POLITIQUE GENRE
De l'Université Nangui ABROGOUA

Juillet 2023

Université Nangui Abrogoua 02 BP 801 Abidjan 02 — Tél. : 27 20 30 42 00
Site web : www.univ-na.ci — e-mail : info@univ-na.ci

UNA

Sommaire

REMERCIEMENTS 4
ABREVIATIONS ET ACRONYMES 6
CLARIFICATION CONCEPTUELLE 7
INTRODUCTION 8
I. CONTEXTE DU GENRE 9
1.1. Contexte international 9
1.2 Contexte national 10
1.3 Contexte de l'UNA 12
II. DEFIS MAJEURS IDENTIFIÉS 14
2.1. Pesanteurs socio-cultUrelles et stéréotypes de Genre 14
2.2. Méconnaissance du Genre comme approche de développement 15
2.3. Prise de conscience des acteurs de l'UNA 15
2.4. Insuffisance d'intégration du Genre dans la conception des dispositifs de l'Enseignement Supérieur 15
2.5. Disparité de Genre dans l'accès à certaines filières 16
2.6. Rétention des filles dans le cursus universitaire jusqu'au doctorat 16
2.7. Manque de confiance des femmes et étudiantes enelles-mêmes 16
2.8. Changement de paradigme 17
III. CADRAGE STRATÉGIQUE 18
3.1. Vision, but, objectifs, mission, valeurs de l'Université NANGUI ABROGOUA (UNA) 18
3.2. Principes directeurs 18
3.3 Axes d'orientation stratégiques d'intervention 19
IV. MECANISME INSTITUTIONNEL DE PROMOTION DU GENRE 24
4.1. Mise en place d'un cadre de concertation sur le Genre 26
4.2. Mise en place d'une Cellule Genre efficace 26
4.3. Responsabilisation des points focaux Genre 26
V. Mise en place d'un Mécanisme de suivi et évaluation 27
5.1. Mécanisme de financement 27
CONCLUSION 36
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES 38

REMERCIEMENTS

Au terme de l'élaboration de la politique genre de l'Université Nangui ABROGOUA (UNA), fruit d'une étroite collaboration avec de nombreuses parties prenantes, nous leur adressons nos sincères remerciements. Pour arriver à cette ultime étape, une équipe projet genre a été commise à cet effet avant la finalisation.

L'équipe était composée de Dr Jeanne NTAIN, Dr Emmanuelle SIKA KADJI, Dr SEKA Koutouan, M. TRAORE Oumar, statisticien de la scolarité et Prof. Rose KOFFI-NEVRY, cheffe projet. Merci à M. Patrice Kadjo KOFFI pour son appui technique à la rédaction de ladite politique. L'équipe a bénéficié de la contribution et de la participation de toute la communauté universitaire. C'est le lieu d'apprécier à leur juste valeur, la disponibilité et la volonté de chaque membre de cette communauté à chacune des étapes de la réalisation dudit projet. Ces étapes ont permis de faire l'état des lieux des questions de genre à l'UNA et de dégager le Profil Genre de notre institution.

C'est pourquoi, nous voudrions traduire nos remerciements à toutes les autorités administratives de l'Université Nangui ABROGOUA pour tous les efforts qu'elles ont déployés pour nous accompagner effectivement et efficacement dans la mise en œuvre de ce travail. Nos remerciements s'adressent particulièrement au Professeur TANO Yao, Président de l'UNA dont la volonté de mettre à la disposition de toute la communauté universitaire, cet outil stratégique en matière de Genre, s'est traduit par la nomination d'un point focal genre et d'une équipe commise à l'élaboration de cette politique Genre.

Nous voudrions aussi traduire notre infinie gratitude au Professeure Hortense ATTA DIALLO, précédemment Vice-présidente de l'Université chargée de la Planification, de la Programmation et des Relations Extérieures de notre institution, par ailleurs superviseure de l'équipe projet genre. Son engagement à nos côtés et ses conseils avisés ne nous ont jamais fait défaut. Nous ne saurions oublier le Professeur BOHOUA Louis Guichard, précédemment Vice-président chargé de la Pédagogie, de la Vie Universitaire, de la Recherche et de l'Innovation Technologique. Malgré ses lourdes responsabilités, il s'est rendu disponible pour répondre à nos attentes. Qu'il trouve ici l'expression de notre profonde gratitude.

À Monsieur N'goh BAKAYOKO, Secrétaire Général de l'UNA, nous disons infiniment merci.

Aux Directeurs des UFR et des Services de l'UNA, en particulier les Directeurs des Ressources Humaines et de la Scolarité, qui ont mis à la disposition de l'équipe projet, des données désagrégées par sexe. Votre détermination et votre engagement ont facilité l'aboutissement de ce projet. Recevez avec une bienveillante attention, nos remerciements et notre reconnaissance.

À tous les autres membres de la communauté universitaire, les syndicats d'enseignants-chercheurs et des personnels administratifs et techniques, syndicats d'étudiants, les associations de femmes, des jeunes filles en STIM, d'étudiant.e.s, des personnes à handicaps ou mobilité réduite, un remerciement chaleureux pour leur participation active tout au long du processus d'élaboration de ladite politique. Nous souhaitons que chacun et chacune trouvent ici la manifestation de notre infinie gratitude.

A tous ceux et celles qui ont contribué directement ou indirectement à la réalisation de ce projet que nous n'avons pu citer ici, nous disons infiniment merci. La franche collaboration des membres du comité de rédaction a été d'un apport constructif pour l'élaboration de cette politique.

Enfin, la politique genre de l'UNA a bénéficié du soutien financier de la Banque Mondiale à travers le Contrat de Performance (CdP). Nous leur sommes extrêmement reconnaissant.e.s.

MOT DU PRESIDENT DE L'UNIVERSITE NANGUI ABROGOUA

Depuis plusieurs années, la Côte d'Ivoire s'est inscrite dans une dynamique de faire de la question du genre, une priorité dans tous les Ministères et institutions. Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ne peut rester en marge de cette volonté politique hautement exprimée par le Chef de l'État.

L'Université d'Abobo-Adjamé, aujourd'hui dénommée Université Nangui ABROGOUA a été créée par le décret n°2012-983 du 10 octobre 2012 déterminant ses attributions et son fonctionnement. Elle a pour mission principale la formation et la recherche en appui au développement national. A ce titre, il lui est assigné les objectifs suivants :

1. développer des programmes de formation académique et professionnelle visant le développement durable ;
2. développer des programmes de recherche pour résoudre les problèmes environnementaux, alimentaires et de protection des végétaux ;
3. offrir un cadre de travail propice et de promotion des femmes et des hommes ;
4. donner l'opportunité à des travailleur.e.s d'acquérir une formation qualifiante et/ou diplômante ;
5. développer des relations avec des partenaires privilégiés.

Depuis que nous avons eu la responsabilité de gérer cet établissement universitaire, nous avons entrepris de mettre à la disposition de notre communauté, des outils stratégiques afin de le rendre performant et créer les conditions d'une vie sociale apaisée. La Politique qualité, le Manuel de procédures, notre engagement au Contrat de Performance, les Systèmes de Management de la Qualité (SMQ) sont entre autres actions que nous avons posées pour répondre au mieux aux cinq objectifs ci-dessus indiqués.

Dans cette même dynamique, l'élaboration d'un document de Politique Genre vient dès lors renforcer notre vision de faire de l'Université Nangui ABROGOUA, une Université leader en matière de performance, de développement durable et d'inclusion sociale. Le document de Politique Genre présenté ici, permettra d'internaliser le genre dans l'atteinte des objectifs 1, 3, et 5 qui sont assignés à notre institution. Il comprend trois grandes parties. (i) Contexte et défis majeurs, (ii) Cadre stratégique, (iii) Mécanisme institutionnelle de promotion du genre.

La Politique Genre est désormais mise à la disposition de tous les acteur.e.s et parties prenantes de notre Institution afin que les mécanismes d'appropriation des pratiques genre soient coutumes dans tous les actes administratifs et académiques. En effet, la réussite de la mise en œuvre de la Politique Genre de l'UNA dépend de nous, enseignant.e.s, chercheur.e.s, PAT, PTF, étudiant.e.s... Nous devons toutes et tous jouer notre partition et cela commence par son appropriation et la mise en œuvre des actions pertinentes à impact global identifiées.

Je saisis donc cette occasion pour inviter tous les acteur.e.s de notre communauté universitaire y compris les acteur.e.s externes, à s'approprier cet important document de politique en s'investissant dans sa mise en œuvre pour permettre à notre Université d'atteindre à terme, le résultats escomptés qui est l'égalité de genre.

Je souhaite un plein succès à cette Politique Genre.

Professeur TANO Yao

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

ABREVIATIONS	DEFINITION
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de violence à l'égard des Femmes
DPG	Document de Politique Genre
EES	Établissement d'Enseignement Supérieur
FIRCA	Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricoles
GED	Genre et Développement
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économique
ODD	Objectif de Développement Durable
OIPR	Office Ivoirien des Parcs et Réserves
OIT	Organisation Internationale pour le Travail
PAT	Personnel Administratif et Technique
PECC	Personnel Enseignant Chercheur et Chercheur
PHV	Personne Vivant avec un Handicap
PND	Plan National de Développement
PTF	Partenaire Technique et Financier
SFA	Sciences Fondamentales Appliquées
SN	Sciences de la Nature
STA	Sciences et Technologies des Aliments
STIM	Sciences, Technologie, Ingénierie, Mathématiques
TIC	Technologie de l'Information et de la Communication
UA	Union Africaine
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UNA	Université Nangui ABROGOUA
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
VBG	Violences Basées sur le Genre

CLARIFICATION CONCEPTUELLE

Genre : Concept sociologique qui fait référence aux données socioculturelles d'origine anglo-saxonne connu sous le vocable 'Gender'. Distinct des déterminants biologiques, le Genre est défini comme la construction sociale des droits et devoirs, des privilèges et identités des hommes et des femmes. Il renvoie aux rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes. Le Genre fait référence aux rôles et aux responsabilités des femmes et des hommes que la société assigne au sein d'une culture ou dans un espace donné et qui varie selon le contexte.

Approche Genre et Développement : Approche de développement qui vise à réduire les inégalités au plan Politique, économique, social et culturel entre hommes et femmes, filles et garçons pour atteindre un développement durable et équitable. Elle révèle les injustices et les discriminations qui sont en d'autres termes les chances, les opportunités, les droits et devoirs qu'on accorde à tout individu (homme ou femme) au sein d'une société. Cette approche doit être utilisée comme un outil de diagnostic et d'orientation dans tous les secteurs **(Document de Politique Genre, 2009)**.

Approche Genre et Inclusion sociale : C'est l'accès pour tous et toutes à l'éducation, aux services de santé, aux opportunités d'emploi, au logement, à la sécurité… Au sein d'une société ou d'une institution indépendamment de leur origine, religion, ethnie, orientation sexuelle, capacité intellectuelle, sexe, situation financière.

Dans le cas de l'Université Nangui ABROGOUA, l'Inclusion sociale concerne uniquement les personnes vivant avec un handicap en tenant compte des femmes/filles et des hommes/garçons dans leur situation.

Égalité de Genre : C'est le fait de traiter les femmes et les hommes de la même manière avec les mêmes droits, devoirs et opportunités. Elle se réfère donc aux droits, aux chances pour tous les membres d'une société. **(ONU Femmes)**. Dans les systèmes d'éducation, il faut entendre par égalité de Genre ou égalité des sexes :

- **chez les apprenant.e.s, avoir les mêmes chances en termes d'accès, de rétention et de choix pour les filles et les garçons.**
- **chez les enseignant.e.s et les administrateurs, avoir la parité femme-homme à tous les niveaux du système éducatif (leadership, gouvernance, opérationnel et financement).**

Disparité de Genre : Déséquilibres, Écarts qui existent entre les hommes et les femmes dans l'accès aux services, aux ressources, aux situations et au pouvoir, etc. qui privilégient l'un des sexes et qui sont institutionnalisées par les lois et les coutumes.

Discrimination de Genre : Traitement différent selon l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. C'est un traitement injuste que subit une personne parce qu'elle est une fille ou un garçon. C'est traiter directement ou indirectement les femmes de manière différente des hommes, les empêchant de bénéficier de leurs droits et libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine **(CEDEF, 1979)**.

INTRODUCTION

La prise en compte du Genre dans la perspective de prévenir et de corriger les disparités de Genre, constitue un défi pour l'humanité et s'impose désormais à tous les pays du monde, ainsi qu'à toutes leurs institutions publiques et privées. Elle est devenue une exigence des bailleurs de fonds et des partenaires au développement. Sa prise en compte intervient aussi bien dans le secteur éducation-formation, la réduction des inégalités sociales que dans la lutte contre les violences basées sur le Genre.

La Côte d'Ivoire a ratifié la plupart des instruments internationaux (Conventions internationales et régionales) en faveur du Genre (CEDEF, Déclaration et Plan d'action de Beijing, Résolution 1325 Nations Unies, Protocole de Maputo, Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, etc.). En inscrivant les questions de Genre dans sa loi fondamentale, elle a ouvert un cadre légal de réformes juridiques, politiques et sociales pour se conformer aux engagements pris. Ainsi, le pays s'est doté d'un document de stratégie intitulé Programme National de Développement (PND 2016-2020 ; 2021-2025) dans lequel il a inscrit en bonne place la thématique du Genre. Il s'aligne sur les ODD et leur mise en œuvre. Il est également bâti sur la bonne gouvernance et le développement du capital humain.

Étant donné que le Genre se construit dans les interactions sociales, il joue un rôle déterminant dans les institutions universitaires. Par ailleurs, plusieurs études ont montré que la connaissance scientifique et technologique joue aujourd'hui un rôle majeur dans le développement économique et social. Ceci, par l'impulsion qu'elle donne au développement à travers les réponses qu'elle apporte aux problèmes de développement humain (santé, nutrition, espérance de vie, conditions de vie, communication et accès à la culture).

L'Université Nangui ABROGOUA (UNA), établissement située à Abidjan, est l'une des huit universités publiques de la République de Côte d'Ivoire. Université mixte à caractère purement scientifique, l'UNA vise à devenir un pôle d'excellence en matière de formation, de recherche et d'innovations pour contribuer au développement durable de la société. Elle est régie par un ensemble de textes qui garantissent l'équité et l'harmonie dans les pratiques et les décisions. Dans son Règlement Intérieur, il est énoncé dans ses missions principales, la transmission des connaissances pour la formation des hommes et des femmes. De même, dans son Code d'Éthique et de Déontologie, il est mentionné, l'interdiction de discriminer. Cette non-discrimination prend en compte l'approche Genre et inclusion sociale qui s'adresse spécifiquement dans le cas de cette étude aux personnes vivant avec un handicap (PVH) au sein de l'UNA. Malgré ces dispositions réglementaires, les inégalités de Genre et les Violences Basées sur le Genre (VBG) persisteraient encore dans l'institution, impactant négativement les nobles ambitions qu'elle s'est fixées.

L'Université Nangui ABROGOUA s'est inscrite dans une logique de recherche du bien-être de son personnel et de ses étudiant.e.s avec l'ambition d'être une Université où il fait bon vivre. Pour y parvenir, l'UNA s'est dotée récemment, d'une cellule d'écoute sur les VBG et particulièrement le harcèlement sexuel qui mine les universités, et d'une carte universitaire sensible au Genre (profil Genre de l'UNA). En outre, elle dispose également au niveau opérationnel d'un club Genre pour les étudiant.e.s, d'un point focal Genre pour l'UNA et d'un point focal Genre pour le compte du FIRCA. Malheureusement, trop peu d'enseignants-chercheurs, d'étudiant.e.s et membre du Personnel Administratif et Technique ont connaissance de l'existence de ces points focaux, du club Genre et leurs activités respectives.

C'est dans ce contexte qu'il est apparu important pour les responsables de l'UNA, de concevoir un document de Politique Genre qui servirait de cadre de référence en faveur de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, les étudiantes et les étudiants.

Ce document de Politique Genre se matérialisera en un document d'orientation qui pourrait être considéré comme la feuille de route en matière de Genre afin de réduire les inégalités de Genre

constatées au sein de l'institution. Ce cadre de référence va également orienter les décideurs dans leurs prises de décisions et favoriser la promotion du Genre à travers la mise en œuvre des actions issues de ladite Politique transformationnelle. Ledit document qui va traduire dans les faits, la volonté de l'UNA d'institutionnaliser le Genre dans son organisation et dans son fonctionnement. Il fera ainsi de l'intégration transversale du Genre, une réalité afin de prévenir, d'éviter et de corriger les disparités de Genre dans ses structures physiques et organisationnelles. De ce fait, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sera une réalité à l'UNA et contribuera sans nul doute à sa notoriété, à sa visibilité, à sa performance et sa compétitivité. L'UNA pourrait à cet effet servir « d'école » pour inspirer d'autres institutions universitaires et gagnera assurément beaucoup plus, en efficacité et en rayonnement. Aussi pourrait-elle devenir éligible à divers financements de projets nationaux et internationaux.

La conception de la Politique Genre de l'UNA a été précédée d'une étude qui a permis d'élaborer le profil Genre de ladite université. Elle a requis une large consultation auprès des différents acteur.e.s. La raison d'être de cette Politique provient du constat de disparité entre les femmes/filles et les hommes/garçons au sein de l'UNA au niveau des PECC, des PAT et des étudiant.e.s. Ces disparités s'observent aussi bien au niveau des directions, des services, des parcours des étudiant.e.s que des infrastructures, etc. L'étude a permis d'identifier des principes directeurs, de relever les défis majeurs et d'analyser les principaux axes stratégiques à la promotion du Genre au sein de l'institution qui précèderont les mécanismes d'opérationnalisation de la promotion du Genre et les recommandations.

Le document de Politique Genre de l'Université Nangui ABROGOUA s'articule autour de cinq (05) points :

- *Contexte et défis majeurs ;*
- *Cadrage stratégique ;*
- *Mécanisme institutionnel de mise en œuvre et de suivi ;*
- *Plan d'action ;*
- *Mécanisme de financement.*

I. CONTEXTE DU GENRE

1.1. CONTEXTE INTERNATIONAL

Au plan international, la Côte d'Ivoire a ratifié les principales conventions internationales et régionales relatives à la protection et à la promotion des droits des femmes : la Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948);

La CEDEF Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes le 18 décembre 1995 ; le pays a adhéré à la Déclaration et à la plateforme d'action de Beijing, la Convention sur les droits Politiques de la femme ratifiée le 6 septembre 1995, la Résolution 1325 du Conseil des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité (2000) ;

La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples et le protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatifs aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo) ;

La déclaration solennelle de l'UA sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2004) ;

La convention de l'OIT n°100 consacrant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale, ratifiée le 05 mai 1961 ainsi que les Objectifs de Développement Durable (ODD 2015-2030) ratifiés en septembre 2015.

Parmi les 17 Objectifs de développement durable (ODD), adoptés en 2015, l'ODD 4 est celui qui est consacré à l'éducation et l'ODD 5 celui de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes et filles. L'enseignement supérieur est mentionné dans la cible 4.3 de l'ODD 4 qui vise « D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ». D'ailleurs, l'accessibilité à l'enseignement supérieur est l'un des 7 indicateurs de la stratégie continentale en matière d'éducation.

L'Agenda 2063 de l'Union Africaine dans ses aspirations 1.11 « d'ici 2063, les pays africains seront parmi les plus performants, en termes de mesures de la qualité de vie dans le monde ceci

sera réalisé grâce à des stratégies de croissance inclusive, la création d'emplois, l'augmentation de la production agricole ; des investissements dans la science, la technologie, la recherche et l'innovation ; l'égalité des sexes, l'autonomisation des jeunes et la fourniture de services de base tels que la santé, la nutrition, l'éducation, le logement, l'eau et l'assainissement » et 6. « Une Afrique dont le développement est axé sur les populations, qui s'appuie sur le potentiel de ses populations, notamment celles des femmes et des jeunes, qui se soucie du bien-être des enfants".

À l'échelle mondiale, seulement 35 % des étudiant.e.s de l'enseignement supérieur qui poursuivent des études dans les domaines des STIM sont des femmes (ISU, 2016). Ce pourcentage est plus bas pour l'Afrique et pour la Côte d'Ivoire. La ségrégation entre les sexes dans l'orientation professionnelle des adolescent.e.s est bien documentée depuis des décennies dans la plupart des pays de l'OCDE (OCDE, 2006, 2012). Les normes culturelles qui voulaient que les femmes et les hommes évoluent dans des sphères séparées excluaient les femmes des communautés scientifiques. Des générations entières de femmes ont dû se battre pour réussir dans des domaines considérés comme réservés aux hommes.

1.2 CONTEXTE NATIONAL

Au plan juridique national

Pour mettre en conformité la législation nationale avec les instruments juridiques internationaux, le Gouvernement a adopté de nombreuses lois qui sont des acquis réglementaires pour la Côte d'Ivoire. La Constitution de 2000 en son article 2, consacre l'égalité de toutes et de tous devant la loi. Le principe d'égalité entre femmes et hommes est consacré dans la Constitution ivoirienne du 8 novembre 2016. La loi n° 2016-886 du 08 novembre 2016 portant Constitution de la République de la Côte d'Ivoire qui reconnait les droits, les libertés et les devoirs de chaque ivoirien, femme et homme, traduit expressément la lutte contre les discriminations basées sur le sexe à travers les articles 4, 35, 36 et 37. La loi n° 2019-870 du 14 Octobre 2019 portant promotion des droits Politiques des femmes dans les assemblées élues. La loi n° 2013-33 du 25 janvier 2013 relative au mariage vise la cogestion du ménage et l'accroissement de l'autonomisation de la femme ; la loi n° 2015-635 du 17 septembre 2015 portant modification de la loi n°95-696 du 7 septembre 1995 relative à l'enseignement, qui rend l'école obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans ; la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail qui interdit explicitement les discriminations et le harcèlement sexuel et moral, tout en prohibant les représailles dont les victimes pourraient être l'objet. Aussi, le 22 décembre 2021, un décret relatif à la protection des femmes enceintes au Travail est publié. Pris en application de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail et conformément aux normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le Genre dans l'économie, ce décret vise à assurer davantage à la femme, les conditions d'un travail décent, convenablement rémunéré et effectué dans un environnement de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

Ainsi, ce décret interdit notamment d'affecter les femmes enceintes à des travaux excédant leurs capacités et présentant des causes de danger. Aussi, pour les travaux correspondant à leurs capacités physiques, il impose des moments effectifs de repos.

Au plan Politique et stratégique

Cadre Politique

Plusieurs textes dans le domaine de la Politique ivoirienne aident à trouver un cadre légal de la prise en compte du Genre. Les plus importants sont :

- **La Déclaration Solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'égalité des chances, l'Équité et le Genresignée par le Président de la République en février 2007 ;**
- **Le programme de gouvernement du Président de la République qui place le « rehaussement du rôle des femmes » et « la parité dans les instances de prise de décisions » au centre de sa stratégie d'intervention pour assurer le développement équitable et durable » ;**
- **Le Document de Politique Nationale sur l'Égalité des Chances, l'Équité et le Genre (Avril 2009) en vue de prendre en compte le Genre dans les Politiques, plans et programmes de développement durable.**

Ce Document de Politique met un accent particulier dans ses grands axes sur la gouvernance, les droits humains et la prise de décisions ; le cadrage macroéconomique et le processus de budgétisation sensible au Genre il; les services sociaux de base en particulier l'accès à l'éducation, la santé, les violences sexuelles et sexistes ; l'institutionnalisation du Genre et le renforcement des capacités en Genre.

La Côte d'Ivoire, ses institutions et entreprises restent encore confrontées à des défis importants, notamment au plan de la représentativité des femmes et des hommes à tous les niveaux.

*** Cadre stratégique**

Le Plan National de Développement (PND) 2012-2015 basé sur les Objectifs de Développement Durable, accorde une importance capitale aux questions liées à la femme et de l'équité en ces termes : « les populations, en particulier les femmes, les enfants et autres groupes vulnérables ont accès aux services sociaux de base dans l'équité ». L'ODD 10 appelle à davantage d'égalité des chances et à la réduction des inégalités.

Le PND (2016-2020/ 2021-2025) met un accent particulier sur des réformes qui devront s'effectuer de pair avec le développement du capital humain basé sur l'amélioration de la qualité du système éducation-formation. Au titre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, le Gouvernement ivoirien s'estivé pour ambition sur la période 2016-2020 de développer un système d'enseignement supérieur et de recherche scientifique performant et compétitif en vue d'en faire un levier de l'émergence de la Côte d'Ivoire. Celle-ci a été matérialisée à travers plusieurs actions dont l'amélioration de la gouvernance du secteur et l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur, le renforcement des infrastructures académiques, l'amélioration des conditions de vie et d'étude des étudiants et le soutien aux activités de recherche. Afin d'améliorer la gouvernance du secteur, des actions ciblées ont été réalisées dont : (i) la révision du cadre juridique et institutionnel du MESRS ; (ii) l'élaboration de la Politique Nationale de l'Enseignement Supérieur (PNES) ; (iii) l'élaboration du cadre de programmation des programmes nationaux de recherche ; (iv) la mise en œuvre de la réforme des examens du Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ; (v) la mise en place de l'agence nationale d'assurance qualité ; (vi) la promotion du genre et de l'excellence dans le domaine des sciences, de la Technologie et de l'Innovation ; (vii) l'évaluation des établissements privés d'enseignement supérieur; (viii) l'élaboration des Contrats de Performance (CDP) des Universités et grandes écoles publiques; (ix) l'institutionnalisation de la démarche qualité et ; (x) l'élaboration de la carte universitaire et surtout l'institutionnalisation du système LMD. Au niveau stratégique, un Plan de Développement de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (PDESRS 2016-2025) a été élaboré et adopté par le Gouvernement. Ce plan est articulé autour de trois axes. Il s'agit de : (i) l'amélioration de la gouvernance systémique ; (ii) le développement d'un accès qualitatif assurant l'insertion professionnelle des diplômés ; et (iii) l'amélioration de la gouvernance des universités et grandes écoles publiques.

La Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre 2014–2016 ; le plan d'action de mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies ; La Politique Nationale de la Population constituent des documents clés de mise en œuvre des questions de Genre.

Le document de Politique national du Genre de l'Éducation Nationale en 2020 ; le Document de Politique National de l'OIPR en 2021, le document de Stratégie Nationale de Réinsertion des élèves filles mères dans le système éducatif en 2020, sont des documents qui sous-tendent l'action des structures dans la prise en compte du Genre dans le milieu éducatif.

1.3 CONTEXTE DE L'UNA

L'Université Nangui ABROGOUA (UNA) s'est résolument engagée dans un processus de rénovation et de modernisation visant le statut d'un établissement répondant aux standards internationaux.

L'atteinte d'un objectif commun n'est possible que dans un milieu juste et équitable où tous les acteurs, peu importe la nature de leur travail, de leur philosophie Politique, de leur ethnie, de leur sexe ou de leur domaine d'étude, peuvent évoluer sans crainte de harcèlement de tout Genre et notamment sexuel, discriminatoire ou philosophique.

Les établissements d'enseignement supérieur (EES) visent à doter les apprenants des capacités intellectuelles nécessaires pour poursuivre le développement national et régional. En Afrique et particulièrement en Côte d'Ivoire, malgré les progrès accomplis en matière d'éducation, les femmes et les filles continuent d'être sous-représentées dans les Universités. Cela se remarque plus dans les disciplines scientifiques en raison des normes sociales, des stéréotypes et de la méconnaissance de l'approche Genre et Développement (GED) (Institut de Statistique, UNESCO, 2016).

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans le milieu universitaire restent visibles au niveau des décanats, des directions et services, centres et instituts de recherche. Elles concernent surtout les principaux acteurs qui animent les Universités, à savoir, les Enseignants chercheurs et chercheurs, le personnel administratif et technique et les étudiants. Ces disparités sont exacerbées au niveau du premier cycle universitaire et expliquerait la sous-représentativité des femmes dans le deuxième et troisième cycle et conséquemment dans la gouvernance universitaire.

Ces inégalités se traduisent d'abord par la faible présence des femmes dans l'enseignement, la recherche et aux postes de prise de décisions à l'UNA. Ensuite, au niveau des étudiants, elle est notable dans leur parcours par l'orientation, le choix des filières scientifiques et la poursuite des études jusqu'au doctorat.

Enfin, ces inégalités se ressentent dans les postes estudiantins tels que les délégués d'amphithéâtres ou d'association d'étudiants, base d'où peut éclore l'affirmation de soi et donc la volonté d'être présente dans les instances décisionnelles plus tard.

L'analyse de la situation de l'UNA fait apparaître des inégalités de Genre au niveau des postes de responsabilité. En effet, plus des trois quarts (3/4), soit 78 % des décideurs au niveau du top management sont des hommes. Sur les quatre (04) UFR que compte l'UNA, seulement une femme de l'UFR STA, occupe le poste de Directeur, soit 25 % de représentativité. Sur l'ensemble des huit (08) Directeurs d'UFR, Centre de recherche, Écoles et Institut de recherche, il existe seulement deux (02) femmes. Concernant les PAT, seulement deux (02) femmes occupent des postes de direction sur le total de 15 postes de Direction de l'UNA, soit, 13 % de femmes aux postes décisionnels. Au total, tout personnel confondu, les hommes représentent 73,3 % de l'effectif de l'UNA contre 26,6 % de femmes (DRH, 2022).

Les inégalités de Genre sont plus notables au niveau des Enseignant.e.s-chercheur.e.s et chercheur.e.s parmi lesquelles, les femmes représentent moins du 1/3 de l'effectif. En effet, la proportion de femmes enseignantes-chercheures n'est que de 19 % de l'effectif total comparativement aux hommes qui sont représentés à hauteur de 81 %. Au niveau des chercheur.e.s également, les femmes ne représentent que 26 %. Elles ne sont que 22 % de l'ensemble de l'effectif des PAT

comparativement aux hommes dont le taux de représentativité est de 78%. Pour ce qui est de la communauté estudiantine, les étudiants sont les plus nombreux, soit 66 % tandis que la part des étudiantes inscrites en 2021 n'est que de 34 %, à peine le 1/3 de leurs condisciples étudiants.

Au niveau des emplois et grades, l'UNA enregistre plus de PECC de rang A que de rang B. Les femmes Professeures Titulaires (PT) ne représentent que 19,4 % de l'effectif total des PT comparativement à leurs pairs hommes qui sont à 80,6 %. Des inégalités de Genre existent donc dans les emplois des enseignants-chercheur.e.s de l'UNA. Au niveau des enseignant.e.s-chercheur.e.s de rang A, plus des trois quarts sont des hommes, soit 81,4 % et seulement 18,6 % de femmes sont de rang magistral et donc susceptibles et capables d'occuper les hautes fonctions au sein de l'Université Nangui ABROGOUA. Les femmes ne représentent que 17,2 % des enseignants de rang B.

Concernant la communauté estudiantine, les inégalités de Genre existent entre les étudiantes et les étudiants quel que soit le niveau d'étude. Les garçons constituent la majorité des inscrits en 2021 (66%) et leur nombre est presque le double de celui des filles (34 %). A l'UFR SFA, l'effectif des filles est largement inférieur de 4 à 15 fois, à celui des garçons. En SN, les étudiantes représentent 33,1 % de l'effectif total des inscrits. Les inégalités de Genre s'observent au niveau des étudiant.e.s inscrits à l'UFR SFA mais elles sont moins prononcées que dans les autres filières et parfois ces inégalités sont en défaveur des étudiants. D'ailleurs, en 2021, à l'UFR SFA, le nombre de filles inscrites en L3 étant plus élevé (58) que celui des garçons (48).

Relativement au taux de réussite, de façon générale, au niveau de la Licence, il est plus élevé chez les étudiantes (75,15 %) que chez les étudiants (65,92 %). Aussi, le taux de réussite chez les filles est-il encore plus élevé (84,95 %) au deuxième cycle (Master) que chez les garçons (78,75 %). Le taux de réussite des filles (43,75 %) à l'UFR SFA est aussi supérieur à celui des garçons (32,09 %). Cependant, le constat est différent au niveau du Master STA où le taux de réussite des étudiants (62,07 %) est plus élevé que celui des étudiantes (59,26 %).

DOMAINE	Hommes %	Femmes %
Pourcentage de l'effectif général UNA	73,3	26,7
Pourcentage de décideurs	78	22
Pourcentage de doyens	75	25
Pourcentage de directeurs	75	25
Pourcentage de directeurs PAT	87	13
Pourcentage d'enseignants Chercheur.e.s	81	19
Pourcentage de chercheur.e.s	74	26
Pourcentage d'étudiant.e.s	66	34
Taux de réussite L3	65,92	75,15
Taux de réussite Master	78,75	85,95

Source : Enquête UNA 2023

Il est important de souligner que les étudiantes travaillent légèrement mieux à un niveau plus élevé tel que le Master comparativement au niveau de la Licence quelle que soit l'UFR exception faite de l'UFR SFA. En 2017 par exemple, sur un effectif de 49 filles inscrites en L3, près des 3/4 (34/49) sont parvenues en Master.

De ce qui précède, et au moment où l'on demande aux jeunes filles de s'orienter vers les STIM, l'UNA qui est une institution au cœur des STIM, ne pourrait rester en marge de cette évolution. C'est pourquoi, au regard des disparités de Genre constatées et inscrite dans une dynamique de transformation, l'UNA, a pris l'engagement de se doter d'un Document de Politique Genre (DPG).

Le but visé est d'adresser les questions de Genre et d'en faire la promotion par des plans d'actions respectueux du PND, à l'effet d'améliorer ses pratiques, son organisation et son fonctionnement en identifiant ses lacunes et ses besoins en matière de Genre. Ainsi, elle pourra assurer l'équité et l'égalité des rapports entre les femmes et les hommes, les étudiantes et les étudiants aussi bien dans son fonctionnement, ses infrastructures que dans ses programmes et projets de recherche.

Il s'agira aussi de trouver par la même occasion, des alternatives pour faire reculer la réticence des femmes à s'engager dans la gouvernance universitaire et des jeunes filles à embrasser certaines carrières scientifiques et techniques et accroître ainsi leur présence dans les sphères de décision et les filières scientifiques non prisées par les étudiantes.

II. DEFIS MAJEURS IDENTIFIES

2.1. PESANTEURS SOCIO-CULTURELLES ET STÉRÉOTYPES DE GENRE

Dans les cultures ivoiriennes, il est encore admis que les femmes doivent se marier et avoir des enfants étant jeunes. Ce qui les empêche d'accéder à une véritable instruction. En effet, au fil des années, la jeune femme commence à prendre conscience que son entourage, pétri de coutumes, de traditions et de préjugés bien ancrés, a tendance à vouloir choisir son itinéraire à sa place.

Aussi, les normes sociales et culturelles créent-elles et encouragent-elles souvent des comportements qui perpétuent les inégalités entre les femmes et les hommes. Ces normes et le manque de pouvoir de décisions des femmes ont une incidence sur toutes les formes d'inégalités de Genre, depuis la violence à l'égard des femmes jusqu'au plafond de verre. Les inégalités de Genre dues aux normes sociales constituent un frein à l'émergence de compétences, d'innovations et d'attrait vers les STIM pour les femmes comme les hommes.

Ces stéréotypes de Genre constituent également une limite pour certaines femmes en milieu universitaire d'accepter des postes de responsabilité par manque de confiance en leurs capacités tant intellectuelles que professionnelles. Ces stéréotypes tuent leurs compétences ou la confiance en elles. Sans en être conscient-e-s, certain.e.s enseignant-e-s adoptent des attitudes différenciées face à leurs étudiant.e.s et reproduisent des stéréotypes sexistes qui très souvent influencent et conditionnent le comportement et les performances des étudiant.e.s.

Ces pesanteurs sont très présentes dans le milieu universitaire et dans la recherche scientifique. L'on colle des images ou étiquettes qui peuvent impacter la vie des femmes et celle des jeunes filles qui évoluent avec les hommes qui sont par ailleurs beaucoup plus à l'aise.

2.2. MÉCONNAISSANCE DU GENRE COMME APPROCHE DE DÉVELOPPEMENT

Les inégalités de Genre sont reconnues par les Nations Unies et les partenaires au développement comme un frein aux progrès sociaux c'est-à-dire à la réduction de la pauvreté, et au développement durable et une entrave à la cohésion sociale. Le faible niveau de compréhension de la thématique Genre et Développement découle de sa mauvaise interprétation aussi bien par la population masculine que féminine. Ce qui constitue un véritable frein dans le gender mainstreaming c'est-à-dire dans l'intégration transversale du Genre et au développement durable.

Cette confusion et ces obstacles répondent certaines fois à des considérations morales pour ne pas heurter la sensibilité des hommes, pragmatiques ou Politiques fondées sur des relations de coopération entre femmes et hommes. D'autres fois, cette confusion est entretenue par la volonté délibérée de ne pas adhérer à cette nouvelle perception sociale à l'effet de ne pas prendre en compte le Genre de peur de partager le pouvoir. Étant donné que cette approche est peu connue et mal perçue par un grand nombre de personnes à tous les niveaux, pour relever ce défi, la prise en compte du Genre commence par une prise de conscience de l'importance et une meilleure connaissance de cette approche.

2.3. PRISE DE CONSCIENCE DES ACTEURS DE L'UNA

Le véritable problème lié à la thématique du Genre se situe au niveau des résistances et donc de la prise de conscience de l'impact positif du Genre sur les hommes et les femmes. La non prise de conscience de l'impact négatif des inégalités de Genre dans tous les secteurs est préjudiciable au développement et à la lutte contre la pauvreté.

En effet, les déclinaisons de ce défi se présentent sous forme de questions multiformes : Comment faire comprendre aux hommes et aux femmes que les questions de Genre sont des questions de développement et non de femme? Comment faire changer de mentalités aux femmes qui ont été conditionnées dès l'enfance à accepter la tutelle d'un père puis d'un mari sans prendre de décisions et qui ont subi parfois des atteintes à leur intégrité physique et à leurs droits ? Comment permettre aux hommes, aux femmes, aux jeunes, aux décideurs d'avoir une vue holistique des questions de Genre et les impacts de la prise en compte du Genre à tous les niveaux ? Cette prise de conscience qui libère ainsi de l'emprise du construit social et des stéréotypes de Genre, pourra ouvrir de nouvelles marges de manœuvre et de nouvelles perspectives pour les femmes et les hommes au sein de l'UNA et conduira à un changement de comportement.

Une personne formée en Genre, consciente et convaincue de l'impact différencié du Genre à tous les niveaux, opère de façon spontanée un changement dans sa vision des choses. De ce qui précède, l'organisation ou l'Université etc. qui a opéré un changement de paradigme pour tenir compte des exigences en matière de Genre, va modifier ses processus (stratégies, Politiques, règlements, activités, programmes, budget …) pour les adapter et les rendre plus efficients au regard du Genre. Le monde change, nous devons changer avec lui.

2.4. INSUFFISANCE D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LA CONCEPTION DES DISPOSITIFS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Ce défi concerne trois aspects à savoir l'insuffisance de volonté de prise en compte du Genre, l'hostilité de l'environnement universitaire et l'insuffisance d'Infrastructures. En effet, un engagement Politique réel se manifeste par l'inscription des questions de Genre dans les priorités et le budget de l'institution, par des initiatives en faveur du Genre telles que la prise en compte du Genre dans le règlement intérieur de l'Université Nangui ABROGOUA et un suivi et évaluation du plan d'action. La volonté d'intégration transversale du Genre trouve son expression dans des stratégies bien définies, des objectifs clairs en termes d'égalité des chances. Aussi, faut-il noter qu'en milieu universitaire, l'environnement de travail est souvent hostile aux femmes et aux filles surtout en raison du harcèlement sexuel. Ce qui participe à

détourner les femmes et les filles de leurs objectifs professionnels. Relever ce défi-ci conduira à assurer un environnement sain pour tous et toutes avec la participation de tous les acteurs, à savoir les autorités universitaires, le personnel ainsi que les étudiant.e.s. En ce sens, la cellule d'écoute sur les VBG de l'UNA est une belle initiative qui pourrait servir de modèle aux autres universités du pays.

Enfin, le manque d'accès à des infrastructures sanitaires hygiéniques et la construction de ces infrastructures neutres au Genre impactent le bien être des étudiants et des étudiantes.

2.5. DISPARITE DE GENRE DANS L'ACCÈS À CERTAINES FILIÈRES

A partir du profil Genre de l'UNA, des disparités de Genre ont été observées à tous les niveaux et le plus souvent, en défaveur des femmes et des étudiantes et des personnes vivant avec un handicap. Des disparités dans l'accès et le maintien des filles et des garçons dans le cursus universitaire persistent encore malgré les progrès significatifs réalisés par la Côte d'Ivoire dans le secteur de l'éducation en général. Ces disparités sont plus criardes dans les filières scientifiques et techniques qui représentent, sans nul doute, la porte d'entrée obligatoire dans certains métiers qualifiés de « métiers d'hommes ». A l'UNA, les femmes sont peu nombreuses (environ 1/3 de l'effectif total) et les étudiantes (environ 1/3). Elles sont néanmoins plus représentées à l'UFR STA.

Il faut susciter l'amour des sciences et des techniques à la fois chez les jeunes filles que chez les jeunes garçons et, utiliser des femmes modèles dans le domaine des STIM comme ambassadrices pour leur sensibilisation, à l'effet de leur montrer la panoplie de possibilités qui s'offrent à elles/eux et aussi, leur prouver qu'une femme est capable d'y arriver tout comme l'homme. Ceci contribuera à mettre fin aux complexes des filles à embrasser les filières comme les STIM. Ainsi, il importe de recruter le personnel et d'orienter les étudiant.e.s autrement en tenant compte du Genre. Aussi, faudra-il en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale sensibiliser les filles au Collège et Lycée à s'orienter vers les STIM. Les disparités de Genre étant rendues visibles, il convient de trouver des solutions pour corriger les écarts entre les femmes/étudiantes et les hommes/étudiants afin de contribuer à l'achèvement des études.

2.6. RETENTION DES FILLES DANS LE CURSUS UNIVERSITAIRE JUSQU'AU DOCTORAT

Malgré les disparités dans l'accès et la rétention des filles et des garçons dans les différents parcours de l'UNA, le constat est que les filles sont très faiblement représentées dans les filières Mathématiques, Physiques et chimie. Pour les retenir, l'UNA devra leur offrir davantage de mesures d'accompagnement en proposant aux étudiantes, en plus du tutorat, un système de mentorat, d'écoute et de suivi. Les femmes jouissant d'une grande capacité d'adaptation, il serait préjudiciable que les filles qui ont de façon délibérée opté pour les STIM ne puissent pas se maintenir dans le cursus universitaire, en allant pour celles qui le souhaitent jusqu'au doctorat au moment où le monde entier décrit la sous représentativité des filles dans ces filières porteuses. Il faut les promouvoir en leur offrant des conditions de travail qui contribuent à leur épanouissement à travers l'octroi de bourses, de logements, de sanitaires à l'Université etc.

En plus des violences basées sur le Genre, notamment le harcèlement sexuel, les discriminations de Genre contribuent également à l'abandon des études au niveau des étudiantes. L'UNA devrait prendre des mesures pour appliquer le quota d'au moins 30% de l'un ou l'autre des deux sexes au niveau de l'école doctorale. Ce qui devra le plus compter, ce sont les capacités intellectuelles et les compétences professionnelles.

2.7. MANQUE DE CONFIANCE DES FEMMES ET ÉTUDIANTES ENELLES-MÊMES

Malgré une ambition bien réelle, les femmes continuent de souffrir d'un déficit de confiance dans nos sociétés qui demeurent encore fondamentalement machistes. Un tel à priori, handicape les femmes dans l'affirmation et la réalisation de leurs ambitions sociales et/ou Politiques. Étouffées et confinées dans les rôles que leur a imposés la so-

ciété, il est encore très difficile pour elles d'envisager la possibilité d'aspirer à un poste de direction, de briguer un poste électif et de s'engager dans des filières ou dans des métiers dits réservés aux hommes. Cette autocensure qui résulte en partie d'un conditionnement psychologique à la base, prend sa source au sein de la cellule familiale. Aussi, le véritable combat pour l'émancipation des femmes qui puisse leur permettre d'embrasser les formations et les carrières scientifiques et technologiques est celui qu'elles doivent mener contre elles- mêmes.

Elles doivent également s'opposer aux remarques sexistes, au manque de considération de certains collaborateurs en milieu universitaire et les décrier. Il en est de même pour ce stéréotype de Genre « les femmes ne sont pas faites pour les sciences » ou bien « les filles sont nulles en mathématiques ». Ces stéréotypes relayés par les enseignants depuis le collège et le lycée, constituent de véritables freins qui empêchent de nombreuses jeunes filles à s'orienter vers les STIM. Elles ne se font pas confiance pour embrasser les sciences puisque le formatage fait qu'elles pensent qu'elles en sont incapables. Il en est de même pour les coutumes et représentations liées à la féminité.

Tous ces facteurs tuent la confiance en soi c'est à dire le « toi en moi » car c'est le sexe opposé qui vaut (jeuneafrique.com/746230).

Par ailleurs, les enseignants peuvent aussi constituer une entrave s'ils continuent de perpétuer les stéréotypes de Genre et créer souvent sans le vouloir, la dépendance des femmes ou des étudiantes vis-à-vis des hommes. Il faut plutôt encourager les femmes et leur prouver qu'une femme est capable d'y arriver autant que les hommes si elle le veut. C'est le cas des enseignants de l'UNA qui refusaient d'encadrer des doctorantes sous prétexte qu'à un moment donné, ces dernières vont jouer leur rôle reproductif au détriment de leur projet.

Aussi, les normes sociales et culturelles créent-elles et encouragent-elles souvent des comportements qui perpétuent les inégalités entre les femmes et les hommes. Ces normes et le manque de pouvoir des femmes ont une incidence sur toutes les formes d'inégalités de Genre, de la violence à l'égard des femmes au plafond de verre. Les inégalités de Genre dues aux normes sociales constituent un frein à l'émergence de compétences, d'innovations et d'attrait vers les STIM dans les populations femmes comme hommes.

Ces stéréotypes de Genre constituent également une limite pour certaines femmes en milieu universitaire d'accepter des postes de responsabilité par manque de confiance en leurs capacités intellectuelles et professionnelles. Ces stéréotypes tuent les compétences ou la confiance en soi des femmes. Sans en être conscient-e-s, les enseignant-e-s adoptent des attitudes différenciées face à leurs étudiant.e.s et reproduisent des stéréotypes sexistes qui, très souvent, influencent et conditionnent le comportement et les performances de ces étudiant.e.s.

Ces pesanteurs sont très présentes dans le milieu universitaire et dans la recherche scientifique. Les images ou étiquettes collées peuvent impacter la vie des femmes et celle des jeunes filles qui évoluent avec les hommes qui sont par ailleurs beaucoup plus à l'aise.

2.8. CHANGEMENT DE PARADIGME

Une personne formée en Genre et convaincue de l'impact différencié du Genre au niveau de sa famille, de sa communauté et de la société, opère de façon spontanée le changement dans sa vision des choses. Les croyances sont à la base des attitudes. Une personne peut avoir une attitude favorable au changement si elle est convaincue que le changement est une valeur ajoutée pouvant contribuer à gagner plus, produire plus, être plus efficace/performante ou faire preuve d'innovation aux fins d'aller au développement.

Les changements ont pour conséquence une modification dans les rôles et les responsabilités qui sont attribués aux femmes et aux hommes et induisent donc des modifications dans la distribution du pouvoir hiérarchique et dans les mécanismes de prise de décisions de sorte que les femmes aient droit aussi au chapitre. L'organisation ou l'Université qui a opéré un changement de paradigme pour tenir compte des exigences en matière de Genre, va ainsi modifier ses processus (stratégies, Politiques, règlements, activités, programmes, budget …) pour les adapter et les rendre plus efficients au regard du Genre. Le monde change, nous devons tous et toutes changer avec lui.

III. CADRAGE STRATEGIQUE

3.1. VISION, BUT, OBJECTIFS, MISSION, VALEURS DE L'UNIVERSITÉ NANGUI ABROGOUA (UNA)

VISION : L'UNA, une institution modèle en matière de promotion du Genre et inclusion sociale à travers la mobilisation et la capitalisation des compétences de toutes les ressources humaines sans discrimination, pour une meilleure efficacité.

BUT : Une université fonctionnant sur la base de l'égalité des chances entre les femmes/filles et les hommes/garçons.

OBJECTIFS DE l'UNA : L'Université Nangui ABROGOUA (UNA), Institution mixte et purement scientifique ambitionne devenir un pôle d'excellence en matière de formation, de recherche et d'innovations technologiques pour impacter de façon décisive et durablement, le développement de notre pays.

MISSION : Former des cadres compétents répondant aux besoins du marché de travail qui contribuent durablement au développement par une recherche de qualité et aux innovations, à la production et au transfert de connaissance offrant à la communauté ses services.

VALEURS :

Tolérance : Pour tous les acteurs de la communauté universitaire de l'UNA, la tolérance est un idéal moral fondé sur le respect des libertés de chacune et de chacun. Cette valeur permettra de travailler dans un climat de paix et de bons rapports collégiaux.

Engagement : La réussite d'un idéal commun implique la responsabilisation individuelle et collective.

3.2. PRINCIPES DIRECTEURS

Cette Politique s'inscrit dans l'ambition de faire de l'UNA, une institution juste et libre de toute forme de discrimination et d'inégalité de Genre qui découle de l'engagement des autorités. L'élaboration et la mise en œuvre réussie de la Politique Genre s'appuie sur un certain nombre de valeurs morales ou principes directeurs qui soutiennent l'engagement de l'UNA vis-à-vis de son personnel et de ses étudiant.e.s. Cinq principes directeurs sous-tendent l'orientation stratégique de la Politique Genre énumérée comme suit :

- **Égalité de chances entre hommes et femmes y compris les personnes vivant avec un handicap**

L'approche Genre est une approche basée sur les droits humains qui concernent aussi bien les femmes que les hommes. L'égalité est un droit humain fondamental et non un privilège. Elle est conférée par les nombreuses conventions internationales auxquelles la Côte d'Ivoire a adhéré. C'est pourquoi le respect des droits des femmes et des hommes et l'égalité des chances est au centre des interventions et demeure au cœur de l'attention internationale.

- **Approche centrée sur la participation de la communauté universitaire**

Ce principe permet aux femmes/ étudiantes et aux hommes/ étudiants d'avoir la possibilité de donner leur avis, proposer de nouvelles idées, d'échange sur des alternatives, des problématiques et d'élaborer collectivement des programmes de développement. La participation de tous les acteurs de la communauté universitaire est un gage de réussite pour l'institutionnalisation du Genre et la mise en œuvre de la Politique Genre.

- **Innovations technologiques et scientifiques**

Le principe de l'innovation concerne les innovations technologiques et scientifiques comme moteur d'accélération de l'égalité de Genre au sein de l'UNA. L'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans les curricula d'enseignement contribuera à l'amélioration des connaissances, compétences et donc à l'employabilité des diplômé.e.s. L'innovation ouvre une perspective pour l'égalité de chance à l'UNA.

- **Approche Genre et inclusion sociale**

Cette approche consiste à prendre en compte certains groupes sociaux généralement défavo-

risés afin de réduire certaines discriminations. Á l'UNA, l'inclusion sociale consistera à prendre en compte principalement les personnes vivant avec un handicap physique.

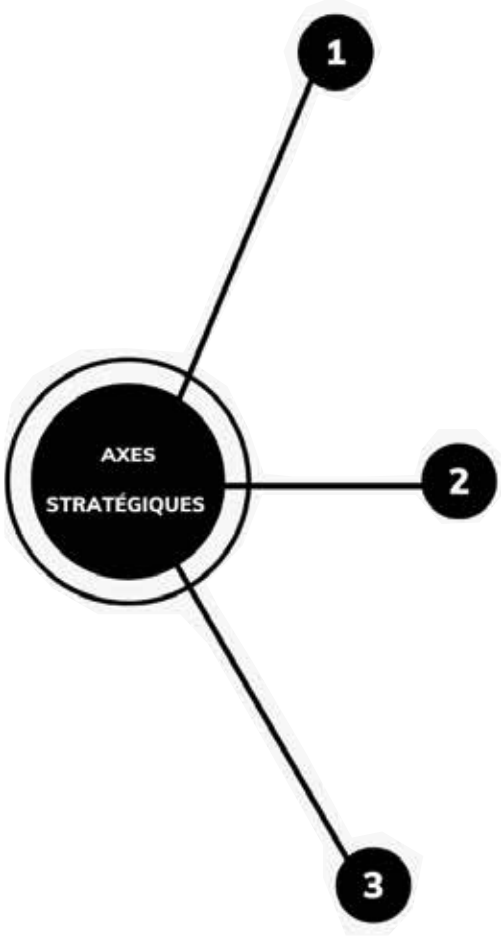
- Environnement propice aux études

Ce principe traduit la volonté et l'engagement de toute la communauté universitaire à jouer pleinement son rôle dans la mise en œuvre de la Politique Genre. Il implique une coordination et une bonne synergie des efforts de tous les acteurs, l'engagement et la contribution de toutes et de tous à œuvrer pour l'éradication des violences basées sur le Genre au sein de l'Institution.

3.3 AXES D'ORIENTATION STRATÉGIQUES D'INTERVENTION

Tenant compte de l'adage qui dit que : «éduquer une femme équivaut à éduquer une nation», les filles et les femmes ont besoin de prospérer dans les disciplines scientifiques et contribuer aux découvertes pour un monde en développement. Le capital humain étant l'essence du développement durable, le processus d'institutionnalisation de l'approche Genre et Développement, au plan général comme au niveau universitaire, implique impérativement la participation effective de tous les acteurs, femmes, hommes, filles et garçons de toutes les directions et services de l'UNA. Cela commence par les membres du Conseil d'Université jusqu'aux personnels des différents services et les effectifs dans les parcours des étudiant.e.s. Cette approche participative favorise l'engagement commun de toutes et de tous pour les actions à mener en faveur de la réduction des inégalités de Genre au sein de l'UNA. La mise en place de la présente Politique Genre vise à institutionnaliser le Genre à tous les niveaux (système de gouvernance, processus d'apprentissage, procédures, fonctionnement, pratiques des acteurs, accès aux infrastructures).

Le profil Genre de l'UNA qui a permis de faire l'état des lieux de la situation du Genre au sein de l'UNA a mis en relief les inégalités entre les femmes et les hommes, les étudiantes et les étudiants et les défis à surmonter pour les réduire voire les éliminer. Les réponses de la Politique Genre face à ces inégalités sont structurées autour de trois (03) axes stratégiques.



MOBILISATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

INSTAURATION D'UN CLIMAT DE PAIX ET D'UN CADRE DE TRAVAIL SECURISE

SUIVI - ÉVALUATION SENSIBLE AU GENRE

AXE STRATÉGIQUE 1 : MOBILISATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES ACTEUR.E.S EN CHARGE DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE	
Impact 1: Les acteurs de l'UNA ont des qualifications et des compétences avérées nécessaires à la prise en compte effective du Genre dans toutes leurs actions et activités.	
Objectif stratégique 1 : Information, sensibilisation et mobilisation autour du Genre et de l'inclusion sociale	
Action 1 : Information et sensibilisation	Sensibiliser les décideurs, les acteurs (PECC, PAT, étudiant.e.s) et aussi des associations et syndicats sur les enjeux liés aux disparités de Genre à tous les niveaux et à l'importance de l'égalité des chances entre les femmes/filles et les hommes/garçons; Sensibiliser et communiquer sur les métiers dits féminins ou masculins; Tenir des réunions périodiques de partage d'information avec l'ensemble des acteurs de l'UNA; Diffuser les informations et rendre disponibles et accessibles les rapports d'activités en temps réel ; Confectionner et diffuser des supports hors médias sur le Genre et l'inclusion sociale (affichages, affiches publicitaires, supports numériques) pour les actions ponctuelles;
Action 2 : Formation et renforcement des capacités	- Instruire tous les acteurs clés de l'UNA sur l'approche Genre et Développement et Genre et inclusion sociale; - Intégrer le Genre dans les maquettes pédagogiques pour une meilleure appropriation par les étudiant.e.s, appuyé par un meilleur suivi pédagogique.
Objectif stratégique 2 : Mécanisme d'information sur les STIM	
Action 1 : Création d'un mécanisme d'information sur les sciences et les technologies	Organiser des conférences sur les STIM en abordant des thématiques différentes (les déchets, les pesticides verts, les métiers de la biologie etc. Faire découvrir des femmes exerçant des métiers du domaine des STIM pour servir de modèles aux étudiantes à travers les journées carrière de l'UMA; Sélectionner des délégué.e.s par parcours, pour en faire des points focaux, chargés des questions de Genre;
Action 2 : Développement d'un réseau de sensibilisation et information sur les STIM	Mettre en réseau les filles inscrites dans les STIM Informer les filles et les femmes sur les métiers à haute valeur ajoutée Sensibiliser et informer les filles sur le rôle de la cellule d'écoute sur les VBG
Action 3 : Mise en place d'un réseau de mentorat Et d'accompagnement	- Développer un réseau de mentors (industriels et scientifiques) parmi les entreprises partenaires en particulier celles dirigées par des femmes - Faire coacher les filles des parcours STIM par des mentors et parrains masculins et féminins dans les filières STIM; Développer un système de mentorat pour aider les filles à surmonter certains obstacles liés aux stéréotypes de Genre; Instaurer une Politique pour encourager les jeunes filles à poursuivre les études.
Objectif stratégique 3 : Renforcer l'engagement et faire le plaidoyer auprès des décideurs et organisations présentes à l'UNA pour la promotion du Genre	

Action 1 : Promotion du Genre	- Organiser des plaidoyers auprès des autorités de l'UNA pour des nominations et recrutements plus sensibles au Genre ; - Intégrer le Genre dans tous les textes de l'UNA (règlement intérieur, les axes du plan stratégique, procédures, programmes et projets, infrastructures etc.).

Action 2 : Adoption de mesures d'équité	- Adopter des mesures d'équité en faveur des femmes et des filles dans des filières scientifiques où elles sont peu nombreuses en octroyant des stages de formation pour le personnel féminin; - Faire un plaidoyer d'un quota d'au moins 30 % de représentativité de femmes dans toutes les directions et tous les services de filles méritantes dans l'attribution des logements dans les cités universitaires, dans l'octroi des bourses aussi bien au niveau national qu'international ; - Encourager la parité dans les directions des organisations leaders et inciter ceux et celles qui sont dans le silence à se présenter. - Prévoir des places (restaurants, amphi, logements….) pour les personnes vivant avec un handicap.
AXE STRATÉGIQUE 2 : INSTAURATION ET MAINTIEN D'UN CLIMAT DE PAIX, D'UN CADRE DE VIE ET DE TRAVAIL SECURISE ET PROPICES A L'EPANOUISSEMENT DE TOUS LES ACTEURS DE L'UNA	
Impact 2: Les acteurs de l'UNA disposent d'un espace universitaire sécurisé, apaisé et motivant pour les femmes/filles et les hommes/garçons, exempte de violences basées sur le Genre avec des commodités de base en vue de leur épanouissement.	
Objectif stratégique 1 : Institutionnaliser un cadre de concertation permanent sur le Genre et toutes les problématiques	

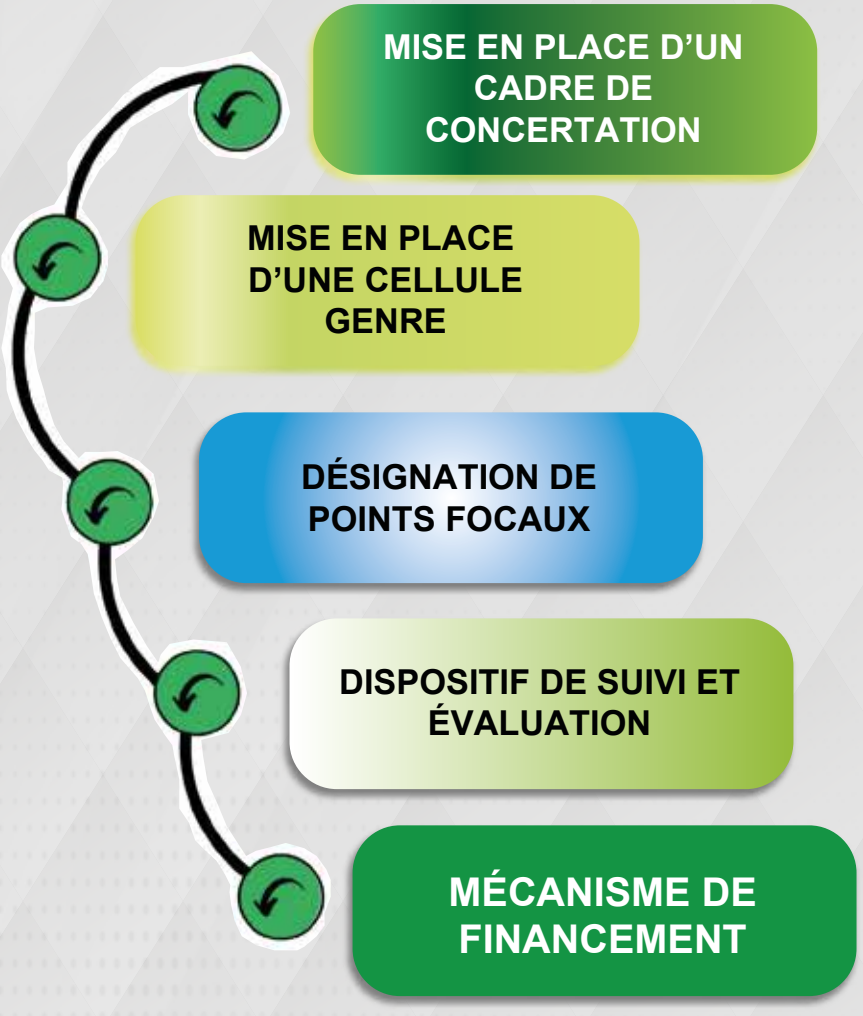
Action: Motiver les femmes et étudiantes à s'impliquer dans la vie associative.	Motiver les enseignantes chercheures et chercheures à se maintenir dans le domaine de la recherche en faisant la promotion de celles porteuses de projets. Préparer les filles/femmes à occuper des postes de responsabilité en les encourageant à s'impliquer au niveau des associations estudiantines ;
Objectif stratégique 2 : Créer un environnement et un climat propices à l'UNA pour le maintien et la réussite des étudiantes	
Action 1 : Renforcement des mécanismes de réponse	Renforcer et développer les mécanismes de réponse et de prise en charge des victimes des abus de toute sorte au sein de l'Université; Informer et sensibiliser les étudiant.e.s sur le phénomène des VBG et ses conséquences; Vulgariser et rendre accessibles les voies de recours.
Action 2 : Amélioration de l'environnement universitaire	Construire des infrastructures tenant compte des spécificités de chaque sexe et des personnes vivant avec un handicap (latrines séparées, etc.) à l'UNA; Renforcer la protection de l'intégrité (physique) des femmes, des hommes et des filles; Prendre en compte les besoins des personnes vivant avec un handicap.

Action 3 : Plaidoyer en faveur du Genre auprès des décideurs et organisations estudiantines sur les VBG	- Informer et sensibiliser les enseignants chercheurs, chercheures et PAT et organisations estudiantines sur le phénomène des VBG; - Impliquer les PEC, PAT et organisations estudiantines dans la recherche de solution contre les VBG à l'UNA.
Objectif stratégique 2 : Institutionnaliser le Genre à tous les niveaux et veiller à l'application effective des conventions et textes nationaux favorables à l'égalité et à l'équité entre les femmes et les hommes.	
Action : Renforcement du mécanisme d'institutionnalisation du Genre dans les directions et services de l'UNA.	Elaborer un plan d'institutionnalisation du Genre de l'UNA. Organiser des activités telles que des conférences, pièces de théâtres, poésies… centrées sur la lutte contre les disparités de Genre ; Mettre en œuvre la Politique Genre
AXE STRATEGIQUE 3 : SUIVI-EVALUATION SENSIBLE AU GENRE	
Impact 3 : L'UNA dispose de mécanismes garantissant une chance de mise en œuvre effective de sa Politique Genre.	
Objectif stratégique 1 : Mettre en place un dispositif de suivi-évaluation	
Action 1 : Création d'un comité de suivi et de remédiation	Produire des statistiques désagrégées par sexe pour le suivi ; Collecter des données statistiques par direction, service, parcours, cycle, au niveau de l'achèvement, des abandons ventilées par sexe, âge, etc.; Partager avec tous les acteurs et mettre en évidence les forces et faiblesses dans la prise en compte du Genre; Mesurer le niveau d'intégration du Genre en évaluant annuellement sa prise en compte ;
Action 2 : Renforcement des actions relatives à la prise en compte du Genre	Faire du Genre un soutien au processus d'assurance qualité et de la bonne gouvernance ; Inscrire au budget de l'UNA des lignes de crédits spécifiques au Genre.
Objectif stratégique 2 : Appliquer le mécanisme de suivi-évaluation	
Action 1 : Mise en place d'indicateurs de performance	Disposer de données désagrégées par sexe à tous les niveaux; Améliorer la représentativité des femmes dans les postes décisionnels de l'UNA; Accroître les effectifs de femmes/filles dans les parcours STIM ; Accroitre le nombre de femmes chercheures porteures de projet; Accroitre les mesures de lutte contre les violences basées sur le Genre à l'UNA ; Définir des indicateurs pour faciliter le suivi de la mise en œuvre de la Politique Genre.
Action 2 : Établissement d'un plan d'amélioration	Développer et adopter de façon consensuelle un mécanisme de suivi; Élaborer un plan d'action annuel; Concevoir un plan de formation en genre pour les PECC, PAT et étudiants.

IV. MECANISME INSTITUTIONNEL DE PROMOTION DU GENRE

La Politique Genre inscrit son action dans un cadre spécial assorti d'un ensemble de mécanismes institutionnels conçus pour appuyer l'opérationnalisation. Ainsi, la réussite de la mise en œuvre de la Politique Genre au sein de l'UNA exige une synergie d'actions entre les différentes directions et services. De ce fait, elle exige l'implication effective de toutes et de tous pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de ladite Politique. Cette réussite de la mise en œuvre est subordonnée entre autres à : (i) une volonté affirmée, (ii) une adhésion de tout le personnel et tous les étudiants et étudiantes et une disponibilité de ressources humaines et financières.

Dans ce contexte, il s'avère nécessaire de définir un mécanisme institutionnel adéquat de mise en œuvre de ladite Politique. Afin de garantir sa performance et sa pérennité, d'impacter positivement le personnel, les étudiants et de concrétiser la vision de l'UNA, ce mécanisme institutionnel repose sur les cinq piliers suivants.


MISE EN PLACE D'UN CADRE DE CONCERTATION
MISE EN PLACE D'UNE CELLULE GENRE
DÉSIGNATION DE POINTS FOCAUX
DISPOSITIF DE SUIVI ET ÉVALUATION
MÉCANISME DE FINANCEMENT

4.1. MISE EN PLACE D'UN CADRE DE CONCERTATION SUR LE GENRE

Le premier dispositif de la Politique Genre à mettre en place est le cadre de concertation regroupant des femmes/étudiantes et des hommes/étudiants qui vont constituer une équipe de gestion ou comité de suivi. Cette équipe va se réunir périodiquement pour échanger et donner des orientations à l'effet de garantir la réussite de la mise en œuvre de ladite Politique. Ce cadre vise à faire le suivi de la Politique Genre et à montrer l'impact positif de la mise en œuvre du Genre. Ainsi, il sera mis en place, une plateforme de concertation et d'échanges pilotée par le comité de suivi. Ce comité sera consulté pour donner des orientations pour la réussite de la Politique Genre.

Le comité de pilotage intervient dans la mise en œuvre de la Politique Genre en tant qu'organe décisionnel. Il a pour missions de (i) définir les orientations stratégiques et veiller à la mise en œuvre des engagements pris par la Présidence de l'UNA, (ii) approuver le plan de travail annuel et le budget annuel de mise en œuvre de la Politique Genre ; (iii) effectuer un suivi régulier de la mise en œuvre de ce plan d'action à travers l'organisation de réunions et la production de rapports techniques de suivi ; (iv) résoudre les difficultés liées à la mise en œuvre de la Politique ; (v) informer la hiérarchie des difficultés rencontrées et dont les solutions imposent des décisions venant d'elle ; (vi) assurer les arbitrages nécessaires à la mise en œuvre de ladite Politique.

Ce cadre qui vise à instaurer un dialogue permanent avec des acteurs (femmes, hommes, étudiant.e.s) majeurs du processus de mise en œuvre de la Politique Genre est composé hiérarchiquement des organes suivants :

Il est présidé par la hiérarchie de l'UNA et sera composé notamment de représentants de l'administration (Vice-président ou son représentant, Direction du Genre qui coordonne tout, Directions de la scolarité, des Ressources humaines), de points focaux Genre par UFR, Directions ou services, des associations et syndicats, de même que des partenaires techniques, du secteur public et privé. Le Secrétariat exécutif du cadre de concertation sur la Politique Genre sera assuré par la Direction chargée du Genre. Un arrêté de la Présidence en formalisera la composition.

4.2. MISE EN PLACE D'UNE CELLULE GENRE EFFICACE

Le second dispositif de la Politique qui est la mise en place d'une Cellule Genre efficace en charge des questions de Genre et inclusion sociale, met l'accent sur les changements à opérer au sein de l'UNA. La synergie d'action que propose le mécanisme institutionnel impose la création d'une Cellule Genre qui sera chargée de coordonner les actions de l'UNA en matière de promotion du Genre. Cette cellule pourra évoluer vers un service chargé du Genre.

La cellule Genre est l'organe technique et opérationnel du comité de pilotage et a pour mission de (i) orienter la mise en œuvre de la Politique Genre ; (ii) assurer la collecte et la consolidation des informations de mise en œuvre de la Politique Genre ; (iii) proposer le plan de travail annuel de la mise en œuvre de la Politique Genre ; (iv) faire des recommandations en vue d'améliorer l'atteinte des résultats de la Politique Genre et (vi) faire des arbitrages techniques et opérationnels.

4.3. RESPONSABILISATION DES POINTS FOCAUX GENRE

La réussite de la mise en œuvre de la Politique Genre de l'UNA implique les responsables des UFR, les Directions techniques, les différents services de même que les délégués d'amphi et syndicaux désignés comme des points focaux et les clubs Genre pour appuyer et relayer les actions du secrétariat exécutif. Ainsi, les points focaux Genre ont pour mission de veiller à la prise en compte de l'approche Genre et Développement dans les processus de conception, de planification, de programmation, de budgétisation et du suivi et évaluation des activités de leurs secteurs respectifs. Ils sont les premiers responsables des différents secteurs, en matière de prise en compte du Genre. Ces points focaux Genre pourront faire des suggestions et contribuer à la production de divers documents de promotion du Genre de leur secteur sous la supervision de la cellule en charge du Genre.

V. Mise en place d'un Mécanisme de suivi et évaluation

Le mécanisme de suivi permettra de mesurer l'impact de la Politique à tous les niveaux de l'UNA. Il s'agira de veiller à rendre davantage sensible au Genre les mécanismes actuels de collecte et de traitement de données par la Direction des Ressources Humaines (DRH) et les services de la scolarité.

Les données ventilées par sexe et par âge seront collectées chaque année et disponibles avant le recrutement au niveau de la scolarité et de la DRH et aussi au niveau de l'ancienneté et dans les emplois à l'UNA. A cet effet, la cellule Genre jouera un rôle de veille pour assurer la disponibilité des données qui pourront alimenter l'édition d'un annuaire spécifique sur le Genre au sein de l'UNA. Le suivi pourra se faire également à travers le cadre de concertation de la Politique sectorielle genre.

5.1. MÉCANISME DE FINANCEMENT

La réalisation de toutes les activités suscitées demande un budget dédié aux activités liées au Genre. Aussi, convient-il de trouver un mécanisme formel de financement qui facilitera la réalisation des activités de promotion du Genre. En effet, les inégalités de Genre révélées par le profil Genre de l'UNA imposent la promotion du Genre. La réussite de la mise en œuvre de la Politique Genre au sein de l'UNA ne pourra se réaliser que si des ressources humaines, matérielles et financières sont mobilisées. L'UNA devra par conséquent disposer de ces moyens financiers pour couvrir les besoins du dispositif de la Politique Genre qui sera mis en place.

Le budget étant le moyen de concrétisation des actions des Politiques et stratégies, la mise en œuvre de la Politique Genre impose un budget. Il convient donc pour l'UNA de prévoir une ligne budgétaire si possible pour le volet Genre afin que la cellule en charge du Genre puisse mener prioritairement les activités de sensibilisation et de formation, préalable à la réussite de sa mission.

De façon concrète, il s'agira de :

-Former et sensibiliser les acteurs-clés à l'objectif de l'équité et de l'égalité de Genre ;

- Proposer des stratégies pour l'intégration systématique et durable de l'égalité de Genre dans le budget de l'UNA

L'appui des bailleurs de fonds potentiels, des structures étatiques pourront contribuer à faire avancer les activités de la cellule Genre.

PLAN D'ACTION GENRE ET INCLUSION SOCIAL UNA 2023-2026

Actions	Tâches	Indicateurs vérifiables	Source de vérification	Années d'Exécution				Responsables	Budget
				1	2	3	4		
AXE STRATÉGIQUE 1 : MOBILISATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES ACTEUR.E.S EN CHARGE DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE									
Impact 1 : Les acteurs de l'UNA font preuve de qualifications et de compétences avérées nécessaires à la prise en compte affective du Genre dans toutes leurs actions et activités.									
Objectif stratégique 1 : Information, sensibilisation et mobilisation autour du Genre									
Action 1 : Information et sensibilisation	Sensibiliser les décideurs, les acteurs (PECC, PAT, étudiants) et aussi des groupes et syndicats sur les enjeux liés aux disparités de Genre à tous les niveaux et à l'importance de l'égalité des chances entre les femmes/filles et les hommes/garçons.	Nombre d'acteurs différents sensibilisés aux enjeux liés au Genre et à l'importance de l'égalité de Genre. Nombre de session organisé	Liste de présence Rapport d'activité					Cellule Genre UNA	
	Sensibiliser et communiquer sur les métiers dits féminins ou masculins.	Nombre de personnes sensibilisé et nombres de supports de communication sur les métiers féminins ou masculins	Liste de présence et nombres de supports de communication utilisés. Rapport d'activité					Cellule Genre UNA et Service communication	
	Tenir des réunions trimestrielles de partage d'informations avec l'ensemble des acteurs de l'UNA.	Nombre de réunions tenues	PV des réunions et liste de présence					Cellule Genre UNA, points focaux Genre	

	Diffuser les informations et rendre disponibles et accessibles les rapports d'activités en temps réel sur le site web de l'UNA.	Information sur le site web de l'UNA.	Le site Web					Service communication UNA et cellule Genre	
	Confectionner et diffuser des supports hors médias sur le Genre et l'inclusion sociale (affichages, affiches publicitaires, supports numériques) pour les actions ponctuelles et des gadgets publicitaires.	Nombre de supports hors media confectionné et utilisé.	Les affiches visibles.					Service communication et cellule Genre	
Action 2 : Formation et renforcement des capacités	Instruire tous les acteurs clés de l'UNA à l'approche Genre et Développement, et Genre et Inclusion sociale.	Nombre d'acteurs clés instruits à l'approche GED et GIS.	Liste de présence et Rapport de formation					Cellule Genre UNA	
	Intégrer le Genre dans les maquettes pédagogiques pour une meilleure appropriation par les étudiant.e.s appuyé par un meilleur suivi pédagogique.	Nombre de curricula sensible au Genre dans la formation à l'UNA	Maquettes pédagogiques					Cellule Genre et points focaux Genre UNA	
Objectif stratégique 2 : Mécanisme d'information sur les sciences et les technologies									
Action 1 : Création d'Un mécanisme d'information sur les sciences et les technologies	Organiser des conférences sur les STIM en abordant des thématiques différentes (les déchets, les pesticides verts, les métiers de la biologie etc.) à l'intention des élèves pour les intéresser aux filières scientifiques et susciter chez elles des vocations	Nombre de de conférences organisées	Rapport d'activité					Cellule Genre UNA	

	Faire découvrir des modèles féminins exerçant des métiers du domaine des STIM aux étudiantes	Nombre de femmes exerçant des métiers du domaine de STIM présentées.	Rapport d'activité					Cellule Genre UNA	
	Redynamiser le réseau les filles inscrites dans les STIM	Le réseau des filles inscrites dans les STIM est plus dynamique	Rapport de création					Cellule Genre et Points focaux Genre UNA	
	Sensibilisation et informer les étudiant.e.s sur le rôle des cellules d'écoute et informer largement les nouveaux étudiants sur la Politique Genre et les cellules d'écoute.	Nombre d'étudiant.e.s sensibilisé.e.s et formé.e.s sur les cellules d'écoute dur les VBG et la Politique Genre de l'UNA.	Rapport d'activité					Cellule Genre et Points focaux Genre UNA	
	Former les filles et les garçons au développement personnel.	Nombre de filles et de garçons formé au développement personnel.	Rapport d'activité et liste de présence					Cellule Genre et Points focaux Genre UNA	
Action 3 : Mise en place d'un réseau de mentorat	Développer un réseau de mentors (industriels ou scientifiques) parmi les entreprises partenaires en particulier celles dirigées par des femmes pour encadrer les jeunes femmes et étudiantes et de développement des compétences.	Existence du réseau de mentors des entreprises partenaires.	Rapport de création					Cellule Genre UNA	
	Faire cocher les filles des parcours STIM par des mentors et parrains masculins et féminins dans les filières STIM sensibles au Genre et sur le marché de l'emploi.	Nombre de filles cochées par les mentors	Liste des filles coachées					Cellule Genre UNA	
	Développer un système de mentorat pour aider les filles à surmonter certains obstacles liés aux stéréotypes de Genre.	Existence du système de mentorat à l'UNA	Liste de filles mentorées					Cellule Genre UNA	
	Instaurer une Politique pour encourager les jeunes filles à poursuivre les études par des bourses.	Existence d'une Politique de encourageant les filles à achever leurs études.	Le document de Politique d'encouragement.					Cellule Genre UNA	
Objectif stratégique 3: Renforcer l'engagement des décideurs et organisations présentes à l'UNA pour la promotion du Genre									

Action 1 : Promotion du Genre	Organiser des plaidoyers auprès des autorités de l'UNA pour des nominations et recrutements plus sensibles au Genre.	Proportion d'hommes et de femmes nommé.e.s à l'UNA	Rapport de nomination					Présidence et Cellule Genre	
	Intégrer le Genre dans tous les textes de l'UNA (règlement intérieur, les axes du plan stratégique, procédures, programmes et projets, infrastructures etc.)	Existence des textes de l'UNA sensibles au Genre	Documents cadres de l'UNA					Cellule Genre UNA	
Action 2 : Motiver les femmes et les étudiantes	Motiver les enseignant-chercheures et chercheures à se maintenir dans le domaine de la recherche en faisant la promotion de celles porteuses de projets.	Nombre d'enseignant-chercheures présentes dans la recherche porteuses de projet.	Liste des femmes porteuse de projets					Cellule Genre	
	Préparer les filles/femmes à occuper des postes de responsabilité en les encourageant à s'impliquer dans les associations estudiantines.	Nombre de filles/femmes appartenant à des associations estudiantines	Cartes de membres					Cellule Genre	
Objectif stratégique 4: Créer un environnement et un climat propices à l'UNA pour le maintien et la réussite des étudiantes									
Action 1 : Renforcement des mécanismes de réponse aux VBG	Renforcer et développer les mécanismes de réponse et de prise en charge des victimes des abus au sein de l'Université.	Existence de mécanisme de prise en charge des victimes de VBG	Liste de victime pris totalement en charge					Cellule d'écoute	
	Informer et sensibiliser les étudiant.e.s sur le phénomène des VBG et ses conséquences.	Nombre d'étudiant.e.s formés et sensibilisé.e.s sur les VBG	Rapport d'activité					Cellule Genre et points focaux Genre	
	Vulgariser et rendre accessible les voies de recours.	Connaissance et accessibilité des voies de recours	Témoignage des usagers					Cellule Genre et points focaux Genre	

Action 2 : Adoption de mesures d'équité	Adopter des mesures d'équité en faveur des femmes et des filles dans des filières scientifiques où elles sont peu nombreuses en octroyant des stages de formation pour le personnel féminin, des allocations de bourses aux filles méritantes et l'attribution de plus de chambres aux filles dans les cités universitaires.	Nombre d'étudiantes ayant reçu des stages, des bourses et des chambres	Liste des étudiantes récipiendaires et rapport d'activité					Cellule Genre et points focaux Genre	
	Plaider auprès du CROU A pour un quota d'au moins 30 % de représentativité de femmes dans toutes les directions et tous les services et de filles méritantes dans l'attribution des logements dans les cités universitaires, dans l'octroi des bourses aussi bien au niveau national qu'international.	Proportion de filles ayant reçu des logements, des bourses.	Liste des étudiantes récipiendaires et rapport d'activité					Cellule Genre	
	Encourager la parité dans les directions des organisations leader. Inciter ceux et celles qui sont dans le silence à se présenter pour une meilleure représentativité.	Proportion de fille et de garçons aux postes de responsabilité.	Rapport d'activité					Points focaux Genre	
	Prévoir des places (restaurants, amphi, logements….) pour les personnes vivant avec un handicap.	Existence de places spécifiques aux personnes vivant avec un handicap dans les restaurants, amphi…	Places réservées						

Actions	Tâches	Indicateurs vérifiables	Source de vérification	Années d'Exécution				Respon-sables	Bud-get
				1	2	3	4		
AXE STRATÉGIQUE 2 : INSTAURATION ET MAINTIEN D'UN CLIMAT DE PAIX, D'UN CADRE DE VIE ET DE TRAVAIL SECURISES ET PROPICES A L'EPANOUISSEMENT DE TOUS LES ACTEURS DE L'UNA									
Impact 2 : Les acteurs de l'UNA disposent d'un espace universitaire protecteur et motivant pour les femmes/filles et les hommes/garçons, exempte de violences basées sur le Genre en l'occurrence le harcèlement sexuel et de commodités de base en vue de leur épanouissement.									
Objectif stratégique 1 : Institutionnaliser un cadre de concertation permanent sur le Genre et toutes les problématiques									
Action 1 : Amélioration de l'environnement universitaire	Construire des infrastructures tenant compte des spécificités de chaque sexe et des personnes vivant avec un handicap (latrines séparées, ETC)	Nombre d'infrastructures tenant compte des spécificités construit.	Bâtiments construits					Cellule Genre UNA	
	Renforcer la protection de l'intégrité (Physique) des femmes, des hommes et des filles.	Système de sécurité renforcé	Présence de vidéo surveillance et vigile					Cellule Genre UNA	
	Renforcer les infrastructures sanitaires existantes.	Infrastructures sanitaires équipées	Visite des infrastructures sanitaires					Cellule Genre	
	Prendre en compte les besoins des personnes vivant avec un handicap.	Les PVH intégrées dans le système universitaire.	Rapport d'activités des PVH					Cellule Genre et Associations des PVH	
Action 2 : Plaidoyer en faveur du Genre auprès des décideurs et organisations estudiantines sur les VBG	Informer et sensibiliser les enseignant-chercheur.e.s, PAT et organisations estudiantines sur le phénomène des VBG.	Nombres de PAT, PECC et Etudiants formés sur les VBG	Rapport d'activité					Cellule Genre	
	Impliquer les PEC, PAT et organisations estudiantines dans la recherche de solution contre les VBG à l'UNA par des séminaires.	Nombre de PEC, PAT et Etudiants impliqués dans la recherche de solution aux VBG	Liste de présence					Cellule Genre	
Objectif stratégique 2 : Institutionnaliser le Genre à tous les niveaux et veiller à l'application des conventions et textes nationaux favorables à l'égalité et à l'équité entre hommes et femmes.									

Action 1: Renforcement du mécanisme d'institutionnalisation du Genre dans les directions et services de l'UNA	Elaborer un plan d'institutionnalisation du Genre de l'UNA.	Existence d'un plan d'institutionnalisation Genre (PIG)	Document du PIG					Cellule Genre UNA	
	Organiser des activités (conférences, pièces théâtrales, poésies…) centrées sur la lutte contre les disparités de Genre.	Nombre d'activités réalisées	Rapport d'activité					Cellule Genre UNA	
	Mettre en œuvre la Politique	Nombre activités réalisées dans le cadre de la Politique Genre	Rapports d'activités					Cellule Genre UNA	
AXE STRATEGIQUE 3 : SUIVI-EVALUATION SENSIBLE AU GENRE									
Impact 3 : L'UNA dispose de mécanismes garantissant une chance de mise en œuvre effective de sa Politique Genre dans un esprit convivial ;									
Objectif stratégique 1 : Mettre en place un dispositif de suivi-évaluation									
Action 1 : Création d'un comité de suivi et de remédiation	Produire des statistiques désagrégées par sexe pour le suivi.	Existence de données désagrégées par sexe	Les statistiques universitaires					Cellule Genre	
	Collecter des données statistiques par direction, service, parcours, cycle, au niveau de l'achèvement, des abandons ventilées par sexe, âge, etc.	Données disponibles par sexe et âge à tous les niveaux	Documents universitaires					Cellule Genre	
	Partager avec tous les acteurs et mettre en évidence dans la prise en compte du Genre en vue de son amélioration.	Nombre de personnes ayant reçues les documents partagés.	Les documents des forces et faiblesses					Cellule Genre	
Action 2 : Renforcement des actions relatives à la prise en compte du Genre	Faire du Genre un soutien au processus d'assurance qualité et de la bonne gouvernance.	L'assurance qualité intégrant le Genre.	Document d'assurance qualité					Cellule Genre	
	Inscrire au budget de l'UNA des lignes de crédits spécifiques au Genre.	Le budget de l'UNA intègre des lignes spécifiques au Genre	Budget UNA					Cellule Genre et service financier	
Objectif stratégique 2: Appliquer le mécanisme de suivi-évaluation									

Action 1 : Mise en place d'indicateurs de performance	Disposer de données désagrégées par sexe à tous les niveaux	Données désagrégées par sexe disponibles	Service statistique					Service statistique	
	Améliorer la représentativité des femmes dans les postes décisionnels	Proportion de femme aux postes de décisions à l'UNA.	Comité de direction UNA					Présidence	
	Augmenter le nombre de femmes chercheures porteuses de projet	Nombre de femmes porteuses de projets	Liste des récipiendaires					Cellule Genre	
	Accroitre les mesures de prévention les cas de violences basées sur le Genre à l'UNA	Nombre de mesures de prévention adoptées	Rapport cellule d'écoute VBG					Cellule Genre	
	Définir des indicateurs pour faciliter le suivi de la mise en œuvre de la Politique Genre.	Liste des indicateurs Genre disponible	Document des indicateurs Genre					Cellule Genre	
Action 2 : Établissement d'un plan d'amélioration	Développer et adopter de façon consensuelle un mécanisme de suivi	Mécanisme de suivi disponible	Document de mécanisme de suivi					Cellule Genre	
	Élaborer un plan d'action annuel	Plan d'action annuel disponible	Document de plan d'action annuel					Cellule Genre	

CONCLUSION

La Politique Genre de l'UNA traduit la volonté de garantir l'implication effective de tous les acteurs à l'effet de créer des conditions favorables à l'égalité des chances et l'équité pour tous les hommes, femmes, étudiant.e.s en termes d'accès, de maintien et de représentativité.

La présente Politique met un accent particulier sur le besoin de renforcer les capacités du personnel de l'UNA et des étudiant.e.s en Genre et Développement et celui de décupler les actions de promotion du Genre en accroissant la participation des femmes dans les projets, aux carrières scientifiques et l'accès des filles dans les parcours STIM. Ainsi, les principaux défis et les obstacles qui sont susceptibles d'entraver cette opérationnalisation de la Politique Genre seront jugulés dans une synergie d'action de toutes les structures et de tous les acteurs.

RECOMMANDATIONS

Au plan institutionnel:

- Pour réussir la mise en œuvre de la Politique Genre, l'institutionnalisation de l'approche Genre et développement s'impose à l'UNA. Les défis majeurs et les stratégies identifiés doivent être mis en œuvre pour l'atteinte des objectifs visés;

- Il convient d'inscrire le Genre dans les différents documents cadres de l'Université Nangui ABROGOUA ;

- Il serait judicieux de designer des Points Focaux Genre (PFG) dans toutes les directions, les services et centres de recherche, en particulier, à la direction de la scolarité et des ressources humaines;

- Pour traduire sa vision et ses engagements vis-à-vis de la prise en compte du Genre, l'UNA devra adapter ses curricula et prendre en compte le Genre, répondre aux exigences de sociétés afin de maintenir et d'accroître leur avantage compétitif.

- Pour permettre à tous et surtout à la plupart des femmes d'être plus représentées aux postes de responsabilités, il faut se conformer au quota de 30 % préconisé par le programme de Beijing à diplôme et compétence égale et tenir compte du rôle reproductif des femmes qui limite parfois leur présence;

- Pour mener les activités de formation de la cellule sur la thématique Genre, il convient de prévoir une ligne budgétaire à la disposition de la cellule en charge de la Politique Genre qui pourra plus tard devenir une direction qui sera capable de chercher des financements à l'extérieur;

- A terme, pour tenir compte du Genre au niveau des infrastructures, il faudra mettre en place une Politique pour les personnes vivant avec un handicap et rendre les infrastructures et de façon spécifique les infrastructures sanitaires sensible au Genre;

- A terme, l'Université gagnerait à mettre à la disposition des femmes de l'UNA (PECC, PAT et étudiantes), une crèche subventionnée pour une meilleure concentration et performance de ces dernières. Cette crèche pourrait aider les femmes de l'UNA (enseignantes, femmes PAT et étudiantes en période d'examen) dans leur rôle productif à prendre toute leur place. En effet, le fait de fonder un foyer ne doit pas être un handicap dans la réussite professionnelle.

La mise en place de cette crèche conduira à une étude pour mesurer son impact sur la productivité et les besoins en crèches des autres structures universitaires.

Au niveau opérationnel

- Il faut élaborer des programmes et projets, études, stratégies, règlement, charte, Politique doivent être arrimés à la Politique Genre de l'UNA pour une mise en œuvre réussie ;

- Il faut rendre disponible le document de Politique Genre, le vulgariser sous forme de petites brochures/prospectus pour montrer son importance et le distribuer afin que des ateliers de sensibilisation et de formation y afférent soient organisés ;

- Il faut impliquer chaque acteur, organiser des journées récréatives au cours desquelles, les rôles seraient inversés, avec des hommes à la cuisine et les femmes au football pour marquer les esprits et créer l'adhésion de toutes et de tous; la période pourrait être les dernières semaines avant les vacances universitaires ;

- Créer un environnement favorable à la mise en œuvre de la Politique Genre, où il y a un engagement de tous et de toutes, impliquant les syndicats d'étudiants dans la mise en œuvre de la Politique du Genre ;

- Pour inculquer une culture de responsabilité à la base aux jeunes filles de sorte à ne plus avoir de crainte à occuper des postes de responsabilité dans le futur, il conviendrait de faire la promotion d'une parité de délégués d'amphi et de classe et inciter les filles à s'inscrire dans les associations de jeunes étudiantes scientifiques de sorte à les amener à prendre des responsabilités.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- **BALOGUN et Hope-Hailey, 2005, Impact of HR Audit on Competency Management.**
- **Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, 2009, Document National sur l'Egalité des chances, Equité et le Genre.**
- **Ministère du Plan et du Développement, 2021, Plan National de Développement PND 2021-2025, Tome 1 Diagnostique Stratégique.**
- **ISU, 2016. Centre de données de l'ISU. Montréal, Institut de statistique de l'UNESCO, http://data.uis.unesco.org/. Mise au point à l'aide du logiciel élaboré par StatSilk. StatSilk, 2016. StatPlanet: Interactive Data Visualization and Mapping Software. https://www.statsilk.com/**
- **PNUD, Rapport sur le Développement humain 2019 : Au-delà des revenus, des moyennes et du temps présent : les inégalités de développement humain au XXIe siècle.**
- **OECD, 2006. Evolution of Student Interest in science and Technology Studies. Policy Report. Available online at: www.oecd.org/dataoecd/16/30/36645825.pdf (accessed April, 2022).**
- **OECD, 2012. Closing the Gap. Act Now. Paris: OECD Publishing. doi: 10.1787/9789264179370-**
- **. ONU : Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de discrimination à 'Egard des Femmes (CEDEF) 1979.**
- **LAFORTUNE et Al, 2002, l'effectivité dans l'apprentissage.**
- **KOFFI-Nevry R (2022), Femmes chercheures et le Syndrome du tuyau percé : Cas de l'université NANGUI ABROGOUA.**
- **Université Nangui ABROGOUA, 2020, Plan d'Orientation Stratégique 2020-2024.**