

**Conseil d'administration réuni en formation plénière
Séance du 29 janvier 2021**

Délibération CA-2021-07

**Approuvant le plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes
de l'UPEC 2020-2023**

*Vu le code de l'éducation, notamment les articles L.123-2, L.712-2 et L.712-6-1 ;
Vu les statuts de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC) approuvés par arrêté du ministre de l'éducation nationale en date du 14 novembre 1985, dans leur version issue des modifications approuvées en conseil d'administration du 16 octobre 2020 ;
Vu la délibération du Conseil d'administration du 7 septembre 2018 par laquelle Monsieur Jean-Luc Dubois-Randé a été élu à la présidence de l'Université Paris-Est Créteil ;
Vu l'avis du comité technique en date du 22 janvier 2021 ;
Vu le plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes de l'UPEC 2020-2023 présenté en conseil d'administration et annexé à la présente délibération.*

Considérant qu'aux termes des textes susvisés, le service public de l'enseignement supérieur contribue notamment, « à la lutte contre les discriminations, à la réduction des inégalités sociales ou culturelles et à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes ».

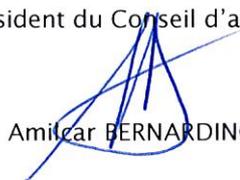
Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC), réuni le 29 janvier 2021 en formation plénière, à 26 membres présents ou représentés avec 24 « pour » et 2 abstentions :

ARTICLE UNIQUE:

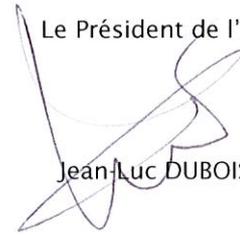
Approuve le plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes de l'UPEC 2020-2023, tel que défini dans les documents annexés à la présente délibération.

Fait à Créteil, le 29 janvier 2021

Le Vice-Président du Conseil d'administration


Amílcar BERNARDINO

Le Président de l'Université


Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ

Rendue exécutoire à compter du 8 février 2021 (date d'envoi au rectorat de Créteil)

Le Directeur général des services est chargé de l'exécution de la présente délibération, laquelle fait l'objet d'une publicité par voie d'affichage et d'une transmission au Recteur de l'Académie de Créteil.

**Plan d'actions pour
l'égalité
professionnelle
femmes-hommes
de l'Université
Paris-Est Créteil
2021-2023**

Préambule

L'égalité professionnelle femmes-hommes est un enjeu sociétal majeur pour le progrès de la justice et de la cohésion sociale. L'Université Paris Est Créteil, en tant qu'actrice sociale et environnementale responsable, est engagée à la sensibilisation et à la mobilisation des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et administratifs et des étudiantes et étudiants.

L'acculturation à l'égalité professionnelle femmes-hommes est, au sein de l'UPEC, une démarche active et progressive, individuelle et collective, pour réparer les inégalités de genre et pour contribuer à construire une communauté universitaire qui reconnaît et valorise tous les talents humains dans leurs diversités. L'ambition du plan d'actions est de créer les conditions propices à l'avancée de l'égalité femmes-hommes.

L'objectif du plan d'actions est que le sexe ou le genre ne soient plus des critères discriminants dans la vie professionnelle, dans les études, dans la carrière, ou dans la qualité de vie et les perspectives d'évolution de vie personnelle, familiale et professionnelle.

Introduction

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80).

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. Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements. Le corpus législatif a notamment été enrichi par la loi Sauvadet 1¹, qui a introduit l'obligation d'un bilan social et la parité dans les jurys et comité de sélection et la loi Fioraso 2², qui a rendu obligatoire la création de missions égalité dans chaque université.

Par ailleurs, depuis 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation s'est engagé conjointement avec le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports dans une démarche projet,

¹ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Titre III : dispositions relatives à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (articles 50 à 133)

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2012/3/12/MFPF1116839L/jo/texte>

² Article 46 : Il [le Président ou la Présidente] installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission "égalité entre les hommes et les femmes". (Modification de l'article 712-2 du code de l'éducation). Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2013/7/22/ESRJ1304228L/jo/article_46

visant à obtenir les labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » délivrés par l'AFNOR. L'Université Paris-Est Créteil participe activement à cette ambition.

Au sein de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, la mise en réseau des missions Égalité des différentes universités a été renforcée par la création en 2011 de la CPED (Conférence Permanente des chargées de mission Égalité Diversité).

Les trois conférences (Conférence des présidents d'université, Conférence des grandes écoles, Conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs) se sont également mobilisées à travers la signature d'une charte en faveur de l'égalité femmes-hommes le 23 février 2013, sous l'impulsion du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Ces politiques nationales ont été mises en œuvre parallèlement à l'impulsion de politiques d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche au niveau de l'Union Européenne depuis le début des années 2000. La Commission Européenne a notamment financé des projets dits de « changement structurel » dans le 7^e programme cadre de recherche et développement et dans le programme Horizon 2020. Ces projets visaient à promouvoir des plans d'action pour l'égalité dans le monde académique en permettant à des consortiums d'établissements de développer ensemble des plans d'égalité et de partager leurs bonnes pratiques. Deux à trois projets par an ont été ainsi financés.

L'Université Paris-Est-Créteil a bénéficié de ces financements européens et a été partenaire du projet GenderTime de 2013 à 2016³. Grâce à ce projet, elle a été la première université française à mettre en place un plan d'action égalité dès 2013.

L'objectif du projet GenderTime était d'identifier et de mettre en œuvre la meilleure approche systémique pour accroître la présence et la progression de carrière des femmes chercheuses dans les institutions participantes à travers des plans d'actions d'établissements.

Ces plans d'action portaient sur des activités telles que les politiques de recrutement, de développement de carrière et de promotion, les mesures pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les nouvelles normes pour la recherche et la gestion des personnels, les mesures pour faciliter les doubles carrières, etc.

Le projet a permis de mettre en œuvre des plans d'actions spécifiques puis de revoir et actualiser les plans d'action établis sur mesure dans les institutions

³ GenderTime : *Transferring Implementing Monitoring Equality* (Partager, mettre en œuvre, mesurer l'égalité femmes-hommes) est un projet de recherche financé par la Commission Européenne dans le cadre du 7^{ème} PCRD, domaine « Sciences dans la Société ». Projet n° 321491. Site : <https://gendertime.org/> La responsable scientifique du projet était Anne-Sophie Godfroy, maitresse de conférences à l'UPEC et actuelle chargée de mission. Le projet a été mis en œuvre avec la chargée de mission au cours de cette période, la Professeure Colette Guillopée, et Mme Bodo Clavreul, chargée de projet salariée par le projet GenderTime.

participantes, de faciliter la mise en œuvre grâce à des outils d'accompagnement et des échanges de pratiques et de développer une réflexion sur le processus de mise-en-œuvre.

Les résultats du projet ont été :

- L'expérimentation et la création d'une boîte à outils pour mettre en place et évaluer les plans d'actions à venir dans les institutions intéressées par des approches similaires.
- Une stratégie de diffusion cohérente afin de s'assurer que les résultats et les bénéfices du projet soient communiqués à tous les acteurs et à toutes les institutions intéressées. Dans le cadre du projet GenderTime, l'association ECEPIE et l'UPEC ont créé un réseau de partage de bonnes pratiques relatives à l'égalité dans les universités franciliennes qui le souhaitent et édité un guide en français.
- La mise en œuvre de mesures d'égalité de genre dans toutes les institutions membres du projet, et donc à l'UPEC.
- Un transfert de connaissances en matière de conduite du changement dans le domaine de l'égalité de genre, vers les autres acteurs et les autres organisations

Les rapports du projet GenderTime présentent de façon détaillée les résultats obtenus à l'UPEC.

Les partenaires du projet GenderTime étaient :

- Égalité des Chances dans les Études et la Profession d'ingénieur en Europe (ECEPIE), Coordinateur, France
- Centre de Recherche pour la Technologie, le Travail et la Culture (IFF-IFZ), Autriche
- Université de Padoue (UNIPD), Italie
- Université de Linköping (LiU), Suède
- Université Paris-Est-Créteil (UPEC), France
- Institut Mihailo Pupin, Serbie
- Université de Wuppertal (BUW), Allemagne
- Université de Loughborough (LoU), Royaume Uni
- Fondation Tecnalia pour la recherche et l'innovation, Espagne
- Université du Danube Krems (DUK), Autriche

L'UPEC est toujours engagée dans la recherche européenne à travers sa participation à l'une des communautés de pratiques du projet ACT (Horizon 2020, 2018 à 2021), la communauté « Stratégies » qui travaille sur la pérennité et l'institutionnalisation des politiques d'égalité⁴.

⁴ Projet ACT : Promoting Communities of Practice to advance knowledge, collaborative learning and institutional change on gender equality in the European Research Area. Site <https://www.act-on-gender.eu/>. L'UPEC est membre de la communauté Strategies for Sustainable Equality pilotée par Anne-Sophie Godfroy. Voir site de la communauté Stratégies : <https://www.act-on-gender.eu/strategies-strategies-sustainable-gender-equality>

Méthodologie

L'Université Paris Est Créteil est activement engagée dans la mise en œuvre du plan d'action. Elle a été la première université en France à mettre en œuvre un plan pour l'égalité en 2013 lors de sa participation au projet de recherche européen GenderTime (2013-2016).

L'UPEC a construit collectivement au cours de l'année 2020 un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes. La mission égalité, appuyée par la Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec les missions diversité, racisme et antisémitisme et handicap et avec les différents services de l'UPEC, a réuni régulièrement un groupe de travail sur l'égalité. Le groupe s'est appuyé sur les documents et outils fournis par le MESRI, sur les échanges de pratiques au sein de la CPED, sur les réseaux de recherche et les communautés de pratiques européens, et sur l'expérience de l'UPEC. Cette démarche s'accompagne d'une démarche de labellisation AFNOR Egalité et AFNOR Diversité qui est en cours.

Anne-Sophie GODFROY, chargée de mission égalité professionnelle femmes-hommes de l'Université, nommée par Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ, Président de l'Université Paris-Est Créteil. Elle est appuyée dans l'exercice de sa mission par Zohra OUCHENE, cheffe de projet du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes de l'UPEC.

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes a été élaboré à partir d'une réflexion collective réunissant dans le cadre d'ateliers notamment Madame Sylvie CIABRINI, chargée de mission Projets Diversité, Madame Francine NYAMBÉK MEBENGA, chargée de mission Lutte Antiracisme et Antisémitisme, Madame Karine GROS, chargée de mission Handicap, Monsieur Stéphane JAFFARD, Professeur de mathématiques, Madame Sandrine SAVATTERO, Directrice générale des services adjointe en charge des Ressources Humaines, Madame Aurélie DYVORNE, conseillère en prévention santé et sécurité et Madame Hélène CARANTINO, chargée de communication.

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2020-2023 vise à mettre en œuvre des actions pertinentes et efficaces en faveur des personnels (BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs) et en faveur des usagers et usagères. Il s'appuie sur le bilan social 2019 qui développe une analyse des données sexuées. L'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes à l'UPEC fait apparaître de réels progrès de l'UPEC dans le résultat de ses actions, mais aussi des inégalités professionnelle femmes-hommes que le plan d'actions vise à résorber.

Les disparités sexuées résultent de pratiques à questionner. Ces pratiques, formelles ou informelles, conscientes ou inconscientes, sont induites par les biais générant des représentations, des préjugés et stéréotypes. L'ensemble des actions vise à faire tendre nos pratiques et réflexions vers l'idéal d'égalité professionnelle femmes-hommes. Le plan d'actions poursuit des actions déjà initiées et en promeut de nouvelles. En réponse à une ou plusieurs inégalités, certaines actions sont communes à l'ensemble des personnels, d'autres sont des actions adaptées et spécifiques au personnel BIATSS et aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

Gouvernance, stratégie et pilotage

L'UPEC prévoit, au 1^{er} trimestre 2021, la création d'un comité de pilotage stratégique du Plan d'Actions pour l'Égalité professionnelle Femmes Hommes.

Il sera composé de Monsieur Amilcar BERNARDINO, Vice-Président du Conseil d'Administration, de Monsieur Frédéric DEHAN, Directeur général des services, de Madame Sandrine SAVATTERO, Directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines, Madame Anne-Sophie GODFROY, chargée de mission à l'Égalité, Madame Sylvie CIABRINI, chargée de mission Projets Diversité, Madame Francine NYAMBEK MEBENGA, chargée de mission Lutte Antiracisme et Antisémitisme, Madame Karine GROS, chargée de mission Handicap. Le comité de pilotage sera également composé des référentes et référents Égalité, désignés au sein des composantes. Ils représentent un maillon de proximité essentiel, au plus près des besoins spécifiques des composantes, et sont chargés, en lien avec leurs directions, d'animer localement la politique Égalité, d'identifier les besoins, de les faire émerger et de participer aux travaux et réflexions.

L'UPEC a transmis dès décembre 2020 une lettre de présentation de l'avancée des travaux accompagnée d'un tableau descriptif du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes hommes 2021-2023. Le plan d'actions a été mis à l'ordre du jour du Comité Technique le 22 janvier 2021 et du Conseil d'Administration le 29 janvier 2021.

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023, approuvé par les instances de l'université, sera transmis dans le courant du mois de février 2021. Il est articulé suivant six principaux axes que sont :

- L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunérations ;
- L'égal accès aux corps, grades et emplois ;
- L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations ;
- La promotion d'une culture de l'égalité pour tous les publics et tous les personnels, dans toutes les composantes ;
- La prise en compte de la dimension du genre dans l'enseignement, la recherche et l'innovation.

Il comprend vingt actions.

Table des matières

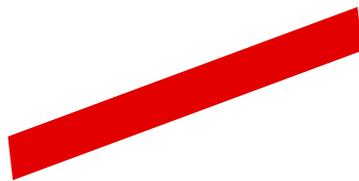
I) EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION.....	12
1) Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des personnels	13
1.1) Affiner l'analyse des écarts de rémunérations par sexe	13
1.2) Développer des outils d'analyse des rémunérations	13
1.3) Fixer des objectifs chiffrés pour résorber les écarts de rémunérations identifiés.....	14
1.4) Analyser la carrière des personnels partis en retraite.....	14
1.5) Organiser un partage de ces résultats	14
2) Mettre en place des mesures de prévention et de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur.....	14
2.1) Former les équipes RH (DRH et RRH de composante) et les encadrants à la prise en compte de l'égalité.....	14
2.2) Prendre en compte l'égalité dans les processus de recrutement	14
2.3) Prendre en compte l'égalité dans l'offre de formation	14
2.4) Prendre en compte l'égalité dans l'information RH et communiquer	15
2.5) Favoriser la mixité au sein des emplois les plus rémunérés	15
2.6) Faciliter les conditions et temps de la recherche pour les EC	15
3) Mettre en place des mesures de prévention et de traitement des écarts dans l'accès au financement de la recherche et des bourses.....	15
3.1) Analyser, par sexe, les écarts dans l'accès au financement de la recherche et l'octroi des bourses et identifier les causes	15
3.2) Mettre en place les actions correctives pour le financement de projets	16
3.3) Mettre en place les actions correctives pour l'accès aux bourses et mesurer les montants.....	16
3.4) Identifier les écarts liés au sexe dans les dépenses pour la recherche (missions, matériel, documentation, locaux...) et mettre en place des mesures correctives.....)	16
II) GARANTIE DE L'EGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	17
4) Identifier et analyser les causes de l'inégal accès aux corps, grades et emplois	18
4.1) Affiner l'analyse des causes de l'inégal accès aux corps, grades et emplois	18
4.2) Organiser un entretien avec les personnels en partance	18
4.3) Analyser la carrière des personnels partis en retraite.....	18

4.4)	Organiser des réunions de partage de bonnes pratiques et d'expériences.....	18
5)	Former et informer l'ensemble des personnels	18
5.1)	Former les personnels RH.....	18
5.2)	Former les encadrantes et les encadrants.....	19
5.3)	Former les personnels	19
6)	Améliorer le processus de recrutement et de promotion	19
6.1)	Mettre en évidence les lignes directrices de gestion	19
6.2)	Communiquer à l'écrit et à l'oral sur les métiers sans stéréotype de genre pour favoriser la mixité des métiers.	19
6.3)	Accompagner les Responsables RH de composante.....	20
6.4)	Mettre en œuvre un dispositif de nominations équilibrées.....	20
6.5)	Elaborer un guide de l'entretien de recrutement.....	20
7)	Accompagner les parcours professionnels	20
7.1)	Informier et communiquer sur la politique RH : communiquer sans stéréotype de genre, animer et médiatiser les actions RH.....	20
7.2)	Faciliter l'accès aux formations professionnelles et au développement de compétences.....	21
7.3)	Actions spécifiques en faveur des personnels enseignants et enseignants-chercheurs : améliorer le processus de recrutement et l'accompagnement en cours de carrière.....	21
7.4)	Actions spécifiques en faveur des personnels BIATSS : améliorer les procédures d'accès au corps, grade et emplois, l'accès à la formation professionnelle et au développement de compétences	23
8)	Favoriser la mixité et l'Egal accès aux responsabilités professionnelles	24
8.1)	Améliorer la parité au sein des emplois de direction et d'encadrement supérieur.....	24
8.2)	Améliorer l'égal accès aux responsabilités professionnelles	24
8.3)	Définir et mettre en œuvre une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants.....	24
III)	ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	25
9)	Adapter l'organisation du travail et du temps de travail	26
9.1)	Former, informer et améliorer la communication RH	26
9.2)	Former les personnels encadrants au management en présentiel et au management en distanciel et à l'entretien de reprise à l'issue d'un congé pour motif familial	26
9.3)	Former et accompagner les équipes.....	26
9.4)	Faciliter la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail	27

9.5)	Développer le télétravail et travail en site distant	27
9.6)	Favoriser la mobilité interne inter-sites quand elle permet d'améliorer la qualité de vie au travail.....	27
10)	soutenir la parentalité	27
10.1)	Former les personnels RH aux mesures de soutien à la parentalité 27	
10.2)	Faciliter la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue (compenser les interruptions de carrière par des dispositifs de rattrapage, par exemple CRCT pour les EC)	28
10.3)	Sécurisation de la situation des femmes enceintes	28
10.4)	Développer les dispositifs en faveur de la parentalité	28
10.5)	Prendre en compte et faciliter les situations de carrières duales	28
10.6)	Communiquer sur l'engagement de l'UPEC en faveur des agents en carrière duale	28
11)	Accompagner les carrières duales.....	28
11.1)	Former les personnels RH au soutien à la vie de couple et aux carrières duales	28
11.2)	Prendre en compte et faciliter les situations de carrières duales	29
11.3)	Communiquer sur l'engagement de l'UPEC en faveur des personnels en carrière duale.....	29
IV)	LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENTS MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES..	30
12)	Définir et améliorer les modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations	31
12.1)	Optimiser le fonctionnement de la cellule stop violences : charte, procédures et règlement.....	31
12.2)	Mettre en place une instance semestrielle de suivi des signalements transmis et d'évaluation du dispositif.....	31
12.3)	Réaliser une enquête au début et à la fin du PAE	32
12.4)	Former et professionnaliser les membres de la cellule.....	32
13)	Former et informer à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements.....	32
13.1)	Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement, en priorité les encadrantes et encadrants, les services RH, les représentantes et représentants du personnel, les assistantes et assistants sociaux, les élèves des écoles de service public	32
13.2)	Former, sensibiliser et communiquer à l'ensemble des personnels et des étudiantes et étudiants.....	32
13.3)	Communiquer régulièrement sur la cellule stop violences	33
13.4)	Développer le travail en collaboration avec les associations.....	33

13.5) Officialiser le conditionnement du conventionnement des associations étudiantes	33
13.6) Indiquer dans les conventions de stages, que « L'UPEC s'engage dans la promotion de l'Égalité et de la Diversité et la Lutte contre les discriminations. L'employeur accueillant le stagiaire s'engage à garantir au stagiaire un environnement de travail sans harcèlement moral ou sexuel, ni agissements sexistes ou autres discriminant »	33
14) Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes	34
14.1) Définir la prise en charge et les modalités de soutien	34
14.2) Informer sur les services de prévention proposés par l'UPEC et travailler en partenariat avec des associations spécialisées	34
14.3) Informer sur les droits des victimes	34
14.4) Informer sur les procédures administratives et pénales	34
14.5) Prendre les mesures nécessaires à la protection des personnes .	34
V) PROMOTION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITE POUR TOUS LES PUBLICS ET TOUS LES PERSONNELS, DANS TOUTES LES COMPOSANTES	35
15) Développer le recueil de données et préciser le diagnostic	36
15.1) Associer les représentantes et les représentants du personnel ..	36
15.2) Associer les représentantes et les représentants étudiants	36
16) Actions spécifiques en faveur des étudiantes et des étudiants.....	36
16.1) Former et sensibiliser les équipes enseignantes et le public étudiant	36
16.2) Encourager la mixité des métiers et favoriser la poursuite des études	36
16.3) Agir en faveur des doctorantes et des doctorants en lien avec la COMUE PARIS EST SUP	37
17) Etre un acteur sociétal et environnemental engagé et investi localement	37
17.1) Communiquer	37
17.2) Organiser et animer des événements	37
17.3) Communiquer sur la convention d'engagement de l'UPEC avec le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes pour une communication publique sans stéréotype de sexe et veiller à son respect	37
17.4) Communiquer à travers la toponymie et veiller à l'aménagement inclusif des espaces de vie.....	37
17.5) Veiller à l'exigence d'équilibre entre les sexes	37
17.6) Travailler en partenariat avec les associations et les acteurs du territoire	37
17.7) Obtenir la certification du Label AFNOR Egalité et d'autres labels	38

VI) PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DU GENRE DANS L'ENSEIGNEMENT, LA RECHERCHE ET L'INNOVATION	39
18) Prendre en compte le genre dans les enseignements et communiquer sur le genre	40
18.1) Inscrire l'égalité dans l'offre d'enseignement et de recherche à tous les niveaux et dans toutes les composantes	40
18.2) Valoriser les travaux de recherche à l'UPEC: publications, médiatisations, cycles de conférences, journée des masters ou des doctorats	40
18.3) Organiser des évènements scientifiques pour médiatiser les travaux relatifs au genre (colloques, professeurs invités...)	40
19) Former à la prise en compte du genre dans la recherche et l'innovation sur le genre	40
19.1) Identifier les ressources internes et externes mobilisables	40
19.2) Proposer un annuaire des EC susceptibles de diriger des mémoires ou des thèses en lien avec le genre	41
19.3) Former à la prise en compte du genre (colloques, gendracademy...) dans la recherche	41
19.4) Former les bibliothèques pour favoriser une politique d'achat d'ouvrages qui prend en compte la dimension du genre dans toutes les disciplines	41
19.5) Sensibiliser les incubateurs au potentiel d'innovation lié à la prise en compte du sexe et du genre.....	41
20) Développer et valoriser la recherche et l'innovation sur le genre	41
20.1) Valoriser les travaux de recherche de l'UPEC sur le genre : publications, médiatisations, cycles de conférences, journée des masters et des doctorats	41
20.2) Adhérer au GIS Genre	41
20.3) Sensibiliser la DRV à la dimension du genre dans les appels à projets européens et faciliter l'accompagnement et le dépôt de propositions.....	41
20.4) Construire une offre de formation continue (D.U. Egalité).....	41
20.5) Développer des appels à projets en interne.....	41
20.6) Développer les échanges et les synergies avec l'axe de recherche transformation inégalités résistance	41
20.7) Convenir d'un budget pour financer les professeurs invités.....	41



I) EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

Objectifs

→ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

INDICATEURS

Bilan social annuel généralisant l'étude sexuée et l'analyse comparée des données et intégrant prochainement l'analyse de l'écart des rémunérations avec l'outil dédié développé par le DGAFP

1) IDENTIFIER ET ANALYSER LES ECARTS DE REMUNERATIONS POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

1.1) Affiner l'analyse des écarts de rémunérations par sexe

- ⇒ liés à la quotité de travail,
 - ⇒ liés à la cotation de postes
 - ⇒ liés à la différence de représentation des sexes dans les corps et cadres d'emplois,
 - ⇒ liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emploi (par grade, échelon),
 - ⇒ liés à la composante indemnitaire (dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires),
 - ⇒ relatif aux rachats de jours de CET,
 - ⇒ liés à la sur-rémunération des temps partiel 80% et 90%
 - ⇒ relevant de la compétence de l'employeur
 - ⇒ entre les personnels contractuels
 - ⇒ liés aux contrats dits « précaires » (CDD...) choisis par l'agent à défaut
- ⇒ pour la réduction des disparités d'évolution de carrière impactant la rémunération, mettre en place un audit participatif pour comprendre les expériences individuelles de carrière et identifier les freins, les accélérateurs de carrière, les besoins, aspirations professionnelles ou les biais des personnels, et compléter l'analyse par des entretiens individualisés selon un panel représentatif des métiers exercés à l'UPEC
- ☞ Affiner l'analyse des écarts de rémunérations, par sexe, au sein des personnels enseignants et enseignants chercheurs :
- ⇒ Analyser les heures d'enseignement ou responsabilités pédagogiques exercées dans le cadre de l'application du référentiel des activités d'enseignement ou en heures complémentaires (structure du service...), les décharges, les heures complémentaires, les primes, les frais de mission, etc.

1.2) Développer des outils d'analyse des rémunérations

(outil DGAFP) en intégrant une analyse sexuée plus précise -niveaux indemnitaires (primes et indemnités) si rémunération différente à corps, grade et échelon identiques, distinguer TBI et IFSE, NBI, cotation de postes...

1.3) Fixer des objectifs chiffrés pour résorber les écarts de rémunérations identifiés

Au sein des personnels contractuels, dans le cadre de la cotation de postes, de l'attribution de primes –dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail-, de la politique de promotion, des règles de gestion de retours de congés familiaux

1.4) Analyser la carrière des personnels partis en retraite

Comparer les évolutions de carrière et de rémunération entre les femmes et les hommes pour identifier leurs causes et y remédier.

1.5) Organiser un partage de ces résultats

Pour sensibiliser au diagnostic de la situation et favoriser la proposition de correctifs par la communauté

2) METTRE EN PLACE DES MESURES DE PREVENTION ET DE TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION RELEVANT DE LA COMPETENCE DE L'EMPLOYEUR

2.1) Former les équipes RH (DRH et RRH de composante) et les encadrants à la prise en compte de l'égalité

♦ Former, encadrer et accompagner les services RH (recrutement, gestion RH, Pôle de développement des compétences et Pôle retraite) pour aider au développement de l'analyse sexuée à toutes les étapes de la carrière des personnels : de la recherche de candidat-es potentiels au départ de l'UPEC. *Par exemple, en cas d'échange spontané entre la ou le gestionnaire RH et l'agent homme futur parent, la ou le gestionnaire RH doit veiller à l'informer, sans préjugé, des droits relatifs à sa situation, lui indiquer où et comment en savoir plus (congés paternité, parental, Supplément Familial de Traitement, sur-rémunération des temps partiels 80 ou 90%...).*

2.2) Prendre en compte l'égalité dans les processus de recrutement

♦ Aborder systématiquement le sujet de la carrière et de la rémunération lors des entretiens de recrutement BIATSS

2.3) Prendre en compte l'égalité dans l'offre de formation

♦ Présentation d'un volet spécifique d'actions de formation en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ajuster les actions de formations réalisées sur la base du bilan de formation N-1 et en développer de nouvelles

♦ Mettre en place des actions de formation professionnelle pour l'acculturation à l'égalité professionnelle femmes hommes et de sensibilisation des

personnels de toutes catégories aux questionnements relatifs à la carrière et à la rémunération

- ♦ Anticiper l'évolution professionnelle et faciliter l'accès aux formations et au développement des compétences à court, moyen ou plus long terme

2.4) Prendre en compte l'égalité dans l'information RH et communiquer

- ♦ Développer et enrichir les informations actuellement développées dans le guide des personnels (remis aux agents et mis à jour annuellement)
- ♦ Elaborer un guide à destination des agents publics contractuels et fonctionnaires « Ma carrière » incluant les informations relatives à la situation comparée des hommes et des femmes
- ♦ Assurer une information régulière, facile d'accès, vulgarisée et attrayante sur l'égalité professionnelle femmes hommes, les écarts de carrière et les leviers
- ♦ Communiquer sur le maintien des primes lors du retour de congés familiaux, sur le Supplément Familial de Traitement, sur la sur-rémunération des temps partiel, sur les congés garde d'enfants, sur la monétisation du Compte Epargne Temps...

2.5) Favoriser la mixité au sein des emplois les plus rémunérés

- ♦ Communiquer sur la politique Qualité de Vie Travail et Conciliation des temps de vie pour attirer des candidatures féminines sur certains postes administratifs à responsabilités, rémunérateurs et réputés contraignants
- ♦ Communiquer sur les modalités d'attribution des primes (dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail) et convenir des actions et moyens de rétention des talents (attractivité de la rémunération...)
- ♦ Assurer une information transparente sur les rémunérations et leur évolution pour les personnels contractuels et fonctionnaires; expliciter le cas échéant les conditions de rémunération particulières liées au poste à pourvoir

2.6) Faciliter les conditions et temps de la recherche pour les EC

- ♦ Questionner la pratique des heures complémentaires et s'assurer que les EC disposent de bonnes conditions de recherche (disponibilité, moyens, temps...)
- ♦ Veiller au strict respect de l'application des heures d'enseignement pendant les congés maternité (circulaire Duwoye du 7/11/2001)

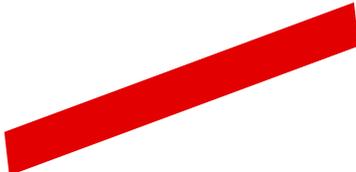
3) METTRE EN PLACE DES MESURES DE PREVENTION ET DE TRAITEMENT DES ECARTS DANS L'ACCES AU FINANCEMENT DE LA RECHERCHE ET DES BOURSES

3.1) Analyser, par sexe, les écarts dans l'accès au financement de la recherche et l'octroi des bourses et identifier les causes

- 3.2) Mettre en place les actions correctives pour le financement de projets**

- 3.3) Mettre en place les actions correctives pour l'accès aux bourses et mesurer les montants**

- 3.4) Identifier les écarts liés au sexe dans les dépenses pour la recherche (missions, matériel, documentation, locaux...) et mettre en place des mesures correctives...)**



II) GARANTIE DE L'EGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Objectif

→ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

☞ **INDICATEURS** : bilan social annuel généralisant l'étude sexuée et l'analyse comparée des données

Taux de représentation des femmes dans les emplois de direction, taux de représentations dans les emplois les plus rémunérés et dans les emplois les moins rémunérés, taux d'accès aux promotions...

Taux de représentation des femmes de passage MCF à PR, taux de promotion, demandes et obtention de la PEDR, des CRCT et des délégations CNRS, pourcentage des femmes et des hommes MCF et HDR

4) IDENTIFIER ET ANALYSER LES CAUSES DE L'INEGAL ACCES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

4.1) Affiner l'analyse des causes de l'inégal accès aux corps, grades et emplois

ASSOCIER LES AGENT.ES :

- ♦ Pour l'égal accès aux corps, grade et emploi, mettre en place un audit participatif à destination des personnels, par composante, par discipline, par service, pour comprendre les expériences de carrière individuelles et identifier les freins, les accélérateurs de carrière, les besoins, aspirations professionnelles ou biais d'auto-censures des agent.es
- ♦ Mettre en place une boîte à idées numérique à destination des personnels pour impulser une mobilisation participative, adaptée et novatrice de la remontée de leurs aspirations d'évolution professionnelles

4.2) Organiser un entretien avec les personnels en partance

Pour analyser et comprendre son parcours et ses motivations

4.3) Analyser la carrière des personnels partis en retraite

Comparer les évolutions de carrière femmes hommes pour identifier les facteurs de désavantage et y remédier

4.4) Organiser des réunions de partage de bonnes pratiques et d'expériences

Pour favoriser les propositions d'actions correctives par la communauté

5) FORMER ET INFORMER L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

5.1) Former les personnels RH

- ♦ Former les personnels RH et les fonctions actrices des procédures d'accès aux corps, grade et emploi, de recrutement et de promotion à l'analyse sexuée

des données, aux freins d'origine sexuée et aux mesures en faveur de l'égalité, à la prévention et à la lutte contre les discriminations, préjugés, stéréotypes et au biais de genre.

- ♦ Former et sensibiliser à la communication sans stéréotype de genre.

5.2) Former les encadrantes et les encadrants

- ♦ Proposer des actions de formation professionnelle et de sensibilisation pour l'acculturation à l'égalité professionnelle femmes hommes et mobiliser les encadrants
- ♦ Former les encadrants à l'analyse sexuée, à l'identification des freins d'évolution d'origine sexuée, à la prise en compte des mesures en faveur de l'égalité. Les responsabiliser en tant qu'acteur de l'égalité professionnelle femmes hommes. Les former et les informer régulièrement des mesures et outils de lutte contre les inégalités, notamment en prévision des entretiens professionnels annuels

5.3) Former les personnels

- ♦ Mettre en place des actions de formation professionnelle et de sensibilisation pour l'acculturation à l'égalité professionnelle femmes hommes
- ♦ Atteindre des publics qui ne s'intéressent pas à l'inégalité professionnelle femmes hommes : varier les formats d'actions de sensibilisation et de formation professionnelle pour approcher les sensibilités et impacter les indifférences : présentiel (cours, conférences, ateliers, théâtre forum...), distanciel (e-learning, théâtre forum interactif en ligne), expérience immersive en réalité virtuelle...
- ♦ Sélectionner des formations ludiques et pédagogiques : ateliers, animations, jeux de mises en scène de l'inégalité d'accès aux grades et emplois et de l'inégalité femmes hommes dans la vie professionnelle, familiale, conjugale et personnelle

6) AMELIORER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION

6.1) Mettre en évidence les lignes directrices de gestion

- ♦ Communiquer sur les lignes directrices de gestion RH relatives à la mobilité des personnels en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour contribuer à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans les procédures de promotion et la politique de mobilité

6.2) Communiquer à l'écrit et à l'oral sur les métiers sans stéréotype de genre pour favoriser la mixité des métiers.

- ♦ Questionner l'élaboration des profils de postes et la rédaction des fiches de postes.
- ♦ Indiquer sur les publications de postes à pourvoir (par recrutement interne, externe ou concours) l'engagement pour l'égalité professionnelle femmes hommes Egalité Diversité, dans le respect de la charte Egalité Diversité et de Lutte contre les discriminations de l'UPEC :

« Les services de l'UPEC sont engagés dans une politique active en faveur de la diversité, de l'égalité professionnelle et du handicap. Nous conserverons, pour une durée de deux ans, l'ensemble des éléments que vous nous avez transmis afin de vous faire part d'opportunités futures susceptibles de vous intéresser. Une cellule d'écoute, d'alerte et de traitement est mise à la disposition des personnes qui estimeraient avoir fait l'objet d'une rupture d'égalité de traitement. »

- ♦ Diffuser les publications de postes à pourvoir en indiquant un lien d'information sur la situation comparée femmes-hommes.
- ♦ Veiller à la mise en place de procédures RH non discriminantes et non biaisées pour tendre vers au moins 40% de l'un et l'autre sexe dans les emplois les moins rémunérés et dans les emplois les plus rémunérés. Identifier les causes et convenir des actions à mettre en œuvre.

6.3) Accompagner les Responsables RH de composante

Pour les aider à développer des entretiens et conseils de carrière personnalisés auprès des personnels.

6.4) Mettre en œuvre un dispositif de nominations équilibrées

Pour atteindre d'ici 2022 sur l'ensemble de la population en poste, une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40% de personnes de chaque sexe (art 6 quater loi 83-634).

6.5) Elaborer un guide de l'entretien de recrutement

Cet outil aidera à identifier les biais de genre induisant l'inégale représentation d'un genre dans un corps, grade ou emploi, notamment une surreprésentation des femmes dans les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés.

7) ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

7.1) Informer et communiquer sur la politique RH : communiquer sans stéréotype de genre, animer et médiatiser les actions RH

- ♦ Communiquer sur l'engagement de l'UPEC pour l'évolution des carrières égalitaire entre les hommes et les femmes, l'accès à l'emploi sans discrimination, les conditions favorisant la conciliation vie personnelle et professionnelle

Développer et enrichir les informations actuellement présentées dans le guide des personnels (remis aux agents et mis à jour annuellement). Y inclure une rubrique « Ma carrière » pour les informations relatives au parcours de carrière en indiquant les services et personnes ressources en interne et en externe. Le décliner en dépliant pour en faciliter l'appropriation

- ♦ Diffuser une lettre d'information RH à tous les personnels pour les informer régulièrement de l'actualité Ressources Humaines en y insérant une rubrique

qui apporterait un éclairage sur les droits individuels. Y rappeler régulièrement les chiffres clés du dernier rapport d'étude comparée femmes hommes de l'UPEC, l'engagement et l'ambition de l'UPEC en termes d'égalité professionnelle femmes hommes

- ♦ Mettre en place une communication régulière et vulgarisée à destination des agent.es sur les informations RH relatives aux droits et dispositifs d'évolution de carrière (dont l'information relative à l'accès aux corps, grade et emploi pour les fonctionnaires et l'information pour l'évolution de carrière à destination des agents publics contractuels)
- ♦ Communiquer sur la politique de mobilité, dont la mobilité géographique
- ♦ Accompagner les services RH en développant une culture de l'analyse sexuée des données RH et des activités courantes à toutes les étapes de la carrière de l'agent : de la recherche de candidat.es potentiels au départ de l'UPEC (quelque soit le motif de sortie)
- ♦ Communiquer sur le rôle du conseiller carrière et mobilité
- ♦ Présenter, lors d'une réunion dédiée aux RAC, RRH et équipe de la DRH, l'étude comparée et le plan d'actions à l'égalité professionnelle femmes hommes (mars 2021)
- ♦ Communiquer sur les 2 référents Egalité Diversité nommés dans chaque composante, l'un en faveur des personnels BIATSS, l'autre en faveur des enseignants et enseignants-chercheurs
- ♦ Organiser et animer par le conseiller mobilité carrière des temps dédiés aux partages d'expériences entre encadrants « Café info », « Ptits déj' »... Ce temps pourrait réunir un groupe de 6 agents encadrants pour favoriser le lien, la proximité et le partage d'expériences.
- ♦ Animer et accompagner l'information RH : sur les différents sites de l'UPEC, mise en place par le conseiller mobilité carrière et, au sein des composantes, avec les RAC et les RRH des stands ou ateliers mobiles « Ptits déj' de l'info RH » ou des ateliers par thématiques suivant les besoins identifiés
- ♦ Organiser une conférence/débat participatif sur l'écriture et la communication inclusive

7.2) Faciliter l'accès aux formations professionnelles et au développement de compétences

- ♦ Former les encadrants et les agents à la préparation et à la conduite de l'entretien professionnel annuel comme moment privilégié d'échange et de projection professionnelle

7.3) ACTIONS SPECIFIQUES EN FAVEUR DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : améliorer le processus de recrutement et l'accompagnement en cours de carrière

LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

- ♦ Développer la collégialité du processus de remplacement des postes de responsabilités scientifiques (direction d'unités de recherche, d'équipes, d'école doctorales)
- ♦ Identifier les femmes potentiellement candidates, les informer de l'ouverture des postes d'enseignantes chercheuses à pourvoir et les motiver

- ◆ Lors de la constitution des comités de sélection, veiller au respect de la mixité au sein des comités de sélection (article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique)

- ◆ Le Président de l'Université adresse au Président ou à la Présidente du comité de sélection une lettre rappelant les objectifs de l'université d'augmenter significativement le nombre de femmes professeures et, la règle qui s'applique, lorsqu'il s'agit de départager des candidat.es qui ont des qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes et à la même adéquation au profil recherché

- ◆ Former les membres des jurys et des comités de sélection : un questionnaire et une vidéo courte de sensibilisation aux discriminations sexuées, aux préjugés et aux stéréotypes sera diffusée (et accompagnée par une des chargées de missions) avant l'établissement de la liste des candidates et des candidats et avant leurs auditions

Fournir aux jurys et comités de sélection en amont de chaque recrutement :

- Les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline

- Les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement

- L'historique des recrutements au sein du département, de l'UFR ou du laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années

- Les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir

- Les données sexuées relatives au nombre de dossier à auditionner

- ◆ Elaborer un guide des recommandations à destination du comité de sélection tant au moment de l'établissement de la liste des personnes auditionnées que lors de l'audition pour assurer une égalité de traitement et prévenir les biais de genre

L'ACCOMPAGNEMENT EN COURS DE CARRIERE

- ◆ Former et accompagner les doctorantes, les post-doctorants, et les enseignants-chercheurs à la préparation de candidature

- ◆ Proposer des entretiens de carrière (binôme composé d'un conseiller mobilité carrière et d'une enseignante-chercheuse ou d'un enseignant-chercheur). Former le ou les enseignante-chercheuses ou enseignant-chercheurs volontaires qui assureront les entretiens de carrière en binôme.

- ◆ Favoriser les séjours dans des laboratoires extérieurs (notamment à l'étranger) et accueillir de nouveaux professeurs

- ◆ Transmettre la liste des personnels promouvables au service des Ressources Humaines de composante, qui sera chargé en proximité d'informer directement la personne promouvable

- ◆ Inciter les directions de recherche à confier autant de responsabilités aux femmes chercheuses qu'aux hommes chercheurs

- ◆ Questionner la politique de mobilité géographique, identifier les freins et mettre en œuvre des actions facilitant la mobilité géographique

➤ COMMUNIQUER SANS STEREOTYPE DE GENRE

- ◆ Mettre en place des formations professionnelles à la communication sans stéréotype.

- ♦ Soumettre les documents internes et externes au respect de l'écriture sans stéréotype de genre. Par exemple, dans les attestations de thèse, prévoir deux modalités (directeur/directrice de thèse et non seulement directeur) ou lors des invitations de professeurs au sein de l'UPEC, veiller à ne défavoriser aucun genre ou encore mentionner guide des études au lieu de guide de l'étudiant ou pour les formulaires d'inscription, la profession des deux parents
- AGIR SUR LES REPRESENTATIONS, PROMOUVOIR ET VALORISER LES MODELES D'EGALITE
- ♦ Médiatiser les femmes enseignantes en enseignantes chercheuses de l'UPEC au travers d'évènements (exposition photo, série d'interview vidéo...)

7.4) ACTIONS SPECIFIQUES EN FAVEUR DES PERSONNELS BIATSS : AMELIORER LES PROCEDURES D'ACCES AU CORPS, GRADE ET EMPLOIS, L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES

LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT

- ♦ En vue des entretiens professionnels annuels, le responsable hiérarchique sera formé aux enjeux de l'égalité et devra aborder l'évolution du parcours professionnel de l'agent de manière approfondie à court, moyen et long terme. Ce moment privilégié doit donner lieu, outre le compte-rendu d'entretien professionnel, à une information et à une orientation adaptée (si nécessaire vers le conseiller carrière et mobilité) pour favoriser la répartition sexuée des promotions et titularisations
- ♦ Dans le cadre des concours, le Président de l'Université adresse au Président ou à la Présidente du jury une lettre rappelant les objectifs de l'université d'augmenter significativement le nombre de femmes dans les métiers souffrant de leur sous-représentation et la règle de préférence à la personne qui appartient au sexe sous-représenté qui s'applique lorsqu'il s'agit de départager des candidat.es ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux, de santé ou des bibliothèques présentant des qualifications équivalentes et la même adéquation au profil recherché
- ♦ Dans le cadre des épreuves d'admissibilité aux concours, avant l'épreuve, organiser et accompagner le visionnage par le ou la président.e et par tous les membres du jury, d'une vidéo courte de prévention des biais sexistes lézant l'égalité professionnelle
- ♦ Publier le détail des procédures de promotion, notamment, dès lors, que la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables
- ♦ Proposer des entretiens de carrière avec le conseiller mobilité carrière

L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- ♦ Questionner et identifier les freins à la formation
- ♦ Réfléchir au contenu des informations et formations proposées en faveur de l'égalité professionnelle
- ♦ Anticiper l'évolution professionnelle et faciliter l'accès aux formations et au développement des compétences à court, moyen ou plus long terme

8) FAVORISER LA MIXITE ET L'EGAL ACCES AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

8.1) AMELIORER LA PARITE AU SEIN DES EMPLOIS DE DIRECTION ET D'ENCADREMENT SUPERIEUR

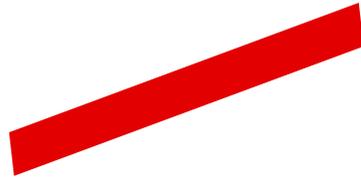
- ♦ Lors des renouvellements des postes d'encadrement supérieurs aux différents échelons, analyser les candidatures au seul regard des compétences et potentiels, pour ne défavoriser aucun genre
- ♦ Identifier un vivier de hauts potentiels (de femmes et d'hommes en nombre égal) de tous âges confondus et anticiper l'évolution de carrière
- w Veiller au bon déroulement de la carrière en prenant en compte la conciliation de la carrière avec la vie familiale
- ♦ Mettre en place des politiques de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de directions et dirigeants

8.2) AMELIORER L'EGAL ACCES AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

- ♦ Analyser et questionner les procédures de promotion en particulier d'avancement aux choix et mettre en œuvre des actions correctives dès lors que la part de femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables
- Identifier les agents « promouvables » et les informer de manière personnalisée
- ♦ Analyser les dispositifs de nominations, identifier les causes d'inégale accès aux corps, grades et emplois et mettre en œuvre des actions correctives
- ♦ Créer des partenariats (Ecole, lieux de formations, Pôle Emploi, APEC...) pour développer des viviers de recrutements locaux qui contribueront à résorber la sous-représentation d'un genre

8.3) Définir et mettre en œuvre une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants

- ♦ Veiller à l'attractivité et à la rétention des talents : anticiper l'évolution professionnelle de viviers de potentiels et faciliter l'accès aux formations et au développement des compétences à court, moyen ou plus long terme



III) ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Objectif

→ Concilier les temps de vie personnelle, conjugale, familiale et professionnelle

☞ **INDICATEURS** : mettre en place une enquête annuelle qualité de vie au travail abordant le sujet de l'équilibre des temps de vie

9) ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

9.1) Former, informer et améliorer la communication RH

- ♦ Élaborer un guide d'information générale des droits RH des agents incluant, entres autres, une partie « ma carrière » et une partie « action sociale » (sociale, sportive et culturelle, service social en faveur du personnel...). Y énoncer les actions mises en œuvres à l'UPEC (fêtes de fin d'année, mode de garde, télétravail, flexibilité horaire...)
- ♦ Décliner et diffuser, pour chaque thématique importante, un dépliant facilement appropriable (Qualité de Vie au Travail, Soutien à la Parentalité, Mobilité Professionnelle, Action sociale/Vie de campus...)
- ♦ Adapter ces supports de communication pour favoriser l'égalité professionnelle.
- ♦ Animer, accompagner et suivre l'information. Varier les formats de l'information pour impacter massivement.
- ♦ Dans le cadre de la procédure de recrutement, préciser que la candidature transmise (CV et lettre de motivation) ne doit pas obligatoirement comporter d'éléments portant sur la situation familiale et indiquer que l'UPEC est engagée dans la conciliation des temps de vie privé et professionnel en soutien à la parentalité

9.2) Former les personnels encadrants au management en présentiel et au management en distanciel et à l'entretien de reprise à l'issue d'un congé pour motif familial

- ♦ Former les encadrants au management en présentiel et au management en distanciel, aux notions de qualité de vie au travail et de soutien à la parentalité sans stéréotype de genre
- ♦ Former les encadrants et les agents aux outils numériques facilitant le travail à distance
- ♦ Mettre en place, au sein du parcours de formation management, des ateliers de formations professionnelles sur l'impact du quotidien familial comme générateur d'inégalités professionnelles et de perte de performance
- ♦ Mettre en place un entretien à l'issue d'un congé maternité, parental ou d'adoption

9.3) Former et accompagner les équipes

- ♦ Ne prévoir aucune réunion après 18h, quel que soit le service ou les responsabilités

w Dans les services, veiller à la continuité de service en cas d'absence pour motif familial : anticiper les congés, et palier, en conséquence, l'absence (remplacement, réorganisation de l'activité, mutualisation de fonctions transverses...)

- ♦ Favoriser la mobilité géographique en interne inter-sites quand la réduction du temps de trajet est un des motifs (enjeu sociétal et environnemental)

9.4) Faciliter la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail

Communiquer, publier et diffuser la charte des temps

9.5) Développer le télétravail et travail en site distant

- ♦ Communiquer sur le droit et le dispositif télétravail, faciliter le travail sur site distant, diffuser la charte du télétravail

9.6) Favoriser la mobilité interne inter-sites quand elle permet d'améliorer la qualité de vie au travail

- ♦ Permettre aux EC d'enseigner dans des composantes différentes quand cela est pertinent pour l'EC et les étudiants

10) SOUTENIR LA PARENTALITE

10.1) Former les personnels RH aux mesures de soutien à la parentalité

- ♦ Former et sensibiliser les équipes RH et les encadrants, actrices et acteurs du développement des compétences, aux notions de qualité de vie au travail et de soutien à la parentalité sans stéréotype de genre
- ♦ Communiquer sur le maintien du plein traitement pendant le congé maternité, sur le maintien des primes lors du retour de congés familiaux, sur le Supplément Familial de Traitement, la sur-rémunération des temps partiel, sur l'absence de jour de carence pour les femmes enceintes ayant déclaré leur grossesse, sur les congés garde d'enfants –notamment en l'absence de congés de ce type chez l'autre parent, sur la monétisation du Compte Epargne Temps...
- ♦ Informer sur les droits à congés pour motif familial (maternité, paternité, parentale, adoption, présence parentale, disponibilité pour élever un enfant ou donner des soins à un proche...).
- ♦ Communiquer sur les facilités de mode de garde accordé aux personnels
- ♦ Diagnostiquer un éventuel besoin de place conventionné en crèches/halte-garderie ou développer un service en interne
- ♦ Développer la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail pour les parents de jeunes enfants ou parents d'enfants en situation de handicap
- ♦ Dans le cadre des projets Qualité de Vie au Travail, développer des actions en faveur des chargées de famille, avec l'Observatoire de la Parentalité au Travail

10.2) Faciliter la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue (compenser les interruptions de carrière par des dispositifs de rattrapage, par exemple CRCT pour les EC)

- ♦ Faciliter la prise de congés familiaux et proposer un dispositif de compensation des interruptions de carrière. Par exemple, accorder à tout enseignant-chercheur de retour dans ses fonctions d'un congé pour motif familial (de plus de dix semaines) une décharge d'enseignement de 96 HTD sur présentation d'un projet de recherche ou CRCT et délégation CNRS pour les EC en reprise d'activités
- ♦ A évaluation égale (CNU) entre un homme et une femme, assurer l'égalité d'attribution de la PEDR à l'enseignant-chercheur et à l'enseignante-chercheuse qui a été en congé ou en temps partiel (pour obligations parentales) pendant la période de référence

10.3) Sécurisation de la situation des femmes enceintes

- ♦ Veiller à la sécurisation de la situation des femmes enceintes quel que soit leur statut : enseignantes, enseignantes chercheuses, fonctionnaire, contractuels ou vacataires.
- ♦ Veiller au strict respect du bénéfice des congés maternité pour les enseignantes chercheuses (circulaire Duwoye du 7/11/2001).

10.4) Développer les dispositifs en faveur de la parentalité

- ♦ Communiquer sur les modes de garde (notamment crèches et berceaux disponibles), organisation personnelle...

10.5) Prendre en compte et faciliter les situations de carrières duales

- ♦ Agir sur les carrières professionnelles en les concevant comme intégrant pleinement un parcours de vie personnelle et familiale
- ♦ Mutualiser les moyens avec d'autres universités (annonces de postes, développer des dispositifs d'annonces de souhait de mobilité -d'échanges volontaires de poste...)

10.6) Communiquer sur l'engagement de l'UPEC en faveur des agents en carrière duale

- ♦ Communiquer sur les facilités pouvant être mises en place en faveur des agents en couple et en carrière duale

11) ACCOMPAGNER LES CARRIERES DUALES

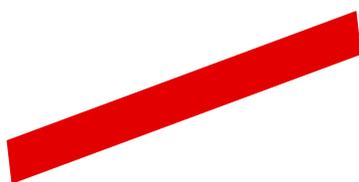
11.1) Former les personnels RH au soutien à la vie de couple et aux carrières duales

11.2) Prendre en compte et faciliter les situations de carrières duales

- ♦ Agir sur les carrières professionnelles en les concevant comme intégrant pleinement un parcours de vie personnelle et familiale
- ♦ Mutualiser les moyens avec d'autres universités (annonces de postes, développer des dispositifs d'annonces de souhait de mobilité -d'échanges volontaires de poste...)

11.3) Communiquer sur l'engagement de l'UPEC en faveur des personnels en carrière duale

- ♦ Communiquer sur les facilités pouvant être mises en place en faveur des agents en couple et en carrière duale



**IV) LUTTE CONTRE
LES
DISCRIMINATIONS,
LES ACTES DE
VIOLENCE, DE
HARCELEMENT
MORAL OU SEXUEL
AINSI QUE LES
AGISSEMENTS**

Objectifs

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

☞ **INDICATEURS** : rapport annuel anonymisé de l'activité de la Cellule Stop Violences (juin 2021). Le bilan annuel de la cellule stop violences comparera le taux de prévalence et le nombre de saisine du dispositif (nombre de saisines, mesures d'accompagnement, nombres de sections disciplinaires déclenchées ...). Il constituera l'indicateur de mesure principal.

12) DEFINIR ET AMELIORER LES MODALITES DE MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET DES DISCRIMINATIONS

12.1) Optimiser le fonctionnement de la cellule stop violences : charte, procédures et règlement

- ♦ Officialiser la cellule Stop violence en CT et en CHSCT : charte de fonctionnement précisant l'objectif du dispositif, son périmètre, son contenu et son articulation avec les autres acteurs
- ♦ Communiquer sur les personnes, les moyens et la réactivité de la cellule stop violences. Préciser les mesures de protection existantes pour protéger rapidement la victime déclarée (éloignement ou interdiction de l'auteur présumé...)
- ♦ Ouvrir la cellule Stop violence aux agents et étudiant.es qui ont quitté l'UPEC depuis plus de 6 mois, aux agents ou étudiant.es victimes de violences conjugales...
- ♦ Enclencher une campagne de communication de la Cellule Stop violence.
- ♦ Assurer une communication régulière sur la Cellule stop-violences : affichage, animation des réseaux sociaux, lettre upec-hebdo, présentation de la cellule Stop Violence tous les ans à la journée des nouveaux embauchés, présentation durant le parcours formation management des encadrants, création d'une identité visuelle et d'un bandeau de signature courriel rappelant l'existence de la cellule Stop Violence, newsletter des étudiant.es, espace numérique étudiant, salariés des entreprises externes intervenant sur les sites de l'UPEC...

12.2) Mettre en place une instance semestrielle de suivi des signalements transmis et d'évaluation du dispositif

- ♦ Mettre en place au 2nd trimestre 2021 la 1^{ère} commission d'instance de suivi semestrielle des signalements transmis à la Cellule Stop violences. Instance composée du VP CA, DGS, de la DGSARH, du DAJG, de la DSC, de la chargée de mission égalité, de la chargée de mission lutte contre les racisme et l'antisémitisme, de la chargée de mission Projets Diversité, de la chargée de mission Handicap, de la cheffe de projet Plan Egalité Professionnelle Femmes Hommes, du service de santé universitaire, de la conseillère de prévention, des représentants d'organisations étudiantes, des représentants d'organisations syndicales.

12.3) Réaliser une enquête au début et à la fin du PAE

pour objectiver la fréquence et les types de violences, comparer les résultats aux signalements transmis et traités par la cellule stop violences

♦ Suivant le besoin (nombre de saisines annuel), externaliser le conseil juridique vers une plate-forme d'information juridique MGEN, Maison des Médiations, alloDiscrim ou AlloSexism...

12.4) Former et professionnaliser les membres de la cellule

▪ aux spécificités de l'écoute et de l'accompagnement des victimes, témoins ou auteurs

▪ aux spécificités juridiques de l'enquête administrative relatives aux discriminations, actes de violences, harcèlements moral et sexuel et agissements sexistes au sein de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (dates envisagées 1^{er} trimestre 2021 avec JuriSup)

13) FORMER ET INFORMER A LA PREVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ET LES HARCELEMENTS

13.1) Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement, en priorité les encadrantes et encadrants, les services RH, les représentantes et représentants du personnel, les assistantes et assistants sociaux, les élèves des écoles de service public

♦ Former et sensibiliser prioritairement et obligatoirement les directeurs.rices de service et de composante ainsi que les encadrant.es et les représentants du personnel aux discriminations, actes de violence, harcèlements moral et sexuel et agissements sexistes. Les former aux droits des victimes, aux recours existants et aux sanctions administratives et pénales encourues

♦ Intégrer ces formations aux parcours de formation en management des encadrants

13.2) Former, sensibiliser et communiquer à l'ensemble des personnels et des étudiantes et étudiants

♦ Informer et former sur le sexisme ordinaire, la banalisation des actes discriminants, aider à l'identification et à la caractérisation des faits condamnables

♦ Favoriser les expériences de formations pédagogiques en technologie immersive pour faciliter l'empathie et la compréhension du vécu des victimes et créer de la responsabilité collective (mobilisation de témoins, sens de la protection des victimes vulnérables...)

♦ Favoriser les formations relatives à la déconstruction des biais de genre, stéréotypes et préjugés pour prévenir les actes de violences

♦ Former, informer et sensibiliser aux droits des victimes, aux recours existants et sanctions administratives et pénales encourues

- ♦ Elaborer un dépliant d'informations Cellule Stop violences. Le transmettre systématiquement tous les ans aux agents
- w En complément du dépliant présentant la cellule Stop violences, élaborer un guide « Le harcèlement sexuel. Les discriminations. Les identifier et les signaler. »
- ♦ Présenter dans le guide des personnels La cellule Stop Violence
- ♦ Dédier une page intranet et internet à la présentation de la cellule stop violence Présenter dans le guide des études La cellule Stop Violence
- ♦ Diffuser l'information dans les espaces numériques étudiants
- ♦ Rappeler l'existence de la Cellule Stop Violences lors de la transmission des relevés de notes

13.3) Communiquer régulièrement sur la cellule stop violences

(dépliants, pages intranet, internet...) et à l'occasion d'évènements (journées d'accueil, événements théâtre forum, cinéma-débat, cafés-débat...)

- ♦ Programmer des évènements spécifiques, notamment à l'occasion des journées thématiques internationales.
- ♦ Dans le cadre du parcours d'intégration des nouveaux embauchés, inclure une formation de sensibilisation aux discriminations, actes de violence, harcèlements moral et sexuel et agissements sexistes. Y présenter la politique RH et les actions de promotion de l'Égalité et de la Diversité et de lutte contre les Discriminations
- ♦ Dans la cadre des journées d'accueil des nouveaux arrivants, intégrer une présentation de la Cellule Stop Violences

13.4) Développer le travail en collaboration avec les associations

Pour l'animation et la communication des évènements (CLASHES, #NousToutesUPEC...)

13.5) Officialiser le conditionnement du conventionnement des associations étudiantes

(agrément et financement) au suivi obligatoire d'une formation de sensibilisation aux discriminations, actes de violence, harcèlements moral et sexuel et agissements sexistes (janvier 2021)

13.6) Indiquer dans les conventions de stages, que « L'UPEC s'engage dans la promotion de l'Égalité et de la Diversité et la Lutte contre les discriminations. L'employeur accueillant le stagiaire s'engage à garantir au stagiaire un environnement de travail sans harcèlement moral ou sexuel, ni agissements sexistes ou autres discriminant »

14) MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN DES VICTIMES

14.1) Définir la prise en charge et les modalités de soutien

- ♦ Communiquer sur les garanties fournies par le dispositif telles que la confidentialité, la neutralité, l'impartialité, l'écoute active, l'accompagnement, l'orientation, les mesures de protection, dont protection fonctionnelle, le respect des règles déontologiques fixées dans la charte,

14.2) Informer sur les services de prévention proposés par l'UPEC et travailler en partenariat avec des associations spécialisées

Service de santé universitaire (médecins et psychologues), service social du personnel, C.H.S.C.T., associations externes...

14.3) Informer sur les droits des victimes

- ♦ Evaluer le besoin de recours à un prestataire d'information juridique en externe.
- ♦ Orienter si besoin vers les associations spécialisées pour la prise en charge médicale et psychologique

14.4) Informer sur les procédures administratives et pénales

- ♦ Informer sur le circuit de traitement des faits signalés, notamment la réalisation d'une enquête administrative qui peut conduire à la saisine de la section disciplinaire et à un dépaysement

14.5) Prendre les mesures nécessaires à la protection des personnes

(éloignement, interdiction de présence sur le site)



**V) PROMOTION
D'UNE CULTURE DE
L'EGALITE POUR
TOUS LES PUBLICS
ET TOUS LES
PERSONNELS, DANS
TOUTES LES
COMPOSANTES**

Objectifs

→ Eduquer, instruire et préparer les étudiantes et les étudiants en tant que citoyens et citoyennes responsables et acteurs et actrices des enjeux sociétaux de l'égalité professionnelle femmes hommes

15) DEVELOPPER LE RECUEIL DE DONNEES ET PRECISER LE DIAGNOSTIC

15.1) Associer les représentantes et les représentants du personnel

Pour la mise en place d'une enquête d'évaluation des besoins

15.2) Associer les représentantes et les représentants étudiants

dans l'élaboration des actions ainsi que les associations étudiantes ou no (#NousToutesUpec, association Femmes et Sciences, Femmes et Mathématiques, BecomTech...) pour la mise en place d'une enquête d'évaluation des besoins

16) ACTIONS SPECIFIQUES EN FAVEUR DES ETUDIANTES ET DES ETUDIANTS

16.1) Former et sensibiliser les équipes enseignantes et le public étudiant

- ♦ Dans le cadre de la formation doctorale, mettre en place une formation mooc obligatoire de prévention et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes
- ♦ Mettre en place des actions et des ateliers de sensibilisation aux biais de genre
- ♦ Former et sensibiliser les équipes enseignantes à la lutte contre le sexisme, les préjugés et les stéréotypes
- ♦ Communiquer aux équipes enseignantes et aux étudiantes et étudiants les informations relatives aux conférences organisées à l'UPEC en lien avec le genre, les discriminations, préjugés, stéréotypes et biais de genre

16.2) Encourager la mixité des métiers et favoriser la poursuite des études

- ♦ Organiser une enquête sur les conditions d'études et de recherche des doctorantes et des doctorants
- ♦ Favoriser les actions de sensibilisation à la poursuite en thèse des étudiantes par les associations de doctorantes et de docteurs
- ♦ Inciter les étudiantes en M2 à poursuivre en thèse : veiller à l'équilibre financier dans l'attribution des bourses

- ♦ S'il n'existe pas, mettre en place un comité de suivi collégial des thèses et former et sensibiliser les membres du comité aux agissements sexistes et harcèlement sexuel

16.3) Agir en faveur des doctorantes et des doctorants en lien avec la COMUE PARIS EST SUP

- ♦ Former les jeunes chercheuses et les jeunes chercheurs à l'égalité professionnelle femmes hommes dans les carrières académiques
- ♦ Organiser un mentorat à destination des doctorantes et des post-doctorantes en partenariat avec l'association Femmes et sciences

17) ETRE UN ACTEUR SOCIETAL ET ENVIRONNEMENTAL ENGAGE ET INVESTI LOCALEMENT

17.1) Communiquer

- ♦ Elaborer les dépliants, mettre à jour les pages internet de la mission égalité et de la cellule stop-violences, animer les médias sociaux, prévoir des affichages, actualiser les guides d'accueil, etc.

17.2) Organiser et animer des événements

Expositions, colloques, conférences, spectacles, théâtre forum, projection cinématographique, débats, etc.

17.3) Communiquer sur la convention d'engagement de l'UPEC avec le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes pour une communication publique sans stéréotype de sexe et veiller à son respect

pour une communication publique sans stéréotype de sexe

17.4) Communiquer à travers la toponymie et veiller à l'aménagement inclusif des espaces de vie

- ♦ Mettre un place un groupe de travail « toponymie des salles et bâtiment » en association avec le département d'Histoire, notamment pour mettre en valeur la place et l'histoire des femmes illustres de l'UPEC

17.5) Veiller à l'exigence d'équilibre entre les sexes

lors de l'organisation d'événements scientifiques ou non

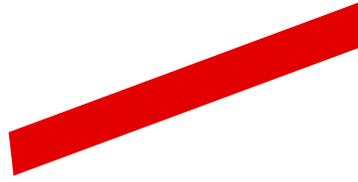
17.6) Travailler en partenariat avec les associations et les acteurs du territoire

- ♦ Organiser des évènements et les ouvrir aux acteurs et associations du territoire en développant des partenariats locaux.

- ♦ Inscrire la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations sexistes localement dans le territoire géographique des sites de l'UPEC : inviter des lycéennes à découvrir les filières peu féminisées et les lycéens à découvrir les filières peu masculinisées.
- ♦ Agir sur représentations : communiquer sur des modèles positifs d'identification professionnelle pour les femmes, en privilégiant des femmes issues de l'UPEC. Commander, à cet effet, les kits de communications mis à disposition par le MESRI et la CPED.
- ♦ Mettre en place une clause Egalité Diversité et lutte contre les discriminations dans l'accès aux marchés publics (1^{er} trimestre 2021)

17.7) Obtenir la certification du Label AFNOR Egalité et d'autres labels

- ♦ Devenir un employeur labellisé : candidater à l'obtention des labels nationaux Alliance AFNOR Egalité et AFNOR Diversité



VI) PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DU GENRE DANS L'ENSEIGNEMENT, LA RECHERCHE ET L'INNOVATION

Objectifs

→ Participer aux recherches scientifiques sur le genre et contribuer à la promotion de l'égalité femmes-hommes

☞ **INDICATEURS** : taux/ évolution de la représentation féminine dans les filières auparavant peu représentée, taux de poursuite des études en thèse, nombre d'actions concrétisées, suivi et mesure de la mobilisation générée, si nécessaire, questionner la méthodologie ou l'organisation pour accroître la participation aux événements

18) PRENDRE EN COMPTE LE GENRE DANS LES ENSEIGNEMENTS ET COMMUNIQUER SUR LE GENRE

18.1) Inscrire l'égalité dans l'offre d'enseignement et de recherche à tous les niveaux et dans toutes les composantes

- établir un répertoire des EC qui peuvent diriger des travaux, mémoires ou thèses sur le genre
- recenser les cours qui proposent une perspective de genre et les indiquer dans les brochures
- pour chaque étudiante et étudiant, participer à au moins un cours sur le genre ou l'égalité femmes hommes par cycle universitaire (avec production d'un compte-rendu par l'étudiante ou l'étudiant participant)

18.2) Valoriser les travaux de recherche à l'UPEC: publications, médiatisations, cycles de conférences, journée des masters ou des doctorats

- ♦ Organiser des journées des doctorantes et des doctorants transversales aux questions du genre

18.3) Organiser des événements scientifiques pour médiatiser les travaux relatifs au genre (colloques, professeurs invités...)

19) FORMER A LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LA RECHERCHE ET L'INNOVATION SUR LE GENRE

19.1) Identifier les ressources internes et externes mobilisables

pour la formation et la prise en compte du genre : formations en ligne, équipes engagées sur le sujet, colloques, revues, communautés scientifiques...)
Proposer un annuaire des EC qui peuvent diriger des travaux sur le sexe et/ou le genre dans leur recherche.

- 19.2) Proposer un annuaire des EC susceptibles de diriger des mémoires ou des thèses en lien avec le genre**
- 19.3) Former à la prise en compte du genre (colloques, genderacademy...) dans la recherche**
- 19.4) Former les bibliothèques pour favoriser une politique d'achat d'ouvrages qui prend en compte la dimension du genre dans toutes les disciplines**
- 19.5) Sensibiliser les incubateurs au potentiel d'innovation lié à la prise en compte du sexe et du genre**
- 20) DEVELOPPER ET VALORISER LA RECHERCHE ET L'INNOVATION SUR LE GENRE**
- 20.1) Valoriser les travaux de recherche de l'UPEC sur le genre : publications, médiatisations, cycles de conférences, journée des masters et des doctorats**
- 20.2) Adhérer au GIS Genre**
- 20.3) Sensibiliser la DRV à la dimension du genre dans les appels à projets européens et faciliter l'accompagnement et le dépôt de propositions**
- 20.4) Construire une offre de formation continue (D.U. Egalité)**
- 20.5) Développer les appels à projets en interne**
- 20.6) Développer les échanges et les synergies avec l'axe de recherche transformation inégalités résistance**
- 20.7) Convenir d'un budget pour financer des professeurs invités**

AXE	n°	Action	N°	Sous-action	
EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION	1	Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des personnels	1-1	Affiner l'analyse des écarts de rémunération par sexe	
			1-2	Développer des outils d'analyse des rémunérations	
			1-3	Fixer des objectifs chiffrés pour résorber les écarts de rémunérations identifiés	
			1-4	Analyser la carrière des personnels partis en retraite	
			1-5	Organiser un partage des résultats	
	2	Mettre en place des mesures de prévention et de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur	2-1	Former les équipes RH (DRH et RRH de composante) et les encadrants à la prise en compte de l'égalité	
			2-2	Prendre en compte l'égalité dans les processus de recrutement	
			2-3	Prendre en compte l'égalité dans l'offre de formation	
			2-4	Prendre en compte l'égalité dans l'information RH et communiquer	
			2-5	Favoriser la mixité au sein des emplois les plus rémunérés	
			2-6	Faciliter les conditions et temps de recherches pour les EC	
	3	Mettre en place des mesures de prévention et de traitement des écarts dans l'accès au financement de la recherche et aux bourses	3-1	Analyser, par sexe, les écarts dans l'accès au financement de la recherche et l'octroi des bourses et identifier les causes	
3-2			Mettre en place les actions correctives pour le financement de projets		
3-3			Mettre en place les actions correctives pour l'accès aux bourses et mesurer les montants		
3-4			Identifier les écarts liés au sexe dans les dépenses pour la recherche (missions, matériel, documentation, locaux...) et mettre en place des mesures correctives		
GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	4	Identifier et analyser des causes de l'inégal accès aux corps, grades et emplois	4-1	Affiner l'analyse des causes de l'inégal accès aux corps, grades et emplois	
			4-2	Organiser un entretien avec les personnels en partance	
			4-3	Analyser la carrière des personnels partis en retraite	
			4-4	Organiser des réunions de partage de bonnes pratiques et d'expériences	
	5	Former et informer l'ensemble des personnels	5-1	Former les personnels RH	
			5-2	Former les encadrantes et les encadrants	
	6	Améliorer le processus de recrutement et de promotion	5-3	Former les personnels	
			6-1	Mettre en évidence les lignes directrices de gestion	
			6-2	Communiquer à l'écrit et à l'oral sur les métiers sans stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers.	
			6-3	Accompagner les Responsables RH de composante	
			6-4	Mise en oeuvre d'un dispositif de nominations équilibrées	
	7	Accompagner les parcours professionnels	6-5	Elaborer un guide de l'entretien de recrutement	
			7-1	Informier et communiquer sur la politique RH: communiquer sans stéréotype de genre, animer et médiatiser les actions RH	
			7-2	Faciliter l'accès aux formations professionnelles et au développement de compétences	
			7-3	Actions spécifiques en faveur des personnels enseignants et enseignants-chercheurs: améliorer le recrutement et l'accompagnement en cours de carrière	
	8	Favoriser la mixité et l'égal accès aux responsabilités professionnelles	7-4	Actions spécifiques en faveur des personnels BIATSS: améliorer les procédures d'accès aux corps, grades et emplois, l'accès à la formation professionnelle et au développement de compétences	
			8-1	Améliorer la parité au sein des emplois de direction et d'encadrement supérieur	
			8-2	Améliorer l'égal accès aux responsabilités professionnelles	
	Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	9	Adapter l'organisation du travail et du temps de travail	8-3	Définir et mettre en œuvre une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants
				9-1	Former, informer et améliorer la communication RH
9-2				Former les personnels encadrants au management en présentiel et au management en distanciel et à l'entretien de reprise à l'issue d'un congé pour motif familial	
9-3				Former et accompagner les équipes	
9-4				Faciliter la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail	
9-5				Développer le télétravail et le travail en site distant	
10		Soutenir la parentalité	9-6	Favoriser la mobilité interne inter-sites quand elle permet d'améliorer la qualité de vie au travail	
			10-1	Former les personnels RH aux mesures de soutien à la parentalité	
			10-2	Faciliter la prise de congés familiaux et la reprise à l'issue (compenser les interruptions de carrière par des dispositifs de rattrapage, par exemple CRCT pour les EC)	
			10-3	Sécuriser la situation des femmes enceintes	
			10-4	Développer les dispositifs en faveur de la parentalité: autorisation d'absence garde d'enfant, action sociale pour les familles dont les familles monoparentales...	
11	Accompagner les carrières duales	11-1	Former les personnels RH aux mesures de soutien à la vie en couple et aux carrières duales		
		11-2	Prendre en compte et faciliter les situations de carrières duales		
		11-3	Communiquer sur l'engagement de l'UPEC en faveur des personnels en carrière duale		
		12-1	Optimiser le fonctionnement de la cellule "stop-violences": charte, procédures et règlement		
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	12	Définir et améliorer les modalités du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations	12-2	Mettre en place une instance de suivi semestrielle des signalements transmis et d'évaluation du dispositif	
			12-3	Réaliser une enquête au début et à la fin du PAE	
			12-4	Former et professionnaliser les membres de la cellule	
			13-1	Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement, en priorité les encadrantes et encadrants, les services RH, les représentantes et représentants du personnel, les assistantes et assistants sociaux, les élèves des écoles de service public	
	13	Former et informer sur la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements	13-2	Former, sensibiliser et communiquer à l'ensemble des personnels et des étudiantes et étudiants	
			13-3	Communiquer régulièrement sur la cellule stop violences	
			13-4	Développer le travail en collaboration avec les associations	
			13-5	Officialiser le conditionnement du conventionnement des associations étudiantes	
			13-6	Indiquer dans les conventions de stages, que « L'UPEC s'engage dans la promotion de l'Égalité et de la Diversité et la Lutte contre les discriminations. L'employeur accueillant le stagiaire s'engage à garantir au stagiaire un environnement de travail sans harcèlement moral ou sexuel, ni agissements sexistes ou autres discriminant »	
	14	Définir et améliorer les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes	14-1	Définir la prise en charge et les modalités de soutien	
			14-2	Informier sur les services de prévention proposés par l'UPEC et travailler en partenariat avec des associations spécialisées	
			14-3	Informier sur les droits des victimes	
			14-4	Informier sur les procédures administratives et pénales	
			14-5	Prendre les mesures nécessaires à la protection des personnes (éloignement, interdiction de présence sur le site)	
			15-1	Associer les représentantes et les représentants du personnel	
Promotion d'une culture de l'égalité pour tous les publics et tous les personnels, dans toutes les composantes	15	Développer le recueil de données et préciser le diagnostic	15-2	Associer les représentantes et les représentants étudiants	
			16-1	Former et sensibiliser les équipes enseignantes et le public étudiant	
	16	Développer des actions spécifiques en faveur des étudiantes et étudiants	16-2	Encourager la mixité et favoriser la poursuite des études	
			16-3	Agir en faveur des doctorantes et des doctorants en lien avec la COMUE PARIS EST SUP	
	17	Être un acteur sociétal et environnemental engagé et investi localement	17-1	Communiquer	
			17-2	Organiser des événements	
			17-3	Communiquer sur la convention d'engagement de l'UPEC avec le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes pour une communication publique sans stéréotype de sexe et veiller à son respect	
17-4			Communiquer à travers la toponymie et veiller à l'aménagement inclusif des espaces de vie		
17-5			Veiller à l'équilibre entre les sexes lors d'organisation d'événements		
Prise en compte la dimension du genre dans l'enseignement, la recherche et l'innovation	18	Prendre en compte le genre dans les enseignements et communiquer sur le genre	17-6	Travailler en partenariat avec les associations et les acteurs du territoire	
			17-7	Obtenir la certification du label AFNOR Egalité et d'autres labels	
			18-1	Inscrire l'égalité dans l'offre de formation et de recherche à tous les niveaux et dans toutes les composantes	
	19	Former à la prise en compte du genre dans la recherche et l'innovation sur le genre	18-2	Valoriser les travaux de recherche à l'UPEC: publications, médiatisations, cycles de conférences, journée des masters ou des doctorats	
			18-3	Organiser des événements scientifiques pour médiatiser les travaux relatifs au genre	
			19-1	Identifier les ressources internes et externes mobilisables	
			19-2	Proposer un annuaire des EC qui peuvent diriger des travaux sur le sexe et/ou le genre dans leur recherche	
			19-3	Former à la prise en compte du genre (colloques, genderacademy...) dans la recherche	
			19-4	Former les bibliothèques pour favoriser une politique d'achat d'ouvrages qui prend en compte la dimension du genre dans toutes les disciplines	
			19-5	Sensibiliser les incubateurs au potentiel d'innovation lié à la prise en compte du sexe et du genre	
20	Développer et valoriser la recherche et l'innovation sur le genre	20-1	Valoriser les travaux de recherche de l'UPEC sur le genre: publications, médiatisations, cycles de conférences, journée des masters et des doctorats		
		20-2	Adhérer au GIS Genre		
		20-3	Sensibiliser la DRV à la dimension du genre dans les appels à projets européens et faciliter l'accompagnement et le dépôt de propositions		
		20-4	Construire une offre de formation continue (D.U. Egalité)		
		20-5	Développer les appels à projets en interne		
20-6	Développer les échanges et les synergies avec l'axe de recherche transformations inégalités résistance				
20-7	Convenir d'un budget pour financer des professeurs invités				