

04 Juin 2024

Caroline Trotot
Vice-présidente égalité
Université Gustave Eiffel

Mixité et parité de l'Université aux entreprises



Université
Gustave Eiffel

Vice-présidente Égalité Enseignante-chercheuse à l'Université Gustave Eiffel

<https://citedesdames.hypotheses.org/>



Accueil / Agir ensemble pour l'égalité / Nos engagements et nos actions

NOS ENGAGEMENTS ET NOS
ACTIONS

FORMATIONS

ÉVÉNEMENTS

TRAVAUX DE RECHERCHE

Reference

Contact

Pour toute question et pour signaler un événement ou une action :

mission.egalite@univ-eiffel.fr

Pour signaler une situation de violence :

Pour les personnels :
drh.harcelement@univ-eiffel.fr

Les messages envoyés sont reçus par les membres de la cellule d'écoute :

Nos engagements et nos actions

Bilan du plan égalité 2021-2023

Le bilan du plan égalité 2021-2023 a été **adopté à l'unanimité** au CA du 14/12/2023.



Bilan du plan égalité 2021-2023 - Présentation au CA



Tableau de suivi des indicateurs du plan égalité 2021-2023

Bilan 2021-2022 des signalements de violences sexistes, sexuelles, discriminatoires et de harcèlement moral



<https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/>



Cité des Dames. Créatrices dans la cité

À PROPOS CÉCILE POISSON ACTUALITÉS RÉALISATIONS COLLABORATIONS CRÉDITS

Carnet dédié au programme de recherche Cité des Dames. Créatrices dans la cité.



Seuls 17% des métiers représentant 16% des emplois sont mixtes (i.e comportent entre 40 et 60% des deux sexes)

La mixité des métiers un enjeu pour tout le monde, mais **une fausse symétrie** :

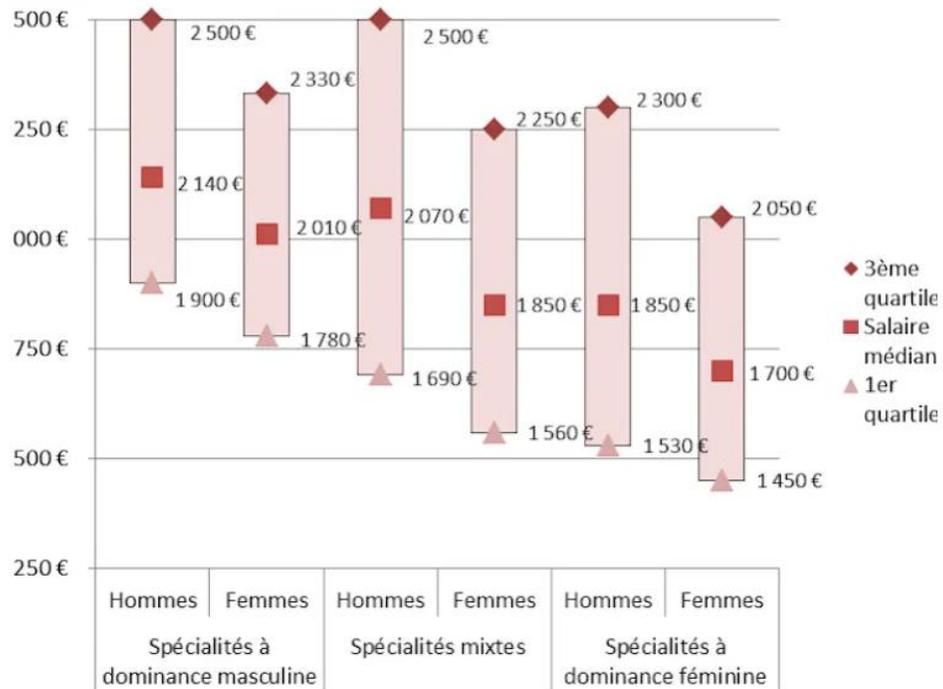
10 des 87 familles professionnelles rassemblent la moitié des femmes

17 des 87 familles professionnelles rassemblent la moitié des hommes

20% des femmes sont concentrées sur les métiers agent d'entretien, enseignant, aide-soignant

Les femmes sont présentes dans 79 des 87 professions

Les hommes dans 85 (les 2 professions sans hommes : assistante maternelle, employée de maison)



Moins de diversité de métiers pour les femmes = renforcement des stéréotypes

Des métiers moins valorisés = des rémunérations inégales

Quand les femmes sont majoritaires, les métiers sont moins rémunérateurs et plus précaires

Les femmes s'orientent davantage vers les filières féminisées

L'enquête du centre Hubertine Auclert sur les filières informatiques au lycée (NSI Numérique et sciences de l'informatique) 2018-2021

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque/publication/etude-les-freins-laces-des-filles-aux-filieres-informatiques-et-numeriques>

Accueil → Égalithèque → Publication → Étude « Les freins à l'accès c



Défémisation des filières informatiques: ex INSA de Rennes 50% de femmes dans l'option informatique en 1980
14% en 2001

2,5 % des filles choisissent NSI et 15% des garçons

Beaucoup plus d'abandons

Absence de formation des équipes enseignantes aux questions de genre et d'égalité

Position minoritaire et ségréguée entraîne délégitimation de leur projet initial

Conclusion: former les équipes enseignantes

Le Pacte Parité

Nos premiers engagements

- Atteindre un seuil minimal de 20 % de femmes siégeant au board de l'entreprise d'ici 2025 puis 40 % d'ici 2028
- Former 100 % des managers sur les enjeux de la diversité et la lutte contre les discriminations et le harcèlement dans les douze mois après la signature du Pacte Parité
- Garantir dès maintenant que 100% des fiches de postes publiées par l'entreprise s'adressent aux profils autant féminins que masculins
- Constituer une équipe paritaire de représentantes et représentants amenés à prendre la parole au nom de l'entreprise, en interne et en externe dans les douze mois après la signature du Pacte Parité
- Mettre en place un accompagnement spécifique pour chaque salarié au retour de son congé parental, dans les douze mois après la signature du Pacte Parité

Et aussi:

Avoir un dispositif clair de signalement des violences auprès de personnes formées

Afficher dans les couloirs que l'entreprise ne tolère pas le sexisme, l'homophobie, les discriminations

Communiquer sur en externe sur ces engagements

Utiliser un langage égalitaire qui donne de la visibilité aux deux genres

Isabelle Collet, Les oubliées du numérique

Pour féminiser les recrutements :

Intéresser les étudiants et étudiantes : publicité, promotion, salons, formation des enseignant.es pour donner une image non genrée de la discipline etc...

Les recruter : réfléchir sur les critères de recrutement

Socialiser : montrer que les métiers ou l'école les attendent et faire cours sur le genre pour faire comprendre à tout le monde qu'il y a une discrimination systémique pour montrer que la discrimination positive rattrape une censure sociale qui se construit depuis l'enfance

https://www.youtube.com/watch?v=K33QXGzrH_M à partir de 2mn comment faire

Mission égalité

mission.egalite@univ-eiffel.fr

01.60.95.70.13

<https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/>

