

Bilan charte et politique d'égalité entre femmes et hommes 16 septembre 2009 – Sandrine Rousseau

Conformément aux engagements de la charte sur l'égalité professionnelle, un bilan annuel de la politique menée doit être présenté devant les conseils.

Enseignants Chercheurs

Une différence toujours nette dans les recrutements...

2/3 d'hommes dans les derniers recrutements de MCF, 1/3 de femmes

4/5 d'hommes dans les derniers recrutements de PR, 1/5 de femmes

... mais liée à de faibles candidatures

Puisque le taux de réussite des femmes à ces deux postes est même légèrement supérieur à celui des hommes.

En terme de promotions, il existe un véritable frein à la candidature chez les femmes puisque la proportion de femmes qui candidate à une promotion parmi toutes les femmes qui peuvent y prétendre est bien plus faible que chez les hommes.

D'où une réflexion à avoir sur la question de l'auto-censure.

En matière de recherche, des efforts à poursuivre

L'attribution de CRCT et de délégations CNRS reste beaucoup plus rares pour les hommes que pour les femmes. Or c'est un des outils permettant de renforcer ses recherches et un élément des promotions à venir.

Une situation qui n'évolue pas

42% de nos étudiants sont des femmes

elles ne représentent plus que 31% des allocataires

33% des MCF

et 15% des Pr

BIATOSS : un évolution en sens inverse ?

Une différence marquée selon les catégories avec des femmes majoritaires en catégorie C et qui deviennent minoritaires en catégorie A.

Une vigilance particulière à avoir parce qu'une tendance assez nette à une accentuation des différences sur les promotions mais plus encore sur les recrutements.

Actions menées dans le cadre de la charte

Présence aux journées portes ouvertes

Diffusion de la charte à l'ensemble du personnel

Vie du groupe de travail

Etudes des fichiers des personnels

Journées d'étude commune Lille 3- Lille 1

Réflexions sur une cellule de lutte contre le harcèlement sexuel

Réflexions sur une labellisation