

Charte pour l'égalité femmes-hommes à l'université de Paris Ouest Nanterre La Défense

Pour mettre en œuvre dans ses domaines de compétence, les principes énoncés dans la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2006), l'établissement s'engage à définir et à faire connaître sa politique en matière d'égalité des sexes. Cette politique concerne aussi bien les étudiant-e-s que l'ensemble des membres du personnel, et les activités d'enseignement et de recherche

L'établissement s'engage à :

I- Politique générale de l'établissement

1-1 : publier annuellement des statistiques sexuées sur tous les aspects de la vie de l'université et à assurer leur large diffusion via différents supports et activités ;

1-2 : intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension égalité femmes-hommes, à veiller au respect mutuel des sexes et des orientations sexuelles et à lutter contre les stéréotypes et discriminations de sexe ;

1-3 : rédiger les documents administratifs et textes où figurent le féminin et le masculin (ou par défaut des formes épiciènes) qui ne comportent pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe.

1-4 : organiser des manifestations diverses, scientifiques et culturelles, et dans le cadre de la formation continue, des modules sur le genre et les questions d'égalité des sexes et des orientations sexuelles ;

II- Etudiantes et étudiants

2-1 : systématiser la production et la diffusion 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 équilibrée d'étudiantes et d'étudiants ;

2-3 : diffuser auprès des étudiantes et des étudiants des informations sur leurs droits en matière d'égalité professionnelle ;

2-4 : diffuser auprès des étudiantes et des étudiants des informations sur les droits des personnes, femmes comme hommes, victimes de violences sexistes ou sexuelles et notamment de harcèlement ainsi que sur l'aide que ces personnes peuvent recevoir;

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 membres du personnel à participer à des manifestations scientifiques et culturelles et à des actions de formation concernant le genre et l'égalité femmes-hommes.

3-3 : informer l'ensemble des membres du personnel, femmes comme hommes, 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, de travail à temps partiel ;

3-4 : prendre en compte les conséquences de la maternité, et plus largement de la parentalité, pour le déroulement des carrières des membres du personnel;

3-5 : prendre en compte la parentalité dans l'organisation du travail ;

3-6 : diffuser largement auprès des membres du personnel, des directions des composantes et des services, des informations sur les droits des personnes en matière d'égalité professionnelle ;

3-7 : diffuser largement auprès de l'ensemble du personnel, des directions des composantes et des services les informations sur les droits des personnes victimes de violences sexistes ou sexuelles, de harcèlement, d'une part, et sur l'aide qu'elles peuvent recevoir, d'autre part. De façon générale être vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences sexistes ou sexuelles ;

IV- Recherche et enseignement

4-1 : promouvoir les études genre et encourager la recherche sur les questions de différences et d'égalité des sexes et des orientations sexuelles.

4-2 : promouvoir dans les formations des enseignements portant sur le genre, l'égalité des sexes et des orientations sexuelles.

Un/e chargé/e de mission est responsable de la mise en œuvre de cette politique qui donnera lieu à évaluation.