

## ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

# Texte d'orientation du groupe intersectoriel égalité femmes-hommes

→ par le groupe intersectoriel égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU

Les pratiques discriminantes, machistes, sexistes et homophobes persistent dans tous les secteurs. À l'Université, elles sont dénoncées à travers, notamment, le maintien du plafond de verre et de la tolérance à l'égard du sexisme. L'Université n'échappe pas non plus à la reproduction genrée des partages de responsabilités et de pouvoir, à des formes d'incorporation des discriminations liées aux stéréotypes, voire de harcèlement. Les femmes semblent se saisir plus aisément de responsabilités liées à la formation qu'à la gouvernance ou à la recherche. Ces constats confirment le bien-fondé des revendications à poursuivre et à amplifier concernant l'égalité femmes-hommes dans les carrières, les emplois, les retraites et les responsabilités, mais aussi de qualité de vie au travail et d'une politique de santé et de bien-être au travail qui doivent aussi être élaborées au regard de la permanence de ces discriminations. La problématique du sexisme et de la représentation des femmes au sein des organisations syndicales et dans le cadre des pratiques militantes est également une piste de réflexion indispen-

sable pour faire avancer le syndicalisme.

C'est pourquoi un groupe de travail intersectoriel s'est mis en place, évidemment ouvert aux femmes et aux hommes, qui fonctionnera de manière dialectique avec les secteurs du SNESUP-FSU et avec le secteur femmes de la FSU, afin de contribuer à l'élaboration de la position du SNESUP sur les diverses pratiques sexistes faisant le lit des inégalités et des discriminations entre les femmes et les hommes, et de conforter notre action syndicale. Chaque secteur sera sollicité pour conduire dans un premier temps, compte tenu de la diversité des discriminations repérables dans l'ESR et de la nécessité de cibler les objectifs, une réflexion sur les problématiques relatives aux inégalités F-H. Les objectifs sont multiples : conduire une analyse critique des politiques et des disposi-



© DRH

tifs institutionnels existants (exemple : mise en œuvre des droits, charges de mission égalité professionnelle, parité dans l'enseignement supérieur et la recherche, mentorat des femmes, etc.), lutter

contre la perpétuation du plafond de verre et les pratiques sexistes et discriminantes, et élaborer et mettre en débat des orientations et des propositions concrètes d'action syndicale. Améliorer la visibilité des femmes dans tous les supports de communication (média, publications scientifiques, images, mensuel, VRS, féminisation systématique des textes) et promouvoir des types de formation pouvant sensibiliser à ces problématiques sont également des leviers à investir. ●

Les femmes semblent se saisir plus aisément de responsabilités liées à la formation qu'à la gouvernance ou à la recherche