les opinions philosophiques.

Toutes les discriminations doivent être combattues avec force et la lutte contre les attitudes discriminantes doit être placée en préambule de toute réflexion et de toute action.

Les établissements d'enseignement supérieur sont des lieux de transmission, de savoir et d'émancipation, des espaces de réflexion et de mise en œuvre de questionnements liés aux questions sociétales contemporaines. Ils sont donc traversés par ces enjeux aussi bien dans le travail des étudiant(e)s que dans la vie quotidienne des établissements.

De ce fait, ils doivent rester des lieux où chacun(e) se sente respecté(e) dans ce qu'elle ou il est, sans discrimination. Même si les conditions peuvent être propices au harcèlement et à toutes sortes de domination, elles créent aussi des contextes favorables pour les questionner et les combattre.

La mise en œuvre d'une politique structurelle d'égalité entre les genres et de lutte contre toutes les discriminations, qui concerne aussi bien les étudiant(e)s que la gouvernance des établissements et l'ensemble des personnels et intervenants, participe au travail nécessaire de reconstruction du champ des représentations. Cette application autant théorique que pratique doit nous permettre d'être exemplaires dans nos méthodologies, dans nos projets et dans la vie de nos établissements.

IV. Documentation

- Considérant le code civil et le code de l'enfant adopté en 2019 (Loi 2010-01) sur la santé de la reproduction, une Loi (Loi 2019-11) instituant la parité entre Hommes et Femmes.
- Considérant la Charte pour l'égalité entre Femmes et Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.
- Considérant la constitution de 2020 optée par referendum portant égalité entre les genres ou encore la Loi N°L/2008/011/AN 19 aout 2008 portant protection de l'enfant du genre
- Considérant la charte de la transition sur les libertés, devoirs et droit fondamentaux Article : 21