



Volet administratif et institutionnel

Vision/politique structurelle et approche intégrée de la dimension « genre » à tous les niveaux de l'institution ●

HELMo affirme son engagement à favoriser l'égalité des genres au travers de ses valeurs qui guident les politiques et le fonctionnement de l'institution :

Promouvoir un humanisme ancré dans nos réalités contemporaines

Cet humanisme puise son origine dans la tradition chrétienne. Il se veut moderne et soutient la pluralité des valeurs, des convictions et des choix de vie, tant des personnes que des groupes. Son projet de société est solidaire, respectueux des personnes, des groupes et valorise la pluralité culturelle et religieuse ainsi que l'enjeu écologique.

HELMo promeut les droits humains et insiste sur l'importance des liens et du vivre ensemble. Elle offre une réponse adaptée aux réalités de chacun, notamment en termes de formation. S'associant autour d'un projet ou d'une action collective en vue d'une amélioration de la société, la Haute École fait confiance aux capacités citoyennes des individus. Elle est consciente de la dimension éthique de toute pratique sociale et cherche à développer le sens de la responsabilité et de l'autonomie chez les étudiant.e.s.

HELMo, une Haute École accessible

Ouverte, bienveillante et confiante dans la diversité de profils et des parcours, HELMo croit en la capacité de chacun de se former pour trouver sa place dans la société. HELMo est un acteur constructif, non discriminant pour la formation et le parcours de vie de chaque étudiant.e. Elle développe des outils permettant de donner des réponses adaptées au travers de partenariats de qualité, de la (ré-) orientation et du soutien au parcours personnalisé.

Dans le souci de mettre en action ses valeurs, HELMo s'est fixé comme objectif stratégique d'accroître l'accessibilité de la Haute École et s'engage donc à renforcer sa politique sociale (en tenant compte notamment des questions psycho-sociales spécifiques) et à être un acteur non discriminant.

Cet engagement en faveur de l'égalité des genres est réaffirmé dans la lettre de candidature du directeur président (Préparer la transition – Janvier 2023) qui rappelle l'importance du rôle du conseil social comme un « lieu où les questions liées aux genres, aux abus (harcèlement, violence...), personnes en situation d'inclusion ont un écho et où des actions sont décidées et portées. »

Perspectives : Faire évoluer le plan d'action institutionnel en y intégrant le travail en cours réalisé par le Conseil Social pour la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de situations de violences de genre.

Mise en place d'un plan d'actions structuré et transversal ●

La formalisation d'un dispositif de lutte contre le harcèlement, les discriminations est en cours, mené par le Conseil Social et le Service Vie Etudiant.e de la Haute Ecole.

Il vise à proposer une prise en charge des étudiant.e.s de HELMo confronté.e.s à des situations de harcèlement, de discrimination, d'incitation à la haine et à des difficultés sur des situations relationnelles qui nuisent à leur bien-être afin de :

- Assurer un accompagnement psycho-social de l'étudiant.e (accueil, information, identification de la demande, etc.) ;
- Assurer un accompagnement du dépôt de plainte vers les autorités académiques et/ou d'un dépôt de plainte ;
- Assurer un accompagnement vers un service externe ;
- Conserver la mémoire et monitorer les demandes reçues ;
- Contribuer à l'évolution des politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination au sein de l'institution.

Dans le cadre de la mise en place de ce dispositif, l'engagement d'une personne est prévu.

Perspectives : Mise en place et évaluation/régulation de ce dispositif.

Garantir une égalité de genre dans le recrutement ●

Les offres d'emploi publiées par HELMo s'adressent de manière explicite aux genres masculin et féminin ainsi qu'aux personnes relevant d'un genre indéterminé.

En 21-22, la répartition de l'ensemble des membres du personnel sur la base de leur genre se présente de la manière suivante : 65% de femmes – 35% hommes. Parmi les enseignant.es, cette répartition est de 62% de femmes et de 38% d'hommes.

Perspectives : Intégrer l'écriture inclusive dans les appels à candidature publiés par HELMo.

Promouvoir et favoriser l'accès aux carrières (notamment scientifiques) des femmes (par exemple, au travers d'une communication inclusive, de la mise en place d'actions visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans les choix de filières ou de carrières comme la promotion des études STEM auprès des femmes) ●

Une attention particulière est portée à certaines formations pour lesquelles une sous-représentation d'un genre est observée. C'est pourquoi des initiatives visant à favoriser l'accès à la formation d'ingénieur industriel ont été mises en place. On peut citer la récolte d'information au travers d'une enquête auprès des anciennes étudiantes du master en ingénieur industriel sur les freins/incitants à s'inscrire dans une filière "ingénieur" et sur les difficultés éventuelles rencontrées dans le milieu de l'entreprise.

Perspectives : Evaluer l'opportunité d'initier ce type d'initiatives dans d'autres cursus, et les soutenir (enquête auprès des directions de cursus à envisager).

Garantir l'équilibre vie professionnelle et vie privée ●

L'équilibre vie professionnelle et vie privée est une préoccupation de l'institution. Elle veille à organiser le travail des membres du personnel dans cette perspective.

En tant qu'établissement d'enseignement supérieur, les membres du personnel de HELMo disposent de périodes de congés partiellement harmonisées avec celles de l'enseignement obligatoire. Il est également possible pour certaines catégories du personnel de placer des jours de congé aux moments de leur choix.

En outre, des réflexions sont menées autour de l'organisation du travail à domicile ainsi que du droit à la déconnexion.

Perspectives : Visibiliser davantage la politique de GRH, mise à disposition de ces informations,

Parité dans la gouvernance et instances décisionnelles (CA, collège de direction, etc.) ainsi que tous les postes à responsabilité ●

Les statuts de HELMo prévoient que l'OA désigne en son sein un.e président.e et deux vice-président.es qui ne peuvent pas être du même genre. En outre, une réflexion est en cours pour atteindre la parité des genres dans le choix des nouveaux membres indépendants.

Au 19/12/22, les instances de la gouvernance sont composées comme suit :

- Assemblée générale : 20 femmes et 24 hommes
- Organe d'administration : 11 femmes et 12 hommes
- Collège de direction : 3 femmes et 3 hommes

Au sein des fonctions cadre, la répartition est la suivante:

- Responsables des services transversaux : 6 femmes et 6 hommes
- Directions de cursus : 15 femmes et 9 hommes
- Responsables administratifs : 4 femmes et 0 homme

Ces chiffres sont en constante évolution et devront être mis à jour régulièrement. Ils reflètent positivement la politique de mixité au sein des instances de gouvernance.

Identification de la personne responsable de la politique « genre » de l'établissement ●

Une personne contact genre (PCG) est identifiée au sein de la haute école. Elle contribue à l'implantation et au développement de la politique de genre au sein de l'institution tel que prévu dans le décret du 25/05/2023 portant diverses dispositions en matière d'Enseignement supérieur, d'Enseignement de Promotion sociale et d'Hôpitaux universitaires.

Identification de la personne de contact permettant de signaler des cas d'harcèlement, de violence, ou toute forme de discriminations ●

L'engagement d'une personne de contact pour la prise en charge des étudiant·es de HELMo confronté·es à des difficultés relationnelles qui nuisent à leur bien-être, des situations de harcèlement, de discriminations, d'incitation à la haine ou à la violence est prévu au cours de l'année 23-24.

Par ailleurs, plusieurs membres du personnel, assistantes sociales travaillant au sein du service aux étudiant·e·s, suivent actuellement le certificat Inter Haute Ecole/Université 'Discriminations et violences basées sur le genre' proposé par Hénallux et l'UNamur.

Perspectives : Dès son engagement, une communication sera réalisée pour que cette personne soit identifiée au sein de l'établissement.

Service d'accueil, d'accompagnement et de prise en charge en cas de signalement de violences/discriminations rapportées ●

Un dispositif pour la prise en charge des étudiant·es de HELMo confrontées à des difficultés relationnelles qui nuisent à leur bien-être, des situations de harcèlement, de discrimination, d'incitation à la haine ou à la violence est en cours de mise en place.

Ses missions sont :

- Accueillir les étudiant.e.s
- Offrir une écoute confidentielle
- Présenter les pistes d'action proportionnées avec une attention à proposer des mesures conservatoires
- Accompagner les tiers
- Participer au développement, à l'évaluation et à l'évolution du dispositif
- Contribuer à la réflexion sur la politique de prévention au sein de HELMo
- Conserver la mémoire et monitorer les demandes reçues
- Contribuer à l'évolution des politiques de lutte contre le harcèlement au sein de l'institution.

Actions de prévention et de sensibilisation aux violences et discriminations (quelles qu'elles soient), tant à destination des membres du personnel que du corps étudiant ●

Le Service aux étudiants met en place en collaboration avec des associations externes, spécialisées dans les questions de genre, des campagnes de sensibilisation vis-à-vis des étudiant.es.

Des personnes de confiance sont identifiées et peuvent être sollicitées par les membres du personnel en cas de problème(s) lié(s) à la sphère du travail et aux relations interpersonnelles. La personne de confiance conseille et soutient, et peut également intervenir en tant que médiateur.

Perspectives : Former, informer les personnes de confiance à cette problématique.

Volet enseignement

Offre de formation à destination du corps étudiant (tronc commun, cours à options) ●

Des cours existent dans certains cursus, notamment, dans la section assistant·e social·e (Bloc 3), un cours à option intitulé "Travail social et genre". La question du genre est également abordée dans le cours d'Anthropologie sociale et culturelle, cours obligatoire dans la section assistant·e social·e (Bloc1).

Dans les autres sections, les informations sont manquantes pour l'instant.

Perspectives : Un état des lieux de l'existant sera réalisé à l'avenir auprès des directions de cursus (à définir).

Offre de formation continue à destination du corps enseignant et à destination des professionnels ●

Pour l'instant, aucune sensibilisation/formation n'est proposée pour les membres du personnel de HELMo.

Perspectives: Développer des outils en ligne pour sensibiliser le personnel (demande de financement en cours auprès de la FWB).

Offre de soutien pour permettre au corps enseignant de proposer des contenus et supports pédagogiques dépourvus de quelconque biais relatif à toute forme de discrimination ●

Le service d'accompagnement pédagogique à destination des enseignant.es aborde les inégalités par l'intermédiaire des thématiques d'aide à la régulation des pratiques (par exemple : biais dans certaines modalités d'évaluation ou le rapport à l'écrit).

Perspectives : Sensibiliser le service d'accompagnement des enseignant.es à la problématique spécifique du genre ; ce qui pourrait conduire le service d'accompagnement à intégrer davantage cette problématique dans les interventions réalisées au sein des cursus.

Groupes de travail thématiques/espaces de discussion permettant un échange de bonnes pratiques ●

Des interventions sont organisées à destination des directions et des responsables. Il s'agit d'un lieu d'écoute et de partage des expériences de chacun qui permet l'échange de bonnes pratiques.

Perspectives : Relancer les interventions, en y intégrant la problématique du genre.

Activités scientifiques en lien avec le genre (projets de recherche, publications, journées d'étude, webinaires, conférences-débats) ●

Plusieurs projets de recherche intégrant cette thématique ont été réalisés ou sont en cours :

- « Projet de recherche-action de prévention des violences faites aux étudiantes » (2021, financé par la FWB): état des lieux des violences de genre vécues dans le cadre des études par les étudiantes (IRSG, sage-femmes, assistantes sociales). Au vu du nombre de violences rapportées dans cette première étude, une seconde étude a été mise en place en 2022.
- « Violences de genre en Haute École : les points de vue des étudiants masculins » (2022-25, financé par HELMo) ayant 2 volets : évaluation du vécu des étudiants en lien avec les violences de genre, par le biais de groupes focalisés; mise en place d'une plateforme récoltant des témoignages d'étudiant.e.s en lien avec le vécu de violences de genre. L'objectif est de visibiliser l'existence des violences, et par la suite, d'en analyser les composants.
- « La petite enfance au défi du genre en contexte interculturel » (2022-2024, financé par ONE Academy): Création d'un outil à destination du personnel ONE visant à permettre une réflexion quant à leur pratique professionnelle en lien avec les questions de genre et d'interculturalité.

Finalement, l'équipe de recherche travaillant sur ces questions se tient disponible lorsque des initiatives visant l'évaluation des pratiques sont souhaitées par les directeur·rice de section (ex: groupe focalisé avec d'anciennes étudiantes ingénieures).

Perspectives : Faire connaître ces résultats de recherche, notamment par la publication d'un Edith 8, intégrant la thématique du genre en mars 2024.

Sensibilisation/formation quant à la prise en considération de la dimension genre en recherche - Groupes de travail thématiques/ espaces de discussion permettant un échange de bonnes pratiques ●

Des membres du personnel sont impliqués dans plusieurs groupes de travail visant la prise en considération de la dimension genre en recherche:

- GT genre organisé par Synhera: qui vise à favoriser la sensibilisation et la prise en compte de cette dimension dans l'élaboration des projets de recherche: une de ses actions en cours est le développement d'un guide pratique pour insérer la dimension genre dans les protocoles de recherche.
- Genre & ESNU: groupe de travail réunissant des représentant.es des établissements de l'enseignement supérieur non universitaire, pour un échange de pratiques autour de ces questions.

Perspectives : Diffusion des outils et bonnes pratiques identifiés au sein de ces GT, au niveau des enseignants chercheurs de la HE.

Volet communication

Externe : communiquer de façon inclusive

- Afin de favoriser l'égalité des genres, HELMo veille à s'adresser de manière inclusive dans ses supports de communication. Au-delà de la communication écrite, la diversité des genres sera représentée dans les visuels de la haute école.
- Un équilibre au niveau des genres est également recherché dans la publication de portraits ou de témoignages dans les publications mais aussi dans l'organisation d'événements faisant intervenir des orateur.rices.

Interne : informer l'institution (à tous les niveaux) de la politique et du plan d'égalité de genre au sein de la HE ●

Perspectives : Publier le Gender Equality Plan (présent document) sur le site internet de HELMo; rédiger progressivement les documents officiels en écriture inclusive...

Volet (auto-)évaluation et reporting

Prise en considération de la dimension « genre » dans les évaluations ●

La dimension du genre est prise en considération dans les référentiels des évaluations externes (AEQES et CTI). Dans le dispositif d'évaluation interne des programmes, il est demandé à chaque cursus de se positionner par rapport aux indicateurs suivants :

- Le cursus dispose de processus clairs favorisant un enseignement inclusif
- Le cursus recueille les besoins et attentes des étudiant.e.s en termes de bien-être et prend des mesures pour y répondre
- Le cursus veille à offrir un environnement sécurisant (prévention du harcèlement, etc.)
- Le cursus prévoit des dispositifs favorisant l'éveil de l'esprit critique et la sensibilisation aux enjeux et questions de société

Perspectives : Actuellement, la problématique du genre est incluse dans le référentiel sous un critère plus large d'équité. Intéressant de réfléchir à l'opportunité d'affirmer davantage la question du genre à l'avenir.

Collecte de données chiffrées « sexe/genre » concernant les membres du personnel et le corps étudiant sur la base d'une série d'indicateurs ●

Les données chiffrées par genre relatives aux membres du personnel et à la population étudiante sont mises à disposition du Collège de Direction annuellement via le tableau de bord institutionnel.

Production et publication de rapports annuels de suivi ●

Chaque année, HELMo publie un rapport annuel qui reprend, entre autres, la répartition des MDP par genre. Ce rapport est diffusé en interne et externe.