

MISSION ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

PRÉSENTATION DE LA CHARTE ÉGALITÉ
ET DE LA MISSION AMU (2013)

CA DU 28.05.13

Présentation de la mission

Cadre National

- Au sein du MESR, la **MIPADI** et le COMEGAL :
 - agir contre les stéréotypes,
 - favoriser les changements structurels,
 - soutenir les recherches et les enseignements sur le genre,
 - positionner la France au niveau européen et international.



Indicateurs, analyses et stratégies

Les missions Égalité au sein des universités et à la CPU

- Création des premières missions égalité, surtout à partir de 2000,
- 17 décembre 2009 : adoption par la CPU d'une **Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes**,
- juin 2011 : constitution de la **CPED**, réseau associatif (47 universités) œuvrant en lien avec la CPU et la MIPADI. Objectifs prioritaires :
 - Sensibiliser et former les personnels et les étudiant-e-s aux questions de Parité/Égalité femmes-hommes ;
 - Assurer l'équité des chances et du traitement des hommes et des femmes sur tous les aspects du cursus et de la carrière ;
 - Améliorer la mixité dans les différentes formations dispensées et les différents types d'emplois ;
 - Assurer une participation équitable des hommes et des femmes dans la gouvernance de l'Université comme dans l'ensemble de ses missions (enseignement, encadrement et recherche).

Création de la mission Égalité hommes-femmes AMU en novembre 2012 (actée en CA du 27.11.12), conformément :

- à l'engagement d'Y. Berland, candidat à la présidence d'AMU,**
- aux directives de la charte Égalité adoptée par la CPU en 2009,**

Anticipant l'article 5 de la charte interministérielle :

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

5-1 : nommer un-e référent-e Égalité, 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 Égalité 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 quinquennal.

28 janvier 2013 : signature de la **Charte pour l'égalité Femmes-Hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche** par la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Geneviève Fioraso, et la ministre des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem. Texte ratifié par la CPU, la CGE et la CDEFI.



http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/2/chartes_dossier_couv_239902.pdf



28 janvier 2013 : signature de la **Charte pour l'égalité Femmes-Hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.**

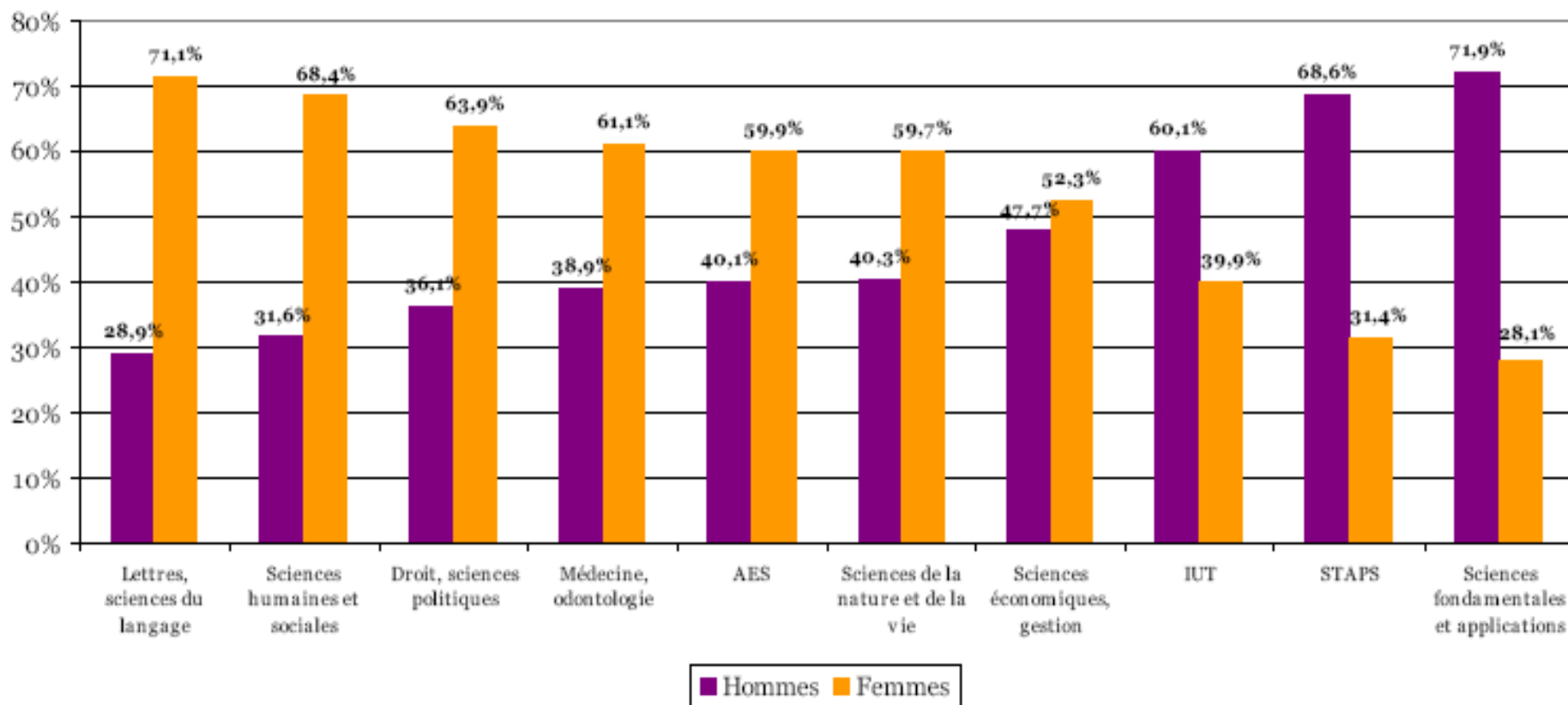
En **préambule**, les Conférences invitent chaque établissement à **adhérer à cette charte** et :

- 1. à nommer un-e référent-e ;*
- 2. à utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés ;*
- 3. à faire et diffuser un état des lieux statistique sexué ;*
- 4. à organiser des actions de sensibilisation à l'égalité Femmes/Hommes auprès des étudiant-e-s comme du personnel ;*
- 5. à prévenir toute forme de violence et de harcèlement.*

Principales problématiques concernant les étudiant-e-s :

- Ségrégation horizontale (cf. point 2.2 de la charte)

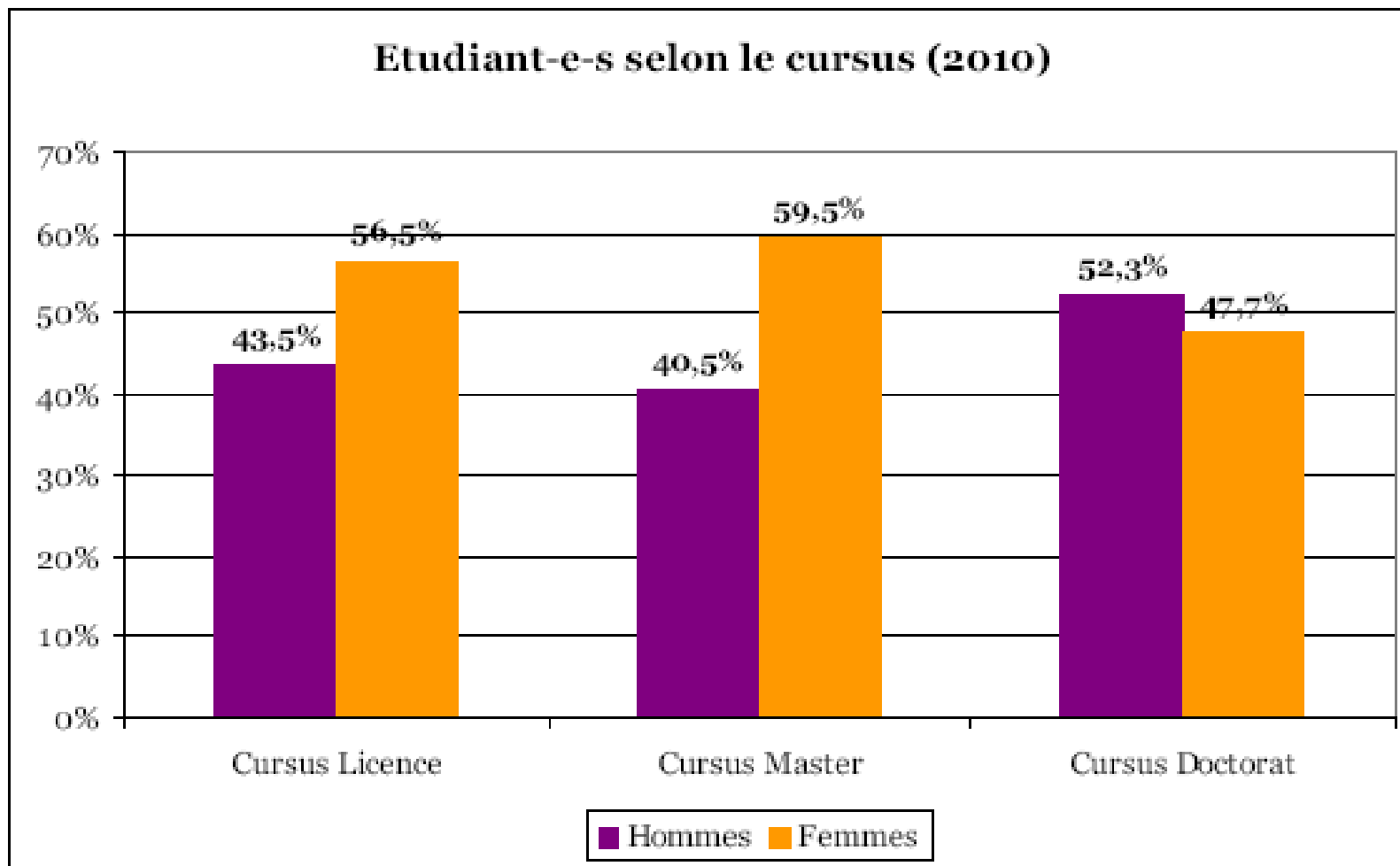
Etudiant-e-s selon la discipline (2010)



Source : MESR DGESIP-DGRI SIES, SISE.

Principales problématiques concernant les étudiant-e-s :

- Ségrégation verticale (point 2.3. de la charte)

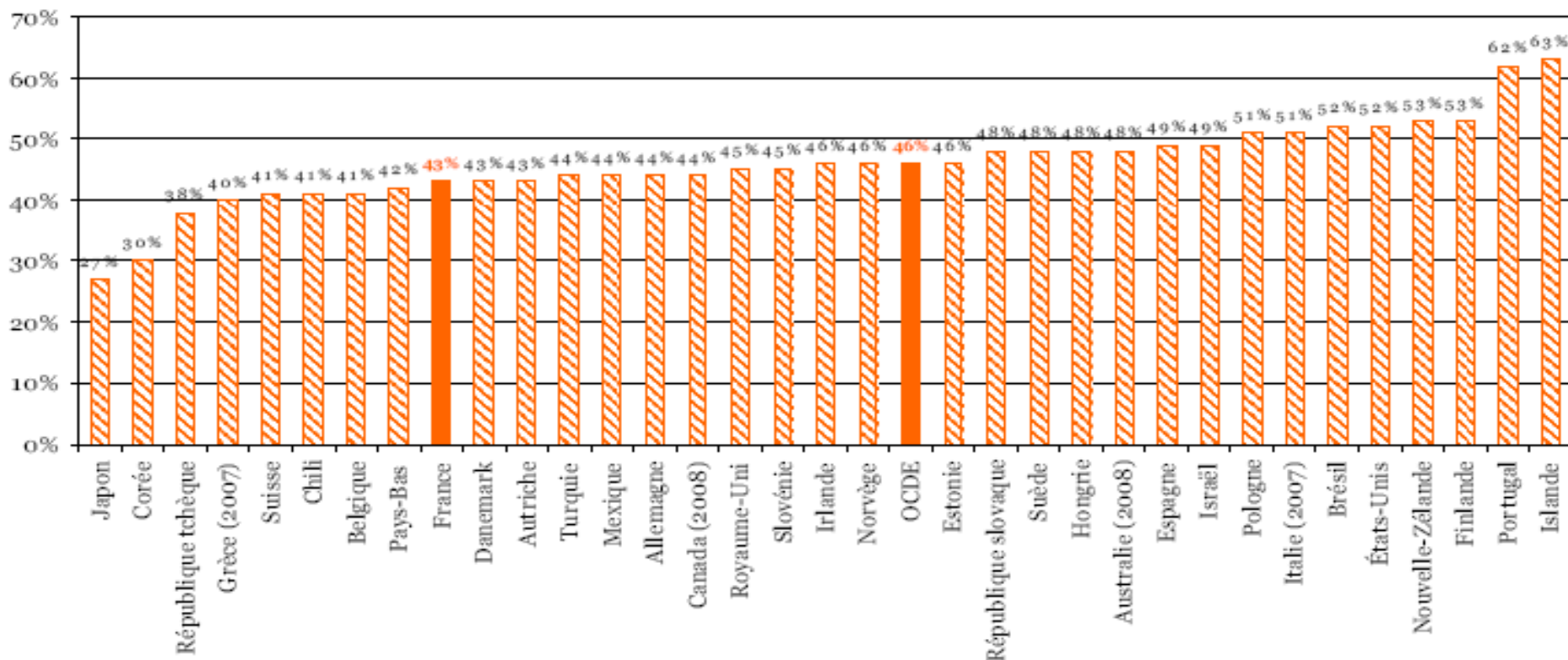


Source : MESR DGESIP-DGRI SIES, SISE.

Principales problématiques concernant les étudiant-e-s :

- Ségrégation verticale (point 2.3. de la charte)

Part des femmes parmi les nouveaux titulaires de doctorat (2009, OCDE)



Source : Tableau de bord de l'OCDE de la science, de la technologie et de l'industrie, 2011.

Principales problématiques concernant les étudiant-e-s : les propositions de la charte

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**.*

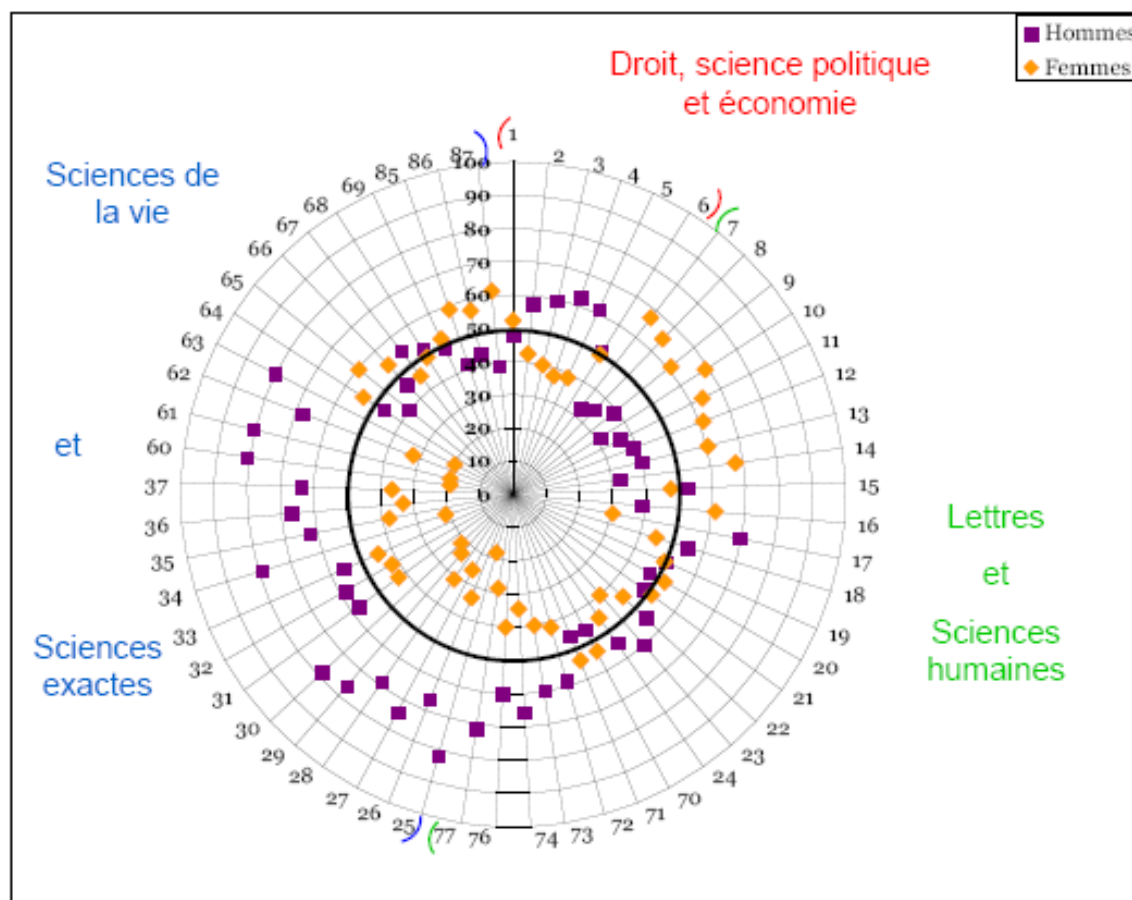
*2-4 : diffuser aux étudiant-e-s des **informations sur les droits des victimes de violences et harcèlement sexuels et l'aide** que ces dernières peuvent recevoir.*

*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.*

Principales problématiques concernant les personnels :

- Inégale répartition des hommes et des femmes dans les différents corps,
- Plafond de verre,

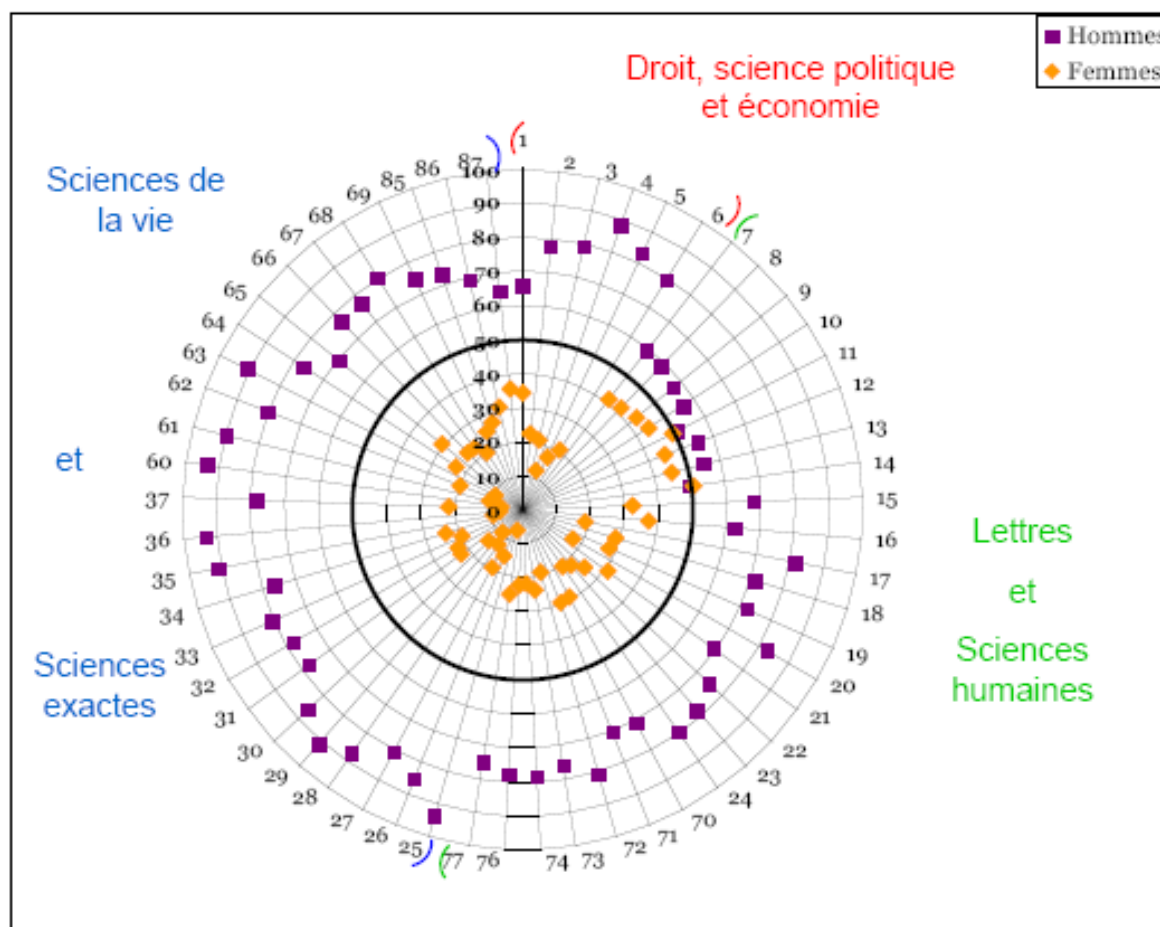
Part des hommes et des femmes Maître-sse-s de conférence selon la section CNU (2010)



Principales problématiques concernant les personnels :

- Inégale répartition des hommes et des femmes dans les différents corps,
- Plafond de verre,

Part des hommes et des femmes Professeur-e-s des universités selon la section CNU (2010)



Principales problématiques concernant les personnels :

- Inégale répartition des hommes et des femmes dans les différents corps,
- Plafond de verre,
- Conditions d'exercice et évolution des carrières,
- Temps partiel et articulation vie professionnelle/vie personnelle et familiale,
- Consolidation des emplois et formation,
- Conditions de retour de congé parental ou de longue maladie.

Principales problématiques concernant les personnels : les propositions de la charte

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 enseignantes-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.

PROGRAMME

MISSION ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES AMU

1. État des lieux : personnels et étudiant-e-s (observatoire)
2. Création d'une commission Égalité (analyse et propositions, plan d'action local)
3. Communication (sensibiliser, former et prévenir)
4. Mise en place d'un groupe de réflexion / réseau de chercheur-e-s pluridisciplinaire (penser l'égalité hommes-femmes dans la société)
5. Mise en place de partenariats au sein de réseaux institutionnels et socio-économiques

1. ÉTAT DES LIEUX : OBSERVATOIRE AMU

Création d'un outil d'analyse permettant de :

- produire des **données sexuées** sur les usagers d'AMU (par corps, section CNU et discipline), conformes aux attendus du Ministère (publication annuelle) ;
- fournir les **indicateurs** nécessaires à l'analyse des données chiffrées (identification des verrous et des freins)
- faire des **propositions et des recommandations pour améliorer les situations de disparité ou d'inégalité.**

Utilisation des données du Bilan social et enrichissement progressif des indicateurs à collecter

Publics concernés : Personnels BIATSS et EC (titulaires et contractuels), étudiant-e-s

Charte : point 3 du préambule et articles 1.3. et 2.1.

1.1. OBSERVATOIRE ETUDIANT-E-S (effectifs : environ 71000) (*Article 2.1 de la charte*)

Indicateurs par année, par niveau et par mention de diplôme :

1. Composante
2. Département d'enseignement
3. Mention du diplôme
4. Niveau de diplôme (L1, L2,... et n.année d'inscription pour les Doctorants)(cas des apprentis)
5. Section CNU (pour les Masters et les Doctorants)
6. Sexe
7. Âge
8. Réussite (oui/non)
9. Poursuite (oui/non)(en se basant sur l'inscription ou non de l'année en cours)
10. Ou Abandon/réorientation (oui/non) (en se basant sur l'inscription ou non de l'année en cours)
11. Double cursus (oui/non)
12. Redoublant-e (oui/non)
13. Boursier-e (oui/non)
14. Salarié-e (oui/non)
15. Chargé-e de famille (oui/non)
16. Handicapé-e (oui/non)
17. Inscrit-e en formation continue (oui/non)
18. Inscrit-e en enseignement à distance (oui/non)
19. Étudiant-e étranger-e (oui/non)
20. Autre régime particulier (oui/non)
21. KM entre domicile principal et université
22. KM entre domicile étudiant et université

1.2.1. OBSERVATOIRE : PERSONNELS BIATSS (Indicateurs à collecter par année civile)

1. Sexe
2. Âge
3. Composante
4. Service ou département
5. BAP
6. Corps (ITRF, ATSS, Bibliothèques, DIEO)
7. Catégorie (A, B, C)
8. Nature du poste (*items à fixer pour permettre tri*)
9. Années écoulées depuis titularisation
10. Années d'ancienneté à AMU
11. Avancement (oui/non dans l'année écoulée)
12. Concours (nb dans l'année écoulée)
13. Formation (nb dans l'année écoulée)
14. Décharge horaire (en nb d'heures dans l'année écoulée)
15. Enfant(s) à charge (si oui, nb)
16. Congé de maternité/paternité dans l'année (si oui, nb de jours)
17. Congé parental (si oui, en nb de mois dans l'année écoulée)
18. Temps partiel (si oui, % travaillé, subi ou choisi)
19. KM entre domicile et lieu de travail

1.2.2. : OBSERVATOIRE : PERSONNEL ENSEIGNANT (Indicateurs à collecter par année civile)

1. Sexe
2. Âge
3. Section CNU
4. Composante
5. Département d'enseignement
6. Corps (Pr, MCF, Assistant-e titulaire, ATER, Moniteur-trice et contractuel-le doctorant-e, Chef de clinique, AHU, PHU, autres)
7. Années écoulées depuis titularisation
8. Années d'ancienneté à AMU
9. Grade (classe)
10. HDR (si oui, âge obtention)
11. Avancement (dans l'année écoulée)
12. CRCT (si oui, en nb de mois pour l'année écoulée)
13. Détachement (si oui, en nb de mois pour l'année écoulée)
14. PES (oui/non)
15. Prime pédagogique (oui/non)
16. Bénéficiaire référentiel AMU (si oui, en nb d'heures pour l'année universitaire écoulée)
17. Décharge d'enseignement (si oui, en nb d'heures)
18. Enfant(s) à charge (si oui, nb)
19. Congé de maternité/paternité dans l'année (si oui, nb de jours dans l'année écoulée)
20. Congé parental (si oui, en nb de jours dans l'année écoulée)
21. Temps partiel (si oui, % travaillé, subi ou choisi)
22. KM entre domicile et lieu de travail

1.3. OBSERVATOIRE : GOUVERNANCE, CONSEILS ET COMMISSIONS (*article 3.1. de la charte*)

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.

Indicateurs à collecter par année civile :

- Présidence et vice-présidences
- Vice-président-e-s délégué-e-s, chargé-e-s de mission, conseiller-e-s
- Conseils centraux
- Directions et conseils de composantes

En outre, l'observatoire examinera chaque année la composition :

- des **jurys de thèse**
 - des **comités de sélection des enseignant-e-s—chercheur-e-s**
- afin d'assurer une veille et, le cas échéant, proposer dans **tous** ces domaines une amélioration des pratiques (préconisations MESR, CPU, CPED).

2. ANALYSE ET PLAN D'ACTION LOCAL : COMMISSION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AMU

Création d'une **commission égalité** (paritaire) composée :

- d'un-e étudiant-e,
 - d'un-e enseignant-e-chercheur-e
 - d'un personnel BIATSS
- 
- de chaque composante

auxquels on adjoindra un-e représentant-e de chaque service commun ou central concerné par les problématiques de chaque **groupe** : étudiant-e-s, EC, BIATSS.

2. ANALYSE ET PLAN D'ACTION LOCAL : COMMISSION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AMU

Chaque membre de cette commission devra endosser le rôle de « **référent-e égalité** » pour les « usagers » qu'il ou elle représentera au sein

- de sa composante et
- d'un **groupe de travail** (par cohorte).

Fonctionnement :

- 2 à 3 réunions de groupe par an (analyse et propositions d'actions)
- 1 à 2 réunion(s) plénière(s) par an (analyse globale, examen des propositions, préparation bilan de la mission)

3. COMMUNICATION

3.1. Proposition de règles de féminisation du langage

Charte :

- Point 2 du préambule : [engagement] à utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés*
- Article 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.*
- Article 6-2 : veiller à ce que les documents de communication de l'établissement s'affranchissent des stéréotypes.*

3.1. Proposition de règles de féminisation du langage (*article 1.2. de la charte*)

- **Prescription** de nouvelles normes de rédaction des documents administratifs et de **tous** les textes produits par l'université : il s'agit de faire apparaître **systematiquement le féminin et le masculin** ou, par défaut, d'utiliser des **formes épiciènes** et de veiller à ce qu'aucun texte ne comporte de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe.

- **Correction** en ce sens des principales colonnes du site d'AMU et des différents formulaires édités par l'université.

Réflexion prioritaire à mener avec des EC et chercheurs AMU (réseau AMU) et le service de communication

3.2. Création d'une page WEB dédiée à la mission dans l'architecture du site d'AMU :

Charte :

- Article 1.5. : mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Article 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.
- Article 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.
- Article 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.
- Article 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.

3.2. Création d'une page WEB dédiée à la mission dans l'architecture du site d'AMU :

- Présentation de la mission ;
- Publication de la charte, puis des éventuelles mesures adoptées par les conseils d'AMU en faveur de l'égalité hommes-femmes à AMU ;
- Informations actualisées nationales et locales (textes, publications, manifestations...) ;
- Publication des statistiques sexuées (observatoire) sur tous les aspects de la vie d'AMU ;
- **Projet de mise en ligne d'une plaquette visant à sensibiliser les étudiant-e-s et les personnels** aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes, de discriminations et de violences liées au genre.

4. GROUPE DE RECHERCHE : RÉSEAU AMU

Charte :

- Point 4 du préambule : [engagement] à organiser des actions de sensibilisation à l'égalité Femmes/Hommes auprès des étudiant-e-s comme du personnel*
- Article 1-4 : organiser des séminaires de sensibilisation sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.*
- Article 3-2 : encourager les personnels de toutes catégories à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité entre les sexes.*
- Article 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. GROUPE DE RECHERCHE : RÉSEAU AMU

- **Recensement** des enseignant-e-s-chercheur-e-s et chercheur-e-s d'AMU dont tout ou partie de la recherche et/ou de l'enseignement porte sur l'égalité femmes-hommes, le genre et les violences faites aux femmes ;
- mise en place d'un groupe de réflexion **interdisciplinaire** sur ces questions : penser une société égalitaire, *mainstreaming* (intégration de l'approche de genre) ;
- participation à la mission de **formation et d'information** (étudiant-e-s, personnels AMU, enseignants du secondaire...) : rédaction d'une plaquette (mise en ligne sur le site), organisation de séminaires et de journées d'étude ... ;
- **soutien et promotion** des recherches sur le genre et les violences faites aux femmes, leur diffusion

 **Formation interne et externe aux questions du genre et des violences faites aux femmes (séminaires, interventions, cours...)**

5. PARTENARIATS ET RÉSEAUX

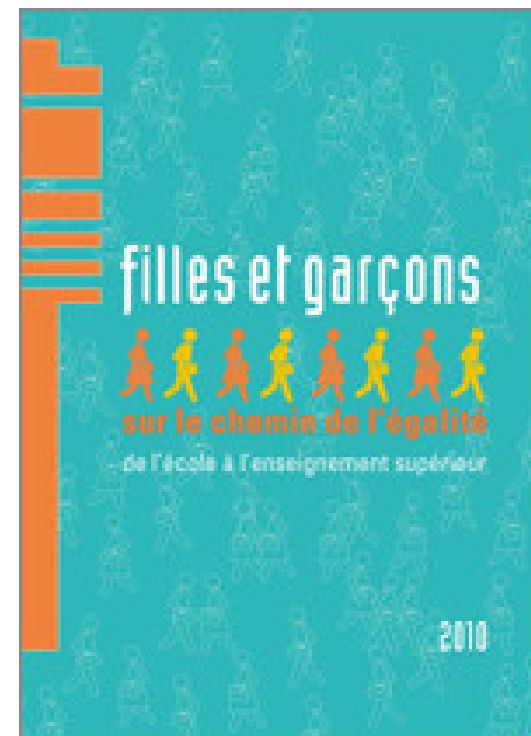
Charte :

Article 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.

- **Actions** en lien avec

- le rectorat,
 - les académies,
 - les organismes liés à l'orientation (ONISEP)
- en direction des élèves des premier et second degrés

- **Interaction avec ESPE sur la formation à l'égalité entre les hommes et les femmes**



5. PARTENARIATS ET ECHANGES RÉSEAUX (régionaux, nationaux, internationaux)

- Groupe de travail Egalité de la CPU, CPED
- réseaux et fédérations : RING, Femmes et Sciences, AFFDU, Femmes 3000...,
- services compétents de l'Etat et collectivité territoriales,
- entreprises
- partenaires sociaux
- secteur associatif régional
- ...

Participation d'AMU à la promotion de l'égalité hors les murs de l'université.

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66965/egalite-entre-les-femmes-hommes.html>



Et aussi :

- Chiffres clefs de la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche
- Exemples de bonnes pratiques dans l'enseignement supérieur
- Orientations stratégiques pour les recherches sur le genre

<http://www.education.gouv.fr/cid577096/reperes-et-references-statistiques.html>

Nolwenn LECUYER – nolwenn.lecuyer@univ-amu.fr – 06 755 92 355