



الجامعة الأورومتوسطية بفاس
EUROMED UNIVERSITY OF FES
UNIVERSITÉ EUROMED DE FÈS

Informe ODS5

Igualdad De Género



Informe ODS5: Igualdad De Género

Marruecos cuenta con un Plan de acción estratégico para la institucionalización de la igualdad de género en el sistema educativo. El respeto de los derechos humanos fundamentales, incluida la igualdad, tal como los definen las normas de la ONU, es vinculante no solo para el Estado (artículo 19 de la Constitución marroquí de 2011) sino también para todos los órganos de la sociedad, incluida la universidad.

Definición de igualdad entre mujeres y hombres en la UEMF: igual visibilidad, autonomía, responsabilidad y participación de ambos sexos en / en todos los ámbitos de la vida universitaria "(Adaptación de la Definición del Consejo de Europa).

La Universidad cuenta con una Carta de Igualdad de Género compartida y validada por sus órganos. <https://ueuromed.org/sites/default/files/upload/files/charte-egalite-homme-femme-a-luemf.pdf>

Compromisos de la UEMF:

La igualdad de género encuentra su lugar en el plan estratégico de la universidad UEMF que promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres en términos de acceso al empleo, formación y movilidad, promoción e igualdad salarial. La UEMF tiene como objetivo lograr la paridad (presencia digital igualitaria de hombres y mujeres) y se abstiene de cualquier discriminación relacionada con el género, origen étnico y social, idioma, religión o convicciones, opiniones, discapacidad, edad, ...

Nuestra Carta tiene como objetivo desarrollar un plan de acción:

1. Designe una persona de contacto
2. Utilizar herramientas de comunicación no sexistas, no discriminatorias ni estereotipadas.
3. Organizar acciones de sensibilización y formación con miras a compartir los conocimientos y las herramientas necesarias para promover eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres y luchar contra la discriminación entre el personal.
4. Apoyar la investigación sobre género
5. Prevenir todas las formas de violencia y acoso.
6. Desarrollar el liderazgo de las mujeres y promover la igualdad en el ejercicio de responsabilidades y participación en los órganos de gobierno.

La carta de "Igualdad de género" se distribuye ampliamente dentro de la UEMF y sus socios. Esta carta se revisa periódicamente.

Política de género de la UEMF

La Universidad se ha marcado el objetivo de:

en. lograr y mantener la paridad de género, utilizando la discriminación positiva en caso de igualdad de perfiles y competencias,

B. Asegurar el mismo salario para las mismas funciones entre hombres y mujeres, c. promover la paridad de género en el acceso a puestos universitarios superiores,

D. incluir un máximo de personas con capacidades reducidas,

mi. incluir personas de origen inmigrante;

Subvenciones dedicadas a:

en. estudiantes de los entornos más desfavorecidos y especialmente niñas de zonas rurales con el pago total de la matrícula, el alojamiento y los gastos de restauración,

B. estudiantes de África subsahariana

Seguimiento y corrección de discrepancias: salarios, tasa de candidatas:

en. se constituye un comité de "Igualdad de Oportunidades" a nivel de la Presidencia Universitaria para realizar mejoras continuas en la política de Igualdad de Oportunidades, implementarla y monitorear y auditar su aplicación,

B. La UEMF monitorea continuamente la tasa de solicitudes de mujeres, su tasa de aceptación y contratación y la tasa de finalización de estudios y graduación de la universidad,

vs. Se ha puesto en marcha un sistema de incentivos a las becas para fomentar las candidaturas de mujeres en ámbitos en los que están infrarrepresentados (inteligencia artificial, mecánica, ingeniería civil, puestos directivos, etc.) además de una política basada en la discriminación positiva para dar más oportunidades a mujeres en caso de igualdad de perfiles y potencialidades,

D. La UEMF se compromete a garantizar un trato salarial equitativo entre los sexos y a corregir cualquier discrepancia tan pronto como se observe.

Maternidad y paternidad

De acuerdo con su estrategia y sus objetivos de responsabilidad social y social, la UEMF vela por la salud y el bienestar de sus recursos humanos, especialmente durante el período de embarazo y maternidad / paternidad con las condiciones más favorables en suelo marroquí.

En efecto, y a diferencia de lo que se practica en otros lugares donde la baja por maternidad de 14 semanas la paga la CNSS (Caja Nacional de Seguridad Social) con un pago máximo de 6000 Dh / mes, la Universidad Euromed de Fez paga la totalidad del salario a sus empleados. durante todo el período de la baja por maternidad y esto independientemente del rango de la empleada dentro del organigrama de la Universidad.

Se asegura una vigilancia constante de las buenas condiciones laborales de las mujeres embarazadas y se realiza un seguimiento personalizado por parte del cuerpo paramédico, y el comité de seguridad y salud según corresponda. Todos los empleados se benefician de un seguro médico / de maternidad adicional que proporciona el reembolso del 90% de los gastos médicos y de la atención en el contexto de la maternidad, además de la concesión de

un subsidio de maternidad a tanto alzado después del parto para los niños. Las empleadas de la UEMF y las esposas de los empleados.

Como parte de su proyecto Fes-Smart-Factory, la Universidad está creando una guardería dedicada a los hijos de todos los empleados y estudiantes de la Universidad.

No discriminación contra la mujer y acoso

La discriminación contra la mujer o incluso el acoso moral o sexual son severamente castigados. La discriminación de cualquier tipo y a fortiori contra la mujer está prohibida en las prácticas y operaciones de la Universidad. Es susceptible de exclusión definitiva de la Universidad con posibilidad de procedimiento judicial, cualquier persona:

1. Hacer comentarios despectivos hacia las mujeres con respecto a:

- en. aspecto físico,
- B. el estilo de vestir,
- vs. la forma de ser, de hablar y de comportarse;

2. Pagar a las mujeres en desventaja en:

- en. el ejercicio de sus funciones,
- B. acceso a responsabilidades cuando tienen las calificaciones y habilidades requeridas,
- vs. evaluaciones del personal, d. la asignación de notas y evaluaciones académicas para alumnas;

3. Cualquiera que denuncie la discriminación relacionada con cualquier prejuicio está plenamente protegido.

Consortio de Igualdad de Género (EFH)

La UEMF fue seleccionada tras una licitación internacional para ser miembro del consorcio internacional de once establecimientos francófonos que trabajarán para lograr la igualdad de género en sus campus. El objetivo del consorcio es "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas".
<https://www.auf.org/nouvelles/actualites/universites-francophones-sengagent-lauf-legalite-femmes-hommes-lancement-officiel-consortium-international-initie-lauf-soutien-d/>

El funcionamiento del consorcio es colaborativo y participativo, y se centra en las nociones de intercambio y puesta en común. Los trabajos se llevarán a cabo a lo largo de un año, desde junio de 2021 hasta junio de 2022.

El entrenamiento está programado con:



- El grupo Egaé: agencia de consultoría, formación y comunicación con experiencia en igualdad de género, lucha contra la discriminación, diversidad y prevención de la violencia de género y sexual.

- Él para ella (<https://www.heforshe.org/en>) es una campaña de solidaridad por **igualdad de género** lanzado por el **ONU Mujeres**. Su objetivo es involucrar a hombres y niños en la lucha por la **igualdad de género** y los **derechos de las mujeres**, animándolos a tomar medidas contra **desigualdad** encontrado por mujeres y hombres.

Extracto de las actividades de los alumnos de la UEMF

El Mehdi Yazourh y Noura Harit

- Participación en la jornada "Visiones cruzadas sobre temas prioritarios en el Mediterráneo" organizada por la UpM los días 22 y 23 de mayo de 2019 en Barcelona. Noura y Mehdi fueron los relatores de los debates sobre "Repensar la educación: una oportunidad para fortalecer el empoderamiento de jóvenes y mujeres", de los que presentaron las principales conclusiones y recomendaciones en sesión plenaria

Nour Fassi :

- Participación en la organización del Referente Día Mundial de la Igualdad de Oportunidades en Fez, Edición 2018 y Referente en Marruecos, Edición 2019

Aicha OUJIDI:

- COP22 "Día de la educación": un alumno comprometido con el medio ambiente
- Medalla de plata en el festival internacional de la ciencia, organizado en Túnez (ATAST) en 01/2017
- Testimonio durante la jornada "Elles bougent" el 23 de marzo de 2017 en INSA Lyon

Extracto de conferencias, comunicaciones y publicaciones de la UEMF

Prof. Sra. Maha GMIRA:

- Comunicación durante el Día Mundial del Discurso: Perspectivas de las mujeres sobre el mundo post Covid (17 de junio de 2020)
- Responsable Cátedra "Mujeres en la ciencia" y más concretamente en el campo de la inteligencia artificial. El objetivo de la cátedra es realizar una investigación finalizada en colaboración con el mundo industrial marroquí y atraer a más estudiantes de doctorado y especialmente a estudiantes de doctorado en el campo de la inteligencia artificial.

Prof. Sra. Malika Kettani :

- conferencia: la traductora marroquí, retos y futuro. Encuentro internacional de escritores de todo el mundo, en homenaje a Fatima Mernissi

Prof. Sra. Farida Bouhassoune:

- Expresiones femeninas, cuestiones de género
- Medios de comunicación de mujeres en Marruecos: ¿qué retos para qué modernidad? en Méditerranéité plurielle, Ed. L'Harmattan, París, 2019, págs. 139-150
- Coordinación del libro: Literatura de mujeres marroquíes en francés. Formes et subverssions, Ed. Afrique Orient, Casablanca, 2020.

Prof. Mounia Slighoua, & al :

- el papel de las mujeres rurales en la región de Fez-Meknes y su papel en el marco de las actividades de generación de ingresos sostenibles (diciembre de 2019)

Prof. Sra. Hafsa El Bekri :

- Como parte de los proyectos PISE (Proyecto de Impacto Socioeconómico), un equipo está trabajando en profesiones de género (caso de amas de casa).

Prof. Abdessamad Rhalimi

- "Articulación del tiempo social para los ejecutivos marroquíes: ¿qué papel desempeña HRM? », Actas del XXIX Congreso de la AGRH, experimentos locales, contextualización de soluciones, Lyon, 29-31 de octubre de 2018. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01839321>
- "Las carreras de las mujeres entre la evolución y el techo de cristal: estudio exploratorio en el caso de Marruecos", Comunicación aceptada para el II Congreso Internacional organizado por el Instituto de Género, en colaboración con la Universidad de Angers, del 27 al 30 de agosto de 2019.
- "¿Podemos hablar de liderazgo femenino en Marruecos? estudio exploratorio en las dos grandes regiones de Marruecos ", 2ª conferencia internacional "servicios, turismo y distribución en países emergentes ", organizada conjuntamente por HEC Rabat (CReSC) y la Universidad Sorbonne Paris Cité (CEPN-CNRS), Rabat, 19 de octubre y 20.
- "¿Qué prácticas de gestión de recursos humanos socialmente responsables para conciliar la vida familiar y profesional de los ejecutivos marroquíes?" », Segunda conferencia internacional de la Asociación Tunecina de Investigación Científica en Gestión de Riesgos, Hammamet, 29, 30 de abril y 1 de mayo de 2018, Túnez.
- "La gestión de recursos humanos en Marruecos: ¿podemos adoptar prácticas a favor de la igualdad de género en la empresa? », 1er simposio internacional coorganizado por el centro de investigación CITRS de ESTEM, Marruecos y el centro de investigación LAREQUOI de la Universidad de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, Casablanca, 3 y 4 de abril de 2018, Marruecos
- Tesis defendida preparada y defendida en la Sorbonne Paris Nord University (2017), "Carreras de mujeres ejecutivas y techos de cristal en Marruecos: algunas lecciones del sector minorista",

Prof. Sr. Hicham Sebti:

- Módulo didáctico: "Mujeres emprendedoras"
- Proyecto de investigación: "Covid-19 y la resiliencia de la mujer marroquí en el trabajo: analizar los efectos e imaginar lo posible deseable".

Seminarios web

- La importancia de fortalecer el papel de la mujer en la recuperación poscovid (17 de marzo de 2021)
- Papel de los medios de comunicación y paridad -15/12/202

Estadísticas de género dentro de la UEMF

1-Evolución del porcentaje de alumnas durante los últimos 5 años en la UEMF

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
% femenino	47,48%	47,78%	49,60%	53,96%	53,96%

2-Evolución del porcentaje de alumnas becadas durante los últimos 5 años en la UEMF

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
% de becarios	56,00%	67,39%	62,37%	63,25%	62,32%

3-Evolución del porcentaje de alumnas egresadas durante los últimos cinco años en la UEMF

	2016	2017	2018	2019	2020
% de graduados	58,82%	50,00%	57,457%	55,56%	54,75%

4-Evolución del porcentaje de plantilla femenina durante los últimos siete años en la UEMF

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% de personal femenino	30%	31%	42%	43%	51%	46%	49%