



## **Déclaration de la Politique Genre de l'Université de la Manouba (UMA)**

L'Université de la Manouba (UMA) est une université publique pluridisciplinaire qui poursuit la vision d'une institution moderne et responsable, au service d'une société ouverte, démocratique et prospère. Ancrée dans sa triple mission pédagogique, scientifique et sociétale, elle œuvre au développement intellectuel, culturel et économique de la Tunisie en favorisant l'acquisition et le développement de compétences par le biais de l'éducation, de la formation et de la recherche.

La présente Politique Genre s'inscrit dans la continuité des engagements institutionnels de l'UMA. Elle fait suite à la Politique Qualité adoptée le 22 avril 2022, qui pose l'équité et l'inclusivité comme principes fondateurs de la démarche universitaire, et à la Politique de Développement Durable (DD) ratifiée le 6 décembre 2023, qui aligne l'UMA sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Elle s'arrime également au Plan d'Orientation Stratégique (POS) de l'UMA, dont l'égalité de genre constitue une dimension transversale structurante, inscrite dans les quatre axes stratégiques du POS 2025–2028 : gouvernance, qualité et pilotage stratégique ; formation, réussite étudiante et employabilité ; recherche, innovation et rayonnement scientifique ; Smart Campus, transition numérique et responsabilité sociétale.

Cette politique est également en cohérence avec les exigences des programmes européens de recherche et d'innovation ; notamment Horizon Europe, qui conditionnent la participation des organismes d'enseignement supérieur à la mise en place d'un Gender Equality Plan (GEP) opérationnel. Elle s'aligne sur les cadres de référence nationaux, en particulier le Code du Statut Personnel de 1956, les Constitutions de 1959, 2014 et 2022, ainsi que la loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Elle s'inspire enfin des orientations de l'UNESCO en matière d'égalité des genres dans l'enseignement supérieur, de la science et de la culture, auxquelles la Chaire UNESCO sur l'Enseignement Supérieur pour le Développement Durable en Afrique hébergée à l'ISCAE-UMA (2024TN2779) apporte une contribution académique et une expertise soutenues.

### **I. Champ d'application**

La présente politique s'applique à l'ensemble de la communauté universitaire de l'UMA : étudiants et étudiantes, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, personnel administratif, technique, ouvrier et de service (ATOS), ainsi qu'à toute personne ou entité opérant dans le périmètre des 16 établissements constituant l'UMA. Elle engage la Présidence, les directions des établissements, les structures de recherche, les écoles doctorales et les associations et clubs estudiantins.

### **II. Engagements institutionnels**

Par la présente déclaration, l'UMA s'engage à mettre à disposition les ressources humaines, financières et infrastructurelles nécessaires à la mise en œuvre effective de sa Politique Genre. Plus spécifiquement, l'UMA s'engage à :





- 1. Gouvernance et représentation paritaire** : promouvoir l'égalité d'accès aux instances décisionnelles de l'UMA et de ses établissements, en éliminant les obstacles structurels à la participation équitable des femmes et des hommes, conformes à l'ODD 5 et à l'ODD 16 ;
- 2. Collecte de données sex-différenciées et suivi des indicateurs** : développer et actualiser régulièrement un système d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer les progrès en matière d'égalité de genre dans le recrutement, la carrière, les formations et la gouvernance, en réponse aux exigences du Gender Equality Plan (GEP) ;
- 3. Conciliation vie professionnelle et responsabilités familiales** : renforcer et adopter les dispositifs institutionnels permettant une meilleure articulation entre les obligations professionnelles et les contraintes familiales pour l'ensemble du personnel ;
- 4. Environnement universitaire sûr et inclusif** : garantir un cadre de vie et de travail exempt de toute discrimination, de harcèlement et de violence liés au genre, en mettant en place des mécanismes clairs de signalement, d'écoute et de traitement des situations;
- 5. Formation et sensibilisation** : intégrer les enjeux de genre dans les programmes de formation continue du personnel, et développer des modules de sensibilisation à destination des étudiants et des encadrants académiques et administratifs ;
- 6. Enseignement et recherche** : soutenir la production, la diffusion et la valorisation de connaissances disciplinaires, interdisciplinaires et transdisciplinaires sur les questions de genre, en encourageant leur intégration transversale dans les curricula et les projets de recherche, en tirant parti de l'expertise développée par la Chaire UNESCO 2024TN2779 hébergée à l'ISCAE-UMA ;
- 7. Partenariats et réseaux** : consolider les partenariats avec les acteurs publics, privés, associatifs et internationaux engagés en faveur de l'égalité de genre, et renforcer la participation de l'UMA aux programmes européens et internationaux qui intègrent le genre comme critère d'excellence ;
- 8. Amélioration continue** : définir un plan d'action Genre pluriannuel, le suivre via des indicateurs clairs, et procéder à des évaluations périodiques permettant d'ajuster les priorités et les modalités d'action.

### **III. Plan d'égalité de genre (GEP) : Structure et mise en œuvre**

L'UMA s'engage à formaliser, à publier et à mettre en œuvre un Gender Equality Plan (GEP) institutionnel structuré autour de cinq domaines d'action prioritaires :

1. l'équilibre entre vie professionnelle et familiale, et la culture organisationnelle ;
2. l'égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière ;
3. l'intégration de la dimension genre dans les contenus de recherche et d'enseignement ;
4. la lutte contre les biais de genre, les stéréotypes et toute forme de harcèlement ;
5. la gouvernance paritaire et la prise de décision inclusive.





La mise en œuvre du GEP sera pilotée par une cellule Genre dédiée, placée sous l'autorité de la Présidence de l'UMA, avec un représentant ou une représentante dans chacun des 16 établissements. La Chaire UNESCO 2024TN2779 assurera une fonction d'appui académique et d'expertise auprès de cette cellule. Le GEP fera l'objet d'un rapport annuel rendu public, documenté par des données sex-différenciées.

#### **IV. Ancrage dans le Plan d'Orientation Stratégique**

La politique Genre de l'UMA est pleinement intégrée dans les quatre axes stratégiques du POS 2025–2028 :

- 1. Axe 1 — Gouvernance, qualité et pilotage stratégique :** la représentation équitable dans les instances de gouvernance et l'adoption de systèmes de gestion favorisant l'égalité constituent des leviers directs, en lien avec le pilotage par objectifs et la certification qualité (ISO 9001 / ISO 21001).
- 2. Axe 2 — Formation, réussite étudiante et employabilité :** l'égalité d'accès à la formation, la lutte contre les biais d'orientation par genre et l'intégration de la dimension genre dans les curricula s'inscrivent dans l'objectif de réussite étudiante, de qualité de l'enseignement et d'employabilité.
- 3. Axe 3 — Recherche, innovation et rayonnement scientifique :** l'intégration du gender mainstreaming dans les projets de recherche, notamment Horizon Europe, PRIMA et COST ; et la valorisation des travaux portant sur le genre renforcent l'excellence et la visibilité internationale de l'UMA, en lien avec le PMO et la Chaire UNESCO 2024TN2779.
- 4. Axe 4 — Smart Campus, transition numérique et responsabilité sociétale :** la politique Genre contribue à la responsabilité sociétale de l'UMA (RSU), à l'amélioration du score THE Impact ODD 5, à la formation citoyenne et au développement d'un campus inclusif, en articulation avec la Politique DD et les projets structurants PAQ-DGSU et RESPIRE.

#### **V. Révision et entrée en vigueur**

La présente politique a été adoptée par le Conseil de l'Université de la Manouba. Elle entre en vigueur à compter de sa date d'adoption et sera révisée au besoin, mais au minimum tous les trois ans.

La Manouba, 17 Avril 2026

Président de l'Université de la Manouba

**Ameur CHERIF**

