

Plan Égalité Femmes-Hommes de l'Université Libanaise (2026-2028)

1. Mission du Plan Égalité Femmes-Hommes de l'Université Libanaise

La mission du Plan Égalité Femmes-Hommes (PEFH) de l'Université Libanaise est de promouvoir une culture institutionnelle fondée sur l'équité, la diversité et le respect mutuel, en garantissant à toutes et à tous un accès égal aux opportunités d'apprentissage, de recherche, d'emploi et de progression de carrière.

En tant que seule université publique du Liban, accueillant environ 60 000 étudiants, 3100 enseignants et 1000 personnels administratifs, l'UL a une responsabilité nationale unique : offrir un environnement exempt de discriminations et valoriser équitablement les contributions des femmes et des hommes membres de cette communauté universitaire et de ses parties-prenantes.

Le Plan EFH de l'UL s'appuie sur les acquis du plan 2022–2024 mis en place dans le cadre du *Consortium International pour l'Égalité Femmes-Hommes sur les Campus* en partenariat avec l'AUF et sur les initiatives déjà en place, telles que la désignation d'une référente genre au sein de l'Université Libanaise et la création d'un Centre de Durabilité et d'Égalité des Genres, pour renforcer et systématiser ses actions en faveur de l'égalité.

Le Plan EFH de l'UL s'engage à :

- Identifier et corriger les inégalités existantes entre femmes et hommes en s'appuyant sur les données genrées.
- Assurer l'égalité dans les recrutements, la progression de carrière, la rémunération et la participation aux instances décisionnelles.
- Prévenir et combattre toute forme de discrimination, de stéréotype ou de violence fondée sur le genre.
- Sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire aux enjeux de l'égalité et de l'inclusion.
- Intégrer la dimension de l'égalité femmes-hommes dans les contenus pédagogiques et la recherche scientifique.

Ainsi, l'Université Libanaise aspire à consolider son rôle de modèle national et régional en matière d'égalité femmes-hommes, en contribuant à une société plus juste et inclusive.

A. Mobilisation et gouvernance

- Renforcement du rôle et des prérogatives de la référente genre et renforcement.
- Renforcer le rôle du Centre de durabilité et d'égalité des genres comme structure opérationnelle de suivi.
- Création d'une Cellule de Parité liée directement au Rectorat.
- Publication du Plan EFH signé par le Recteur sur le site officiel de l'UL.
- Nomination de référent·e·s égalité dans chaque faculté et institut.

B. Diagnostic initial

Enseignants-Chercheurs

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Enseignants-chercheurs	1 472	1 628	3 100	47,5 %	52,5 %

Répartition par grade

Grade	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Assistant Professeur	873	808	1681	52,0 %
Professeur Associé	440	510	950	46,3 %
Professeur titulaire	159	310	469	33,9 %

Salaire brut moyen

Genre	Salaire brut moyen (LBP)	Écart
Femmes	3 743 708	
Hommes	4 411 187	+18 % en faveur des hommes

Genre	Âge moyen
Femmes	48,4 ans
Hommes	50,5 ans

C. Objectifs stratégiques (2025–2028)

1. **Équilibre dans le recrutement et les promotions** : améliorer la proportion de femmes dans les rangs académiques supérieurs et dans les postes de décision.
2. **Réduction des écarts salariaux** : Il n’y a pas d’écarts salariaux entre femmes et hommes au sein de l’Université Libanaise. Cependant, les disparités salariales entre femmes et hommes au sein de l’Université Libanaise peuvent provenir des écarts liés à des avantages comme la participation à des comités de décisions, des comités scientifiques, des jurys, de supervisions de mémoires et de thèses de doctorat, etc..... Pour cela, il faudrait établir un suivi transparent et corriger les disparités.
3. **Prévention et lutte contre les discriminations et violences** : renforcer les mécanismes de signalement et d’accompagnement via la référente genre et la « Cellule Écoute et Soutien » au sein du Centre pour la Durabilité et l’égalité des Genres.
4. Formation et sensibilisation : former enseignants, administratifs et étudiants aux enjeux de l’égalité et de la lutte contre les stéréotypes.
5. Intégration de la dimension de l’égalité femmes-hommes dans l’enseignement et la recherche : encourager des projets et contenus pédagogiques sensibles à l’égalité femmes-hommes.
6. Amélioration des conditions de travail et équilibre vie professionnelle/vie familiale : faciliter les congés parentaux.

D. Actions prévues

- Élaboration d’un rapport annuel de suivi genré.
- Organisation de campagnes annuelles de sensibilisation (journées thématiques, ateliers, conférences).
- Création d’un programme de mentorat pour accompagner les femmes dans les débuts de carrière académique.

- Formation obligatoire des comités de recrutement aux pratiques inclusives.
- Coopération avec des ONG locales et internationales spécialisées en égalité de genre.

E. Suivi et évaluation

- Mise en place d'un tableau de bord annuel avec des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.
- Évaluation intermédiaire en 2026 et réajustement des objectifs.
- Rapport final en 2028 pour lancer le cycle suivant du Plan EFH.

F. Communication

- Publication annuelle du rapport de progrès sur le site officiel de l'UL.
- Présentation des résultats lors d'événements internes (assemblées, colloques, journées portes ouvertes).
- Diffusion de bonnes pratiques et des réussites de l'UL au niveau national et régional.

Livrables du Plan Égalité Femmes-Hommes Université Libanaise (2025–2028)

Ce tableau présente de manière synthétique les objectifs stratégiques, les actions prévues, les responsables, les indicateurs de suivi et les échéances du Plan Égalité Femmes-Hommes de l'Université Libanaise, conformément au guide WE4LEAD.

Objectifs	Actions	Responsables	Indicateurs	Échéances
Équilibre dans le recrutement et promotions	Mettre en place des critères de recrutement inclusifs et former les comités de sélection.	Cellule de Parité, DRH, Facultés	Pourcentage de femmes recrutées/promues	2025–2028
Réduction des écarts salariaux	Établir un rapport annuel comparant les avantages salariaux par genre	Cellule de Parité, DRH	Statistiques à publier sur l'évolution des avantages salariaux	Premier rapport 2026, puis annuel

	et corriger les écarts injustifiés.			
Prévention des discriminations et violences	Mettre en place un mécanisme confidentiel de signalement et d'accompagnement.	Cellule Écoute et Soutien	Nombre de signalements traités, satisfaction des victimes	Mise en place en 2025, suivi annuel
Formation et sensibilisation	Développer des modules obligatoires de formation (enseignants, administratifs, étudiants).	Cellule de Parité	Taux de participation aux formations	2025–2027
Intégration du genre dans les enseignements et la recherche	Encourager l'intégration de l'approche « égalité femmes-hommes » dans les programmes et projets de recherche.	Cellule de Parité, Conseils académiques dans les Facultés	Nombre de cours/projets intégrant la dimension de l'égalité femmes-hommes	2026–2028
Amélioration des conditions de travail et conciliation vie privée/pro	Faciliter les congés parentaux	Rectorat, Cellule de Parité, DRH	Nombre de bénéficiaires, taux de satisfaction	2026–2028