

Charte pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes

L'UCBL a été précurseur dans ce domaine puisqu'elle s'est dotée d'un chargé de mission égalité dès 2004 puis d'une charte de l'égalité en 2007. Cette Charte a été à l'origine de celle rédigée par la CPU puis de la charte interministérielle du 29 janvier 2013. L'UCBL entend aujourd'hui réaffirmer son attachement au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et développer de nouveaux engagements.

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 entre les sexes. Cette politique concerne aussi bien les étudiant•e•s que l'ensemble des personnels, les chercheurs et chercheuses, ainsi que l'ensemble des champs d'activités dans lesquels l'Université est investie.

Vu, la Constitution du 4 octobre 1958, et notamment l'article 1^{er} ;

Vu, le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, et notamment l'alinéa 3 ;

Vu, la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, et notamment les articles 21 et 23 ;

Vu, la convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme, et notamment l'article 14 ;

Vu, la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu, le code de l'éducation et notamment les articles L121-1 et L712-2 ;

Vu, la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ;

Vu, la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

Vu, les Statuts de l'Université ;

Vu, le règlement intérieur de l'Université, et notamment l'article 16

L'établissement s'engage à :

I- Politique générale de l'établissement

1-1 : intégrer aux projets de l'établissement la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1-2 : prévenir toutes formes de violences et de harcèlement :

- en veillant au respect mutuel entre les sexes et en luttant contre les stéréotypes et toutes les discriminations et violences (sexuelles, sexistes, homophobes, transphobes etc.) ;
- en mettant en place un dispositif d'accueil, d'accompagnement et de suivi des victimes de violence et de harcèlement moraux ou sexuels et en diffusant à la communauté universitaire des informations sur les droits des victimes et l'aide que ces dernières peuvent recevoir et en prenant le cas échéant les mesures nécessaires,
- de façon générale en étant vigilant à l'égard de situations potentiellement génératrices de violences.

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

1-3 : publier annuellement des statistiques sexuées sur tous les aspects de la vie de l'université (incluant un rapport de situation comparée pour les personnels) et à organiser la discussion sur ces statistiques.

1-4 : organiser des modules et/ou des séminaires de sensibilisation et d'échanges de bonnes pratiques sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Ces séminaires peuvent être proposés à tous les niveaux : formation tout au long de la vie, accueil des nouveaux arrivants, assemblée générales associant toute la communauté universitaire

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

II- Etudiantes et étudiants

2-1 : rendre visible la présence des femmes et des hommes dans les différentes filières afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés.

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

2-3 : promouvoir des mesures d'encouragement en amont et tout au long des cursus pour que l'ensemble des filières aient une composition étudiante équilibrée entre les deux sexes.

2-4 : veiller à ne pas pénaliser le déroulement des études des étudiant•e•s en raison d'obligations familiales.

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 et/ou de formation à l'égalité entre les sexes.

3-3 : définir collectivement des dispositifs de temps de travail permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

3-4 : informer les personnels concernés, ainsi que les directions des composantes et services des droits et devoirs en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel.

3-5 : prendre en compte les conséquences de la parentalité pour le déroulement des carrières des personnels

IV- Enseignement et recherche

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

4-2 : développer dans l'ensemble des formations les enseignements portant sur les questions d'égalité entre les sexes, notamment dans les cursus de formation au professorat et aux métiers de la santé, en lien avec les problématiques professionnelles.

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

4-1 : nommer un•e chargé•e de mission Egalité entre les Femmes et les Hommes.

4-2 : définir sa mission dans une lettre de mission.

4-3 : lui donner les moyens de mettre en œuvre la politique ainsi définie et de préparer l'évaluation de cette politique à l'occasion de l'examen du projet de contrat de site.