

Charte pour l'égalité entre Femmes et Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche

L'établissement s'engage à :

I- Politique générale de l'établissement

1-1 : intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'engage également à veiller au respect mutuel entre les sexes et à lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations.

1-2 : rédiger les documents administratifs et des textes où figurent le féminin et le masculin, ou par défaut des formes épiciques, et ne comportant pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe.

1-3 : publier annuellement un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'université et organiser la discussion sur ces données.

1-4 : organiser des séminaires de sensibilisation sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

1-5 : mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

II- Etudiantes et étudiants

2-1 : systématiser la production de données par sexe concernant l'inscription, les conditions d'études, la réussite, l'insertion professionnelle dans les différentes formations.

2-2 : promouvoir des mesures d'encouragement pour que l'ensemble des filières aient une composition étudiante équilibrée entre les deux sexes.

2-3 : veiller à ne pas pénaliser le déroulement des études des étudiants-es- en raison d'obligations familiales

2-4 : diffuser aux étudiant-e-s des informations sur les droits des victimes de violences et harcèlement sexuels et l'aide que ces dernières peuvent recevoir.

2-5 : désigner un-e référent-e chargé-e d'apporter un soutien aux victimes et mettre en place les modalités pratiques pour rendre facile le recours à ce(cette) référent-e.

III- Membres du personnel

3-1 : favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories et tendre vers la parité..

3-2 : encourager les personnels de toutes catégories à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité entre les sexes.

3-3 : informer les personnels concernés, ainsi que les directions des composantes et services des droits et devoirs de chacun-e en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel.

3-4 : veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels en raison de maternité (et autres situations : famille monoparentale, enfants handicapés,...) et notamment prendre en compte les conséquences de la maternité pour le déroulement des carrières des enseignants-chercheuses.

3-5 : diffuser largement aux personnels, aux directions des composantes et services, les informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir, et de façon générale être vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences.

3-6 : désigner un-e référent-e neutre pour gérer les recours dans ce domaine.

IV- Enseignement et recherche

4-1: encourager la recherche au niveau national et européen sur les questions de différences et d'égalité entre les sexes et promouvoir les études de genre.

4-2 : développer dans les formations les enseignements portant sur les questions d'égalité entre les sexes et intégrant la dimension du genre.

4-3 : introduire le sujet d'égalité entre femmes et hommes dans la formation des maitres et enseignants.

V- Mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements

5-1 : nommer un-e référent-e Egalité, identifié-e au sein de l'établissement, qui sera chargé-e de la mise en œuvre de la charte.

5-2 : définir la mission du ou de la référent-e Egalité dans une lettre de mission et lui donner les moyens de mettre en œuvre la politique définie, qui donnera lieu à une évaluation lors de l'examen du projet de contrat quadriennal.

VI- Politique d'attractivité en amont

6-1 : intervenir régulièrement dans les lycées et collèges de leur bassin géographique de recrutement par des présentations spécifiques ou dans des forums, pour faire auprès des publics où ils sont minoritaires, la promotion des filières d'études où la parité n'existe pas.

6-2 : veiller à ce que les documents de communication de l'établissement s'affranchissent des stéréotypes.

Octobre 2012