



UNIVERSITÉ D'ORLÉANS

# Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

---

---

Université d'Orléans

Château de la Source | Avenue du Parc Floral | BP 6749 | 45067 Orléans cedex 1

[www.univ-orleans.fr](http://www.univ-orleans.fr)

## Sommaire

<b>Table des sigles</b> .....	p.4
<b>Propos liminaires</b> .....	p.5
<b>1°/ Cadre légal</b> .....	p.7
1.1. Loi Sauvadet.....	p.7
1.2. Loi Fioraso.....	p.7
1.3. Loi de transformation de la fonction publique.....	p.7
<b>2°/ Diagnostics relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	p.9
2.1. Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	p.9
2.1.1. Indicateurs globaux au niveau de l'employeur.....	p.11
2.1.2. Indicateurs avec résultats détaillés par corps.....	p.12
2.2. Accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois.....	p.15
2.2.1. Effectifs globaux.....	p.15
2.2.2. Gouvernance et commissions consultatives.....	p.16
2.2.3. Répartition des EC, E, C.....	p.17
2.2.4. Dynamique de carrière des EC.....	p.17
2.2.5. Taux de féminisation des comités de sélection.....	p.18
2.2.6. Taux de féminisation des PEDR.....	p.19
2.2.7. Répartition des BIATSS.....	p.20
2.2.8. Dynamique de carrière des BIATSS.....	p.21
2.2.9. Répartition des EC et E par domaine disciplinaire.....	p.22
2.2.10. Répartition des E titulaires du 2 <sup>nd</sup> degré par domaines selon le genre.....	p.23
2.2.11. Formation continue.....	p.23
2.2.12. Travail à temps partiel.....	p.24
2.3. Articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale.....	p.26
2.3.1. Demande de télétravail suivant les sexes.....	p.26
2.3.2. Demande de télétravail suivant les sexes et catégories.....	p.26
2.3.3. Taux de féminisation des CRCT.....	p.27
2.3.4. Garde d'enfant malade par sexe.....	p.27
2.3.5. Congés parentalité.....	p.28



2.4. Lutte contre les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes.....	p.29
2.4.1. La Cellule de Lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles.....	p.29
2.4.2. Actions de prévention, de sensibilisation et de formation.....	p.29
2.4.3. Traitement des saisines.....	p.30
<b>3°/ Tableau synoptique des actions envisagées.....</b>	<b>p.33</b>
3.1. Prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	p.34
3.2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois.....	p.36
3.3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	p.40
3.4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	p.42
<b>4°/ Description des 50 actions envisagées.....</b>	<b>p.45</b>
4.1. Présentation des 50 actions.....	p.45
4.2. Synthèse des 50 actions.....	p.57
<b>5°/ Gouvernance du plan égalité.....</b>	<b>p.62</b>
5.1. Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'actions.....	p.62
5.2. Modalités d'information des personnels sur le plan d'actions.....	p.62



## Table des sigles

AFNOR - Association Française de Normalisation

BIATSS - personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

CAC - Conseil Académique

CED - Commission d'Expert·es Disciplinaire

CLVSS - Cellule de Lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles

CPE - Commission Paritaire d'Établissement

CPP - Congé pour Projet Pédagogique

CRCT - Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

DGAFP - Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique

DGESIP - Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle

DGS - Directeur Général des Services

DRH - Direction des Ressources Humaines

E - Enseignant / Enseignante

EC - Enseignant chercheur / Enseignante chercheuse

ETPT - Équivalent Temps Plein Travaillé

HDR - Habilitation à Diriger des Recherches

MCF - Maître ou Maîtresse de Conférences

MESRI - Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation

MOOC - Massive Open Online Course

PEDR – Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

TIB - Traitement Indiciaire Brut

---

Université d'Orléans

Château de la Source | Avenue du Parc Floral | BP 6749 | 45067 Orléans cedex 1

[www.univ-orleans.fr](http://www.univ-orleans.fr)



## Propos liminaires

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018 se trouve à présent renforcé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Cette loi rend désormais obligatoire l'élaboration d'un plan d'actions contribuant à accroître l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette obligation a été intégrée à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires. Ainsi, les universités font face à l'obligation de créer et mettre en œuvre un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette obligation s'inscrit dans le prolongement de nombreuses mesures législatives telles que la loi Sauvadet, qui a introduit la parité dans les jurys et les comités de sélection, et la loi Fioraso, qui a rendu obligatoire la création de mission égalité dans chaque université. En outre, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation convie les universités à s'engager dans une démarche de double labélisation AFNOR, « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité », de façon à déployer un processus d'amélioration continue sur les années à venir.

La loi de transformation de la fonction publique contribue ainsi à la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous devons rappeler que les inégalités entre les femmes et les hommes au sein des universités demeurent. Au niveau national, les femmes ne représentent que 26% des professeurs d'université et seulement 15% des présidents d'université.

Face à ces obligations générées par la loi de transformation de la fonction publique, la DGESIP a bien conscience des contraintes qui ont pesées de manière conséquente sur bon nombre d'universités, en raison notamment, de la crise sanitaire et des élections au sein des établissements. Compte tenu de ces situations, le ministère s'est engagé à prendre en considération les effets de ces contraintes exceptionnelles sur l'élaboration et la remontée des plans d'actions. Au vu de ces éléments, le ministère

a accordé un report à de nombreuses universités et a indiqué que le plan transmis constituera nécessairement une première version qui pourra par la suite être améliorée.

Le présent plan d'actions n'aurait pu être réalisé sans le travail conjoint des membres du comité de pilotage composé de :

- ALLAUME Pierre-Sylvain – Représentant du personnel SNPTES (suppléant)
- ANDREAZZA Caroline – Présidente du Conseil Académique
- BEURUAY Marie-Laure – Responsable des Services Administratifs de Polytech
- CALVEZ Carole – Infirmière au sein du service de médecine de prévention
- CHAVRIER Didier – Vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail
- DI BARTOLOMEO Renaud – Responsable des Services Administratifs de l'IUT d'Orléans
- DUCHESNE Sylvie – Responsable du pôle développement des compétences et recrutement
- FOURMAS Stéphane – Directeur des ressources humaines
- GUEDES Nathalie – Responsable du service hygiène et sécurité
- KROUBO DAGNINI Jennifer – Directrice des Relations Internationales
- LACAYO Oscar – Représentant du personnel SGEN-CFDT (suppléant)
- LAIR François – Directeur Général des Services
- LARIGAUDERIE Thierry – Représentant du personnel SGEN-CFDT
- MOTELICA Mikael – Représentant du personnel SUD Solidaires (suppléant)
- MOULAY-PETIT Catherine – DGS adjointe en charge du pilotage de la qualité et missions transverses
- PELAGE Catherine – MCF HDR et co-directrice du laboratoire RÉMÉLICE
- PELLERIN Nadia – Représentante du personnel SNPTES
- PERROT Estelle – Représentante du personnel SUD Solidaires
- SERISIER Philippe – Directeur du Service Commun de Documentation
- TODINCA Ioan – PU, ancien vice-président Recherche



## **1°/ Cadre légal**

Le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la continuité de la loi Sauvadet, de la loi Fioraso et surtout de la loi de transformation de la fonction publique adoptée par l'Assemblée Nationale le 28 mai, puis par le Sénat le 27 juin 2019. En effet, l'axe 5 de la loi de transformation de la fonction publique envisage un renforcement conséquent de l'égalité professionnelle.

### **1.1. Loi Sauvadet**

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, appelée loi Sauvadet, relative à l'amélioration des conditions d'emploi des agents dans la fonction publique, vise à accroître la lutte contre les discriminations et à introduire la parité dans les jurys et les comités de sélection. En outre, cette loi a imposé un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

### **1.2. Loi Fioraso**

La loi Fioraso, loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, a rendu obligatoire la création d'une mission égalité dans chaque université afin de déployer des actions permettant le développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **1.3. Loi de transformation de la fonction publique**

L'élaboration d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été rendu obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019. Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.



Le titre V de la loi de transformation de la fonction publique est pleinement consacré au renforcement de l'égalité professionnelle. Il est ainsi indiqué que « les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».

Plus amplement, le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se doit de comporter des mesures visant à :

1°/ Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2°/ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

3°/ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

4°/ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle se déploie ainsi sur des dimensions multiples, connexes et systémiques. Les deux premières dimensions s'avèrent fortement corrélées comme nous pourrions l'observer dans la partie suivante consacrée aux diagnostics. La troisième dimension se trouve être un axe important permettant d'endiguer des effets discriminatoires dans le travail en lien avec les situations personnelles et familiales. Quant à la quatrième dimension de ce plan égalité, elle incite à étendre la prise en charge de toutes les formes de violences.



## **2°/ Diagnostics relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Tout plan d'actions nécessite la mise en œuvre d'évaluations diagnostiques afin de pouvoir par la suite envisager des actions à déployer afin de faire évoluer certaines situations observées. Ces évaluations diagnostiques portent sur les quatre dimensions ciblées par la loi de transformation de la fonction publique quant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces quatre dimensions sont consacrées par des analyses portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les différences d'accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, et enfin la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, du harcèlement moral ou sexuel, ainsi que des agissements sexistes.

### **2.1. Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

L'outil de calcul mis à disposition par la DGAFP invite à considérer les écarts de rémunération sur deux niveaux. Au niveau global, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont perçus dans une perspective macroscopique à l'échelle de l'ensemble de l'université. À ce niveau est calculé l'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein. Nous retrouvons également une analyse de l'effet ségrégation des corps qui quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers). L'effet de ségrégation des corps constitue assurément le point d'origine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Deux autres effets sont également considérés. L'effet démographique mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...). Enfin, l'effet primes à corps-grade-échelon identique est également examiné. Ces quatre effets (effet temps partiel, effet ségrégation des corps, effet démographique et effet primes) participent à la structuration des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un second niveau d'observation invite à considérer et affiner ces mêmes effets selon les différents corps. Dans cette seconde analyse, les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaire des agents travaillant dans des corps/grade/échelon/indice où il y a des personnes des deux sexes. La mixité est très importante, car les calculs qui en découlent sont alors pertinents pour une analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes du corps en question. Les indicateurs de mixité doivent être le plus proche possible de la valeur 1 et sont alors affichés en jaune. Lorsque leur valeur est trop éloignée de la valeur 1, la couleur est bleu clair, voir bleu foncé, ce qui caractérise une absence totale de mixité.

L'indicateur qualité TIB correspond à l'écart résiduel en euros expliqué précédemment, mais en valeur absolue. Il est donc supérieur à l'écart résiduel réel où les écarts positifs et négatifs se compensent partiellement. Dans l'idéal cet indicateur est proche de 0. Plus cet indicateur est éloigné de 0, plus les TIB comportent des écarts significatifs avec le traitement indiciaire théorique, en prenant en compte que cet écart risque d'être plus élevé dans les corps où le TIB est élevé. Si pour un corps, la valeur de cet indicateur est élevée en proportion du TIB, il est probable que le partage entre effet primes et effet démographique pour ce corps soit de mauvaise qualité. Pour détailler les résultats par corps, un minimum d'effectifs des deux sexes est conseillé (par exemple une cinquantaine d'hommes et de femmes avec un indice de mixité proche de 1). Toutefois quelques cas polaires peuvent exister. Pour un corps exclusivement masculin ou féminin, on ne considère dans ce cas aucun effet inégalitaire au sein du corps et sa contribution aux résultats globaux de l'employeur ne porte que sur l'effet ségrégation des corps et l'effet temps partiel. De la même façon, pour un corps mixte mais au sein duquel les échelons sont, soit exclusivement masculins soit exclusivement féminins : les indicateurs 1 et 2 sont alors nuls. Dans ce cas, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de ce corps est imputé à l'effet démographique.

Ainsi, concernant par exemple le corps des secrétaires administratifs ci-après, un indicateur de mixité salaire de 0,29 avec un niveau mixité emploi de 0,26 et une mesure qualité TIB de 1,01 peuvent être observés. Cette situation place en exergue la très faible mixité sexuée de ce corps.

### 2.1.1. Indicateurs globaux au niveau de l'employeur

Au niveau global, nous observons que l'université est constituée de 1438 personnels titulaires et que les femmes représentent 49% de cet effectif. Le "taux moyen de temps partiel", comme résultat du rapport entre les effectifs physiques par les effectifs ETPT, signifie qu'en moyenne 98,9% des hommes et 96,3% des femmes sont à temps plein. Les indicateurs globaux au niveau de l'université mettent en évidence un écart de près de 20% entre les rémunérations mensuelles brutes des femmes et des hommes au niveau du coût total employeur. Il est à noter que l'effet de ségrégation des corps constitue le facteur le plus conséquent dans l'écart de rémunération constaté. Viennent ensuite les effets liés à la démographie, le temps partiel et dans une moindre mesure les primes.

nombre de corps pris en compte					26	
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		total		part des femmes (%)
effectifs annuels	728	710		1 438		49,4%
équivalents temps plein employés	720	683		1 404		48,7%
taux moyen de temps partiel	98,9%	96,3%		97,6%		
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)						
	€/mois	€/mois		€/mois		% (F-H)/H
Hommes	7 294 €	Femmes	5 833 €	écart	-1 461 €	-20,0%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein						
Hommes	7 374 €	Femmes	6 059 €	écart	-1 315 €	-17,8%
décomposition des écarts :						
				€/mois		% effet/(F-H par EQTP)
				-146 €		11,1%
				-1 047 €		79,7%
				-205 €		15,6%
			dont sur primes	-96 €		7,3%
			effet primes à corps-Grade-échelon identique	-62 €		4,7%
			dont			
			sur-rémunération temps partiel (8	9 €		-0,7%
			temps ou aux cycles de travail	0 €		0,0%
			géographie et aux mobilités non f	-17 €		1,3%
			résultats / performance / engage	-1 €		0,1%
			rémunérations accessoires	-19 €		1,5%
			fonctions / sujétions indexées sur	0 €		0,0%
			fonctions / sujétions non indexées	0 €		0,0%
			restructurations ou mobilités forc	0 €		0,0%
				0 €		0,0%
				0 €		0,0%
			autres primes et écarts résiduels s	-33 €		2,5%

## 2.1.2. Indicateurs avec résultats détaillés par corps

liste des corps	effectifs physiques		effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
0525 - Maître de conférences	239,33	179,58	238,20	177,39	99,5%	98,8%	1,00	1,00	20,77
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	65,83	108,17	65,02	104,63	98,8%	96,7%	0,94	0,94	25,50
0520 - Professeur des universités	118,00	39,25	118,00	38,60	100,0%	98,3%	0,96	0,95	8,92
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	66,67	51,25	63,78	47,54	95,7%	92,8%	0,98	0,97	22,69
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	51,33	52,50	50,88	51,23	99,1%	97,6%	0,90	0,90	8,32
0557 - Professeur certifié et assimilé	43,33	55,83	42,29	50,27	97,6%	90,0%	0,94	0,92	19,55
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	40,83	29,33	40,49	26,70	99,2%	91,0%	0,91	0,92	28,03
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	10,75	56,67	10,75	54,60	100,0%	96,4%	0,58	0,60	1,13
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	6,92	43,83	6,92	43,38	100,0%	99,0%	0,29	0,26	1,01
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	24,58	17,50	24,45	16,67	99,5%	95,2%	0,88	0,89	29,72
1583 - Attaché d'administration de l'État	7,00	22,75	7,00	22,55	100,0%	99,1%	0,57	0,55	4,57
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	12,50	3,67	11,98	3,33	95,8%	90,9%	0,42	0,42	14,91
1035 - Professeur des écoles	6,08	8,50	6,08	8,50	100,0%	100,0%	0,59	0,57	51,54
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	3,00	11,75	3,00	10,65	100,0%	90,6%	0,18	0,20	0,94
0608 - Magasinier des bibliothèques	5,25	8,00	5,25	7,60	100,0%	95,0%	0,72	0,74	0,74
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	9,00	3,00	9,00	2,70	100,0%	90,0%	0,43	0,42	41,33
1518 - Professeur de lycée professionnel	7,17	4,92	6,58	4,46	91,9%	90,7%	0,87	0,86	41,27
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale	-	5,00	-	4,20	-	84,0%	0,00	0,00	0,00
0000 - Emplois fonctionnels	3,00	1,00	3,00	1,00	100,0%	100,0%	0,00	0,00	0,00
1095 - Conservateur des bibliothèques	0,75	3,25	0,75	3,20	100,0%	98,5%	0,44	0,40	39,29
0545 - Astronome adjoint et physiciens adjoints	3,00	-	3,00	-	100,0%	-	0,00	0,00	0,00
1096 - Bibliothécaire	-	3,00	-	3,00	-	100,0%	0,00	0,00	0,00
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)	2,67	-	2,67	-	100,0%	-	0,00	0,00	0,00
0564 - Conseiller principal d'éducation	1,00	-	1,00	-	100,0%	-	0,00	0,00	0,00
1711 - Professeur ex bi-admissible	-	1,00	-	1,00	-	100,0%	0,00	0,00	0,00
1094 - Conservateur général des bibliothèques	0,25	-	0,25	-	100,0%	-	0,00	0,00	0,00

liste des corps	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps
0525 - Maître de conférences	1,00	1,00	20,77	-69 €
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	0,94	0,94	25,50	-80 €
0520 - Professeur des universités	0,96	0,95	8,92	-936 €
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	0,98	0,97	22,69	-189 €
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	0,90	0,90	8,32	49 €
0557 - Professeur certifié et assimilé	0,94	0,92	19,55	-442 €
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	0,91	0,92	28,03	-246 €
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	0,58	0,60	1,13	99 €
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	0,29	0,26	1,01	-302 €
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	0,88	0,89	29,72	134 €
1583 - Attaché d'administration de l'État	0,57	0,55	4,57	-290 €
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	0,42	0,42	14,91	-281 €
1035 - Professeur des écoles	0,59	0,57	51,54	-714 €
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	0,18	0,20	0,94	-36 €
0608 - Magasinier des bibliothèques	0,72	0,74	0,74	-317 €
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	0,43	0,42	41,33	510 €
1518 - Professeur de lycée professionnel	0,87	0,86	41,27	144 €
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale	0,00	0,00	0,00	0 €
0000 - Emplois fonctionnels	0,00	0,00	0,00	-1 109 €
1095 - Conservateur des bibliothèques	0,44	0,40	39,29	494 €
0545 - Astronome adjoint et physiciens adjoints	0,00	0,00	0,00	0 €
1096 - Bibliothécaire	0,00	0,00	0,00	0 €
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)	0,00	0,00	0,00	0 €
0564 - Conseiller principal d'éducation	0,00	0,00	0,00	0 €
1711 - Professeur ex bi-admissible	0,00	0,00	0,00	0 €
1094 - Conservateur général des bibliothèques	0,00	0,00	0,00	0 €

écarts rémunération F-H					
liste des corps	% (F-H)/H	Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H
0525 - Maître de conférences	-1,7%	1,00	1,00	20,77	-0,9%
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	-2,7%	0,94	0,94	25,50	-2,2%
0520 - Professeur des universités	-9,4%	0,96	0,95	8,92	-8,6%
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	-4,0%	0,98	0,97	22,69	-2,2%
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	-1,1%	0,90	0,90	8,32	1,1%
0557 - Professeur certifié et assimilé	-9,2%	0,94	0,92	19,55	-5,9%
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	-1,4%	0,91	0,92	28,03	-4,1%
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	3,8%	0,58	0,60	1,13	2,7%
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	-6,0%	0,29	0,26	1,01	-6,2%
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	0,5%	0,88	0,89	29,72	2,6%
1583 - Attaché d'administration de l'État	-4,5%	0,57	0,55	4,57	-4,5%
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	-1,2%	0,42	0,42	14,91	-4,2%
1035 - Professeur des écoles	-6,7%	0,59	0,57	51,54	-9,5%
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	-1,3%	0,18	0,20	0,94	-0,8%
0608 - Magasinier des bibliothèques	-6,8%	0,72	0,74	0,74	-8,2%
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	4,7%	0,43	0,42	41,33	6,9%
1518 - Professeur de lycée professionnel	4,9%	0,87	0,86	41,27	2,1%
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale		0,00	0,00	0,00	
0000 - Emplois fonctionnels	-10,4%	0,00	0,00	0,00	-10,4%
1095 - Conservateur des bibliothèques	-19,1%	0,44	0,40	39,29	5,3%
0545 - Astronome adjoint et physiciens adjoints		0,00	0,00	0,00	0,0%
1096 - Bibliothécaire		0,00	0,00	0,00	
0553 - Professeur de l'École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)		0,00	0,00	0,00	0,0%
0564 - Conseiller principal d'éducation		0,00	0,00	0,00	0,0%
1711 - Professeur ex bi-admissible		0,00	0,00	0,00	
1094 - Conservateur général des bibliothèques		0,00	0,00	0,00	0,0%

## 2.2. Accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

Le livret parité 2020 de l'université permet de se représenter la place des femmes et des hommes dans les différents corps, cadres d'emplois, grades et emplois. Ces données, extraites au 31 décembre 2019, permettent à la fois de réaliser un point d'étape quant aux avancées concrétisées, mais elles nous offrent également une perspective sur l'étendue du chemin restant à parcourir pour transiter d'une égalité formelle à une égalité réelle. Toutes les catégories de personnels de l'université sont ici concernées.

### 2.2.1. Effectifs globaux

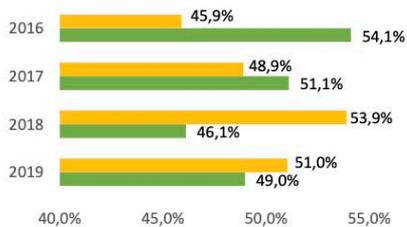
Répartition par genre



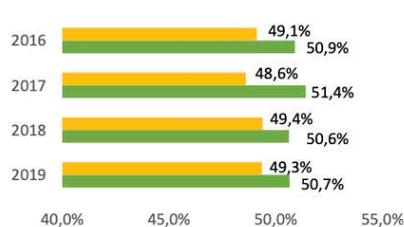
Globalement, la répartition par genre des effectifs titulaires et contractuels semble être équilibrée.

Des disparités persistent au sein des effectifs EC/E/C (majoritairement représentés par des hommes) et BIATSS (majoritairement représentés par des femmes).

Evolution de la répartition par genre pour les contractuel(le)s



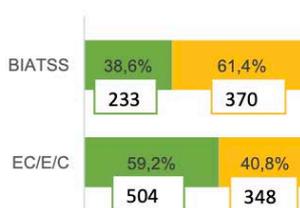
Evolution de la répartition par genre pour les titulaires



Agent.e.s contractuel.le.s

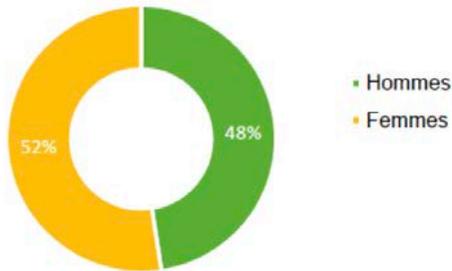


Agent.e.s titulaires



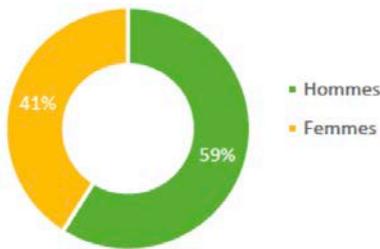
## 2.2.2. Gouvernance et commissions consultatives

Répartition F/H des membres du conseil d'administration

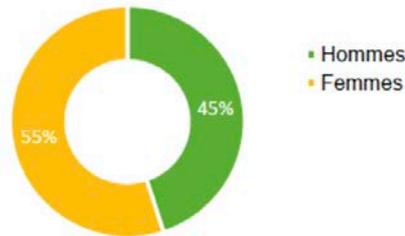


La loi relative à l'ESR du 23 juillet 2013 instaure dorénavant la parité dans les listes des candidat.e.s aux élections des instances universitaires pour tendre vers la parité.

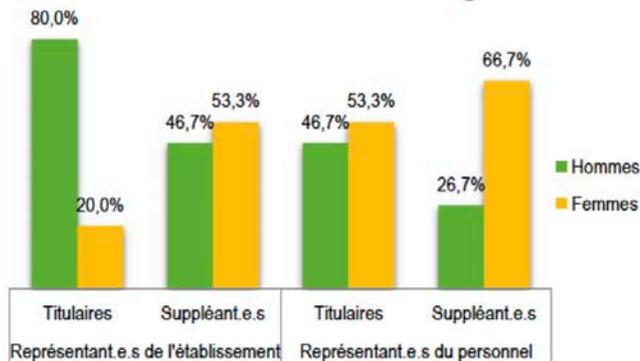
Répartition F/H des membres de la commission recherche



Répartition F/H des membres de la commission formation et vie universitaire



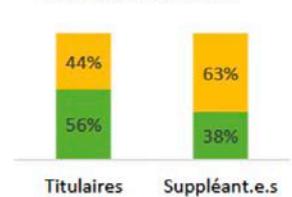
Composition de la commission paritaire d'établissement selon le genre



Répartition F/H des membres du comité technique

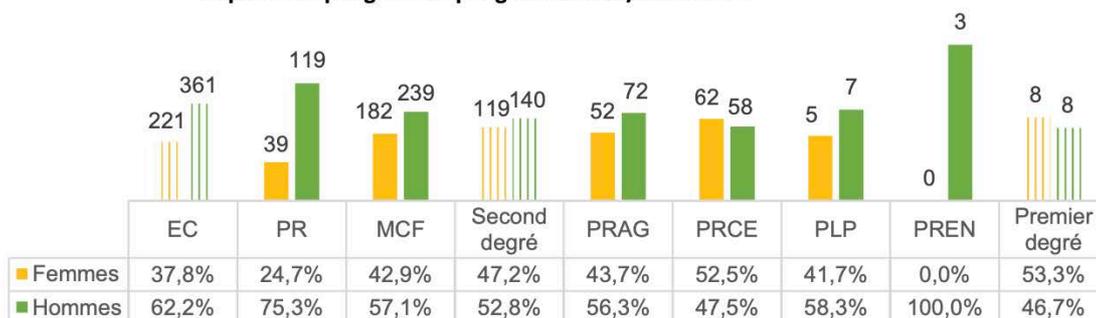


Répartition F/H des membres du CHSCT



### 2.2.3. Répartition des E et EC

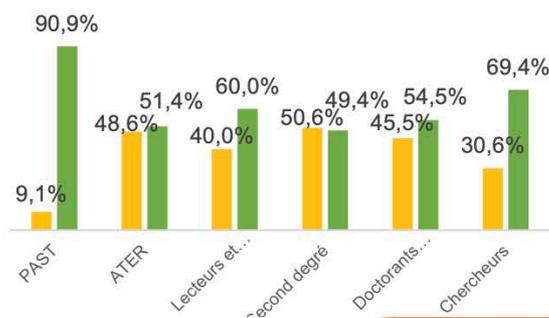
Répartition par genre et par grade des EC/E titulaires



Evolution de la répartition H/F chez les EC (MCF et PR)



Répartition par genre des EC/E/C contractuel.le.s



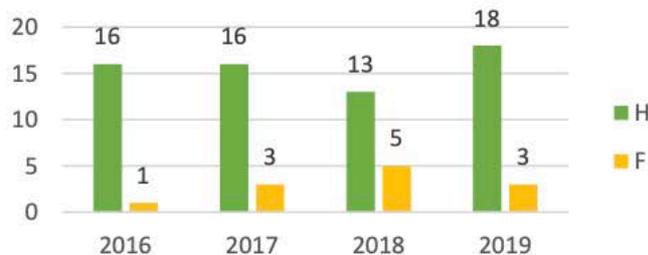
La part des femmes chez les EC augmente progressivement notamment au sein des Professeur.es des universités. (+3% entre 2016 et 2019)

### 2.2.4. Dynamique de carrière des EC

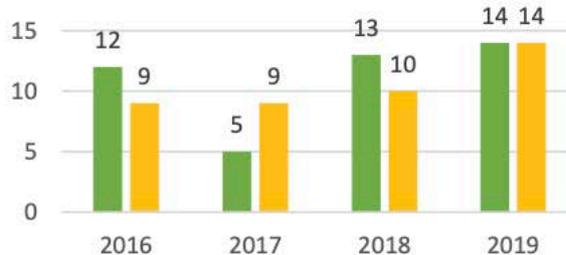
Dans la fonction publique, la rémunération principale est calculée en référence à un indice. Il n'y a pas de différence de salaire à poste/grade équivalent entre les femmes et les hommes. Cependant, du fait des inégalités observées principalement dans la segmentation des métiers et dans la gestion et la progression des carrières des femmes et des hommes, des disparités persistent.

Concernant les promotions des EC, les hommes accèdent plus souvent aux postes de PR que les femmes (que ce soit en nb de personnes ou en %). Au total, 7,4% d'hommes MCF ont été promu sur un poste de PR alors que ce pourcentage, en 2019, ne représente que 1,6% chez les femmes.

**Nb de promotions des PR par changement de grade ou de corps**



**Nb de promotions des MCF par changement de grade ou de corps**



**Nombre de diplômé.e.s à l'Habilitation à Diriger la Recherche (HDR)**

	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Femmes	8	6	4	1
Hommes	10	17	15	2
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>3</b>

Source : Observatoire de la Vie Etudiante

## 2.2.5. Taux de féminisation des comités de sélection

**Répartition par genre des présidences de comités de sélection**



Source : SPE-EC

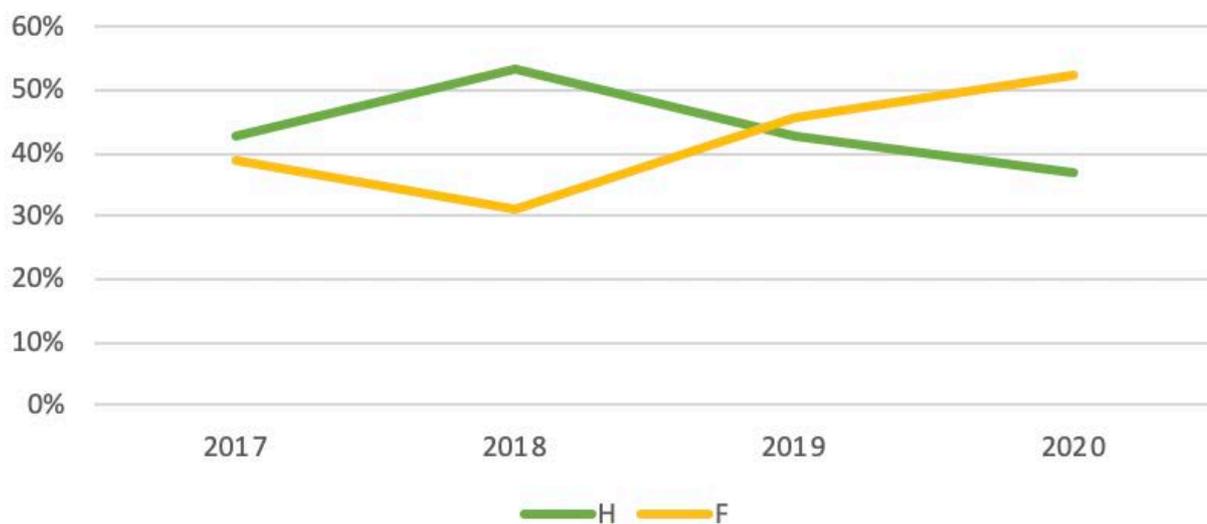
## 2.2.6. Taux de féminisation des PEDR

### Évolution des attributions des primes PEDR par genre (MCF et PR)

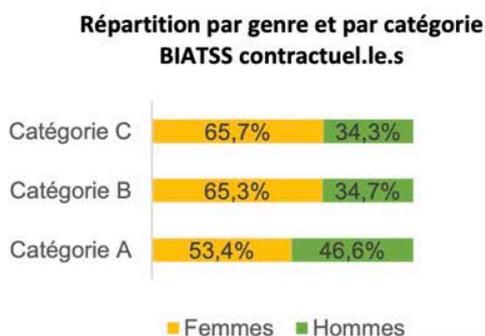
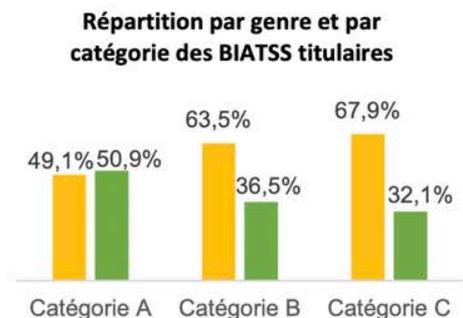
	2017			2018			2019			2020		
	H	F	Total									
Candidats	61	31	92	58	16	74	47	24	71	60	23	83
Attributions	26	12	38	31	5	36	20	11	31	22	12	34
% réussite	43%	39%	41%	53%	31%	49%	43%	46%	44%	37%	52%	41%

Source - SPE-EC

### Évolution du taux de réussite des PEDR (attributions / candidats) pour les MCF et PR



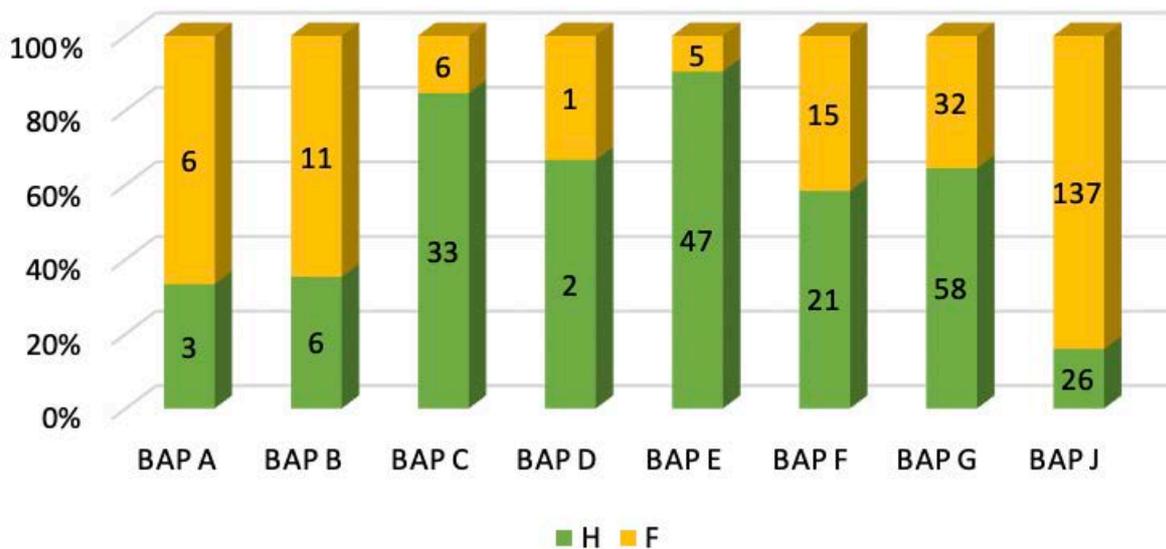
## 2.2.7. Répartition des BIATSS



*L'équilibre des genres semble se réaliser pour les personnels titulaires de catégorie A. Cependant, le phénomène de sur-représentation des femmes chez les personnels de catégorie B et C (contractuels et titulaires) persiste.*

*La part des femmes chez les contractuels BIATSS est en baisse entre 2018 et 2019 (passant de 66% à 62% au total).*

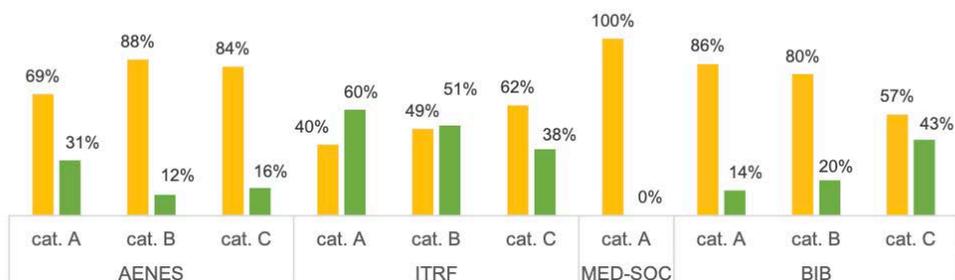
### Répartition par genre et par Branches d'Activités Professionnelles (BAP) des effectifs BIATSS ITRF (en nb de personnes)



### Répartition par genre et par filière des BIATSS titulaires



### Répartition par genre et par catégorie dans chaque filière



Les hommes, sous représentés dans les fonctions administratives, ne représentent que 18 % des personnels de la filière AENES et 16% des personnels de la BAP J « Gestion et pilotage » de la filière ITRF.

Ils se concentrent majoritairement en BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » (85%), BAP E « Informatique, Statistique et Calcul Scientifique » (90%) et BAP G « Patrimoine, logistique, prévention et restauration » (64%). La répartition des personnels BIATSS par filière montre aussi une forte segmentation selon les métiers.

## 2.2.8. Dynamique de carrière des BIATSS

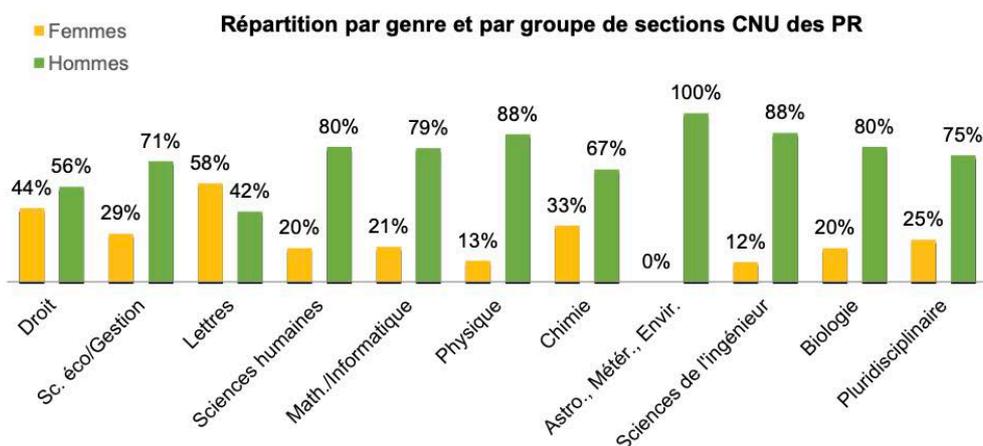
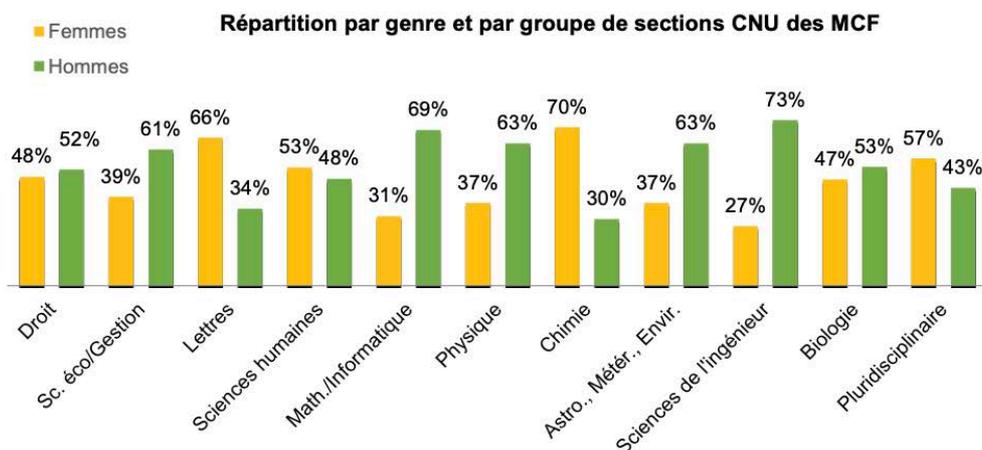
### Types de promotions BIATSS par genre

Catégorie	Sexe	Type de promotion					Total
		Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Concours externe	Concours interne	
A	H	2	1	1			4
	F	2	3	1		1	7
	Total	4	4	2	0	1	11
B	H	1	2	4			7
	F	2	3	3		1	9
	Total	3	5	7	0	1	16
C	H		3				3
	F		4	2			6
	Total		7	2			9
		7	16	11	0	2	36

NB: La catégorie prise en compte est celle dans laquelle l'agent est promu

Année de référence : 2019

## 2.2.9. Répartition EC et E par domaine disciplinaire

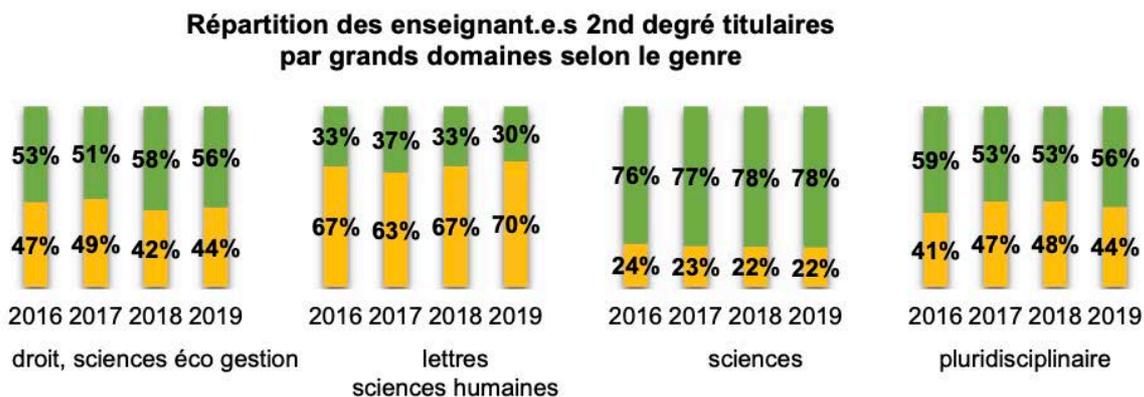


La répartition des EC par section démontre un manque de mixité dans certains champs disciplinaires.

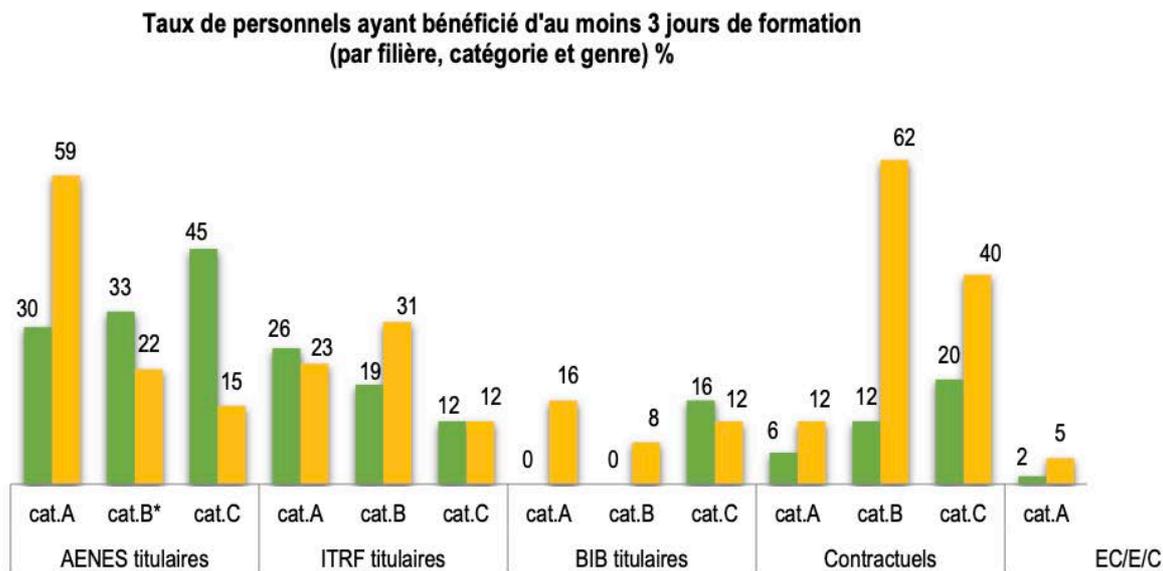
Parmi les MCF, il y a des groupes de sections majoritairement composés de femmes : Lettres, Sciences Humaines, Chimie et des groupes avec une part plus importante d'hommes : Sciences éco/gestion, Maths/Informatique, Physique, Astronomie et Sciences de l'ingénieur.

Les femmes sont sous-représentées dans le corps des PR excepté sur les Lettres. Une hausse de la part des femmes est à noter cependant sur toutes les sections CNU pour les PR, en particulier dans le domaine du Droit.

## 2.2.10. Répartition des E titulaires du 2<sup>nd</sup> degré par domaines selon le genre



## 2.2.11. Formation continue

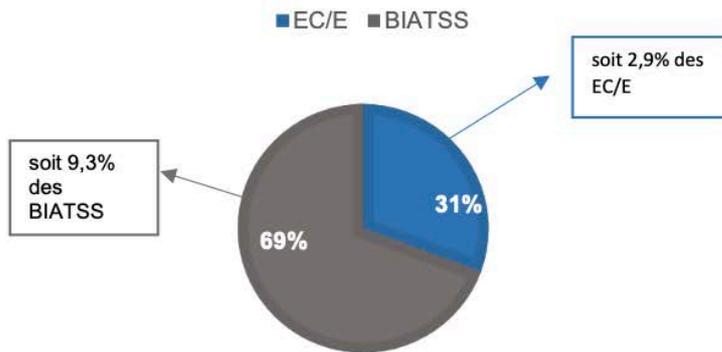


Lecture : 59% des femmes de la catégorie A de la filière AENES ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation en 2019

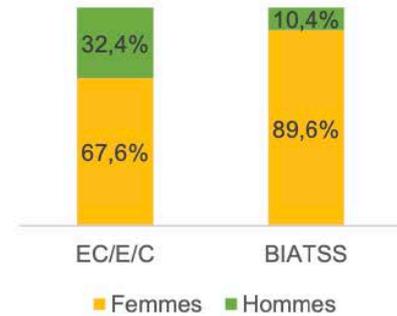
\* Les personnels médico-sociaux ont été intégrés dans la catégorie AENES

## 2.2.12. Travail à temps partiel

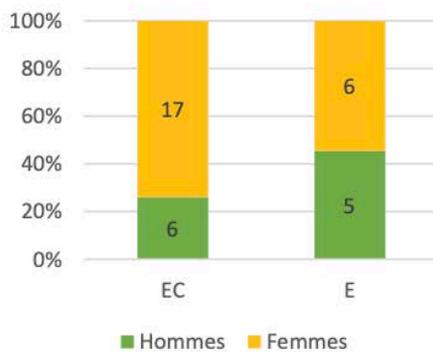
Répartition des personnels travaillant à temps partiel



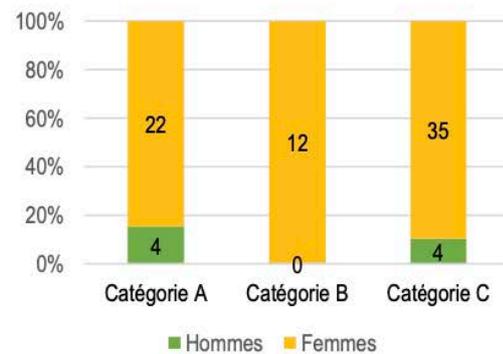
Répartition par genre des agent.e.s travaillant à temps partiel



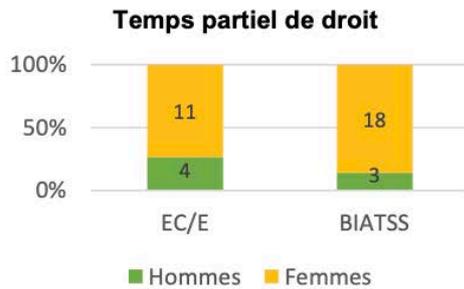
Répartition des EC/E travaillant à temps partiel



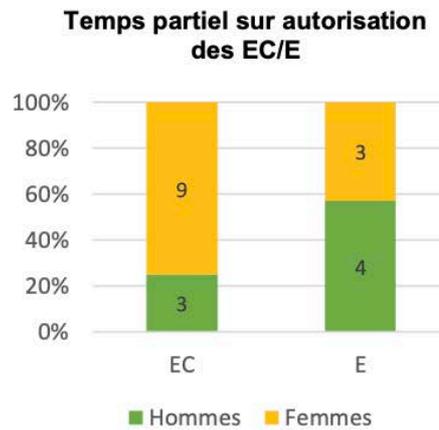
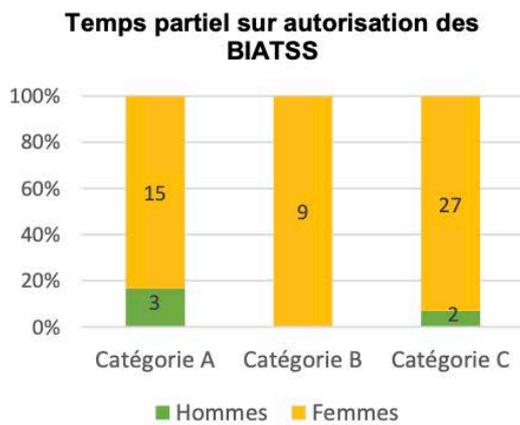
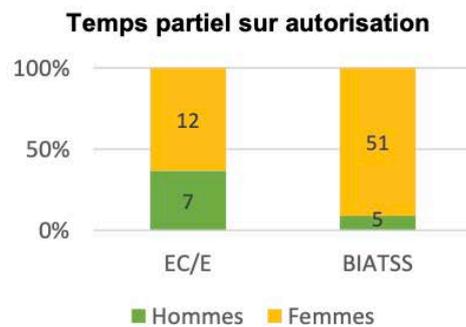
Répartition des BIATSS travaillant à temps partiel



*Les femmes représentent la grande majorité des effectifs travaillant à temps partiel. Cela est valable pour toutes les catégories de personnels.*



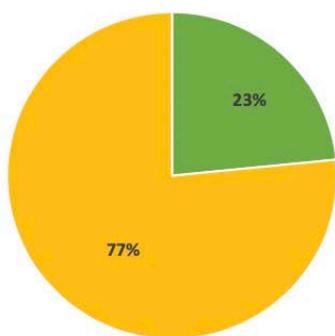
*Le travail à temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent.e. Il peut être soit de droit (naissance, adoption, soin d'un membre de sa famille, handicap, création ou reprise d'entreprise) soit sur autorisation (sous réserve de la nécessité du service ou raison thérapeutique).*



## 2.3. Articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale

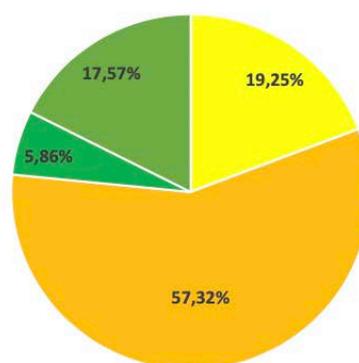
### 2.3.1. Demande de télétravail suivant les sexes

Demands validées de télétravail H/F



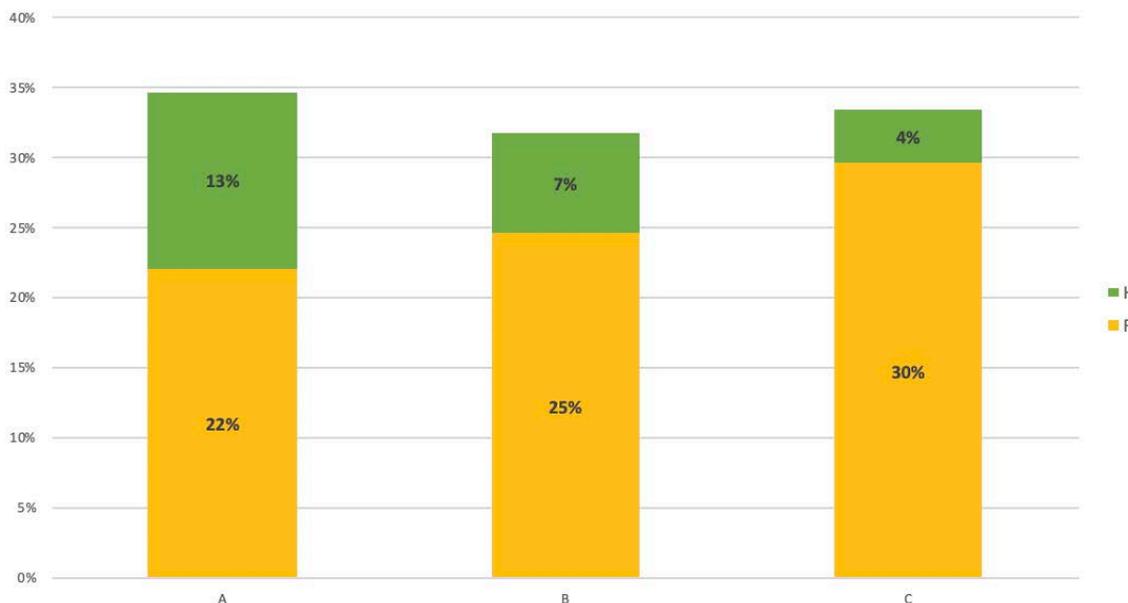
■ Hommes ■ Femmes

Demands validées de télétravail par statut H/F



■ Femmes contractuels ■ Femmes Titulaires ■ Hommes contractuels ■ Hommes titulaires

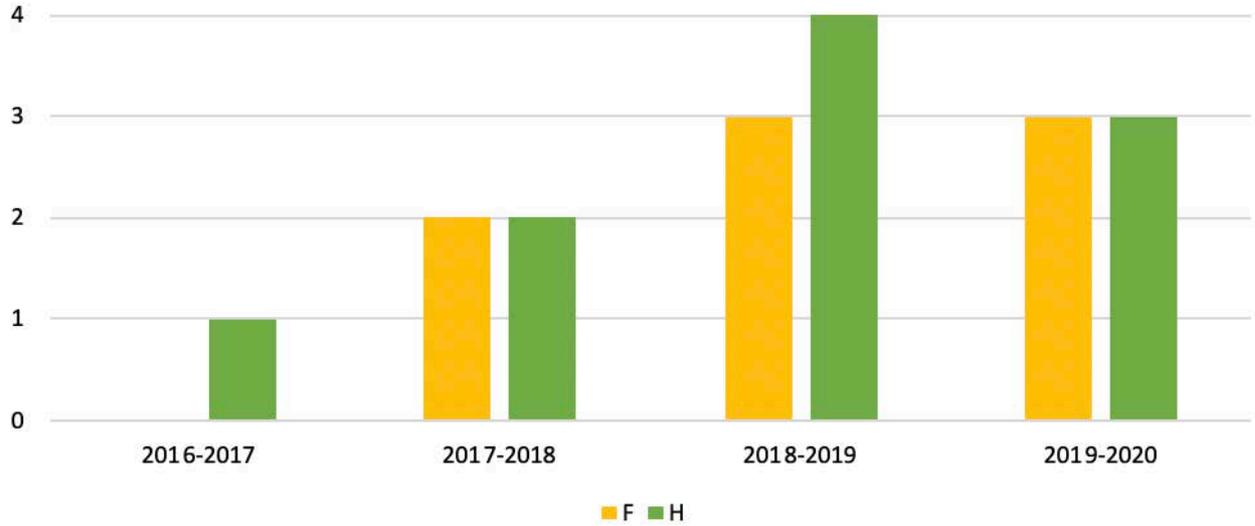
### 2.3.2. Demande de télétravail suivant les sexes et catégories



■ H  
■ F

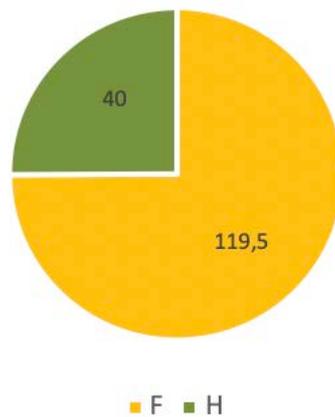
### 2.3.3. Taux de féminisation des CRCT

Évolution des CRCT acceptés par genre



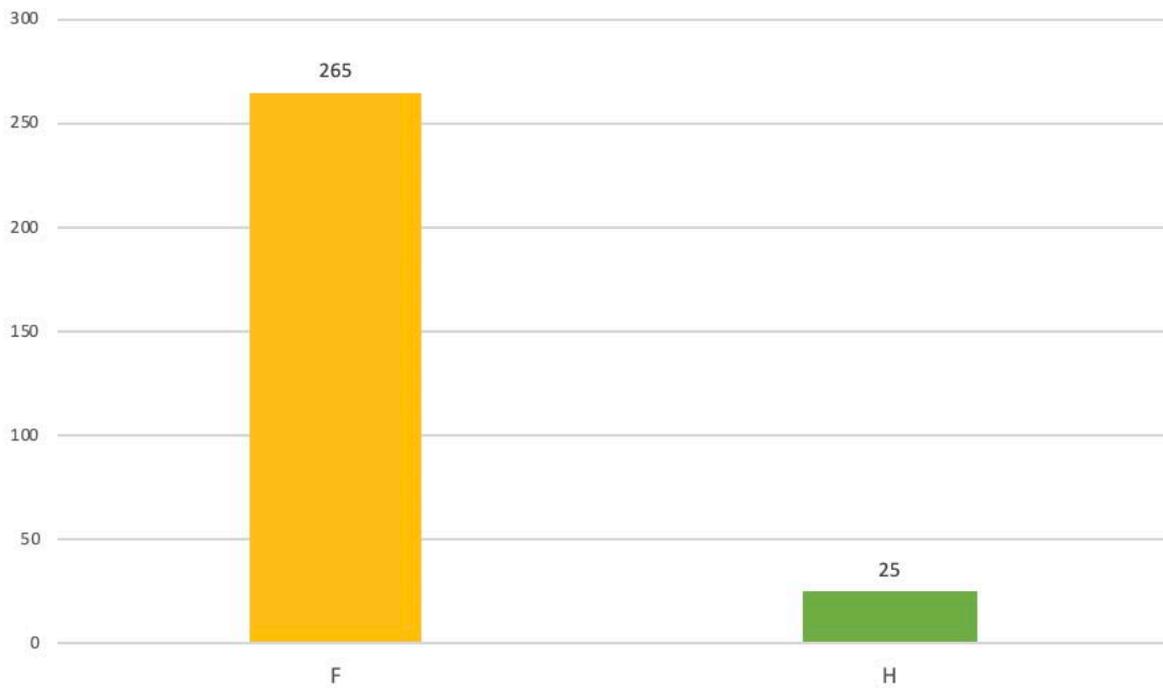
### 2.3.4. Garde d'enfant malade par sexe

Journées de garde d'enfant malade



### 2.3.5. Congés parentalité

Journées consacrées au congé parentalité





## **2.4. Lutte contre les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes**

### **2.4.1. La Cellule de Lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles**

La CLVSS possède deux missions. La mission première est de prévenir, de sensibiliser et de former face aux violences sexistes et sexuelles. La seconde mission consiste, le cas échéant, à écouter, aider, orienter et accompagner les membres de la communauté universitaire (étudiant-e-s et personnels), victimes ou témoins de violences sexistes ou sexuelles. Dans le cadre de cette seconde mission, la CLVSS, par l'action de ses dispositifs d'écoute et de veille, accueille, recueille et transmet le cas échéant un signalement au Président de l'université pour suite à donner.

### **2.4.2. Actions de prévention, de sensibilisation et de formation**

La CLVSS dénombre une trentaine d'actions de prévention, de sensibilisation, de formation par an comprenant le déploiement de campagnes de communication, la mise en œuvre de conférences, de tables rondes, de projections-débats, d'ateliers de sensibilisation, de prestations théâtrales, d'expositions et de formations.

Si l'université d'Orléans est engagée sur les questions d'égalité durant l'ensemble de l'année, cinq semaines phares sont néanmoins tout particulièrement ciblées : la semaine de l'égalité professionnelle, la semaine internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, la semaine autour de la journée internationale des droits des femmes, la semaine internationale de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, la semaine autour de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Ainsi, avec l'ensemble des actions de prévention, de sensibilisation et de formation déployées, l'université d'Orléans s'avère être une institution des plus dynamiques sur les questions d'égalité.

L'agenda égalité de l'Université est en permanence consultable à l'adresse :

<http://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/egalite-diversite/agenda-egalite-diversite>



### 2.4.3. Traitement des violences sexistes et sexuelles

Pour rappel, tout membre de la communauté universitaire, victime ou témoin de violences sexistes ou sexuelles, peut saisir le dispositif d'écoute de la CLVSS via l'adresse courriel suivante : [stopvss@univ-orleans.fr](mailto:stopvss@univ-orleans.fr)

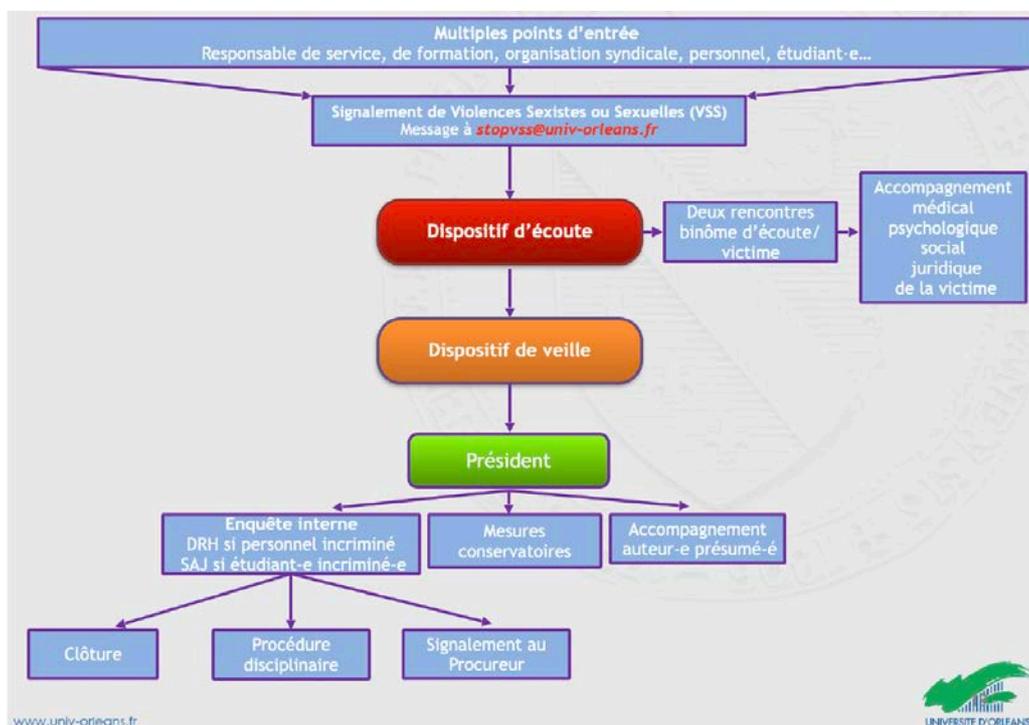
Le dispositif, par l'intermédiaire de la personne en charge de la mission égalité et de la personne responsable du service hygiène et sécurité, accuse réception de la demande. L'accusé de réception du signalement et la proposition de rendez-vous sont effectués dans la journée. Le premier rendez-vous se tient généralement en fin de journée ou le lendemain du signalement. La victime est alors accueillie par un binôme d'écoute, qui a été formé sur les aspects psychologiques et juridiques. Pour tout signalement, le dispositif d'écoute oriente chaque victime vers un accompagnement médical, social, psychologique, juridique et planifie un second rendez-vous.

Les membres du dispositif d'écoute sont en outre assujettis au secret professionnel et garantissent au besoin l'anonymat des victimes. Une charte, précisant les règles et consignes générales à respecter a été signée par les membres du dispositif d'écoute. Les membres du dispositif d'écoute s'engagent à respecter les règles de confidentialité, de secret professionnel, de réserve et d'objectivité. Le dispositif d'écoute ne prend pas de décision professionnelle, pédagogique, administrative ou disciplinaire.

Le dispositif de veille (membres dispositif d'écoute, SUMPPS, médecine du travail et de prévention) permet une analyse des cas rencontrés. Il examine les signalements pour le cas échéant transmission des éléments au Président pour suite à donner. Les aspects liés au dispositif de signalement de la CLVSS sont consultables en permanence sur le site de l'université à l'adresse :

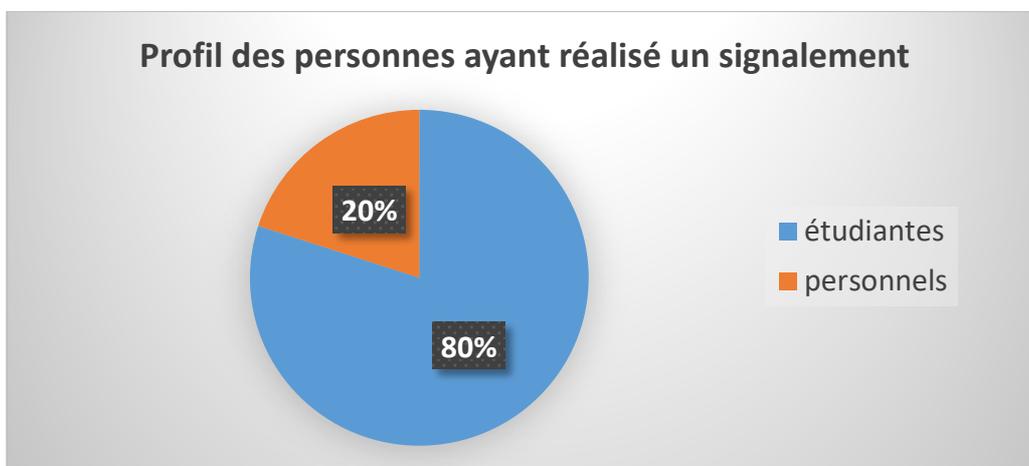
<https://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/egalite-diversite/violences-sexistes-et-sexuelles>

Pour rappel, depuis la validation à l'unanimité du dispositif CLVSS au CA du 25 janvier 2019, les saisines réalisées suivent le processus suivant :

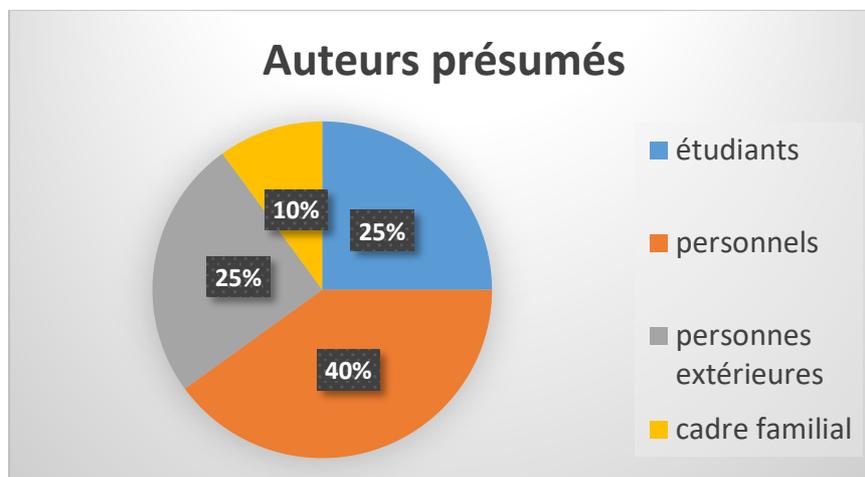


Entre le 25 janvier 2019, date de création du dispositif, et le dernier bilan en date du 20 avril 2020, la CLVSS enregistrait 20 saisines qui se répartissaient de la façon suivante :

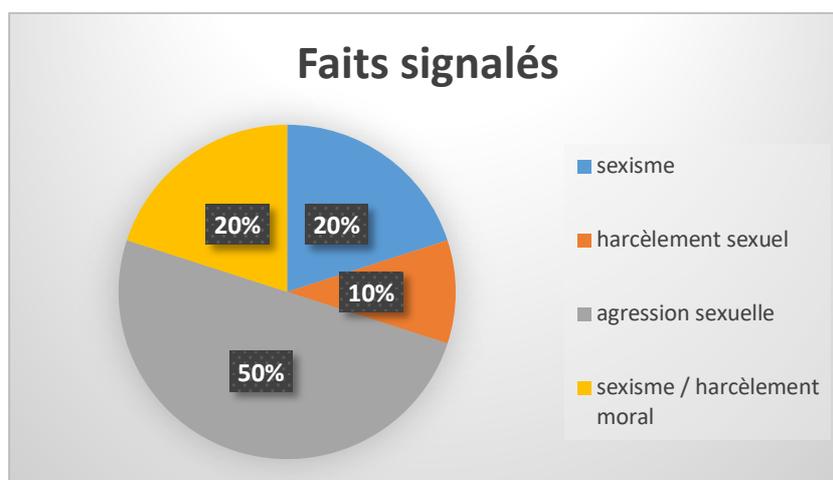
Profils des personnes ayant réalisé un signalement :



Auteurs présumés :



Faits signalés :



Il est à noter que la CLVSS s'avère de plus en plus sollicitée pour des actes de violences sexistes et/ou sexuelles mais également pour de potentielles perspectives de harcèlement moral ou de discriminations au-delà des dimensions sexiste et/ou sexuelle.

### **3°/ Tableau synoptique des actions envisagées**

Le tableau synoptique présenté ci-après reprend les quatre dimensions indiquées par la loi de transformation de la fonction publique, à savoir la prévention et le traitement des écarts de rémunération, l'égal accès aux corps et emplois, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, et la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes. Pour chacune de ces dimensions, une synthèse des diagnostics réalisés est présentée. Ces diagnostics permettent d'envisager les objectifs à poursuivre et les actions à mettre en œuvre sur les trois années à venir conformément aux préconisations de la loi de transformation de la fonction publique.

Il est à noter que les dimensions du plan égalité étant parfois connexes, certaines actions peuvent se retrouver sur plusieurs dimensions. Cela s'avère tout particulièrement prégnant pour les deux premières dimensions du plan égalité consacrées à la prévention et aux traitements des écarts de rémunération, mais également à l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois. La phase de diagnostic a en effet permis de mettre en évidence l'influence de l'effet ségrégation sexuée des corps dans les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'échelle de l'université. Nous comprenons alors que certaines actions, telles que la sensibilisation des instances de recrutement aux biais liés aux stéréotypes de genre puissent permettre d'agir à la fois sur l'accès aux corps et aux emplois, mais également sur le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le tableau synoptique référence ainsi les 50 actions envisagées qui se répartissent sur les quatre dimensions souhaitées par la loi de transformation de la fonction publique.

Pour chacune des actions présentées, il est en outre précisé les personnes référentes sur le pilotage, et le groupe ressource lié. Le groupe ressource est composé des personnels directement en lien avec l'action envisagée. En outre, au sein de ce plan d'actions triennal pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les indicateurs ayant servi à la phase de diagnostic permettront également la réalisation des évaluations formatives et sommatives de conduite de projet.

### 3.1. Prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

TABLEAU SYNOPTIQUE - PLAN D'ACTIONS TRIENNAL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes principalement dû à un effet de ségrégation des corps	Enrailler l'influence de l'effet de ségrégation des corps sur les rémunérations des femmes et les hommes	Diminuer l'effet de ségrégation des corps contribuant majoritairement à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Veiller à une parité pour les recrutements dans chaque corps	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	1	VP EQVT + Pdte CAC	Pour les BIATSS : DGS + DRH + Directeurs et directrices de composante + Directeurs et directrices de laboratoire	2022	Différence de rémunération entre les femmes et les hommes selon l'effet de ségrégation des corps
							Pour les EC : DRH + Comité d'expert-es disciplinaire + Directeurs et directrices de composante + Directeurs et directrices de laboratoire	2022	
							Pour les E : DRH + Directeurs et directrices de composante	2022	
			Favoriser les mesures de rééquilibrage par liste d'aptitude	Sensibiliser les instances en fournissant des données genrées locales et nationales afin de tendre vers une parité dans les classements de listes d'aptitude	2	VP EQVT + DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	
			Informers les personnels quant aux possibilités de changement de corps	Mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude	3	VP EQVT + DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	
			Développer une formation continue permettant la préparation aux concours	Mettre en oeuvre des parcours de formation aux concours en veillant à un équilibre de chaque genre dans l'accès aux formations	4	DRH	DRH + VP EQVT + Responsables de composante et de service	2022	

## Prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes du à la démographie au sein des corps	Enrailler les écarts de rémunérations dus aux différences démographiques au sein des corps	Diminuer l'effet de démographie contribuant en second lieu à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Veiller à un avancement paritaire au sein de chaque corps	Sensibiliser les instances d'avancement afin de favoriser un égal avancement des femmes et des hommes dans chacun des corps	5	VP EQVT + Pdte CAC	Pour les BIATSS : CPE + DRH + Directeurs et directrices de composante + Responsables de service	2022	Différence de rémunération entre les femmes et les hommes selon l'effet démographique au sein des corps
							Pour les EC : Directeurs et directrices de composante + Directeurs et directrices de laboratoire + Comité d'expert-es disciplinaire		
							Pour les E : DRH + Directeurs et directrices de composante		
Surreprésentation du temps partiel chez les femmes	Parvenir à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans la répartition des temps partiels	Parvenir à un équilibre entre les sexes dans la répartition des temps partiels	Informier l'ensemble des personnels, hommes et femmes, sur les mesures de temps partiel	Mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités et raisons de prise de temps partiel	6	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	Différence de rémunération entre les femmes et les hommes selon l'effet temps partiel
			Permettre la progression des hommes au niveau des temps partiels sur autorisation	Veiller à un équilibre dans l'attribution des temps partiels sur autorisation	7	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	
Disparité limitée dans la répartition des primes mais néanmoins présente	Veiller à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans les primes attribuées	Se rapprocher de la parité dans l'attribution des primes	Se rapprocher de la parité dans l'accès aux responsabilités ouvrant droit à des primes	Veiller à une parité dans l'accès aux responsabilités ouvrant droit à des primes	8	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	Différence de rémunération entre les femmes et les hommes selon l'effet prime
			Se rapprocher d'un partage paritaire des primes	Veiller à une parité dans le partage de l'ensemble des primes	9	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	

### 3.2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Ségrégation sexuée des filières BIATSS se caractérisant par une forte disparité femmes / hommes aussi bien chez les titulaires que les contractuels	Parvenir à une meilleure répartition entre femmes et hommes sur les postes BIATSS	Se rapprocher de la parité sur les postes BIATSS	Se rapprocher de la parité dans le recrutement des personnels BIATSS dans les différentes filières	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	1	VP EQVT	<u>Pour les BIATSS</u> : DGS + DRH + Directeurs et directrices de composante + Directeurs et directrices de laboratoire	2022	Répartition des genres suivant les filières BIATSS
Surreprésentation des femmes BIATSS dans les catégories B et C	Parvenir à une meilleure répartition entre femmes et hommes sur les différentes catégories BIATSS	Se rapprocher de la parité sur l'ensemble des catégories BIATSS	Se rapprocher de la parité pour les recrutements dans chaque corps	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	1	VP EQVT	<u>Pour les BIATSS</u> : DGS + DRH + Directeurs et directrices de composante + Directeurs et directrices de laboratoire	2022	Répartition des genres suivant les catégories BIATSS
			Favoriser les mesures de rééquilibrage par liste d'aptitude	Sensibiliser les instances d'avancement en fournissant des données genrées locales et nationales afin de tendre vers une parité dans les classements de listes d'aptitude	2	DRH	VP EQVT + Directeurs et directrices de composante	2021	
			Informers les personnels quant aux possibilités de changement de corps	Mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude	3	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	
			Favoriser l'accessibilité sur l'ensemble des postes indépendamment du genre	Développer l'ergonomie des postes de travail	10	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	
			Développer une formation continue permettant la préparation aux concours	Mettre en oeuvre des parcours de formation aux concours en se rapprochant d'un équilibre de chaque genre dans l'accès aux formations	4	DRH	VP EQVT + DRH + Responsables de composante et de service	2022	

## Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Surreprésentation des femmes travaillant à temps partiel surtout chez les personnels BIATSS et EC	Parvenir à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans la répartition des temps partiels	Parvenir à une forme de parité dans la répartition des temps partiels	Informier l'ensemble des personnels, hommes et femmes, sur les mesures de temps partiel	Mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de prise de temps partiel	6	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	Répartition des temps partiels suivant les genres et les corps
			Permettre la progression des hommes au niveau des temps partiels sur autorisation	Veiller à un meilleur équilibre dans l'attribution des temps partiel sur autorisation	7	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	
			Equilibrer les missions en fonction du temps partiel	Adapter les missions par contractualisation	11	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	
			Permettre l'accompagnement du temps partiel	Former les encadrant-es au spécificité des temps partiels	12	DRH	VP EQVT + DRH + Responsables de composante et service	2022	
Ségrégation sexuée des champs disciplinaires	Parvenir à une meilleure représentation entre les femmes et les hommes dans les différents champs disciplinaires	Parvenir à une forme de parité dans la répartition des temps partiels	Veiller à une parité des comités de sélection	Veiller à la parité obligatoire des comités de sélection et instaurer un binôme femme-homme à la présidence et vice-président de chaque comité	13	VP EQVT	VP EQVT + Pdte CAC + CED + Directeurs et directrices de laboratoire	2022	Répartition des femmes et des hommes dans les différents champs disciplinaires
			Se rapprocher d'une forme de parité dans les recrutements dans chaque champ disciplinaire (lorsque les viviers disciplinaires le permettent)	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	1	VP EQVT	VP EQVT + Pdte CAC + VP Recherche + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2021	
			Sensibiliser les futur-es étudiant-es à des choix d'orientation non genrés	Mettre en oeuvre une convention avec le rectorat afin de sensibiliser les élèves dans la lutte contre les stéréotypes de genre	14	VP EQVT	VP CFVU + Responsables de composante	2022	
			Permettre une meilleure articulation avec l'enseignement secondaire	Sensibiliser les laboratoires à accueillir des filles lors des stages de découverte au collège	15	VP EQVT + Pdte CAC	VP EQVT + Pdte CAC + VP Recherche + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2022	
			Rendre visible les carrières des femmes de l'université	Créer et diffuser des tableaux biographiques dans les services et composantes	16	VP EQVT + Pdte CAC	VP EQVT + Pdte CAC + VP Recherche + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2022	

## Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Forte disparité sexuée des enseignant-es du second degré en lettres-sciences humaines et en sciences	Parvenir à un équilibre dans la proportion des enseignantes et des enseignants du second degré dans chaque champ disciplinaire	Parvenir à une forme de parité chez les enseignant-es du second degré dans l'ensemble des champs disciplinaires	Se rapprocher de la parité dans les recrutements (lorsque les viviers disciplinaires le permettent)	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	1	VP EQVT	<u>Pour les E</u> : DRH + Directeurs et directrices de composante	2021	Répartition des enseignant-es du second degré dans les différents champs disciplinaires
			Sensibiliser les futur-es étudiant-es à des choix d'orientation non genrés	Mettre en oeuvre une convention avec le rectorat afin de sensibiliser les élèves dans la lutte contre les stéréotypes de genre	14	VP EQVT	VP CFVU + Responsables de composante	2022	
Forte disparité sexuée dans l'obtention de l'HDR	Inciter la réalisation d'HDR pour les femmes	Parvenir à la parité dans les obtentions d'HDR	Permettre la mise en place d'un tutorat afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé des femmes MCF	Créer un dispositif de tutorat	17	VP EQVT + VP CAC	VP EQVT + Pdte CAC + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2022	Répartition des HDR obtenues suivant les genres
			L'équilibre enseignement / recherche doit être rendu effectif pour toutes et tous les MCF. Veiller particulièrement à cet aspect pour les enseignantes chercheuses.	Veiller à la répartition des services	18	VP EQVT	VP EQVT + VP CAC + VP Recherche + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2022	
			Libérer du temps pour la préparation de l'HDR pour toutes et tous les MCF. Veillez particulièrement à cet aspect pour les maitresses de conférence	Reproposer la possibilité d'obtention d'un congé CRCT pour préparation de l'HDR en veillant à une parité dans leur attribution	19	VP EQVT + VP CAC	VP EQVT + VP CAC + VP Recherche + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2022	
Forte disparité sexuée dans l'accès aux postes de PU	Parvenir à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans l'accès au poste de PU	Parvenir à une forme de parité dans les postes de PU	Se rapprocher de la parité dans les recrutements (lorsque les viviers disciplinaires le permettent)	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	1	VP EQVT + VP CAC	<u>Pour les EC</u> : DRH + Comité d'expert-es disciplinaire + Directeurs et directrices de composante + Directeurs et directrices de laboratoire	2021	Répartition des femmes et des hommes au poste de PU

## Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Des fluctuations selon les années dans les recrutements de contractuels et moniteurs/trices	Parvenir à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes chez les contractuels et moniteurs/trices	Parvenir à une forme de parité chez les contractuels et moniteurs/trices	Se rapprocher de la parité dans les recrutements	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	1	DRH	VP EQVT + Pdte CAC + CED + DRH + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2021	Répartition des femmes et des hommes sur les postes de contractuels et de moniteurs/trices
			S'engager dans un processus de d'amélioration continu certifiant	S'engager dans la labellisation AFNOR "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes"	20	VP EQVT + DRH	VP EQVT + DRH + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2023	Lancement du processus avec l'AFNOR
Disparité sexuée dans l'accès aux formations	Parvenir à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans l'accès aux formations	Parvenir à une forme de parité dans l'accès des femmes et des hommes aux formations	Veiller à une forme de parité dans l'attribution des places en formation	Inciter femmes et hommes afin de permettre un équilibre genré des places en formation. Effectuer des relances par genre	21	DRH	DRH + VP EQVT + Responsables de composante, de laboratoire et de service	2022	Répartition des femmes et des hommes sur les formations proposées par l'université
			Faciliter la préparation à la prise de postes d'encadrement	Proposer une formation pour inciter les personnels de l'université, et tout particulièrement les femmes, à se présenter à des postes d'encadrement	22	DRH	DRH + VP EQVT + Responsables de composante, de laboratoire et de service	2022	
			Multiplier les actions de formation sur les questions d'égalité	Enrichir l'offre du catalogue de formation de l'université	23	DRH	DRH + VP EQVT + Responsables de composante, de laboratoire et de service	2022	

### 3.3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Une majorité de femmes en position de télétravail, et cela d'autant plus dans les catégories B et C	Développer la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail pour les femmes et les hommes	Parvenir à une forme de parité dans l'attribution du télétravail	Sensibiliser l'ensemble des personnels aux dispositions liés au télétravail	Réaliser une plaquette d'information	24	DRH	DRH + Responsables de composante, de laboratoire de service	2021	Répartition des femmes et des hommes en télétravail suivant les catégories
			Veiller à un équilibre dans les situations de télétravail accordées	Etudier les demandes de télétravail sous le prisme du genre afin de parvenir à un meilleur équilibre	25	DRH	DRH + Directeur et directrice de composante et de service	2021	
Surreprésentation des femmes dans la prise de congés parentalité	Faciliter la prise de congés parentalité (hommes et femmes) et le retour sur poste	Parvenir à une forme de parité dans les prises de congés parentalité	Informer l'ensemble des personnels sur les congés parentalité	Réaliser une plaquette d'information	26	DRH	DRH + Directeur et directrice de composante et de service	2021	Répartition des femmes et des hommes quant aux congés parentalité
			Faciliter les modes de garde à proximité de l'université	Réserver des places en crèche et centre aéré	27	VP EQVT + DRH	VP EQVT + DRH	2023	
			Permettre de faciliter le départ en congé maternité	Mettre en oeuvre un rdv RH afin de permettre le remplacement du poste ou la réorganisation du service	28	DRH	DRH + Responsables de composantes et de services	2022	
			Permettre de faciliter et d'adapter au besoin le retour sur poste	Mettre en oeuvre un rdv RH et médecine du travail suite au congé parentalité de façon à faciliter et adapter au besoin le retour sur poste	29	DRH	DRH + Médecine du travail + Responsables de composantes et de services	2022	
Sensibiliser les instances à prendre en compte les retours de congés maternité et paternité lors de demandes de CRCT, CPP et aménagement de service	30	DRH + Pdte CAC		CED + Directeur et directrice de laboratoire + Directeur et directrice de composantes	2021				

## Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Surreprésentation des femmes sur les gardes d'enfant malade	Parvenir à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans l'accès à la garde d'enfant malade	Parvenir à une forme de parité dans les prises des congés enfant malade	Informier l'ensemble des personnels sur les gardes d'enfant malade	Réaliser une plaquette d'information	31	DRH	DRH + Responsables de composantes et de services	2021	Répartition des femmes et des hommes sur les gardes d'enfant malade
			Impliquer davantage les hommes dans les gardes d'enfant malade	Veiller à un équilibre dans l'attribution des gardes enfant malade	32	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021	
Une vie professionnelle se prolongeant au-delà des horaires de travail	Faciliter la distinction et l'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale	Parvenir à délimiter le périmètre de chacune des sphères	Endiguer les usages abusifs du numérique	Diffuser et faire connaître la charte du bon usage numérique	33	DRH	VP EQVT + DRH + Responsables de composante et de service	2022	Connaissance par les personnels de l'université des chartes mises en œuvre
			Concrétiser le droit à la déconnexion	Réaliser des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques	34	DRH	VP EQVT + DRH + Responsables de composante et de service	2022	
			Offrir une synthèse des mesures	Créer une charte des temps	35	DRH	VP EQVT + DRH + Responsables de composante et de service	2022	

### 3.4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Des actions d'information et de sensibilisation orientées sur les violences sexistes et sexuelles	Accroître les actions d'information et de sensibilisation en direction de l'ensemble des membres de la communauté universitaire sur les thématiques des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et sexuel, ainsi que sur les agissements sexistes	Déployer des informations sur l'ensemble des thématiques et toucher l'ensemble des membres de la communauté universitaire	Information à déployer lors des rentrées des composantes, services et écoles doctorales	Réaliser un support de présentation	36	VP EQVT	VP EQVT + Pdte CAC + CM ED + DRH + Responsables de composante, de service, de laboratoire	2021	Nombre d'actions d'information et de sensibilisation réalisées
			Accroître les partenariats avec des associations spécialisées	Créer des conventions permettant d'accroître les actions de sensibilisation sur l'ensemble des dimensions	37	VP EQVT	VP EQVT + Membres CLVSS	2021	
			Accroître les actions des correspondant-es égalité	Créer une fiche de poste ou de mission	38	VP EQVT	VP EQVT + DRH + Pdte CAC	2021	
			Impliquer davantage les étudiant-es	Mettre en oeuvre des formations à destination spécifique des étudiant-es	39	VP EQVT + VP CFVU	VP EQVT + VP Etudiants + Directrice de la direction vie étudiante	2021	
				Créer un prix mémoire égalité	40	VP EQVT + VP CFVU	VP EQVT + VP Etudiants + Directrice de la direction vie étudiante	2021	

## Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Des actions de formation facultatives sur les violences sexistes et sexuelles	Accroître le nombre de membres de la communauté universitaire formé	Déployer des formations sur l'ensemble des thématiques et toucher l'ensemble des membres de la communauté universitaire	Permettre un plus large accès des formations aux membres de la communauté universitaire	Accroître le nombre de sessions de formation proposées au calendrier de formation de l'université sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	41	VP EQVT	VP EQVT + DRH + Responsables de composante, de service, de laboratoire	2022	Nombre de membres de la communauté universitaire formés
				Formation à l'égalité et la lutte contre les discriminations obligatoire pour les directeurs et directrices de composante, les directeurs et directrices de laboratoire et les responsables de service	42	VP EQVT	VP EQVT + Pdte CAC + DRH Service formation + VP Recherche + Responsables de service, de composante, de laboratoire	2022	
				Sensibilisation des nouveaux personnels lors de la journée d'accueil	43	VP EQVT	VP EQVT + DRH	2021	
				Sensibilisation à l'égalité au cours de la formation des enseignants chercheurs stagiaires	44	VP EQVT + Pdte CAC	VP EQVT + Pdte CAC + DRH Service formation	2021	
				Pour les étudiant-es, création d'une UEO "Lutte contre les discriminations" comprenant des formations sur les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes	45	VP EQVT	VP EQVT + VP CFVU + VP Vie Campus	2022	
				Création d'un MOOC permettant de sensibiliser sur les stéréotypes de genre, les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes dans les formations dispensées à l'université	46	VP EQVT	VP EQVT + VP CFVU + VP Vie Campus + Learning Lab	2022	

## Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Synthèse des diagnostics	Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Mesures envisagées	Actions envisagées	Action n°	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal	Indicateurs
Des signalements accrus et extensifs auprès de la CLVSS	Prolongement du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes en incluant les harcèlements et les discriminations	Accueillir et traiter les signalements liés à des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes	S'engager dans un processus de d'amélioration continu certifiant	S'engager dans la labellisation AFNOR "Diversité"	47	VP EQVT + DRH	VP EQVT + DRH	2023	Lancement du processus avec l'AFNOR
			Renforcer le dispositif d'écoute	Accroître le nombre de personnes au sein du dispositif d'écoute et les former	48	VP EQVT	VP EQVT	2021	Nombre de signalements traités
			Accroître officiellement le périmètre de la CLVSS	Modifier les statuts de la CLVSS de façon à accueillir officiellement les signalements de tous types de violences	49	VP EQVT	VP EQVT + Membres CLVSS	2021	
			Permettre un accompagnement accru des victimes	Prévoir a minima trois rendez-vous d'accompagnement pour chaque signalement	50	VP EQVT	VP EQVT + Membres CLVSS	2021	

## **4°/ Description des 50 actions envisagées**

### **4.1. Présentation des 50 actions**

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université d'Orléans comprend in fine 50 actions afin de permettre des avancées sur les quatre dimensions visées par la loi de transformation de la fonction publique, à savoir la prévention et le traitement des écarts de rémunération, l'égal accès aux corps et emplois, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, et la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

L'action n°1 envisage de sensibiliser les instances de recrutement en leur fournissant des données genrées locales et nationales. De plus, une formation sur les biais liés aux stéréotypes de genre lors des phases de recrutement sera déployée. Cette formation comprend la visualisation de vidéos de sensibilisation avant chaque processus de recrutement et la possibilité pour les membres de ces instances de réaliser pour information un auto-positionnement sur leur niveau de dépendance aux stéréotypes de genre. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, ainsi que la présidente du conseil académique, en s'appuyant sur des groupes ressources différenciés suivant les différents corps concernés, comme indiqué dans le tableau synoptique précédemment présenté.

L'action n°2 vise à sensibiliser les instances en fournissant des données genrées locales et nationales afin de se rapprocher de la parité dans les classements de listes d'aptitude. Cette démarche de sensibilisation contribue à favoriser les mesures d'équilibrage de genre quant à la constitution des listes d'aptitude. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en lien avec le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°3 consiste à mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude. Une information exhaustive à destination des personnels offre la possibilité d'envisager des candidatures accrues pour les changements de corps

par liste d'aptitude. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en lien avec le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°4 réside dans la mise en oeuvre de parcours de formation aux concours en veillant à un équilibre de chaque genre dans l'accès à ces formations. Ces parcours de formation favorisent la possibilité pour les personnels de l'université d'envisager un changement de corps. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines et s'appuie sur un groupe ressource constitué du vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, ainsi que de responsables de composante et de service.

L'action n°5 s'engage sur la sensibilisation des instances d'avancement afin de favoriser une égale progression des femmes et des hommes dans chacun des corps à partir de données genrées locales et nationales. De plus, une formation sur les biais liés aux stéréotypes de genre lors des phases de d'avancement pourra être déployée. Cette intervention comprend la visualisation de vidéos de sensibilisation et la possibilité pour les membres de ces instances de réaliser pour information un auto-positionnement sur leur niveau de dépendance aux stéréotypes de genre. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, ainsi que la présidente du conseil académique, en s'appuyant sur des groupes ressources différenciés suivant les différents corps concernés, comme indiqué dans le tableau synoptique présenté.

L'action n°6 se compose d'une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités et raisons de prise de temps partiel. Les informations relatives à la prise de temps partiel doivent être connues de tous et de toutes. Des exemples concrets seront présentés. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines et s'appuie sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°7 porte une attention particulière quant à l'attribution des temps partiels sur autorisation de façon à se rapprocher d'un équilibre genré. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines et s'appuie sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°8 conçoit de veiller à une parité dans l'accès aux responsabilités ouvrant droit à des primes. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines et s'appuie sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°9 contribue à veiller à une répartition paritaire dans le partage des primes. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines et s'appuie sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°10 favorise le développement de l'ergonomie des postes de travail de façon à permettre à chaque personnel d'œuvrer sur l'ensemble des postes de l'université. Cette démarche permet d'éviter que certains postes de l'université puissent être considérés comme uniquement masculin ou féminin. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines et s'appuie sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°11 envisage d'adapter les missions par contractualisation de façon à permettre un équilibre lors de la prise d'un temps partiel. Cette phase de contractualisation s'élabore dans un échange entre les personnels concernés, la DRH et des responsables de composantes et de services. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines et s'appuie sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°12 considère la sensibilisation et la formation des encadrant-es au spécificité des temps partiels de façon à permettre un meilleur accompagnement des personnels. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines et s'appuie sur un groupe ressource constitué par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, ainsi que de responsables de composante et de service.

L'action n°13 rappelle l'obligation de parité au sein des comités de sélection et propose l'instauration d'un binôme femme-homme à la présidence et vice-présidence de chaque comité. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail et s'appuie sur un groupe ressource constitué par la présidente du conseil académique et de responsables de composante et de service.

L'action n°14 suggère la mise en oeuvre d'une convention avec le Rectorat afin de sensibiliser les élèves dès le second degré dans la lutte contre les stéréotypes de genre. Cette action ambitionne de lutter contre les stéréotypes de genre qui influencent tout particulièrement les orientations scolaires, universitaires et professionnelles. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail et s'appuie sur un groupe ressource constitué du vice-président formation et vie étudiante, ainsi que de responsables de composante.

L'action n°15 invite à sensibiliser les laboratoires à l'accueil d'élèves de collège, et tout particulièrement des filles, lors des stages de découverte mis en oeuvre dans le second degré. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, ainsi que la présidente du conseil académique, en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président à la recherche, mais également de directeurs et directrices de composante et de laboratoire.

L'action n°16 considère la création de tableaux biographiques de femmes de l'université et leurs diffusions dans les services et composantes. Ces tableaux mettraient en avant les parcours des femmes de l'université de façon à déconstruire des dimensions liées aux menaces de stéréotypes chez les élèves lors de journées portes ouvertes et plus largement pour l'ensemble de la communauté universitaire. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, ainsi que la présidente du conseil académique, en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président à la recherche, mais également de directeurs et directrices de composante et de laboratoire.

L'action n°17 envisage la création d'un dispositif de tutorat à destination des maîtresses de conférences de façon à les accompagner dès le recrutement sur la perspective de réalisation d'une HDR. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, ainsi que la présidente du conseil académique, en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de directeurs et directrices de composante et de laboratoire.

L'action n°18 attire l'attention sur la nécessaire répartition équitable des services des MCF entre enseignement et recherche, de façon à ne pas léser l'aspect recherche dans la perspective de réalisation d'une HDR. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de la présidente du conseil académique, ainsi que de directeurs et directrices de composante et de laboratoire.

L'action n°19 considère l'opportunité d'obtention d'un congé CRCT pour la préparation de l'HDR en veillant à une parité dans leur attribution. La concrétisation de l'HDR nécessite en effet la possibilité de dégager un temps spécifique à sa préparation. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, ainsi que la présidente du conseil académique, en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président à la recherche, mais également de directeurs et directrices de composante et de laboratoire.

L'action n°20 s'inscrit dans la continuité des orientations ministérielles en visant la labellisation AFNOR "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" à l'issue du plan d'actions triennal déployé de façon à permettre une évaluation et une valorisation des avancées réalisées en termes d'égalité. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de la direction des ressources humaines, mais également de directeurs et directrices de composante et de laboratoire.

L'action n°21 consiste à inciter femmes et hommes à s'inscrire sur les formations proposées par l'université, et le cas échéant, à effectuer des relances par genre afin de permettre une mixité des personnels inscrits en formation. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail mais également de responsables de composante, de service et de laboratoire.

L'action n°22 réside dans le déploiement d'une formation pour inciter les personnels de l'université, et tout particulièrement les femmes, à se présenter sur des postes d'encadrement. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, mais également de responsables de composante, de service et de laboratoire.

L'action n°23 repose sur un accroissement de l'offre de formation du catalogue de l'université de façon à déployer une culture de l'égalité. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, mais également de responsables de composante, de service et de laboratoire.

L'action n°24 nécessite la réalisation d'une plaquette d'information afin de sensibiliser l'ensemble des personnels quant aux mesures de télétravail de façon à permettre un équilibre genré des situations de télétravail demandées. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de responsables de composante, de service et de laboratoire.

L'action n°25 contribue à étudier les demandes de télétravail sous le prisme du genre pour parvenir à un meilleur équilibre genré dans les situations de télétravail accordées. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°26 propose la réalisation d'une plaquette d'information relatives aux possibilités de prise de congé parentalité. Cette plaquette informe sur les droits des futurs parents et les possibilités d'accompagnement mises en œuvre par l'université. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°27 considère la possibilité de réserver des places en crèche et centre aéré de façon à accompagner les personnels de l'université dans la conciliation de leur vie familiale et leur vie professionnelle. En outre, cette action offre la possibilité d'accroître l'attractivité de l'université lors des phases de recrutement. Cette action est pilotée par un travail conjoint de la direction des ressources humaines et du vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail.

L'action n°28 vise à faciliter le départ en congé maternité en mettant en œuvre en amont un rendez-vous auprès des ressources humaines afin de permettre le remplacement du poste ou la réorganisation du service. Cette action s'élabore dans un échange entre les personnels concernés, la DRH et les responsables de composantes et de services. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°29 consiste à mettre en oeuvre un rendez-vous auprès des ressources humaines et de la médecine du travail, suite au congé parentalité, de façon à faciliter et adapter au besoin le retour sur poste. Cette action s'élabore dans un échange entre les personnels concernés, la DRH, la médecine du travail et les responsables de composantes et de services. Elle est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°30 considère la nécessité de sensibiliser les instances à prendre en compte les retours de congés maternité et paternité lors de demandes de CRCT, CPP et d'aménagement de service. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines et la présidente du conseil académique en

s'appuyant sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service, mais également des commissions d'expert-es disciplinaire.

L'action n°31 envisage la réalisation d'une plaquette d'information à destination des hommes et des femmes quant aux possibilités de gardes d'enfant malade. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°32 contribue à déployer une vigilance quant à l'attribution des gardes enfant malade de façon à impliquer davantage les hommes. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de responsables de composante et de service.

L'action n°33 invite à diffuser et faire connaître la charte du bon usage numérique afin d'endiguer les dérives contribuant à altérer l'articulation vie personnelle et familiale et vie professionnelle. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, ainsi que de responsables de composante et de service.

L'action n°34 concrétise l'article L2242-17 du code du travail relatif au droit à la déconnexion. Celui-ci envisage « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques ». Ainsi, des actions de formation et de sensibilisation seront déployées à destination des personnes en situation d'encadrement, et plus largement à l'ensemble des personnels de l'université. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-

président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail, ainsi que de responsables de composante et de service.

L'action n°35 vise à créer une charte des temps afin de concrétiser l'articulation vie personnelle et familiale et vie professionnelle en améliorant la gestion du temps au travail dans toutes ses dimensions en tenant compte des nouveaux outils et de l'emprise du numérique. Cette action est pilotée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail ainsi que de responsables de composante et de service.

L'action n°36 consiste en la création d'un support de présentation à déployer lors des rentrées des composantes, services et écoles doctorales afin d'informer et de sensibiliser sur l'engagement de l'université dans la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel, ainsi que sur les agissements sexistes. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de la direction des ressources humaines, de la présidente du conseil académique, du chargé de mission aux écoles doctorales, ainsi que de responsables de composante, de service et de laboratoire.

L'action n°37 envisage la mise en oeuvre de partenariats avec des associations spécialisées afin d'accroître l'information et la sensibilisation contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué des membres de la CLVSS.

L'action n°38 suggère la création d'une fiche de poste ou de mission pour les correspondant·es égalité au sein des composantes et des services permettant un relais dans l'ensemble de l'université des politiques égalité menées. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de la direction des ressources humaines ainsi que de la présidente du conseil académique.

L'action n°39 considère la nécessité de déployer une culture de l'égalité accrue en mettant en oeuvre des formations à destination spécifique des étudiant·es afin de prévenir les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel, ainsi que les agissements sexistes. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail et le vice-président en charge de la formation et de la vie universitaire en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de la directrice de la direction vie étudiante.

L'action n°40 propose la création d'un prix mémoire égalité à destination des étudiant·es de Master II. Ce prix permet la reconnaissance du travail réalisé par les étudiant·es et leur encadrement. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail et le vice-président en charge de la formation et de la vie universitaire en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président étudiants et de la directrice de la direction vie étudiante.

L'action n°41 vise à accroître le nombre de sessions de formation proposées au calendrier de formation de l'université relatives à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de la direction des ressources humaines ainsi que de responsables de composante, de laboratoire et de service.

L'action n°42 insiste sur la formation obligatoire à l'égalité et à la lutte contre les discriminations des directeurs et directrices de composante, des directeurs et directrices de laboratoire et des responsables de service. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de la présidente du conseil académique, de la direction des ressources humaines, du vice-président à la recherche, de responsables de composante, de service et de laboratoire.

L'action n°43 consiste à sensibiliser à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes les nouveaux personnels lors de la journée

d'accueil. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail et le vice-président en charge de la formation et de la vie universitaire en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de la direction des ressources humaines.

L'action n°44 envisage de sensibiliser les MCF stagiaires, au cours de leur formation, à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail et la présidente du conseil académique en s'appuyant sur un groupe ressource constitué de la direction des ressources humaines.

L'action n°45 préconise la création d'une UEO « Lutte contre les discriminations » comprenant des formations sur les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes à destination des étudiant·es de façon à accroître la culture de l'égalité sur l'université. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président formation et vie universitaire, ainsi que de la vice-présidente déléguée à la vie des campus.

L'action n°46 permet la création d'un MOOC en lien avec le Learning Lab de façon à sensibiliser sur les stéréotypes de genre, les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes. Ce MOOC pourra être mobilisé durant les formations dispensées à l'université. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en s'appuyant sur un groupe ressource constitué du vice-président formation et vie universitaire, de la vice-présidente déléguée à la vie des campus, ainsi que du Learning lab.

L'action n°47 considère un engagement dans la labellisation AFNOR "Diversité" à l'issue du plan d'actions triennal déployé de façon à permettre une évaluation et une valorisation des avancées réalisées en termes d'égalité. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en lien avec la direction des ressources humaines.



L'action n°48 consiste en un accroissement du nombre de personnes formées au sein du dispositif d'écoute contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes afin de répondre au périmètre accru des signalements. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en lien avec les membres de la CLVSS.

L'action n°49 prévoit une modification des statuts de la CLVSS de façon à accueillir officiellement les signalements de discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que d'agissements sexistes comme prévu par la loi de transformation de la fonction publique. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en lien avec l'ensemble des membres de la CLVSS.

L'action n°50 permet d'étendre l'aide apportée aux victimes en prévoyant a minima trois rendez-vous auprès du dispositif de lutte contre les violences pour chaque signalement. Cette action est pilotée par le vice-président délégué à l'égalité et la qualité de vie au travail en lien avec l'ensemble des membres de la CLVSS.

## 4.2. Synthèse des 50 actions

Action n°	Actions envisagées	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal
1	Sensibiliser les instances de recrutement en fournissant des données genrées locales et nationales et les former sur les biais liés aux stéréotypes de genre	VP EQVT + Pdte CAC	<u>Pour les BIATSS</u> : DGS + DRH + Directeurs et directrices de composante + Directeurs et directrices de laboratoire	2022
			<u>Pour les EC</u> : DRH + Comité d'expert-es disciplinaire + Directeurs et directrices de composante + Directeurs et directrices de laboratoire	2022
			<u>Pour les E</u> : DRH + Directeurs et directrices de composante	2022
2	Sensibiliser les instances en fournissant des données genrées locales et nationales afin de se rapprocher d'une parité dans les classements de listes d'aptitude	VP EQVT + DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021
3	Mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités de changement de corps par liste d'aptitude	VP EQVT + DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021
4	Mettre en oeuvre des parcours de formation aux concours en veillant à un équilibre de chaque genre dans l'accès aux formations	DRH	DRH + VP EQVT + Responsables de composante et de service	2022
5	Sensibiliser les instances d'avancement afin de favoriser un égal avancement des femmes et des hommes dans chacun des corps	VP EQVT + Pdte CAC	<u>Pour les BIATSS</u> : CPE + DRH + Directeurs et directrices de composante + Responsables de service	2022
			<u>Pour les EC</u> : Directeurs et directrices de composante + Directeurs et directrices de laboratoire + Comité d'expert-es disciplinaire	
			<u>Pour les E</u> : DRH + Directeurs et directrices de composante	
6	Mettre en oeuvre une plaquette d'information en direction des personnels quant aux possibilités et raisons de prise de temps partiel	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021
7	Veiller à un équilibre dans l'attribution des temps partiels sur autorisation	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021

Action n°	Actions envisagées	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal
8	Veiller à une parité dans l'accès aux responsabilités ouvrant droit à des primes	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021
9	Veiller à une parité dans le partage de l'ensemble des primes	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021
10	Développer l'ergonomie des postes de travail de façon à éviter que certains postes de l'université puissent être considérés comme uniquement masculin ou féminin	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021
11	Adapter les missions par contractualisation lors de la prise d'un temps partiel	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021
12	Former les encadrant-es au spécificité des temps partiels	DRH	VP EQVT + DRH + Responsables de composante et service	2022
13	Veiller à la parité obligatoire des comités de sélection et instaurer un binôme femme-homme à la présidence et vice-présidence de chaque comité	VP EQVT	VP EQVT + Pdte CAC + CED + Directeurs et directrices de laboratoire	2022
14	Mettre en oeuvre une convention avec le rectorat afin de sensibiliser les élèves dans la lutte contre les stéréotypes de genre	VP EQVT	VP CFVU + Responsables de composante	2022
15	Sensibiliser les laboratoires à accueillir des filles lors des stages de découverte au collège	VP EQVT + Pdte CAC	VP EQVT + Pdte CAC + VP Recherche + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2022
16	Créer et diffuser des tableaux biographiques de femmes de l'université dans les services et composantes	VP EQVT + Pdte CAC	VP EQVT + Pdte CAC + VP Recherche + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2022

Action n°	Actions envisagées	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal
17	Créer un dispositif de tutorat pour accompagner sur l'HDR	VP EQVT + VP CAC	VP EQVT + Pdte CAC + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2022
18	Veiller à la répartition des services entre enseignement et recherche pour l'ensemble des MCF	VP EQVT	VP EQVT + VP CAC + VP Recherche + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2022
19	Reproposer la possibilité d'obtention d'un congé CRCT pour la préparation de l'HDR en veillant à une parité dans leur attribution	VP EQVT + VP CAC	VP EQVT + VP CAC + VP Recherche + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2022
20	S'engager dans la labellisation AFNOR "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes"	VP EQVT + DRH	VP EQVT + DRH + Directeurs et directrices de composante et de laboratoire	2023
21	Inciter femmes et hommes afin de permettre un équilibre genré des places en formation. Effectuer des relances par genre	DRH	DRH + VP EQVT + Responsables de composante, de laboratoire et de service	2022
22	Proposer une formation pour inciter les personnels de l'université, et tout particulièrement les femmes, à se présenter à des postes d'encadrement	DRH	DRH + VP EQVT + Responsables de composante, de laboratoire et de service	2022
23	Enrichir l'offre du catalogue de formation de l'université sur les questions d'égalité	DRH	DRH + VP EQVT + Responsables de composante, de laboratoire et de service	2022
24	Réaliser une plaquette d'information quant aux dispositions liées au télétravail	DRH	DRH + Responsables de composante, de laboratoire de service	2021
25	Etudier les demandes de télétravail sous le prisme du genre afin de parvenir à un meilleur équilibre	DRH	DRH + Directeur et directrice de composante et de service	2021
26	Réaliser une plaquette d'information concernant l'accompagnement des congés parentalité	DRH	DRH + Directeur et directrice de composante et de service	2021
27	Réserver des places en crèche et centre aéré	VP EQVT + DRH	VP EQVT + DRH	2023
28	Mettre un oeuvre un rdv RH afin de permettre le remplacement du poste ou la réorganisation du service en amont du départ en congé maternité ou paternité	DRH	DRH + Responsables de composantes et de services	2022
29	Mettre un oeuvre un rdv RH et médecine du travail suite au congé parentalité de façon à faciliter et adapter au besoin le retour sur poste	DRH	DRH + Médecine du travail + Responsables de composantes et de services	2022
30	Sensibiliser les instances à prendre en compte les retours de congés maternité et paternité lors de demandes de CRCT, CPP et aménagement de service	DRH + Pdte CAC	CED + Directeur et directrice de laboratoire + directeur et directrice de composantes	2021

Action n°	Actions envisagées	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal
31	Réaliser une plaquette d'information quant aux possibilités de garde d'enfant malade	DRH	DRH + Responsables de composantes et de services	2021
32	Veiller à un équilibre dans l'attribution des gardes enfant malade	DRH	DRH + Responsables de composante et de service	2021
33	Diffuser et faire connaître la charte du bon usage numérique	DRH	VP EQVT + DRH + Responsables de composante et de service	2022
34	Réaliser des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques	DRH	VP EQVT + DRH + Responsables de composante et de service	2022
35	Créer une charte des temps	DRH	VP EQVT + DRH + Responsables de composante et de service	2022
36	Réaliser un support de présentation pour la rentrée afin d'informer les membres de la communauté universitaire sur les dispositifs de lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel, ainsi que sur les agissements sexistes	VP EQVT	VP EQVT + Pdte CAC + CM ED + DRH + Responsables de composante, de service, de laboratoire	2021
37	Créer des conventions permettant d'accroître les actions de sensibilisation dans la lutte contre les violences	VP EQVT	VP EQVT + Membres CLVSS	2021
38	Créer une fiche de poste ou de mission pour les correspondant-es égalité	VP EQVT	VP EQVT + DRH + Pdte CAC	2021
39	Mettre en oeuvre des formations contre les violences à destination spécifique des étudiant-es	VP EQVT + VP CFVU	VP EQVT + VP Etudiants + Directrice de la direction vie étudiante	2021
40	Créer un prix mémoire égalité	VP EQVT + VP CFVU	VP EQVT + VP Etudiants + Directrice de la direction vie étudiante	2021
41	Accroître le nombre de sessions de formation proposées au calendrier de formation de l'université sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	VP EQVT	VP EQVT + DRH + Responsables de composante, de service, de laboratoire	2022
42	Formation à l'égalité et la lutte contre les discriminations obligatoire pour les directeurs et directrices de composante, les directeurs et directrices de laboratoire et les responsables de service	VP EQVT	VP EQVT + Pdte CAC + DRH Service formation + VP Recherche + Responsables de service, de composante, de laboratoire	2022

Action n°	Actions envisagées	Pilotage	Groupe ressource	Calendrier triennal
43	Sensibilisation des nouveaux personnels lors de la journée d'accueil	VP EQVT	VP EQVT + DRH	2021
44	Sensibilisation à l'égalité au cours de la formation des enseignants chercheurs stagiaires	VP EQVT + Pdte CAC	VP EQVT + Pdte CAC + DRH Service formation	2021
45	Pour les étudiant-es, création d'une UEO Lutte contre les discriminations comprenant des formations sur les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes	VP EQVT	VP EQVT + VP CFVU + VP Vie Campus	2022
46	Création d'un MOOC permettant de sensibiliser sur les stéréotypes de genre, les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes dans les formations dispensées à l'université	VP EQVT	VP EQVT + VP CFVU + VP Vie Campus + Learning Lab	2022
47	S'engager dans la labellisation AFNOR "Diversité"	VP EQVT + DRH	VP EQVT + DRH	2023
48	Accroître le nombre de personnes au sein du dispositif d'écoute et les former	VP EQVT	VP EQVT + Membres CLVSS	2021
49	Modifier les statuts de la CLVSS de façon à accueillir officiellement les signalements de tous types de violences	VP EQVT	VP EQVT + Membres CLVSS	2021
50	Prévoir a minima trois rendez-vous d'accompagnement pour chaque signalement	VP EQVT	VP EQVT + Membres CLVSS	2021

## **5°/ Gouvernance du plan égalité**

### **5.1. Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'actions**

Le comité de pilotage du plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se réunit quatre fois par an afin d'effectuer un suivi des actions déployées. Il réalise ainsi une évaluation formative de la mise en œuvre de chacune des actions du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au regard des échéances du plan triennal programmé. Le comité de pilotage constitue également un bilan annuel relatif aux avancées du plan égalité. Ce bilan sera présenté au conseil académique et au conseil d'administration de l'université. Il sera également intégré au bilan social de l'université.

### **5.2. Modalités d'information des personnels sur le plan d'actions**

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite d'être rendu accessible à l'ensemble des personnels de l'université afin de partager aussi bien les éléments de diagnostics, les mesures envisagées et les dispositifs créés. Ce plan d'action pourra ainsi être intégré au site internet de l'université et à l'intranet, puis le lien communiqué à l'ensemble des personnels de l'université.

Enfin la communication réalisée permettra aux personnels de l'université d'être informés des avancées en termes d'égalité professionnelle.

Eric BLOND

Président de l'Université d'Orléans