



# **GENDER EQUALITY PLAN**

JANVIER 2026 – DÉCEMBRE 2029



# GENDER EQUALITY PLAN

## 1. CONTEXTE STRATÉGIQUE ET IMPÉRATIF D'ACTION

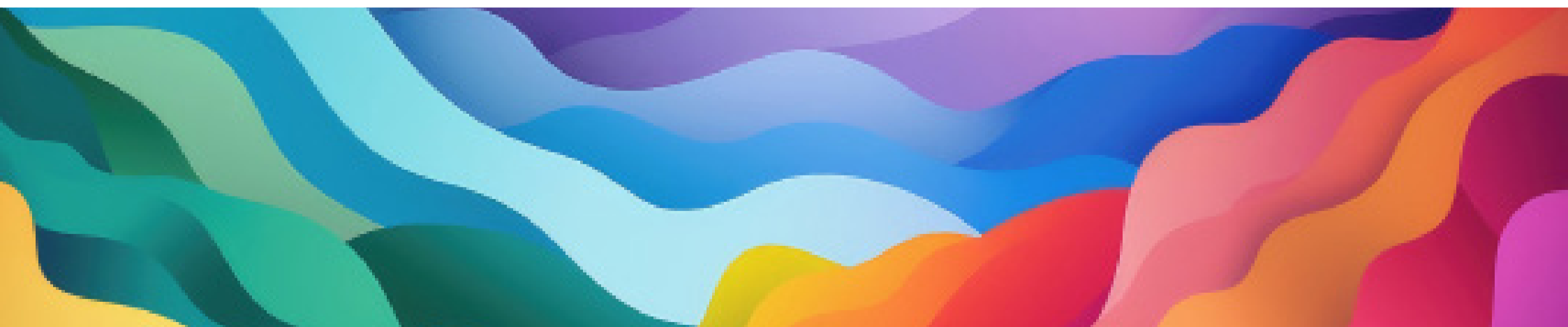
Ce plan stratégique marque une nouvelle étape dans la construction d'une université plus juste, inclusive et cohérente. L'égalité des genres, la diversité et le respect ne sont plus considérés comme un engagement périphérique, mais comme un levier central de qualité et de crédibilité institutionnelle.

L'ambition du Gender Equality Plan 2026–2030 (GEP) est de faire de l'égalité un principe structurant de toutes les politiques – de la gouvernance à la recherche, de la pédagogie au climat institutionnel. Le plan n'est pas un simple assemblage de mesures, mais un système intégré, articulé autour de huit axes interdépendants dont les effets se renforcent mutuellement.

L'enjeu dépasse la seule conformité réglementaire : il s'agit de transformer la culture organisationnelle pour inscrire durablement la parité et la diversité dans les pratiques. S'appuyant sur les leçons du cycle précédent, les apports de la recherche et les retours de la communauté universitaire, notre objectif est de créer les conditions d'une égalité systémique.

L'architecture du GEP est conçue comme un cycle vertueux :

- La gouvernance donne le cap.
- La culture institutionnelle crée les conditions du changement.
- Les processus RH et pédagogiques concrétisent l'équité.
- La recherche diffuse la réflexion.
- Le climat institutionnel protège les personnes.
- Et l'évaluation garantit la cohérence et la durabilité.



## 2. LES PILIERS D'ACTION : ANALYSE DES 8 AXES STRATÉGIQUES

La stratégie repose sur huit axes complémentaires, reliés entre eux par des dépendances fonctionnelles. Leur articulation illustre une logique d'ensemble où chaque volet alimente les suivants.

### ■ Axe 1 : Gouvernance et cadre politique

Cet axe constitue le socle stratégique du Gender Equality Plan.

Aucune politique d'égalité ne peut s'enraciner sans une gouvernance forte, lisible et reconnue.

Le cadre politique posé ici vise à ancrer l'égalité de genre dans le fonctionnement même de l'institution : dans ses instances, ses processus de décision et ses structures de pilotage.

La gouvernance agit comme un moteur d'exemplarité. Elle garantit que les engagements ne restent pas déclaratifs, mais se traduisent en politiques concrètes et mesurables.

Il s'agit de donner à l'égalité de genre un statut institutionnel clair, à travers la répartition des mandats, la représentation équilibrée et la professionnalisation du leadership inclusif.

#### L'objectif est double :

1. Renforcer la représentativité au sein des organes de décision, pour que les politiques de l'université reflètent la diversité de sa communauté ;
2. Structurer la coordination stratégique grâce à un Comité Genre consolidé, capable d'assurer le suivi et la cohérence du plan dans toutes ses dimensions.

Cet axe installe une base de légitimité et de responsabilité : il transforme la gouvernance en outil d'égalité et crée les conditions nécessaires à la mise en œuvre des autres axes du GEP.

	Action Principale	Objectif Spécifique	Livrable Clé
A.	Assurer une mixité dans les organes de gouvernance	Garantir une représentation genrée (seuil de 30%) dans les instances décisionnelles	Cartographie genrée + baromètre annuel
B.	Former les responsables à la gouvernance inclusive	Développer une culture de leadership équitable et consciente des biais	Programme de formation "Gouvernance inclusive"
C.	Renforcer le rôle du Comité Genre	Institutionnaliser la coordination interservices et le suivi stratégique du GEP	Mandat actualisé + feuille de route

Une fois la gouvernance consolidée et la coordination clarifiée, le défi devient culturel.

L'Axe 2 prend le relais pour transformer les valeurs institutionnelles en comportements partagés, en diffusant une culture du respect et de l'inclusion dans la vie quotidienne du campus

## ■ Axe 2 : Transformation de la culture universitaire

La transformation d'une université ne repose pas seulement sur des politiques : elle s'enracine dans une culture vécue et partagée. Cet axe fait le lien entre la gouvernance établie et la vie quotidienne de la communauté universitaire. Son ambition est d'ancrer l'égalité de genre, la diversité et le respect comme réflexes collectifs, portés par chacun et chacune, au-delà des textes et des chartes.

L'université est un espace d'apprentissage, mais aussi un milieu de vie. Pour y faire progresser la culture de l'inclusion, il faut agir à la fois sur les perceptions, les comportements et les représentations.

C'est pourquoi cet axe privilégie les campagnes de sensibilisation, la formation continue et les espaces de dialogue, qui transforment la connaissance en engagement concret.

Le changement culturel ne se décrète pas — il se construit. Cet axe s'appuie sur la conviction que la répétition d'actes positifs, la valorisation des initiatives et la mise en lumière de modèles inspirants créent une spirale vertueuse : celle d'un campus où chacun se sent responsable du climat de respect.

Les actions menées ici donnent un visage humain à la stratégie du GEP. Elles permettent à la communauté universitaire de s'approprier le plan, d'en devenir actrice plutôt que simple bénéficiaire.

	Action Principale	Objectif Spécifique	Livrable Clé
A.	Concevoir et déployer une campagne "Culture du respect et inclusion"	Ancrer le message de la diversité dans la vie du campus	Kit de campagne annuel
B.	Déployer un programme de formation diversité et inclusion	Outiller chaque membre du personnel à reconnaître et prévenir les biais	Catalogue de formations
C.	Renforcer le dispositif PHARE 2.0	Consolider la prise en charge institutionnelle des VSS	Protocole PHARE 2.0 révisé
D.	Organiser des "Midis Genre" et événements inclusifs	Favoriser le dialogue et la participation communautaire	Programme annuel et fiches de synthèse

Une fois la culture du respect installée et partagée, l'enjeu se déplace vers les processus structurels. L'Axe 3 s'attache à traduire les valeurs d'égalité dans les pratiques concrètes de recrutement, de carrière et de promotion, afin que la justice organisationnelle soit aussi tangible que les engagements affichés. relais pour transformer les valeurs institutionnelles en comportements partagés, en diffusant une culture du respect

### ■ Axe 3 : Recrutement, carrière et promotion

Cet axe traduit concrètement l’engagement de l’Université de Namur pour une égalité réelle dans les parcours académiques et professionnels. Il ne s’agit plus seulement de garantir des intentions d’égalité, mais d’agir directement sur les procédures, les pratiques et les conditions de travail qui structurent la vie des membres du personnel. L’objectif est d’assurer à chacun et chacune — quel que soit son statut, son genre ou sa fonction — un environnement juste, transparent et propice à l’épanouissement professionnel.

L’égalité de genre ne se décrète pas : elle s’organise. Elle suppose d’identifier les biais systémiques qui s’immiscent dans les recrutements, les promotions, la recherche ou encore la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. C’est pourquoi cet axe repose sur trois leviers complémentaires :

- Adapter les procédures de recrutement et d’évaluation pour éliminer les biais implicites et renforcer la transparence ;
- Mettre en œuvre un plan de conciliation vie professionnelle / vie privée qui favorise la flexibilité et la qualité de vie au travail ;
- Intégrer l’approche genre dans la recherche et le financement, afin de garantir que l’égalité irrigue aussi les politiques scientifiques et les pratiques d’évaluation.

En articulant ces trois dimensions, cet axe fait de l’égalité non plus une revendication, mais une norme organisationnelle, un standard de qualité institutionnelle. Il donne à la communauté universitaire les moyens d’agir — et non seulement de constater.

	Action Principale	Objectif Spécifique	Livrable Clé
A.	Évaluer et adapter les procédures de recrutement pour éliminer les biais de genre.	Identifier et corriger les biais dans les processus de recrutement et de promotion en renforçant la transparence, la parité et la professionnalisation des pratiques.	Check-lists et procédures révisées
B.	Mettre en œuvre un plan de conciliation vie professionnelle / vie privée pour l’ensemble du personnel.	Favoriser un équilibre durable entre les exigences professionnelles et la vie personnelle grâce à des dispositifs flexibles, équitables et soutenant.	Plan “Accès aux responsabilités”
C.	Intégrer l’approche genre dans les politiques de recherche et de financement.	Généraliser la prise en compte du genre dans la recherche et les évaluations, afin de promouvoir une production scientifique inclusive et représentative.	Modules de formation spécifiques
D.	Organiser des “Midis Genre” et événements inclusifs	Favoriser le dialogue et la participation communautaire	Programme annuel et fiches de synthèse

Après avoir consolidé l’égalité dans les parcours et la recherche, l’université agit désormais en amont : l’Axe 4 vise à promouvoir la mixité et la déconstruction des stéréotypes dès les choix d’orientation, pour que la diversité s’enracine avant même l’entrée dans la vie académique.

## ■ Axe 4 : Mixité et orientation non stéréotypée

L'égalité se construit bien avant le premier emploi : elle prend racine dans les choix d'orientation et de parcours. Cet axe agit à la source des déséquilibres persistants entre disciplines et carrières, en luttant contre les stéréotypes de genre qui influencent encore trop souvent les ambitions, les représentations et les trajectoires académiques.

L'université a un rôle déterminant à jouer dans cette évolution. En collaborant avec les écoles secondaires, en donnant à voir des modèles de réussite diversifiés et en multipliant les occasions de rencontre, elle peut ouvrir le champ des possibles pour les étudiantes et les étudiants.

La mixité n'est pas un objectif esthétique : elle constitue un facteur d'innovation, de richesse intellectuelle et de cohésion sociale.

Cet axe vise donc à déconstruire les barrières symboliques qui conditionnent les choix d'études, à favoriser la mixité des filières et à inspirer les nouvelles générations à travers des parcours visibles et variés. En investissant dans la représentation et le dialogue, l'Université de Namur s'engage à faire de la diversité un moteur de créativité et de légitimité académique.

	Action Principale	Objectif Spécifique	Livrable Clé
A.	Renforcer les partenariats avec les écoles secondaires	Promouvoir la mixité des choix d'études dès l'enseignement secondaire en collaborant avec les établissements partenaires.	Plan d'action "Mixité et orientation"
B.	Mettre en avant des rôles modèles	Valoriser la diversité des parcours et des réussites pour inspirer les étudiant·es et futurs étudiant·es.	Banque de portraits + vidéos
C.	Organiser des événements sur la mixité	Créer des espaces de rencontre et d'échange entre jeunes, enseignant·es et professionnel·les pour nourrir la réflexion sur les carrières et les représentations.	Journées thématiques

Une fois la mixité encouragée et les représentations élargies, il devient essentiel de s'assurer que l'enseignement lui-même reflète ces valeurs. L'Axe 5 s'attache à rendre les pratiques pédagogiques sensibles au genre, en outillant les enseignant·es et en valorisant les approches inclusives au sein des cours et programmes.

## ■ Axe 5 : Enseignement et pédagogies sensibles au genre

L'enseignement est le cœur battant de l'université. C'est dans la salle de cours que se jouent, souvent sans qu'on le voie, la transmission des savoirs, mais aussi celle des valeurs.

Cet axe vise à faire de l'espace pédagogique un lieu d'exemplarité, où la diversité est intégrée, représentée et valorisée dans les contenus, les méthodes et les interactions.

Rendre l'enseignement sensible au genre, ce n'est pas imposer une vision unique : c'est former à la nuance, à la vigilance et à la responsabilité. Cela implique d'aider les enseignant·es à identifier les stéréotypes dans leurs pratiques, à adapter les exemples, à diversifier les sources et à encourager un climat de respect mutuel en classe.

Cet axe prolonge la dynamique de mixité initiée dans l'Axe 4 et transforme les principes d'inclusion en outils pédagogiques concrets. Il vise à donner aux équipes enseignantes les moyens d'agir, de se former et de valoriser leurs initiatives. En développant un label, des modules de sensibilisation et des ressources d'accompagnement, l'université renforce sa capacité à transmettre des savoirs ancrés dans une perspective égalitaire et contemporaine.

	Action Principale	Objectif Spécifique	Livrable Clé
A.	Sensibiliser les enseignant·es au genre	Outiller les enseignant·es pour identifier et prévenir les stéréotypes dans leurs pratiques pédagogiques.	Modules de sensibilisation
B.	Créer un label "Cours sensible au genre"	Valoriser les enseignements exemplaires et encourager la diffusion des bonnes pratiques pédagogiques inclusives.	Référentiel du label
C.	Intégrer le genre dans les contenus de cours	Revoir et enrichir les supports pédagogiques pour mieux refléter la diversité des approches et des perspectives.	Supports révisés
D.	Accompagner les équipes enseignantes	Soutenir la montée en compétence des équipes à travers un accompagnement méthodologique et des ressources pratiques.	Guide d'accompagnement et fiches pratiques

Une fois les pratiques d'enseignement revisitées et les savoirs rendus plus inclusifs, la transformation se poursuit dans le domaine de la recherche et de l'innovation. L'Axe 6 vise à inscrire le genre comme une dimension essentielle de la production scientifique, afin que la recherche, à son tour, contribue activement à l'égalité et à la reconnaissance de toutes les voix dans la connaissance.

## ■ Axe 6 : Ouverture sur la société et rayonnement externe

L'université ne se limite pas à ses murs : elle agit au cœur de la cité, contribue aux débats publics et façonne la société par la force de ses savoirs et de ses valeurs.

Cet axe vise à renforcer la visibilité et l'influence de l'Université de Namur dans la promotion de l'égalité de genre, en plaçant la recherche, la parole et les initiatives de la communauté universitaire au centre de l'espace social et médiatique.

L'ouverture sur la société permet de donner vie aux engagements institutionnels, de diffuser les bonnes pratiques et de créer des alliances solides avec les acteurs externes.

En valorisant les expertes, en organisant des événements publics et en participant activement aux réseaux internationaux, l'université affirme son rôle moteur dans la transformation sociale.

Le rayonnement externe ne repose pas seulement sur la communication : il traduit une responsabilité collective d'incarner le changement. Cet axe met en lumière les talents, favorise la diffusion des connaissances et tisse des partenariats durables avec les institutions et organisations engagées dans la promotion de l'égalité.

	Action Principale	Objectif Spécifique	Livrable Clé
<b>A.</b>	Valoriser les expertes et les femmes leaders dans les médias, conférences et événements publics.	Accroître la visibilité des expertes UNamur et des femmes leaders dans les espaces de débat scientifique, médiatique et institutionnel, pour renforcer la représentation des femmes dans la sphère publique.	Répertoire institutionnel d'expertes ; stratégie de communication dédiée ; collaborations avec les médias.
<b>B.</b>	Organiser des événements de diffusion scientifique et culturelle autour du genre et de la diversité.	Promouvoir les savoirs, les initiatives et la créativité liés au genre à travers des conférences, colloques et expositions, impliquant la communauté universitaire et ses partenaires.	Programme annuel d'événements ; communication institutionnelle intégrant les productions liées au genre.
<b>C.</b>	Renforcer les partenariats externes avec les institutions publiques et ONG œuvrant pour l'égalité.	Construire un réseau solide de coopération autour de l'égalité de genre et de la diversité, favorisant l'échange d'expertise et la réalisation de projets conjoints.	Cartographie des acteurs clés ; conventions de partenariat signées ; projets collaboratifs réalisés.
<b>D.</b>	Créer une série de podcasts ou vidéos "Voix d'égalité" valorisant les parcours inspirants au sein de l'UNamur.	Diffuser des témoignages et expériences positives pour inspirer la communauté et valoriser les figures d'engagement en faveur de l'égalité.	Série "Voix d'égalité" produite et diffusée ; plan de communication et événements de lancement.
<b>E.</b>	Participer à des réseaux internationaux pour l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur.	Positionner l'UNamur comme un acteur reconnu à l'échelle européenne et internationale dans la promotion de l'égalité, en participant activement aux échanges de bonnes pratiques.	Adhésions à des réseaux ; participation aux groupes de travail ; communications institutionnelles valorisant la présence de l'UNamur.

En s'ouvrant à la société, l'université gagne en visibilité et en légitimité, mais elle doit aussi garantir la cohérence et la durabilité de ses engagements. L'Axe 7 vient consolider cette dynamique en instaurant une culture de l'évaluation, du pilotage et de l'amélioration continue, condition indispensable à la pérennité du changement.



## ■ Axe 7 : Évaluation, pilotage et amélioration continue

La transformation institutionnelle ne se mesure pas à l'ampleur des intentions, mais à la rigueur du suivi. Cet axe ancre le Gender Equality Plan dans une logique d'évaluation continue et de gouvernance par la preuve. Il garantit que chaque action engagée se traduit par des résultats tangibles, mesurables et partageables.

L'Université de Namur place la transparence et la redevabilité au cœur de sa démarche.

L'évaluation n'est pas envisagée comme un contrôle, mais comme un outil d'apprentissage collectif : elle permet d'ajuster les dispositifs, de capitaliser sur les réussites et d'identifier les leviers de progrès. En consolidant ses mécanismes de pilotage, l'université renforce sa capacité à maintenir la cohérence du plan sur le long terme et à inscrire l'égalité dans la culture même de la gestion institutionnelle.

L'Axe 7 traduit une conviction claire : ce qui se mesure progresse. En suivant des indicateurs précis, en produisant des rapports réguliers et en favorisant la concertation inter facultaire, il assure la continuité et la crédibilité du GEP dans toutes ses dimensions.

	Action Principale	Objectif Spécifique	Livrable Clé
<b>A.</b>	Mettre en place un tableau de bord institutionnel du Gender Equality Plan avec indicateurs genrés.	Développer un outil interactif et partagé permettant de suivre les indicateurs clés du GEP (recrutement, promotion, formation, représentation, etc.), d'en assurer la mise à jour annuelle et de diffuser une vision claire des progrès réalisés.	Tableau de bord interactif accessible aux services ; version synthétique diffusée annuellement.
<b>B.</b>	Organiser une évaluation annuelle du plan et formuler des recommandations d'amélioration.	Mettre en œuvre une démarche participative d'évaluation impliquant les responsables d'actions et les parties prenantes, afin d'analyser les résultats et proposer des pistes d'ajustement.	Rapport d'évaluation annuel ; plan d'amélioration continue validé.
<b>C.</b>	Créer un groupe de travail inter facultaire sur l'égalité de genre pour assurer le suivi du plan.	Favoriser la coordination entre facultés et services à travers un groupe dédié, garantissant la cohérence des actions et la circulation des informations institutionnelles.	Mandat officiel du groupe ; rapports semestriels de suivi institutionnel.
<b>D.</b>	Développer une base de données consolidée des actions, projets et formations liés au genre.	Centraliser et actualiser l'ensemble des initiatives en matière d'égalité afin de renforcer la visibilité, la transparence et la continuité du GEP dans les services et facultés.	Base de données commune et interopérable ; protocole de mise à jour continue.
<b>E.</b>	Publier un rapport triennal de suivi et d'évaluation globale du Gender Equality Plan.	Produire une analyse synthétique et publique de l'évolution des indicateurs, des résultats et des impacts du plan, tout en proposant les orientations stratégiques du cycle suivant.	Rapport triennal publié sur le site de l'université ; consultation institutionnelle organisée.

L'évaluation éclaire les progrès ; le climat institutionnel leur donne sens. L'Axe 8 vient clore la démarche en veillant à la qualité de vie, à la sécurité et au respect au sein de la communauté universitaire, conditions indispensables pour que les valeurs d'égalité se traduisent en expérience vécue par toutes et tous.

## ■ Axe 8 : Climat institutionnel et prévention des comportements sexistes

Une politique d'égalité ne peut porter ses fruits que dans un environnement de travail et d'apprentissage sûr, respectueux et inclusif. Cet axe vise à garantir que chaque membre de la communauté universitaire — étudiant·e, chercheur·e, enseignant·e ou membre du personnel administratif — puisse évoluer dans un cadre empreint de dignité, d'écoute et de bienveillance.

Le climat institutionnel est le reflet de la culture organisationnelle. Il conditionne la confiance, l'engagement et la cohésion des équipes. L'Université de Namur s'engage à y accorder une attention constante, en consolidant ses dispositifs de prévention et de prise en charge, en formant ses responsables à la gestion des situations sensibles et en valorisant les comportements exemplaires.

Cet axe met ainsi en œuvre une prévention active des violences sexistes et sexuelles (VSS), appuyée sur une communication claire, des référents identifiés et un accompagnement adapté.

Il prolonge les engagements du plan BEHAVES et du dispositif PHARE, en renforçant la visibilité des ressources et en affirmant une tolérance zéro face à tout comportement discriminatoire ou irrespectueux.

L'objectif n'est pas seulement d'éviter les dérives, mais de cultiver un climat de confiance et de sécurité psychologique, où chacun·e se sente légitime, entendu·e et protégé·e.

	Action Principale	Objectif Spécifique	Livrable Clé
A.	Renforcer le dispositif PHARE.	Consolider le dispositif existant de prévention et de traitement des VSS, en clarifiant les procédures et en renforçant la coordination entre les acteurs impliqués.	Protocole PHARE révisé et guide de référence mis à jour.
B.	Former les responsables et référent·es à la prévention des VSS.	Développer les compétences des encadrant·es, enseignant·es et référent·es pour repérer, orienter et gérer les situations de manière éthique et bienveillante.	Sessions de formation certifiantes et fiches pratiques diffusées.
C.	Mettre en œuvre une campagne institutionnelle de sensibilisation.	Informar la communauté sur les comportements attendus, les recours existants et les valeurs partagées, afin d'instaurer une culture du respect.	Campagne annuelle de communication interne et affichage visible sur les campus.
D.	Créer des espaces d'écoute et de parole sécurisés.	Offrir des dispositifs de dialogue confidentiels permettant la prévention et le signalement précoce des situations problématiques.	Permanences d'écoute et cellules d'accueil opérationnelles.
E.	Valoriser les initiatives exemplaires en matière de climat institutionnel.	Reconnaître et diffuser les bonnes pratiques favorisant un environnement de travail et d'étude positif et inclusif.	Charte de reconnaissance et publication annuelle des initiatives remarquables.

L'égalité de genre ne se décrète pas, elle se vit. Avec ce dernier axe, le GEP boucle un cycle complet — du cadre politique à la culture vécue — et fait de l'Université de Namur une institution où le respect, l'égalité et la responsabilité deviennent les fondations mêmes de la réussite collective.

## 3. FEUILLE DE ROUTE OPÉRATIONNELLE : DÉPLOIEMENT PAR PHASES (2026–2029)

### ■ PHASE 1 (2026)

#### **Structuration : Bâtir les fondations d'une gouvernance solide**

L'année 2026 constitue le socle de la démarche. Elle est consacrée à la mise en place des cadres politiques, organisationnels et méthodologiques qui soutiendront le déploiement du plan sur toute sa durée. Les priorités portent sur la clarification des rôles, la création des outils de pilotage et la mise en œuvre des premières actions transversales.

#### **Les livrables majeurs de cette phase incluent :**

- La formalisation de la gouvernance du GEP (Comité Genre renforcé, groupe de travail inter facultaire, référents identifiés) ;
- La création du tableau de bord institutionnel et des premiers indicateurs genrés ;
- La rédaction et validation du plan d'action global, basé sur les dépendances et interactions entre axes ;
- Le lancement du plan de communication interne présentant les objectifs, le calendrier et les responsabilités.

À la fin de 2026, l'Université de Namur dispose d'une structure de pilotage complète, de procédures harmonisées et d'une vision opérationnelle claire des chantiers à venir.

### ■ PHASE 2 (2027)

#### **Appropriation : Diffuser la culture et ancrer les pratiques**

La deuxième phase marque le passage de la planification à l'action. L'objectif est de rendre le GEP visible, concret et participatif à l'échelle de l'ensemble de la communauté universitaire.

L'année 2027 est donc celle de la mobilisation : elle consolide les acquis institutionnels et diffuse les valeurs d'égalité à travers des programmes de formation, de communication et d'expérimentation.

#### **Les priorités de cette phase incluent :**

- Le déploiement du programme de formation diversité et inclusion, destiné aux responsables, enseignant·es et personnels ;
- Le lancement des premières campagnes de sensibilisation (culture du respect, mixité des filières, prévention des VSS) ;
- Le développement du plan de conciliation vie professionnelle / vie privée et du guide institutionnel associé ;
- L'intégration du genre dans les politiques de recherche et de financement, en collaboration avec les services scientifiques et les porteurs de projets.

Cette phase vise à faire émerger une culture partagée de l'égalité : chaque acteur devient vecteur du changement, et les bonnes pratiques commencent à s'ancrer durablement dans les processus quotidiens.

### ■ PHASE 3 (2028)

#### **Consolidation : Évaluer, ajuster et renforcer les dispositifs**

Après deux années de mise en œuvre active, 2028 marque le temps de la maturité institutionnelle.

L'enjeu de cette phase est d'évaluer les actions déployées, d'en mesurer les effets et de les adapter pour maximiser leur impact.

#### **Cette phase s'appuie sur les outils créés précédemment :**

- Le tableau de bord du GEP devient un instrument d'analyse stratégique ;
- Les évaluations annuelles produisent des rapports consolidés et des recommandations d'amélioration ;
- Les groupes de travail inter facultaires alimentent la coordination et la remontée d'informations ;
- Les bases de données des actions, projets et formations assurent la continuité du suivi.

Les ajustements identifiés au terme de cette phase permettent de cibler les actions prioritaires, de renforcer les partenariats externes et de développer des formations spécialisées selon les besoins (leadership inclusif, encadrement doctoral, gestion de la diversité).

L'année 2028 devient ainsi celle de l'apprentissage collectif, où l'institution affine ses dispositifs et consolide la qualité de ses pratiques.

### ■ PHASE 4 (2029) : Transmission : Pérenniser et inscrire l'égalité dans la culture institutionnelle

La dernière phase clôt le cycle en assurant la pérennité du GEP au-delà de son horizon initial.

Elle vise à transformer les acquis du plan en pratiques durables et intégrées aux politiques de gouvernance, de formation et de recherche.

#### **Les priorités de cette phase incluent :**

- La production du rapport triennal global d'évaluation, synthétisant les données du tableau de bord et les analyses d'impact ;
- La mise à jour du plan d'action sur la base des recommandations issues de l'évaluation ;
- La valorisation des initiatives exemplaires et des résultats auprès des partenaires nationaux et internationaux ;
- L'intégration des dispositifs du GEP dans le plan stratégique institutionnel 2030–2034.

À la fin de 2029, le Gender Equality Plan n'est plus un programme distinct : il devient une composante naturelle de la stratégie universitaire, un marqueur de qualité, de cohérence et de responsabilité sociale.

## 4. GOUVERNANCE ET COORDINATION

### Le pilotage du Gender Equality Plan (GEP) s'appuie sur une gouvernance partagée et articulée :

- Le Vice-Recteur à la Qualité de Vie (VRQV) assure le portage institutionnel et politique du GEP. Il valide les axes stratégiques, mobilise les facultés et services concernés, et garantit l'ancrage du plan au sein des instances universitaires.
- La Personne Contact Genre (PCG) et le Comité Genre apportent l'expertise scientifique et méthodologique. Elle accompagne les acteurs dans la mise en œuvre des actions, suit les indicateurs et veille à l'intégration de la perspective de genre.
- Le Comité Genre constitue un espace collectif de consultation, de suivi et de proposition. Il contribue à la co-construction du GEP, observe les pratiques internes et formule des recommandations d'amélioration.
- Les services centraux (RH, VECU, Recherche, Communication, Qualité) assurent la mise en œuvre opérationnelle des actions.
- Le Rectorat garantit la cohérence institutionnelle, la transparence et la reddition des comptes.

Cette coordination transversale favorise une dynamique d'apprentissage collectif et d'amélioration continue : la gouvernance devient un cadre vivant, participatif et évolutif, au service de l'égalité réelle.

## CONCLUSION

### Une transformation collective et durable

À travers ce Gender Equality Plan 2026–2029, l'Université de Namur affirme une conviction simple mais exigeante : l'égalité ne relève pas d'un idéal à atteindre, mais d'un devoir collectif à entretenir.

Le plan trace un chemin qui va au-delà de la conformité ou des obligations institutionnelles. Il propose une transformation en profondeur, portée par la communauté, structurée par la gouvernance et alimentée par la connaissance. Chaque axe, chaque action, chaque indicateur a été pensé pour tisser une culture commune — celle d'un environnement où les talents se déploient librement, sans biais ni barrières invisibles.

Les quatre années à venir ne seront pas seulement un temps de mise en œuvre : elles seront un temps d'apprentissage partagé. Chaque formation donnée, chaque campagne menée, chaque évaluation produite contribuera à renforcer la capacité collective de l'université à incarner ses valeurs. Car au fond, l'égalité ne s'impose pas : elle s'apprend, se pratique et se vit au quotidien.

En 2029, le GEP aura atteint sa pleine maturité. Mais son ambition ne s'arrête pas là : il vise à s'intégrer durablement au cœur du projet stratégique de l'Université de Namur, pour que l'égalité, la diversité et le respect deviennent non pas des priorités ponctuelles, mais des marqueurs d'identité institutionnelle.

Ce plan est un engagement, mais aussi une promesse : celle d'une université qui choisit de conjuguer excellence et humanité, exigence et bienveillance, performance et sens.

En avançant ensemble, l'Université de Namur fait de l'égalité non pas une finalité, mais une manière d'être et d'agir — aujourd'hui, demain, et pour les générations à venir.

## Plan complémentaire au Gender Equality Plan 2026–2030

### Axes émergents

Ce plan complémentaire prolonge le Gender Equality Plan (GEP) 2026–2030 en intégrant quatre axes émergents identifiés à partir de dynamiques institutionnelles récentes et d'enjeux contemporains. Il ne remplace pas le plan initial, mais en approfondit la portée et la cohérence. Ces axes traduisent la volonté de l'Université de Namur d'articuler l'égalité de genre avec les transitions écologiques, numériques, sanitaires et sociétales en cours.

#### 1. SYNTHÈSE DE CORRESPONDANCE ENTRE LE GEP ET LES AXES ÉMERGENTS

Axes du GEP 2026–2030	Axes émergents du plan complémentaire	Lien stratégique
<b>Axe 1</b> Gouvernance et cadre politique	<b>Axe 9</b> Genre et durabilité	Intégration de la durabilité et du genre dans la gouvernance et la stratégie.
<b>Axe 2</b> Culture universitaire	<b>Axe 12</b> Éducation au consentement et à la vie affective	Extension de la culture du respect vers une éducation relationnelle et citoyenne.
<b>Axe 3</b> Recrutement, carrière et promotion	<b>Axe 10</b> Genre et santé	Lien entre égalité professionnelle, santé et qualité de vie au travail.
<b>Axe 4</b> Mixité et orientation non stéréotypée	<b>Axe 11</b> Genre et transformation numérique	Promotion de la mixité dans les filières technologiques et vigilance face aux biais numériques.
<b>Axe 5</b> Enseignement et pédagogies sensibles au genre	<b>Axe 11/12</b> Numérique / Consentement	Renforcement d'une pédagogie inclusive sur le plan technologique et humain.
<b>Axe 6</b> Ouverture et rayonnement externe	<b>Axe 9/11</b> Durabilité / Numérique	Positionnement externe sur les transitions durables et technologiques équitables.
<b>Axe 7</b> Évaluation, pilotage et amélioration continue	<b>Axe 9</b> Durabilité	Intégration d'indicateurs de durabilité genrés dans le suivi du plan.
<b>Axe 8</b> Climat institutionnel et prévention des comportements sexistes	<b>Axe 10/12</b> Santé / Consentement	Consolidation du bien-être et du climat relationnel par la santé et le respect mutuel.

## ■ 2. AXES ÉMERGENTS DU PLAN COMPLÉMENTAIRE

Ce plan complémentaire prolonge le Gender Equality Plan (GEP) 2026–2030 en intégrant quatre axes émergents identifiés à partir de dynamiques institutionnelles récentes et d'enjeux contemporains. Il ne remplace pas le plan initial, mais en approfondit la portée et la cohérence. Ces axes traduisent la volonté de l'Université de Namur d'articuler l'égalité de genre avec les transitions écologiques, numériques, sanitaires et sociétales en cours.

### **Axe 9 – Genre et durabilité**

La transition écologique et la durabilité constituent des leviers de justice sociale autant que des enjeux environnementaux. Cet axe articule la perspective de genre avec les politiques de durabilité, reconnaissant que les impacts écologiques et climatiques touchent différemment les groupes selon leur genre et leur statut. L'objectif est de faire du lien entre égalité et durabilité un pilier d'innovation et de cohérence institutionnelle.

### **Axe 10 – Genre et santé**

La santé, physique comme mentale, reste un espace où s'expriment fortement les inégalités de genre. Cet axe vise à intégrer la perspective de genre dans les politiques de prévention, la recherche et la qualité de vie au travail, afin de renforcer la cohérence entre bien-être, égalité et performance collective.

### **Axe 11 – Genre et transformation numérique**

La transformation numérique redéfinit les modes de travail, d'apprentissage et de communication. Cet axe vise à garantir une transition numérique inclusive, consciente des biais technologiques, et promotrice de diversité dans les carrières liées au numérique.

### **Axe 12 – Éducation au consentement et à la vie affective**

Cet axe promeut une culture du respect et du consentement, en l'inscrivant dans la mission éducative de l'université. Il s'agit de dépasser la seule prévention pour instaurer une compréhension collective des dynamiques affectives et relationnelles au sein de la communauté universitaire.

## **CONCLUSION**

### **Vers une égalité systémique et évolutive**

Les quatre axes émergents – Genre et durabilité, Genre et santé, Genre et transformation numérique, et Éducation au consentement et à la vie affective – prolongent la dynamique du GEP 2026–2030. Ils traduisent la capacité de l'Université de Namur à adapter son engagement aux mutations sociales, écologiques et technologiques. Ensemble, ils consolident une approche systémique et vivante de l'égalité, où gouverner, apprendre, rechercher et vivre ensemble participent d'un même projet collectif.



Annick Castiaux - Rectrice



Rectorat  
Université de Namur, ASBL  
Siège social  
Rue de Bruxelles 61  
B-5000 Namur

[rectrice@unamur.be](mailto:rectrice@unamur.be)  
[www.unamur.be](http://www.unamur.be)



**UNIVERSITÉ  
DE NAMUR**