

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE



Union – Discipline – Travail

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

BUREAU DE COORDINATION DES PROGRAMMES EMPLOI  
(BCP-Emploi)



PROJET D'APPUI AU DEVELOPPEMENT  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (PADES)

Crédit n° : IDA-6383-CI

**ACTIVITES DES CDP2022 - 2023**

AXE STRATEGIQUE 4 : AMELIORATION DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Stratégie 4.3 : Promouvoir le genre et l'inclusion sociale

**CHARTRE D'ENGAGEMENT POUR L'INTÉGRATION DU GENRE  
ET L'INCLUSION SOCIALE A L'UNIVERSITÉ FELIX  
HOUPHOUËT-BOIGNY**

Mars 2023

**Equipe de rédaction :**

Prof ASSA Rebecca Epse YAO  
Prof ADOM Clémence  
M KANE Mamadou (DRH)  
Dr (MC) ADAYE Akoua Assunta  
Dr (MA) KONIN Valérie  
M. N'GUETTA Amon Armel (Etudiant)

## **Préambule**

Référant à l'identité propre, exclusive, autant qu'aux rôles et constructions attendues, telles que codifiées par la société, le contenu conceptuel du genre excède aujourd'hui le binôme oppositionnel (sexué) homme-femme, pour englober toute problématique de développement qu'il soit individuel, voire intimiste ou au contraire collectif au sens où il est susceptible d'intéresser et d'impacter la société dans la multiplicité de ses domaines et/ou démembrements. (Politique, économie, culture, etc...)

De la sorte, l'approche genre vise spécifiquement à favoriser l'inclusion de toutes personnes, groupes sociaux présentant une problématique particulière du fait d'un positionnement social défavorisant.

Telle approche engage, dans les politiques étatiques, à sociales, économiques, culturelles, à réduire les inégalités sociales, économiques, politiques et culturelles entre les hommes et les femmes, entre les filles et les garçons, certes, mais elle recommande aussi la prise en compte des personnes en situation de handicaps, des minorités, et/ou rendues vulnérables par le jeu des rapports individuels et/ou des systèmes sociaux injustes ou discriminants. (cf document de politique genre de l'état de Côte d'Ivoire, 2009).

Les groupes vulnérables afin de réduire les inégalités entre hommes et femmes en leur sein mais aussi avec les autres groupes. A l'UFHB la politique genre et inclusion sociale prend spécifiquement en compte il va s'agir les étudiant(e)s vivant avec un handicap, les jeunes filles et les femmes, victimes de VBG surtout de harcèlement sexue. Elle entend agir en faveur d'une meilleure insertion de ces groupes par la prise en compte des problématiques spécifiques à chaque situation (voir document de politique genre et inclusion sociale de l'UFHB).

La présente charte en consigne les grandes lignes et engagements principaux en faveur du genre et de l'inclusion sociale

## **I- DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES**

### ***A - Champs d'application et objet***

#### **Article 1er :**

La présente charte s'applique aux chercheur(e)s, enseignants-chercheur(e)s, étudiant(te)s, personnels administratifs et techniques (PAT) évoluant sur l'espace de l'université, ainsi qu'à toute personne (qu'elle soit physique ou morale) ou partenaire...) entretenant avec l'institution une relation établie et/ou formalisée

Les engagements de la charte s'étendent sur tout l'espace de l'université et en dehors

#### **Article 2 :**

La présente charte porte sur la prise en compte systématique, intégrale et transversale du Genre à l'UFHB.

Elle devra être signée par tous les acteurs et partenaires de l'institution

### ***B - Principes fondamentaux***

Nous, organisations signataires de cette reconnaissons dans ce qui suit, les principes fondamentaux de nos actions :

**Article 3 : De l'élimination de toutes formes de stéréotypes sur l'espace universitaire**

Charte pour l'égalité du Genre et l'inclusion sociale à l'UFHB entend œuvrer en vue de l'élimination de toutes formes de stéréotypes et obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, des personnes vulnérables et des personnes en situation de handicap.

**Article 4 : De la représentativité des femmes et des personnes vulnérables et des personnes en situation de handicap dans les organes de prise de décision**

L'UFHB et ses partenaires s'engagent à respecter les dispositions réglementaires de l'Etat pour promouvoir une représentation et une participation équitable des femmes, des personnes vulnérables et des personnes en situation de handicap aux instances de décision

**Article 5 : de l'intégration holistique de la dimension Genre et Inclusion sociale à l'UFHB**

L'UFHB et ses partenaires s'engagent à intégrer de façon holistique la dimension genre dans toutes les activités scientifiques et académiques de l'institution, qu'il s'agisse de l'élaboration des politiques, des méthodes qui entrent en ligne de compte dans la formation ou des infrastructures qui influencent quotidiennement la vie universitaire.

**Article 6 : Principe du respect des règles établies d'un commun accord**

Tous les acteurs/actrices de l'UFHB et leurs partenaires s'engagent à respecter scrupuleusement les articles de la présente charte

**II. CODE DE CONDUITE DES ACTEURS DE L'UFHB**

**Article 7 : Règles de conduite des autorités universitaires (gouvernance universitaire)**

Les autorités universitaires s'engagent à œuvrer à la représentativité de genre selon la vision du gouvernement de Côte d'Ivoire et à en faire la promotion

**Article 8 : Règles de conduite des étudiants, des enseignants, des PATs et de leurs organisations**

Les étudiants, les enseignants, les PATs et leurs organisations respectives s'engagent à :

- Promouvoir le Genre dans tous les espaces de l'UFHB (bureaux, les amphithéâtres, les laboratoires, salles de cours, etc.) et au-delà (dans les véhicules de transport et même sur leurs lieux de vie)
- Signaler à la cellule Genre toute discrimination de genre et d'exclusion sociale observée sur l'espace de l'UFHB

**Article 9 : Règles de conduite des partenaires de l'institution**

Les partenaires (personnes physiques, morales et/ou organisations) de l'UFHB s'engagent à promouvoir le genre dans toutes leurs activités et prises de parole, aussi bien dans le cadre de leur partenariat avec l'institution, qu'en dehors.

**Article 10 : Sanctions applicables à la communauté universitaire en cas de non respect des clauses de la présente charte**

Les autorités universitaires s'engagent à sanctionner toute personne de la communauté universitaire (étudiants, enseignants et/ou chercheur, PAT) prise en flagrant délit de non-respect des instructions sus mentionnées ; selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Elles s'engagent à ne pas encourager l'impunité et promouvoir la tolérance zéro

**Article 11 : Sanctions applicables aux partenaires de l'UFHB en cas de non-respect des clauses de la présente charte**

Les autorités universitaires s'engagent à rompre tout commerce avec et/ou se désolidariser de tout partenaire (personne physique, morale ou organisation) dont les acte, paroles et/ou politiques seraient contraires aux dispositions de la présente charte

**III. ADHESION, REVISION, DUREE ET DENONCIATION**

**Article 12 : Révision**

La présente charte est révisée, tous les 3 ans ou, de façon extraordinaire, en cas de nécessité absolue, à la demande du conseil de l'UFHB.

Le document révisé doit être adopté par le conseil de l'université, conformément aux procédures en vigueur.


**Article 13: Durée et dénonciation**

La présente charte a une durée de vie identique à celle de l'UFHB.

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer sa signature toutes les 3 années calendaires, avec un délai de préavis de trois mois. L'avis de dénonciation est adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires. Les négociations devront s'engager, dans un délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

**Article 14 : Adhésion**

Toute personne physique ou morale ou partenaire de l'UFHB, est signataire de la présente charte.

  
Prof. BALLO Zié  
  
Président de l'UFHB