

CHARTRE VERSION DU 17/02/2017 INSA LYON

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 Écoles françaises d'Ingénieurs (CDEFI), la Conférence des Grandes Écoles (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 ;
- 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 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 entre les femmes et les hommes, à faire connaître et mettre en œuvre les 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 les chercheurs, ainsi que les activités d'enseignement et de recherche.

Les conférences invitent chaque établissement à :

1. nommer un·e référent·e
2. utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés
3. faire et diffuser un état des lieux statistique sexué
4. organiser des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes auprès des étudiant·e·s comme du personnel
5. 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.

LES ENGAGEMENTS SPECIFIQUES A LA CGE

Dans le prolongement de la convention pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes signée le 22 mars 2005 entre le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle et la Conférence des Grandes Ecoles, 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 Femmes Hommes 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 femmes-hommes 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 entre les femmes et les hommes et aux thématiques du genre

2. Mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes
3. Développer, vers l'amont, et principalement auprès des jeunes filles, une politique d'attractivité des cursus des grandes écoles et notamment dans les domaines des sciences et des techniques

L'établissement s'engage à :

L'INSA Lyon s'engage à :

CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE Engagements tenant compte de l'ensemble des problématiques relevant du genre (sexe, identité sexuelle, orientation sexuelle) – INSA Lyon – Mars 2017 (intégrant les mentions <i>spécifiques de la CGE des mentions spécifiques INSA, le plan sectoriel mixité numérique</i>).			
1. POLITIQUE GÉNÉRALE DE L'ÉTABLISSEMENT			
	INSTITUT GASTON BERGER	PROJETS INSTITUT GASTON BERGER	POLITIQUE INSA – RH
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 les discriminations	Obtention en 2016 du prix de l'école la plus mobilisée « Ingénieuses » remis par la CDEFI. Action symbolique de l'Institut Gaston Berger le 8 mars 2017 : redonnons leurs places aux femmes.		S'engage à renommer la moitié des bâtiments appartenant à l'INSA au sein du campus Lyon Tech la Doua par des noms de femmes scientifiques célèbres dans les domaines de spécialités en remplacement de noms d'hommes
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.	Mise à disposition des bonnes pratiques et des ressources sur le site IGB, notamment des méthodes pour garantir un usage inclusif de l'écriture et du langage.		A faire
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. Mention spécifique CGE : Faire un état des lieux statistique sexué régulier (minimum tous les 2 ans) et à renseigner les indicateurs suivants : <ul style="list-style-type: none"> o Pourcentage femmes-hommes : personnels et étudiant-e-s o Répartition par catégorie : personnel administratif et technique, enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-e-s, cadres, cadres de direction et administrateur-trice-s o Personnels recrutés dans l'année o Salaire moyen femmes-hommes par catégorie (primes incluses) o Promotion par catégorie (augmentation de salaire, changement de poste) 			Le bilan social fait état de données sexuées. L'INSA s'engage à analyser finement ces données et à produire des études comparées pour permettre des espaces d'échanges et de prises de décision sur ces analyses.
1.4 Organiser des séminaires de sensibilisation sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.	Organise régulièrement des conférences ouvertes à toutes et à tous sur ce sujet et a organisé pendant 2 ans les <i>Rdv diversité</i> à la maison du personnel.	Schéma de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes	À faire pour les dirigeant-e-s de façon obligatoire
1.5 Mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.	Espace de ressources documentaire existant sur le site de l'Institut Gaston Berger avec pages dédiées		Mettre la BU dans la boucle
Mention spécifique INSA Lyon			
1.6 Faire voter au CA de l'établissement un Schéma Directeur Égalité Femmes – Hommes et Prévention des discriminations liées au genre.			Établir, à partir de la présente Charte, un plan d'action impliquant des objectifs chiffrés, mesurables et des moyens humains et financiers supplémentaires
2. ÉTUDIANTES 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.	État des lieux réalisé par l'observatoire de l'Institut Gaston Berger englobant les données du SAGI, SCOL, DRE		
	Objectifs : Mixité des départements de spécialité (35% minimum de femmes ou d'hommes pour garantir la mixité d'un domaine).		

<p>2.2 Promouvoir des mesures d'encouragement pour que l'ensemble des filières ait une composition étudiante équilibrée entre les deux sexes.</p>	<p>Réalisé dans le cadre du PPP : mesures d'informations et de sensibilisation au PC ; dans le cadre du dispositif de mentorat</p> <p>Recherches : L'étude des facteurs d'orientation sous un angle genré fait l'objet d'un doctorat en psychologie sociale avec le GREPS Lyon2 (2016-2020) porté par l'IGB.</p> <p>A fait l'objet de 5 Masters en SHS depuis 2009 avec des laboratoires partenaires SHS de la COMUE.</p> <p>Focus sur Enjeux de la mixité dans le numérique :</p> <p>Un Groupe de Travail a été mis en place en 2016 sur la question spécifique de l'orientation dans les métiers de l'informatique et du numérique avec comme livrables : formations, supports de communication et d'information, actions d'encouragement</p>		
<p>2.3 Veillez à ne pas pénaliser le déroulement des études des étudiant-e-s en raison d'obligations familiales</p>			Services concernés
<p>Mention liée à la lutte contre le harcèlement sexuel Adopter un dispositif de prévention et de traitement du harcèlement et des violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes Notamment le cybersexisme et les cyberviolences relatives au genre.</p>			Services concernés
<p>2.4 Diffuser aux étudiant-e-s des informations sur les droits des victimes de violence et de harcèlement sexuels et l'aide que ces dernières peuvent recevoir</p>			Services concernés Service medico-social et CAP
<p>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-tte référent-e</p>			Services concernés Service medico-social et CAP
<p>2.6 Mention spécifique CGE : Veiller à ce que l'égalité femmes-hommes soit déclinée et appliquée dans les activités des étudiant-e-s (associatives, éducatives)</p>		Plan de formation aux responsables d'Associations INSA et établir un bilan statistique sexué	
<p>3 MEMBRES DU PERSONNEL</p>			
<p>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</p>			DRH
<p>3.2 Encourager les personnels de toutes les catégories à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité entre les sexes</p>			DRH
<p>3.3 Informer les personnels concernés, ainsi que les directions des composantes et services des droits et devoirs de chacun-e en matière de congé maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel</p>			DRH
<p>3.4 Veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels en raison de maternité (et autres situations : famille monoparentale, enfants handicapé-e-s...) et notamment prendre en compte les conséquences de la maternité pour le déroulement des carrières des enseignantes-chercheuses.</p>			DRH
<p>Mention liée à la lutte contre le harcèlement sexuel Adopter un dispositif de prévention et de traitement du harcèlement et des violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes Notamment le cybersexisme et les cyberviolences liées au genre.</p>			

<p>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-e à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences.</p>			<p>DRH – CHSCT Obligation de prévention des discriminations et des violences ; de signalement d'un crime ou d'un délit ; de saisir les instances disciplinaires et de préserver la personne ayant dénoncé les faits</p>
<p>3.6 Désigner un-e référent-e neutre pour gérer les recours dans ce domaine.</p>			<p>Proposition de nommer un-e référent-e pour le personnel et les élèves-ingénieur-e-s sur les questions de harcèlement à caractère sexiste, LGBTphobe et sexuel ainsi qu'en cas de discrimination. Proposition de créer des espaces anonymes de recueil de témoignages (victime ou témoin) afin de prévenir, d'identifier et de sanctionner les dérives sexistes. Mise en place d'un conseil de discipline dédié.</p>
<p>4 ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE</p>			
<p>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</p>	<p>Création d'une chaire institutionnelle sur l'égalité entre les femmes et les hommes par l'Institut Gaston Berger financée et soutenue par la Fondation INSA Lyon et par des entreprises partenaires (Assystem, EDF, Safran,) et des laboratoires de recherches en SHS de la COMUE Lyon</p> <p>Recherches réalisées (études des représentations sexuées) et par le financement de Masters et de Doctorats en Sciences Humaines et Sociales sur les études de genre, participation au projet européen Hypatia (Universciences)</p> <p>Identification d'une responsable scientifique des recherches sur le genre produites et pilotées par l'Institut Gaston Berger (Hélène Buisson Fenet, ENS Lyon)</p>		
<p>4.2 Développer dans les formations les enseignements portant sur les questions d'égalité entre les sexes et intégrant la dimension du genre</p>	<p>L'Institut Gaston Berger propose depuis plusieurs années des séminaires de sensibilisation auprès des élèves ingénieur-e-s dans des départements de spécialité volontaires en partenariat avec des expert-e-s et des entreprises partenaires de la Fondation INSA.</p>	<p>Proposition d'un schéma de formation sur le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes</p>	

<p>Mention de la CGE (Actions obligatoires)</p> <p>Sensibilisation</p> <p>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.</p>		<p>L'Institut Gaston Berger propose de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rendre obligatoire ces séminaires à l'ensemble des élèves ingénieur-e-s dans les départements de spécialité à partir de 2018. - Développer des formations en ligne accessibles à tou-te-s sur la sensibilisation au genre dès 2018. - Développer des formations dédiées à l'entrepreneuriat au féminin. - Etre attentif à la représentation des femmes et des hommes dans tous les formats de formation à l'innovation et à la créativité ainsi qu'aux conférences grand public. 	
<p>Mention de la CGE (Actions obligatoires)</p> <p>Le rapport de stage</p> <p>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 femmes-hommes, qu'elle ou il aura été amené-e à observer dans l'entreprise et éventuellement la politique mise en œuvre dans l'entreprise à ce sujet.</p>		<p>L'Institut Gaston Berger propose :</p> <p>d'inciter les élèves ingénieur-e-s à intégrer systématiquement dans les rapports de stages des observations personnelles sur la mixité des équipes et la situation des femmes et les hommes, et ce dès le rapport de stage de découverte de l'entreprise entre la 1^{ère} et la 2^{ème} année</p>	
<p>Mention de la CGE (Actions optionnelles)</p> <p>Cours sur le genre</p> <p>Les écoles pourront proposer un module spécifique sur « les études de genre », qui sera soit électif soit obligatoire dans le cursus. En tous 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 une autre langue.</p>		<p>L'Institut Gaston Berger propose de co-construire avec le Centre Des Humanités des cours électifs sur le genre</p>	
<p>Mention de la CGE (Actions optionnelles)</p> <p>Coaching</p> <p>Afin d'accompagner les étudiantes vers le marché de l'emploi et de sensibiliser notamment les filles à la vie en entreprise, les écoles pourront proposer des séances de coaching</p>	<p>L'Institut Gaston Berger :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2016 : Module de 20 heures renforcement au Projet Professionnel proposé en 5^{ème} année SGM sous l'angle de l'égalité professionnelle - Mentorat au féminin depuis 2009 	<p>Etendre à tous les départements le module de 20h</p>	
<p>4.3 Introduire le sujet d'égalité entre femmes et hommes dans la formation des enseignant-e-s</p>		<p>L'Institut Gaston Berger propose d'instaurer une sensibilisation au genre, dans un plan de formation plus général sur la non-discrimination systématique et progressif pour l'ensemble des personnels INSA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation obligatoire de tous les personnels du service de 	

		<p>Gestion des Ressources Humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégration d'une sensibilisation au genre dans le pack accueil des nouveaux personnels dès la rentrée 2018 <p>Sensibilisation obligatoire d'une demi-journée de tous les personnels à l'horizon 2020</p>	
<p>Mention spécifique INSA Lyon</p> <p>4.4 Intégrer systématiquement, et lorsque cela fait sens, les études de genre dans les recherches scientifiques dans le domaine de l'ingénierie produites par les laboratoires de l'INSA Lyon comme le préconise le cadre européen ENRRICH</p>	<p>L'Institut Gaston Berger propose en 2017 une formation aux Enseignant-e-s-Chercheur-e-s à la Recherche et à l'Innovation Responsable (RRI dont le volet Gender Studies) et a fait une communication à Bruxelles à ce propos</p>		
<p>Mention spécifique INSA Lyon</p> <p>4.5 Créer et valoriser des partenariats avec le monde socio-économique et la recherche académique sur les problématiques de genre et la RSE en général.</p>	<p>Constitution d'un cercle d'expert-e-s - structures associatives, chercheuses et chercheurs, entreprises - rapproché de l'INSA afin d'échanger sur les bonnes pratiques et les enjeux de la mixité et de l'égalité femmes-hommes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - laboratoires de recherche en SHS de la COMUE, - les entreprises partenaires de la Fondation INSA Lyon, - les associations (Pasc@line, MMI, Elles Bougent, LDigital, OPE, ...), - au niveau du Groupe INSA également - Rapprochements avec des réseaux d'entreprises et associations étudiantes LGBT pour prévenir les discriminations liées à l'orientation et l'identité sexuelles. (RDV Diversité) 		

5 MISSION POUR L'ÉGALITE 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. Mention CGE complémentaire : cette tâche sera intégrée dans sa mission et cette personne disposera de l'autorité et des moyens matériels pour ce faire.			À ce jour référent : Éric Maurincomme, directeur INSA Lyon Proposition : Etant donné la taille de l'établissement, L'INSA Lyon est en mesure de nommer deux personnes référentes, une garante de l'application de la Charte pour les personnels et la gestion des ressources humaines, une autre en direction des élèves et de la formation, le tout coordonné par le directeur de l'établissement
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			A faire
6 POLITIQUE ATTRACTIVITE 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. Mention spécifique CGE : 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 les 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. À travers son groupe Égalité Femmes-Hommes, 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. La ou le référent-e Égalité au sein de l'établissement est responsable de la mise en œuvre de cette politique	Actions d'incitation auprès de tous les publics menées par l'Institut Gaston Berger (CAP'Sciences, CAP'INSA et Handicap'INSA) avec des actions ciblées sur les stéréotypes de genre (2016 : atelier « les métiers de l'ingénieur-e c'est ton genre ? ») Partenariat avec de nombreuses associations de promotion des filières scientifiques (Elles Bougent, OPE...)	Mise en œuvre d'outils de communication numériques d'incitation et d'information sur les études et les métiers d'ingénieur-e à destination de tous les publics dont les filles Écoles d'été, stages de vacances réservés aux filles du secondaire pour découverte des études et métiers d'ingénieur-e-s et aux filles du PC pour découverte des métiers de l'informatique et du numérique Créer des actions d'information et de communication spécifiques auprès des Bac + 2	
6.2 Veiller à ce que les documents de communication de l'établissement s'affranchissent des stéréotypes	Dircom / Institut Gaston Berger		Dircom / IGB