

Plan égalité fem

Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Action 1. Mise en place du comité stratégique ég

Désignation effective d'un·e référent·e é

Création d'un comité stratégique égalité

Formation membres comité stratégique

Désignation effective d'un·e référent·e é

Création d'un comité stratégique égalité

Formation membres comité stratégique

constitution d'un réseau animé par la ch

Comité stratégique se réunit chaque ser

Comité stratégique prépare le bilan en v

Chaque année, passage du PEP devant l

Présentation annuelle aux commissions

Action 2. Composition paritaire de l'équipe de di

L'équipe de direction de l'établissement

Les équipes de direction de composante

Autres actions possibles non prévues dans plan c

Guide langage sans biais

Formations à l'égalité proposées aux ca

Axe 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et a

Action 1. Mesures proposées pour les EC et E

Doctorat

Recherche

Promotion

Recrutement

Action 2. Mesures proposées pour les BIATSS

Formation des directeurs et directrices c
composante aux stéréotypes de genre

		Formation et information des jurys de re
		Production d'une étude sur les sorties de carrière, les pénibilités et les répartitions

Axe 3. Évaluation, prévention et traitement des écarts de r

Action 1. Mesures proposées pour les étudiant·e		
		Information des étudiants et des étudia
		postes occupés par les promotions préc
		Organisation de journées d'étude avec le
		Formations à la négociation salariale po
		Mise en place de séances de coaching et
Action 2. Mesures proposées pour les personnels		
		Pour les primes ou heures au titre du référentiel des équivalences horaires
		Pour le changement de grades et de corps
		Publiciser les écarts de responsabilités e
		Idem avec les directions d'unités de rech

Axe 4. Mieux accompagner les situations de maternité, la p

Action 1. Mesures proposées pour l'articulation t		
		Droit à la déconnection : adoption et mis
		Éviter les réunions se terminant après 18
		Guide bon usage des mails

Valorisation de « rôles modèles » d'hommes
Information non genrée sur les possibilités
Neutralisation des biais concernant les enfants

Action 2. Mesures proposées pour les parents ou

Communication large auprès des enseignants
demander à bénéficier, après un congé (de
de Conversion Thématique) ou d'un CPP
Incitation à prendre les congés paternité
en termes d'aménagement de temps de
crèche, etc.

Remplacement systématique des personnes
Prolongation des contrats doctoraux et
Mise en place de salles d'allaitement et
accueillir son enfant sur des pauses de
Proposition systématique d'heures allaitement

Axe 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences

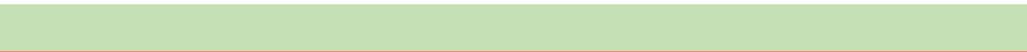
Action 1. Formation/sensibilisation

Formation de l'ensemble des managers
Insertion dans les formations de Management
Sensibilisation des étudiant·e·s aux formations
Formation des Écoles Doctorales (doctorants)

Action 2. Autres mesures

Déploiement des référent·e·s soirées de
Définition d'un délai de réponse à un signalement
Information systématique du risque masculin

		Réponse systématique aux signalements
		Développement et soutien des recherches sexistes et sexuelles au travail



mes-hommes 2021-2024	Actions mises en œ	
	2022 et avant	2023
égalité		
égalité par composante et par grande direction		X
composante et par grande direction		X
composante et par grande direction		X
égalité par unités de recherche		
unités de recherche		
unités de recherche		
chargée de mission égalité FH et la cheffe deprojets égalité-diversité		X
mestre pour faire le point de l'avancée du Plan Égalité Professionnelle		X
vue du passage dans les instances		X
es instances CSA, CA		X
Recherche et CFVU en amont du vote du bilan du plan en CA		
rection de l'université		
devra être et rester paritaire (40/60).		X
es devront respecter la proportion F/H de leur discipline.		oui pour
égalité		
		X
des et aux personnels		
module général de sensibilisation aux stéréotypes et discriminations		X
module tout public sur l'égalité FH		X
module destiné à un public cible sur l'égalité FH		X
module tout public sur la transidentité niveau 1	X	X
module tout public sur la transidentité niveau 2		X
module qui présente le plan égalité FH, les actions, les projets de la mission égalité dans formation "connaissances de l'université"		X

aux responsabilités professionnelles

Recommandation aux futurs encadrant·e·s, avec, en amont, une information et sensibilisation aux directions d'unité de recherche, via la réunion des directrices et directeurs d'unité et les ED		réalisée en partie
Diagnostic genré, effectué par les Écoles Doctorales, des candidatures et des entrées en Doctorat, HDR, des suivis du déroulement des thèses et des soutenances		
Plan d'actions pour favoriser l'accès des femmes au Doctorat (communication, repérage, accompagnement, étude sur les motivations)		réalisé e
Mise en place d'un dispositif spécifique à destination des femmes volontaires d'accompagnement à l'HDR, aux demandes de délégations et aux CRCT en lien avec les Écoles Doctorales		réalisée c
Systématisation des données genrées sur les programmes financés I Site		
Lorsque la parité (60/40) n'est pas respectée dans le dépôt des projets de recherche devant être validés en commission recherche, justification par lettre annexée demandée au porteur		uniquement p
Bilan des portages de projets de recherche chaque année devant la commission recherche		bilan no
Communication particulière sur la population des promouvables femmes enseignantes, MCF et PU en amont de la campagne annuelle d'avancement		

Analyse annuelle de la répartition des responsabilités pédagogiques et administratives		
Création d'un support (guide ou vidéo) de lutte contre les stéréotypes de genre dans la recherche spécifique à notre établissement avec les personnes de notre université		
Entretiens de déroulement de carrière coordonnés par le ou la directrice d'unité en direction des MCF et PU tous les 5 ans pour faire le point sur les évolutions envisageables		
Accompagnement de type « mentoring » pour les femmes volontaires vers l'évolution de carrière		1 la
A dossiers équivalents, favoriser l'avancement des femmes au niveau de la phase locale afin de corriger la tendance observée à la phase nationale, en particulier dans le corps des professeurs		X
Convention avec le CHU sur l'égalité dans les carrières des MCF PH et PU PH		inutile
Lorsqu'un poste de PU est mis au concours, envoi systématique d'un courrier signé du président ou de la présidente de l'université au président ou à la présidente du comité de sélection rappelant l'objectif d'atteindre l'égalité numérique entre les femmes et les hommes dans ce corps	réalisé lors de la formation des CoS + Formation dans 1	
Formation aux stéréotypes de genre des membres des comités de sélection, ainsi que des directeurs et directrices d'écoles doctorales		
Envoi par la DRH données sexuées avant tout recrutement		
de service et des responsables administratifs et administratives de		

recrutement aux données genrées sur le métier		
réfinitives visant à en comprendre les raisons. Recherche sur les biais de s genrées des emplois BIATSS		
émunération		
s		
ntes filière par filière des salaires moyens de sortie F/H ainsi que des édentes		
es entreprises de la région sur la question de l'égalité		
ur hommes et femmes et sur demande en non-mixité		
n non-mixité		
s		
Vérifier à chaque campagne les répartitions genrées des primes et de leur montant		X
Vérifier également que les temps partiels ne nuisent pas au montant des primes		
Faire un bilan genré des heures complémentaires et veiller à un équilibre entre femmes et hommes		X
cf promotions plus haut		
et échanger avec les directions de composantes		
erche		
arentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle		
temps de travail-temps personnel		
se en œuvre d'une charte	X	
8h		

mes et de femmes dans des organisations du travail différent		
tés offertes en matière d'aménagement du temps de travail		
effets du temps partiel dans les promotions		
futurs parents		
gnant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·euse·s titulaires sur la possibilité de de maternité ou un congé parental, d'un CRCT (Congé de Recherche ou (Congé pour Projet Pédagogique) d'une durée de 6 mois		
é et enfants malades : rappel des droits		X
travail, de prise de congés, de jours enfants malades, de places en		
hnes qui s'absentent pour congé maternité ou accueil de jeunes enfants		X
post-doctoraux des temps de congés pour naissance		X
d'accueil de parents avec aménagements nécessaires pour pouvoir ours ou de travail		
ement		
es sexuelles et sexistes		
à la lutte contre les agissements et VSS		
ement d'un module lutte contre les VSS		
nations sur les agissements et VSS		X
ur·e·s et directeur·trice·s) à la lutte contre les VSS		X
ns l'ensemble des soirées étudiantes		
gnalement	X	
ximal encouru	X	

s via le registre SST – cellule de signalement		X
es permettant de faire un diagnostic précis de l'ampleur des violences		

livre	Futur plan égalité
2024	2025-2027
	X
	X
	X
X	X
X	X
	X
X	X
X	X
X	X
X	X
X	X
X	X
certaines	X
	X
	X
X	X
	X
	X
X	X
X	X
X	X

	X
X	X
en partie	X
en partie	X
X	X
pour colloques	X
n généré	X

	X
	X
	X
abo	X
	X
présidences de des ED	X
X	X
	X
	X

	X
	X
	X
X	X
	X
X	X
X	X
	X
X	X
	X
	X
X	X
X	X
	X
	X
	X

