



charte égalité de genre

SCIENCES PO LILLE

“Sciences Po Lille lutte contre les stéréotypes, aide celles et ceux qui pourraient en souffrir, prévient les comportements, les actes, les paroles et les écrits dévalorisants, déplacés voire dangereux. La Charte engage toute l'école. Elle promeut l'égalité au-delà des différences, dans le respect de la diversité.”

Retrouvez la charte dans son intégralité
sur www.sciencespo-lille.eu

Référente et commission égalité

- **Catherine Saupin**, maîtresse de conférences en espagnol, chargée de mission égalité de genre, est en charge de la mise en œuvre de la charte.

Vous pouvez la rencontrer (bureau 4.03) ou la joindre par mail : egalitegenre@sciencespo-lille.eu.

Elle anime une **commission Égalité** composée de correspondantes et correspondants représentant les personnels administratif, enseignant et étudiant (retrouvez sa composition détaillée sur le site de Sciences Po Lille).

Cette commission a pour mission l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action annuel pour promouvoir l'égalité et contribuer à la circulation de l'information et au respect de la Charte.

N'hésitez pas à les contacter pour toute question ou suggestion !

Politique générale de l'école

- Intégrer à tous les projets de l'établissement la dimension de l'égalité de genre et lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations.
- Utiliser l'écriture inclusive dans tous les documents administratifs ainsi que dans la communication interne et externe de Sciences Po Lille.
- Publier annuellement un état des lieux statistique généré sur les aspects de la vie de l'établissement et organiser une discussion sur ces données.

Extraits de la charte

Étudiantes et étudiants

- **Diffuser à la communauté étudiante des informations sur les droits des victimes** d'actes et propos discriminatoires, notamment sexistes, sexuels et/ou LGBTphobes et l'aide que ces dernières peuvent recevoir.
- **Mettre en place les formations et sensibilisations.**
- **Veiller au bon déroulement du processus d'intégration** en portant une vive attention à ce moment clé de la vie étudiante où les risques de discriminations, harcèlements et violences sont plus prononcés.
- **Assurer l'accompagnement des victimes** de propos et actes sexistes ainsi que de harcèlement et de violences sexistes, sexuelles, LGBTphobes, racistes, avec des partenaires extérieurs si nécessaire.
- **Proposer des formations et supports aux responsables associatifs et associatives** sur les questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations.
- **Favoriser la représentation des femmes** aux postes de responsabilité dans les associations.
- **Autoriser le changement de prénom sur tous les documents internes** (listes d'appels, adresse mail, trombinoscope, formulaires internes...) sur simple demande à la direction de la scolarité et à la chargée de mission à l'égalité de genre. Formulaire de demande de prénom usuel accessible en ligne sur www.sciencespo-lille.eu (rubrique étudier - ma scolarité par année - formulaires spécifiques)

Membres du personnel

- Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux.
- Viser à respecter un principe d'alternance femmes-hommes dans la désignation de la présidence des comités de recrutement des enseignantes et enseignants-chercheurs.
- Encourager les personnels de toutes catégories à participer à des actions de sensibilisation à l'égalité de genre.
- Informer les personnels de leurs droits et devoirs en matière de congés de maternité, paternité, parental, et des droits du travail à temps partiel.
- Favoriser la prise de congé paternité et d'accueil de l'enfant pour les hommes. Ce qui se traduit, pour les enseignants-chercheurs, par une décharge de 12 h équivalent TD qui correspondra au congé paternité lors de la naissance d'un enfant.
- Favoriser le retour de congé maternité pour les femmes : remplacer les femmes durant leur congé dans les postes administratifs et techniques. Pour les enseignantes-chercheuses, accorder 50 % de décharge d'enseignement pour un congé maternité de 16 semaines, 100 % pour un congé au-delà de 16 semaines.
- Assurer une égalité de traitement lors des promotions notamment pour les personnes à temps partiel et à temps plein.
- Veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels en raison de maternité, paternité, famille monoparentale, enfant(s) en situation de handicap, situation familiale, situation d'aïdante ou aidant.
- Diffuser largement à l'ensemble du personnel les informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir.
- Former le personnel de Sciences Po Lille à écouter et diriger les victimes vers les structures compétentes.

Enseignement et recherche

- Encourager la recherche, les études et les enseignements sur le genre, le féminisme, la sexualité, le racisme et toutes les discriminations à Sciences Po Lille.
- Développer au sein du cursus des enseignements intégrant une dimension de genre et d'égalité entre les sexes d'une part, et qui portent spécifiquement sur les études de genre, études féministes et/ou études sur la sexualité d'autre part, sans limiter ceux-ci aux cours optionnels.
- Améliorer la participation et la représentation des femmes aux projets et programmes de recherche. Tendre vers la parité lors des manifestations scientifiques organisées à Sciences Po Lille.
- Mettre à disposition des personnels et des étudiantes et étudiants des sources documentaires variées et à jour sur les questions de genre et d'égalité entre les sexes, maintenir une politique d'acquisition pluridisciplinaire et travailler à la valorisation et la visibilité de ces collections.

Mesures

- Prendre en compte le respect de la Charte des associations et de la Charte égalité dans les critères d'attribution des subventions des associations.
- Mettre en œuvre une procédure disciplinaire en cas de violences (actes ou propos) sexistes, sexuelles, racistes, LGBTphobes.

L'écriture inclusive

La charte égalité de Genre de Sciences Po Lille recommande "l'utilisation de l'écriture inclusive dans tous les documents administratifs ainsi que dans la communication interne et externe de Sciences Po Lille."

Il s'agit des attentions graphiques et syntaxiques qui permettent d'assurer une égalité des représentations des deux sexes. L'écriture inclusive, en féminisant les noms de métiers et en utilisant le féminin et le masculin plutôt que le masculin "générique" permet de rendre les femmes et les hommes également visibles dans les écrits et par conséquent dans les représentations/images qui en découlent.

Sciences Po Lille n'utilise pas le point médian.

En revanche, il est recommandé :

- D'employer la double-flexion, c'est-à-dire des expressions faisant apparaître les deux genres, telles que : celles et ceux, tous et toutes, les candidates et les candidats...
- D'utiliser l'ordre alphabétique : les chercheurs et les chercheuses, les enseignantes et les enseignants, les directeurs et les directrices, les candidates et les candidats...
- De favoriser les expressions génériques et les noms collectifs : personne, parent, équipe enseignante, communauté étudiante, équipe administrative, la direction, les services techniques, les candidatures...
- De favoriser les mots épiciques : scientifique, spécialiste, universitaire, collègue, élève, responsable, porte-parole, juriste, fonctionnaire, bénévole...
- De féminiser les noms de métiers, titres, grades et fonctions (en interrogeant au préalable les personnes concernées pour savoir si elles souhaitent cette féminisation *qui n'est pas imposée*) : professeure, maîtresse de conférence, ambassadrice, conférencière, intervenante, autrice, chercheuse ou chercheuse, modératrice...