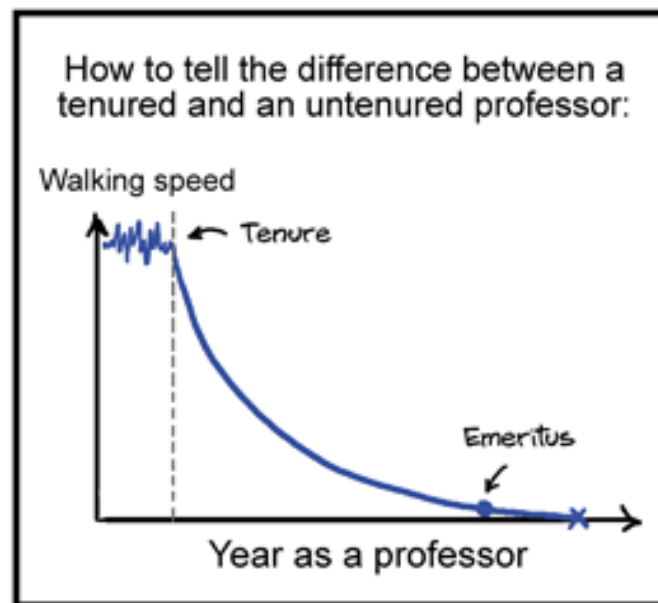




**Rédiger un plan d'action pour améliorer
l'équilibre du genre dans le recrutement
des professeurs.**

**Présentation d'une pratique réalisée
à l'université de Gand »**





JORGE CHAM © 2010

WWW.PHDCOMICS.COM



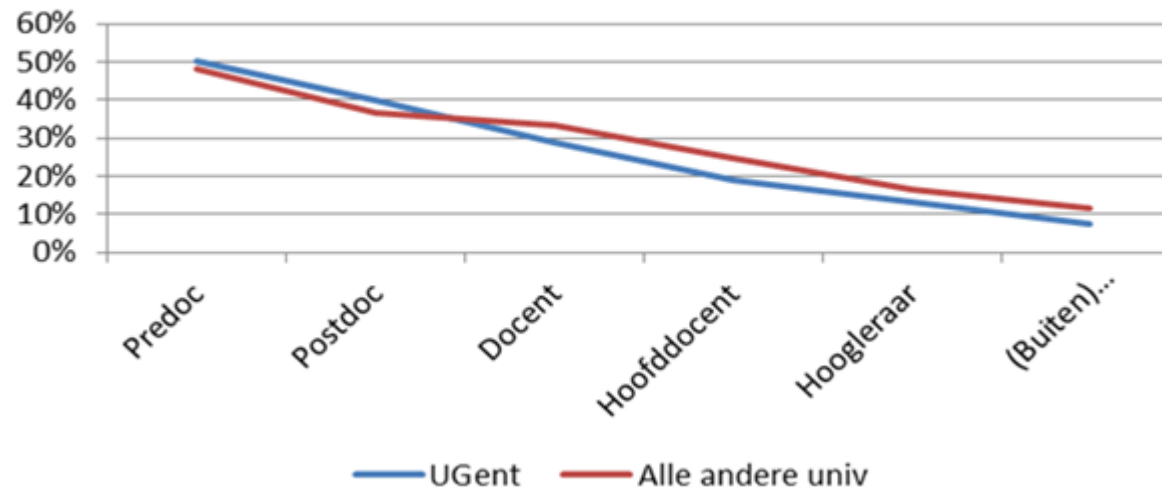
La situation à l'université de Gand comparée aux autres universités en Flandres.

TT Posities	Mannen	Vrouwen
KULEUVEN	60%	40%
VUB	58%	42%
UA	62%	38%
UHasselt	59%	41%
UGent	75%	25%
Totaal	65%	35%

Bron: VLIR op 1/02/2015



Aandeel vrouwen: vergelijking UGent - andere Vlaamse univ'en (2010)



Proposition pour développer un plan d'action en 5 points



1. Procédures de recrutement transparent et uniforme

- **Etendues à toute l'université**
- **Candidat(e)s et membres des commissions de selection seront mis au courant de la procédure**
- **Large diffusion, qui ne dépend pas de la culture des unités ou des départements**
- **On demande aux auteurs des postes vacants de rendre les exigences moins spécifiques**



2. La commission de sélection/le jury seront composés de façon équilibrée par sexe et par catégorie



3. Le jury et les membres de la commission de sélection suivront une formation obligatoire en *gender mainstreaming*

On convient que le président de cette commission/jury et les membres

- s'opposent radicalement aux remarques sexistes**
- et surveillent les préjugés vis-à-vis des femmes et les stéréotypes implicites d'un œil vigilant.**



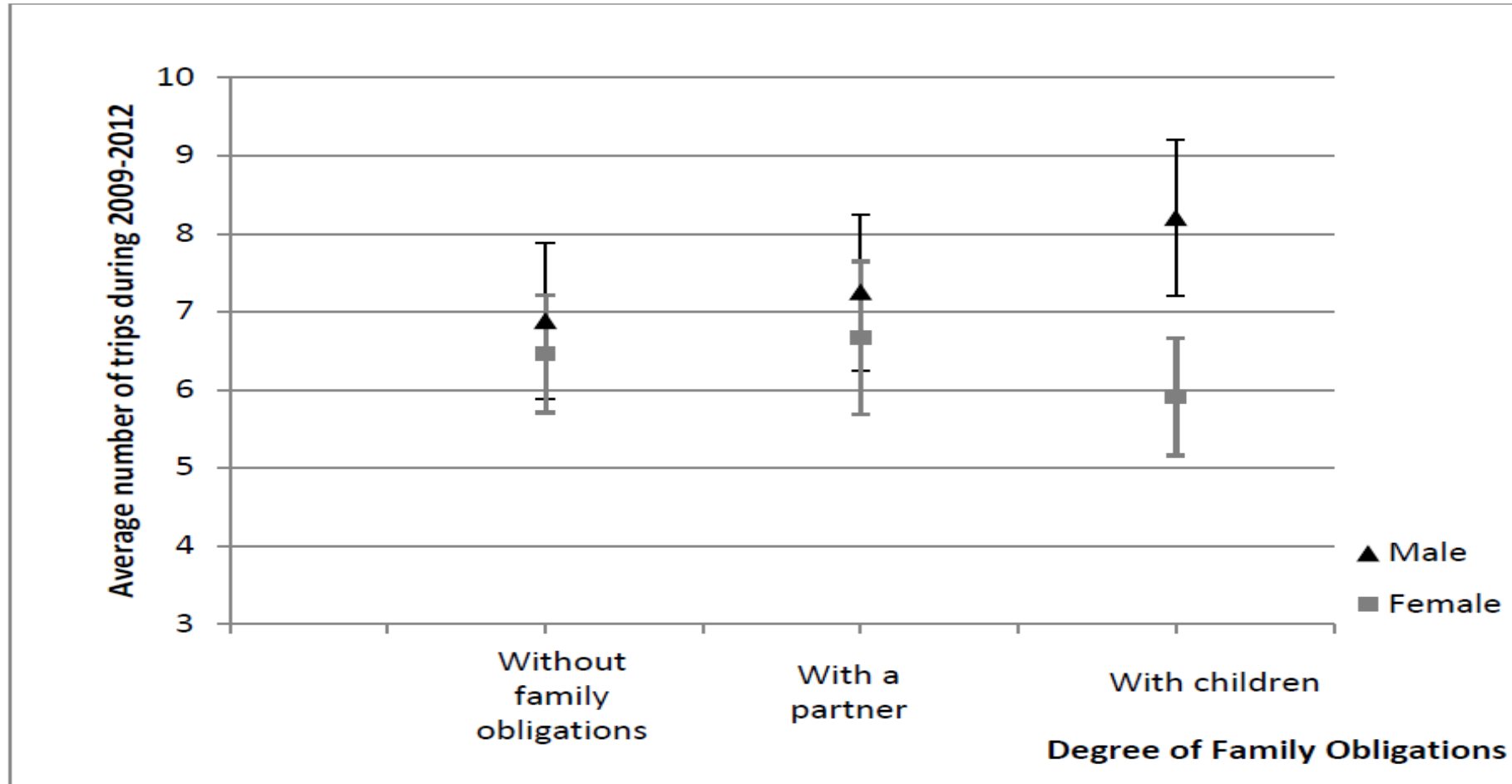
4. On nomme une personne “flèche de genre” dans chaque faculté de l’université

- La “flèche de genre” est un professeur titulaire qui peut informer ses collègues sur les procédures “bienveillantes” par rapport au genre
- La flèche fonctionne comme une sorte de ‘chien de garde’ et doit assurer l’égalité de genre dans la sélection
- Une formation est prévue pour les “flèches de genre”
- Toujours présentes dans ces commissions



5. Les critères de la mobilité internationale doivent être sensibles au genre et doivent prendre en compte l'éventail étendu de la mobilité internationale.

- Mobilité intercommunautaire et intersectorielle
- Multi/inter/transdisciplinarité
- Internationalisering @home





6. Vers une approche qualitative du profil



7. Objectifs pour la quantité de chercheurs féminins en *tenure tracks*



8. Coaching pour des postdocs féminins



9. Des postes *high-profile* pour chercheurs féminins en *tenure track*



10. Pour chaque poste vacant de *tenure track*, il doit y avoir au moins la candidature d'un homme et d'une femme, sinon il faut relancer l'offre de poste vacant.



Plan d'action sur le genre pour les Tenure Tracks à l'université de Gand

- Quels sont les cinq points qu'on souhaite présenter au président de l'université ?
- Des actions étendues à toute l'université ou des projets pilotes par faculté?



Dr. Tine Brouckaert
Gender Policy Advisor
Ghent University
tine.brouckaert@ugent.be



2

3

5

6

10