

ÉGALITÉ FEMME HOMME UNIVERSITÉ ÉCOLERECHERCHE
ENSEIGNEMENT GENRE PARITÉ ÉTUDIANTE ÉTUDIANT
CHERCHEUR **CHERCHEUSE** DOCTORANT DOCTORANTE
PROFESSEUR PROFESSEURE ÉGALITÉ FEMME HOMME
UNIVERSITÉ ÉCOLERECHERCHE **ENSEIGNEMENT** GENRE
PARITÉ ÉTUDIANTE ÉTUDIANT CHERCHEUR CHERCHEUSE
DOCTORANT DOCTORANTE PROFESSEUR PROFESSEURE
ÉGALITÉ FEMME **HOMME** UNIVERSITÉ ÉCOLERECHERCHE
ENSEIGNEMENT GENRE PARITÉ **ÉTUDIANTE** ÉTUDIANT
CHERCHEUR CHERCHEUSE DOCTORANT DOCTORANTE
PROFESSEUR PROFESSEURE ÉGALITÉ FEMME HOMME
UNIVERSITÉ ÉCOLERECHERCHE **ENSEIGNEMENT** GENRE
PARITÉ ÉTUDIANTE ÉTUDIANT CHERCHEUR CHERCHEUSE
DOCTORANT DOCTORANTE PROFESSEUR PROFESSEURE



ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Charte pour l'Égalité



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES





**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

**MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES**

CHARTÉ

PREAMBULE

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politiques, économiques, sociaux et culturels.[◇]

La Conférence des Présidents d'Université (CPU), la Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI), la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) sont engagées depuis plusieurs années sur l'égalité Femmes/Hommes, et réaffirment leur volonté de mettre en œuvre une politique commune dans ce domaine, avec le soutien du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, et du Ministère des Droits des Femmes.

- Considérant l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- Considérant la directive 2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;
- Considérant l'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme ;

[◇] Extrait » de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

- Considérant les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Considérant les dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Considérant les dispositions de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle pour les établissements auxquels elle s'applique ;
- Considérant les engagements gouvernementaux rappelés par les circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012 ;

Les Conférences ont élaboré la présente Charte.

LES ENGAGEMENTS COMMUNS

Les Conférences invitent les établissements à adhérer à la présente Charte, à prendre position sur les principes de l'égalité Femmes/Hommes, à faire connaître et mettre en œuvre leurs engagements dans le domaine. Cette politique concerne aussi bien les étudiant-e-s que la gouvernance des établissements, l'ensemble des personnels, y compris les chercheuses et chercheurs, ainsi que les activités d'enseignement et de recherche.

Les Conférences invitent chaque établissement :

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.

Les modalités d'application de ces engagements sont proposées dans les chartes jointes que les établissements sont invités à s'approprier et à mettre en œuvre.

Afin d'accompagner les établissements dans cette politique, les ministères signataires de la présente Charte leur apporteront un soutien d'ordre financier et/ou humain.

La politique de l'égalité Femmes/Hommes entrera dans le dialogue contractuel des établissements.

FAIT à PARIS, le

(En cinq exemplaires originaux)

Pour le ministère de l'Enseignement
supérieur et de la Recherche,
La ministre



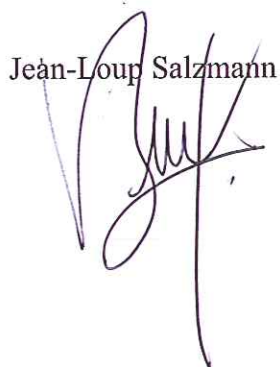
Geneviève Fioraso

Pour le ministère des Droits des femmes,
La ministre



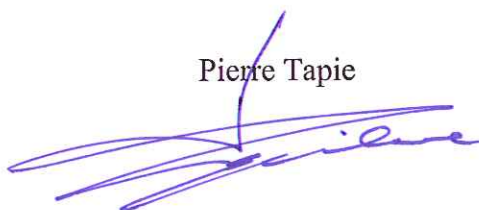
Najat Vallaud-Belkacem

Pour la Conférence des présidents
d'université,
Le président



Jean-Loup Salzmänn

Pour la Conférence des grandes
écoles,
Le président



Pierre Tapie

Pour la Conférence des directeurs
des écoles françaises d'ingénieurs,
Le président



Christian Lerminiaux

Jointes à la présente convention :

- la charte CPU/CDEFI
- la charte CGE



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

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 épicènes, 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'établissement 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 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.

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 maîtres 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 quinquennal.

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.

FAIT à PARIS, le

Pour le ministère de l'Enseignement supérieur et
de la Recherche,
La ministre



Geneviève Fioraso

Pour le ministère des Droits des femmes,

La ministre



Najat Vallaud-Belkacem

Pour la Conférence des présidents d'université,
Le président



Jean-Loup Salzman

Pour la Conférence des directeurs des écoles
françaises d'ingénieurs,
Le président



Christian Lermieux



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

**MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES**

CHARTRE EGALITE FEMMES-HOMMES

PREAMBULE

Dans le prolongement de la convention pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes signée le 22 mars 2005 entre le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle et la Conférence des grandes écoles (CGE), la CGE propose une charte définissant les modalités d'application concrètes dans ses écoles membres.

La Charte de la CGE pour l'égalité des femmes et des hommes est destinée aux grandes écoles. Elle a été rédigée dans le cadre des travaux du groupe Égalité Hommes-Femmes de la CGE. Le projet est soutenu par le ministère des Droits des Femmes, ainsi que par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Dans la sphère éducative, il est du devoir des établissements d'enseignement supérieur de veiller à son application, de sensibiliser et de former les étudiant-e-s au principe d'égalité hommes-femmes et à sa mise en œuvre.

* * * * *

C'est pourquoi la CGE s'engage à travers la présente Charte à agir principalement dans trois domaines :

1. Inciter les écoles à sensibiliser les étudiant-e-s à l'égalité hommes-femmes et à la question du genre
2. Mettre en œuvre l'égalité hommes-femmes
3. Développer vers l'amont, et principalement auprès des jeunes filles, une politique d'attractivité des cursus de grandes écoles et notamment dans les domaines des sciences et techniques.



1) SENSIBILISATION DES ETUDIANTS A LA QUESTION DE L'EGALITE HOMMES-FEMMES ET DU GENRE

Les actions ci-dessous contiennent des items obligatoires et d'autres optionnels.

1.1 - Actions obligatoires

1.1.1 - Sensibilisation

La CGE agira pour que les écoles s'engagent à y consacrer une action pédagogique dédiée significative, sous une forme appropriée à chaque école, et ce chaque année. Chaque étudiant-e dans son cursus devra avoir assisté à cette sensibilisation. Si cette action de sensibilisation passe par l'organisation d'une conférence, celle-ci sera ouverte au personnel des écoles.

Mise en œuvre :

La CGE s'engage à mettre à disposition de ses membres un document de présentation clefs en main sur le sujet.

Chaque école pourra envoyer son référent Egalité (voir §2), ou toute autre personne identifiée, en formation afin qu'il/elle soit en mesure de présenter et d'animer cette conférence. La CGE s'engage à organiser pour ces personnes des formations d'une journée (sur la base de 20 personnes environ) dans les grandes villes (Paris, Lyon, Marseille, Nantes, Nancy, Bordeaux)

La CGE peut, le cas échéant, proposer que cette conférence soit assurée par un spécialiste de la question. La CGE pourra proposer des noms de spécialistes aux écoles qui en feront la demande.

1.1.2 - Rapport de stage

La CGE encouragera chaque école à ce que le rapport de stage de fin d'études de chaque étudiant-e comporte une observation personnelle à propos de l'égalité hommes-femmes, qu'il aura été amené à observer dans l'entreprise et éventuellement de la politique mise en œuvre dans l'entreprise à ce sujet.

1.2 – Actions optionnelles

1.2.1 - Cours sur le genre

Les écoles pourront proposer un module spécifique sur les « études de genre », qui sera soit électif soit obligatoire dans le cursus. En tout cas, il donnera droit à des crédits ECTS.

Ce module comportera de 10 à 30 heures de cours présentiels. Il sera assorti de 1 à 3 crédits ECTS. Il pourra être donné en français ou dans toute autre langue.

1.2.2 - Coaching

Afin d'accompagner les étudiants-es vers le marché de l'emploi, et de sensibiliser notamment les filles à la vie en entreprise, les écoles pourront leur proposer des séances de coaching.

2) APPLICATION DE L'EGALITE HOMMES-FEMMES DANS LES ETABLISSEMENTS

La Conférence des Grandes Ecoles s'engage à promouvoir une politique d'établissement qui consiste à :

- 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 ; cette tâche sera intégrée dans sa mission et il/elle disposera de l'autorité et des moyens matériels pour ce faire ;
- faire un état des lieux statistique sexué régulier (minimum tous les 2 ans) et à renseigner les indicateurs suivants :
 - o pourcentage hommes/femmes : personnels et étudiants
 - o répartition par catégorie : personnel administratif et technique, enseignants, enseignants-chercheurs, cadres, cadres de direction et administrateurs
 - o personnels recrutés dans l'année
 - o salaire moyen homme/femme par catégorie (primes incluses)
 - o promotion par catégorie (augmentation de salaire, changement de poste)
- veiller à ce que l'égalité hommes-femmes soit déclinée et appliquée dans les activités des étudiants (associatives, éducatives)
- veiller à ce que les outils de communication de l'établissement soient égalitaires (non sexistes).

3) POLITIQUE D'ATTRACTIVITE EN AMONT.

Les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société sont notamment responsables du désintérêt des jeunes, et en particulier de la majorité des filles, pour les sciences et techniques.

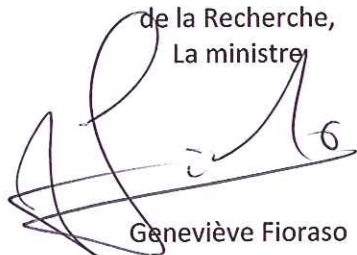
La CGE incitera les établissements à intervenir régulièrement dans les lycées de leur territoire par des présentations spécifiques ou dans des forums, pour faire la promotion des études scientifiques et techniques auprès des filles.

A travers son groupe Egalité Hommes-Femmes, la CGE s'engage à coordonner, encourager et promouvoir les actions des écoles à cet égard. Elle en assurera la communication auprès des médias et des institutionnels.

Le référent Egalité au sein de l'établissement est responsable de la mise en œuvre de cette politique.

FAIT à PARIS, le

Pour le ministère de l'Enseignement supérieur et
de la Recherche,
La ministre



Geneviève Fioraso

Pour le ministère des Droits des femmes,

La ministre



Najat Vallaud-Belkacem

Pour la conférence des grandes écoles



Pierre TAPIE
Président



Florence DARMON
Présidente de la commission diversité