

**PLAN D'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES**

Mars 2021

ua

UA

ua

U/A

UA

> ÉDITO

L'établissement d'un plan d'égalité professionnelle femmes-hommes est une obligation issue de la loi de transformation de la fonction publique pour tous les établissements publics, dont les universités. Nous avons choisi de l'envisager plus globalement comme l'une des briques de notre politique de l'égalité qui trouvera également une déclinaison dans le schéma directeur du handicap.

Les quatre premiers axes de ce document sont imposés par la réglementation et concernent l'égalité salariale, l'égal accès à tous les emplois, l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement. Nous y avons ajouté deux axes regroupant la gouvernance de notre plan d'action et des questions d'égalité et les actions d'information et de formation qui sont cruciales pour impulser des changements de long terme.

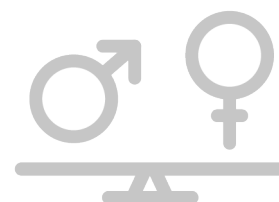
Le chemin à parcourir est considérable et quelques chiffres du bilan actuel permettent de s'en rendre compte. L'écart entre le salaire moyen des femmes et des hommes travaillant à l'UA, toutes causes cumulées, est de 985 euros par mois ; la proportion de femmes parmi les professeurs est de 25% et les fonctions de direction sont moins souvent dévolues aux femmes ; elles sont plus nombreuses parmi les contractuelles ; enfin un nombre significatif de réunions se tiennent après 18 heures.

L'Université d'Angers dispose déjà d'outils et d'instances pour lutter contre les discriminations, prévenir et traiter les violences, promouvoir une culture de l'égalité. On peut citer notamment la cellule d'écoute des victimes ou témoins de discriminations, violences et harcèlement (cellule VDH), la commission égalité et le Mois du genre. Le fonctionnement de ces instances doit être amélioré et évalué. Le sentiment d'impunité d'auteurs de violences doit cesser. La culture de l'égalité doit être sans cesse défendue et l'Université d'Angers peut ambitionner de jouer un rôle de tout premier plan dans ce défi qui nous concerne toutes et tous.

Le plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conçu comme un document opérationnel, précisant pour chaque action le bilan, qui est parfois disponible et nécessite parfois des travaux complémentaires, l'action à entreprendre, le ou les indicateurs qui nous permettront d'évaluer si le but est atteint. Il se veut un document vivant au cours des quatre années de son exécution, régulièrement discuté, mis à jour et présenté aux instances de l'établissement.

Je remercie toutes celles et ceux qui ont participé à son élaboration en apportant leurs idées, leurs critiques, leurs ambitions.

Christian Robledo, président de l'Université d'Angers



SOMMAIRE

> AXE 1 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Présentation de l'AXE 1 8

Action 1.1.1 : Établir le tableau des écarts de rémunération existants entre les femmes et les hommes et en identifier les éléments constitutifs 9

Action 1.1.2 : Réduire les inégalités de rémunérations entre les hommes et les femmes de 20% en 5 ans10

Action 1.2.1 : À évaluation égale (CNU), privilégier l'attribution de la PEDR à l'enseignant.e-chercheur.e en congé maternité, congé de présence parentale, ou temps partiel de droit pour élever un enfant pendant la période de référence d'évaluation11

Action 1.2.2 : A emplois, qualifications et sujétions égaux, aligner la rémunération des personnels contractuels enseignants sur celle des titulaires de même niveau12

Action 1.2.3 : A emplois, qualifications et sujétions égaux, aligner la rémunération des personnels contractuels BIATSS sur celle des titulaires de même niveau13

Action 1.3.1 : Identifier les prestations présentes ou absentes du référentiel des EEC particulièrement difficiles et assurées majoritairement par des femmes EEC14

Action 1.3.2 : Revaloriser les missions pédagogiques, administratives ou de recherche présentes ou absentes du référentiel et assurées majoritairement par des femmes.....15

> AXE 2 : GARANTIR L'ÉGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS

Présentation de l'axe 217

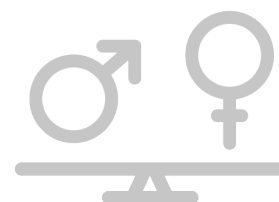
Action 2.1.1 : Inciter les femmes à présenter l'HDR18

Action 2.1.2 : Inciter la direction des unités de recherche à confier des responsabilités autant aux jeunes chercheuses qu'aux jeunes chercheurs.....19

Action 2.1.3 : Accroître la présence des femmes aux postes de professeur (PR).....20

Action 2.2.1 : Systématiser les entretiens de préparation à la reprise d'activité pour les personnels BIATSS écartés de leur emploi depuis au moins 1 an21

Action 2.2.2 : Encourager les enseignant.e.s-chercheur.e.s écarté.e.s de leurs fonctions depuis au moins 1 an à demander un congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) ou un congé pour projet pédagogique (CPP)22



> **AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

Présentation de l'axe 324

Action 3.1.1 : Les réunions doivent avoir lieu entre 9h et 18h, hors mercredi après-midi et avoir un ordre du jour25

Action 3.1.2 : Promouvoir les pratiques de bonne gestion des messages électroniques pour mieux séparer vie personnelle et vie professionnelle en s'appuyant sur la charte d'usage du système d'information26

Action 3.1.3 : Discuter l'opportunité de créer des salles d'allaitement, établir un état des lieux des solutions actuellement utilisées par les personnels de l'UA pour la garde d'enfants et des besoins non couverts27

Action 3.1.4 : Prendre en compte les impacts du télétravail sur l'égalité professionnelle femmes hommes28

Action 3.2.1 : Réaliser un guide de la parentalité et en faire la promotion29

Action 3.2.2 : Mettre en place un dispositif « booster » avec un entretien dès le retour de congés maternité ou parental de l'agent.....30

> **AXE 4 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES**

Présentation de l'AXE 432

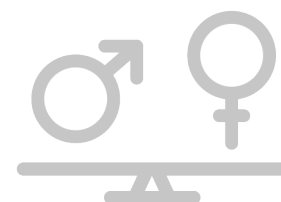
Action 4.1.1 : Participer à l'enquête nationale ACADISCRIS sur l'égalité, les violences et les discriminations, réalisée notamment auprès du personnel.....33

Action 4.2.1 : Fixer le dispositif actuel de la cellule VDH en retravaillant sur ses missions, en délimitant son champ d'action au regard d'autres instances (commission égalité, procédures disciplinaires), en établissant des procédures claires et en identifiant les acteur.rice.s de la cellule VDH. Ce dispositif devra être actualisé pendant toute la durée du PAE, de manière à trouver le meilleur équilibre34

Action 4.2.2 : Renforcer la cellule VDH par la création d'un réseau de référent.e.s sensibilisé.e.s aux VSS, aux discriminations et aux harcèlements par composante/service35

Action 4.2.3 : Prévoir pour les membres de la cellule un plan annuel de formations à l'écoute et à l'accompagnement des victimes et une formation juridique, notamment en justice réparatrice36

Action 4.2.4 : Prévoir la bonne articulation entre cellule VDH et commissions disciplinaires et la formation des membres des commissions disciplinaires aux violences sexistes et sexuelles37



Action 4.3.1 : Sensibilisation obligatoire aux VDH et procédures VDH pour tou.te.s les nouveaux personnels arrivants, y compris les doctorant.e.s38

Action 4.3.2 : Améliorer les dispositifs numériques d'accès aux informations de la cellule VDH et particulièrement à la procédure de signalement39

Action 4.3.3 : Construire collectivement, avec des personnes concernées, une campagne pédagogique de prévention et de sensibilisation aux VDH et un document ressource sur les VDH/procédures VDH, en s'adressant à tout.e.s les usagers, témoins, victimes et auteurs40

Action 4.3.4 : Disposer d'un module de formation à destination des étudiant.e.s et des personnels, sur la base du volontariat, pour comprendre les VDH et acquérir des compétences pour réagir (capacité verbale, capacité physique et mobilisation de ressources)41

Action 4.3.5 : Formation obligatoire aux VDH et procédures VDH pour les directeur.rice.s de thèse, les candidat.e.s à l'HDR, les BIATSS lors des changements de grade, les directeurs de laboratoires, de département, de composante, de service, de service commun dans les 3 mois suivant le début du mandat ou de la prise de fonction42

Action 4.3.6 : Inclure des temps d'échange sur les VSS et les VDH lors des réunions de laboratoires, de département, de service, de composante43

> **AXE 5 : AFFIRMER UNE POLITIQUE ET UNE GOUVERNANCE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EFFICACE ET PÉRENNE**

Présentation de l'axe 545

Action 5.1.1 : Réaliser un état des lieux quantitatif de l'égalité femmes-hommes afin d'alimenter le rapport social unique (RSU)46

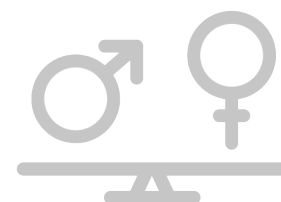
Action 5.1.2 : Réaliser un état des lieux qualitatif sur le champ de l'égalité femmes-hommes47

Action 5.1.3 : Réaliser un état des lieux quantitatif de l'égalité femmes-hommes dans toutes les structures/commissions y compris leurs bureaux et leurs invités permanents48

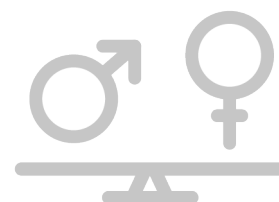
Action 5.1.4 : Assurer la diffusion auprès des instances représentatives du personnel (CT, CHSCT, CSA, CA) et des composantes (conseils de gestion) des bilans de situation comparée femmes/hommes issus du RSU49

Action 5.2.1 : Nommer un.e vice-président.e en charge de l'égalité, nommer un.e chargé.e de mission égalité, créer une commission égalité et une cellule d'écoute des victimes de violence, discrimination et harcèlement50

Action 5.2.2 : Créer des « ambassadeur.rice.s égalité » dans les composantes et services51



Action 5.2.4 : Etudier l’opportunité de créer une mission d’appui administratif permanente aux questions, dispositifs et plan d’action égalité (recrutement d’un agent)	52
Action 5.2.5 : Inclure la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la politique globale de sécurité au travail	53
Action 5.3.1 : Constituer un comité de suivi opérationnel du PAE et le réunir, présenter le bilan annuel aux instances	54
> AXE 6 : FORMER, INFORMER, COMMUNIQUER SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE	
Présentation de l’axe 6	56
Action 6.1.1 : Organiser un festival culturel autour de la question du genre intitulé « mois du genre » au mois de mars	57
Action 6.1.2 : Proposer à toutes les formations de regrouper des enseignements sur le genre dans le cadre d’une journée incluse dans le mois du genre	58
Action 6.2 : Prévoir en direction de l’ensemble des personnels des actions de sensibilisation à l’égalité entre les femmes et les hommes	59
Action 6.3.1 : Déployer un dispositif de formation des membres des comités de sélection et de recrutement intégrant les problématiques d’égalité femmes-hommes et les biais de genre	60
Action 6.3.2 : Prévoir en direction des cadres de l’université, au sein du « parcours manager », des actions de formation relatives à l’égalité professionnelle entre femmes et hommes, à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre	61
Action 6.3.3 : Limiter les biais de genre lors des recrutements, le renouvellement et l’accueil des vacataires d’enseignement en produisant une charte de bonnes pratiques	62
> ÉVALUATION DES COÛTS DU PAE	63



Ua

AXE 1

*Évaluer, prévenir et traiter
les écarts de rémunération
entre les femmes
et les hommes*

U A

U a

U/A

U A

Ce premier axe du plan d'égalité professionnelle femmes-hommes vise à connaître, analyser et réduire les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes.

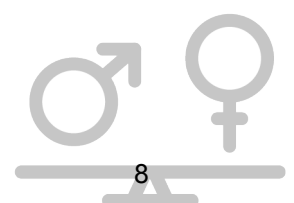
Les deux premières actions visent à connaître ces inégalités, à partir de l'utilitaire d'analyse des rémunérations mis à disposition par la direction générale de la fonction publique, et à les réduire.

L'analyse de la situation de l'UA en 2020 fait apparaître un différentiel femmes-hommes de 985 euros par mois. Il se décompose en un ensemble de sources d'inégalités, sur lesquelles l'université a plus ou moins de prise, à plus ou moins long terme. Nous nous fixons l'objectif de réduire ce différentiel de 20% en 5 ans.

Une partie de cette réduction peut être obtenue en modifiant la politique de primes à l'égard des contractuels. Les primes sont très majoritairement des femmes, et en veillant à ce que les conditions d'attribution des PEDR, et des décharges ou primes pour responsabilités pédagogiques ou administratives ne soient pas défavorables aux femmes.

Nous nous fixons donc pour objectif de favoriser le versement de la PEDR à des enseignant.e.s chercheur.e.s ayant, à dossier scientifique égal, été en congé maternité ou parental, d'analyser précisément si l'utilisation actuelle du référentiel EEC est ou non défavorable aux femmes et le cas échéant d'y remédier en revalorisant les responsabilités qu'elles assurent plus particulièrement, en harmonisant l'attribution de ces primes ou décharges et en prenant en compte, le cas échéant, les responsabilités qui ne figurent actuellement pas dans le référentiel.

Une autre partie des inégalités est liée à l'inégale répartition dans les corps, et à la pyramide des âges dans chaque corps. Ces inégalités ne peuvent se réduire que progressivement, principalement en atteignant la parité dans les corps de professeurs et de directeurs de recherche. Les mesures afférentes sont traitées dans l'axe 2.



Action 1.1.1

ETABLIR LE TABLEAU DES ECARTS DE REMUNERATION EXISTANTS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET EN IDENTIFIER LES ELEMENTS CONSTITUTIFS.

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Objectif 1.1 : Identifier et analyser les écarts de rémunération par sexe à l'UA, en précisant leur origine.

Situation à corriger : L'UA ne dispose pas de données consolidées permettant d'apprécier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

> Indicateur ou livrable

Tableau et présentation aux instances.

Situation 2020

Voir tableau ci-dessous

Horizon 2021

Tableau disponible et présenté aux instances

Horizon 2022

Horizon 2023

> Référent action

Direction du Pilotage et de l'Evaluation (DPE)

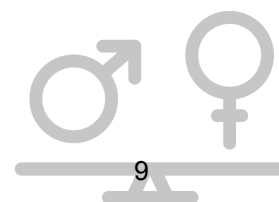
> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

Situation 2020

Ecart de rémunération mensuelle brute moyenne entre les femmes et les hommes en euros (non redressée du temps partiel)	-985 €
- dont effet temps partiel	-64 €
Ecart de rémunération mensuelle brute moyenne entre les femmes et les hommes en euros (par équivalent temps plein)	-921 €
- dont effet ségrégation des corps	-738 €
- dont effet démographique au sein des corps	-104 €
- dont effet primes à corps-grade-échelon identique	-79 €



Action 1.1.2

REDUIRE LES INEGALITES DE REMUNERATIONS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DE 20% EN 5 ANS.

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Objectif 1.1 : Identifier et analyser les écarts de rémunération par sexe à l'UA.

Situation à corriger : différentiel total de rémunération moyenne entre hommes et femmes de 921€.

> Indicateur ou livrable

Mesure de l'évolution de l'inégalité globale et de sa rémunération.

Situation 2020

921 €

Horizon 2023

< 727 €

> Référent action

Direction du Pilotage et de l'Evaluation (DPE)

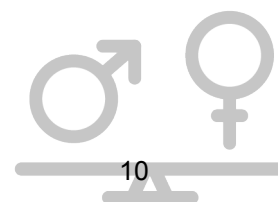
> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

Tableau synthétique DGAFP : Toute population de titulaires confondue : écart en défaveur des femmes de 21,8 %, soit 921€ bruts mensuels.

La réduction devrait être obtenue par les efforts sur l'égalité des primes, le recrutement de femme PR et une meilleure répartition des temps partiels entre les femmes et les hommes. Les effets démographiques et de ségrégation des corps ne peuvent se corriger que lentement.



Action 1.2.1

A EVALUATION EGALE (CNU), PRIVILEGIER L'ATTRIBUTION DE LA PEDR A L'ENSEIGNANT.E-CHERCHEUR.E EN CONGE MATERNITE, CONGE DE PRESENCE PARENTALE, OU TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR ELEVER UN ENFANT PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE D'EVALUATION.

Axe 1 : *Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

Objectif 1.2 : *Assurer une égale valorisation des postes et/ou des fonctions quel que soit le sexe des agents qui les occupent.*

Situation à corriger : *Il s'agit de traiter les écarts de rémunération pour lesquels l'établissement dispose des moyens réglementaires pour agir.*

> Indicateur ou livrable

Nombre de primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) attribuées à des enseignant.e.s-chercheur.e.s ayant été en congé maternité pendant la période de référence (2 ans) ou en congé parental pendant la période de référence (3 ans).

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
0	Au moins une	Au moins deux	Au moins deux

> Référents action

Conseil académique restreint (CACr)

Direction des ressources humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

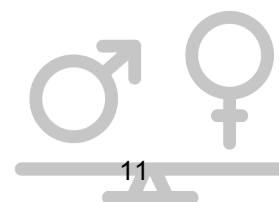
Néant

> Observations

Dès 2020, une évaluation du nombre d'EEC remplissant ces conditions sera réalisée, permettant d'affiner les objectifs pour 2022 et 2023.

Le congé maternité doit avoir été pris pendant au moins 16 semaines.

Le congé parental doit avoir été pris pendant au moins 6 mois.



Action 1.2.2

A EMPLOIS, QUALIFICATIONS ET SUJETIONS EGAUX, ALIGNER LA REMUNERATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS SUR CELLE DES TITULAIRES DE MEME NIVEAU.

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Objectif 1.2 : Assurer une égale valorisation des postes et/ou des fonctions quel que soit le sexe des agents qui les occupent.

Situation à corriger : Il s'agit de traiter les écarts de rémunération pour lesquels l'établissement dispose des moyens réglementaires pour agir.

> Indicateur ou livrable

Ecart de rémunération globale brute annuelle entre les enseignants contractuels et titulaires (en %).

Situation 2020

97%

Horizon 2023

100%

> Référents action

Direction du pilotage et de l'évaluation (DPE)

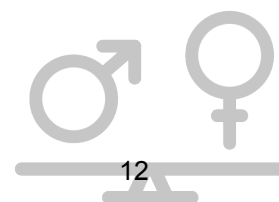
Direction des ressources humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

Cet indicateur ne concerne que les enseignants du second degré. Ils sont peu nombreux (moins de 15 en CDI et un peu plus en CDD).



Action 1.2.3

A EMPLOIS, QUALIFICATIONS ET SUJETIONS EGAUX, ALIGNER LA REMUNERATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS SUR CELLE DES TITULAIRES DE MEME NIVEAU.

Axe 1 : *Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

Objectif 1.2 : *Assurer une égale valorisation des postes et/ou des fonctions quel que soit le sexe des agents qui les occupent.*

Situation à corriger : *Il s'agit de traiter les écarts de rémunération pour lesquels l'établissement dispose des moyens réglementaires pour agir.*

> Indicateur ou livrable

Ecart de rémunération globale brute annuelle entre les BIATSS contractuels et titulaires.

Situation 2020

25%

Horizon 2023

<10%

> Référents action

Direction du pilotage et de l'évaluation (DPE)

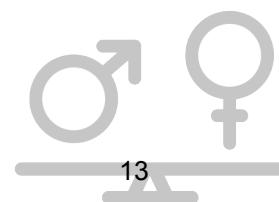
Direction des ressources humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Groupe de travail « Evolution des primes » (2021)

> Observations

Une action correctrice sera apportée par le groupe de travail « Evolution des primes BIATSS et Enseignants ». La situation de référence est la rémunération d'un homme titulaire. Il doit y avoir un alignement sur la population la mieux rémunérée. Le groupe de travail tendra vers un alignement progressif du régime indemnitaire des contractuels sur celui des titulaires. Pour les titulaires, le régime indemnitaire n'est pas genré et est identique pour un homme et une femme. Ce travail permettra de résorber les inégalités car il y a 219 femmes contractuelles contre 76 hommes.



Action 1.3.1

IDENTIFIER LES PRESTATIONS PRESENTES OU ABSENTES DU REFERENTIEL DES EEC PARTICULIEREMENT DIFFICILES ET ASSUREES MAJORITAIREMENT PAR DES FEMMES EEC.

Axe 1 : *Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

Objectif 1.3 : *Identifier et revaloriser les missions pédagogiques, administratives et de recherche difficiles majoritairement assumées les EEC femmes.*

Situation à corriger : *Il s'agit de mieux valoriser les missions pédagogiques, administratives et de recherche difficiles de l'université pour lesquelles les EEC femmes sont majoritaires.*

> Indicateur ou livrable

Etablissement d'une cartographie genrée des responsabilités et prestations du référentiel des EEC et de leur cumul.

Situation 2020

Horizon 2021

Horizon 2022

Horizon 2023

Synthèse genrée des prestations

Actualisation de la synthèse genrée des prestations

Actualisation de la synthèse genrée des prestations

> Référent action

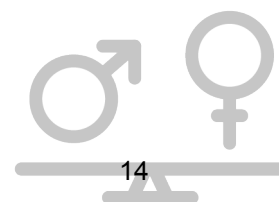
Direction du pilotage et de l'évaluation (DPE)

> Lien avec un autre plan d'action de l'établissement

Néant

> Observations

Il s'agira d'observer si la souplesse du référentiel EEC entraîne des différences dans l'attribution des primes et décharges selon le genre et si certaines activités (responsabilité de L1 par exemple) sont exercées plus préférentiellement par des femmes, et de proposer les actions correctives.



Action 1.3.2

REVALORISER LES MISSIONS PEDAGOGIQUES, ADMINISTRATIVES OU DE RECHERCHE PRESENTES OU ABSENTES DU REFERENTIEL ET ASSUREES MAJORITAIREMENT PAR DES FEMMES.

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Objectif 1.3 : Identifier et revaloriser les missions pédagogiques, administratives et de recherche difficiles majoritairement assumées les EEC femmes.

Situation à corriger : Il s'agit de mieux valoriser les missions pédagogiques, administratives et de recherche difficiles de l'université pour lesquelles les EEC femmes sont majoritaires.

> Indicateurs ou livrables

Evolution du référentiel EEC, et lorsque celui-ci prévoit une rémunération minimale et maximale, analyse de son utilisation par responsabilité, UFR et genre de l'EEC bénéficiaire.

Situation 2020

Référentiel EEC

Horizon 2021

Evolution du référentiel
EEC

Horizon 2022

Evolution du référentiel
EEC

Horizon 2023

Evolution du référentiel
EEC

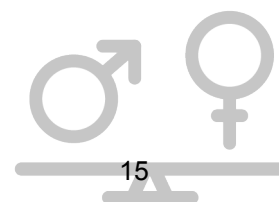
> Référent action

Direction des Ressources Humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Groupe de travail Evolution des primes (2021)

> Observations



ua

AXE 2

*Garantir l'égal accès des
femmes et des hommes aux
corps, cadres d'emplois,
grades et emplois*

UA

ua

U/A

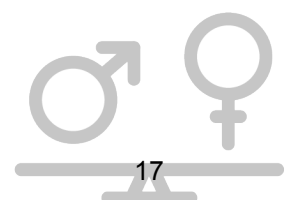
UA

Ce deuxième axe du plan d'égalité professionnelle femmes-hommes vise à améliorer l'accès des femmes à tous les emplois, et particulièrement aux corps de professeurs et de directeurs de recherche. Il est en lien avec les actions développées dans le cadre de la certification HSR4R.

Les deux premières actions visent à permettre que les femmes soient plus nombreuses à remplir les conditions d'accès en accompagnant la préparation de l'HDR et en incitant les laboratoires à confier des responsabilités aux jeunes chercheuses.

La troisième action vise à augmenter le nombre de femmes recrutées dans le corps de PR. Elle est en lien avec des actions de formation et d'information prévues à l'axe 6.

Les deux dernières actions proposent l'accompagnement des personnes reprenant une activité après une interruption longue, afin de réduire les inégalités qui sont engendrées par les interruptions de carrière, plus fréquentes pour les femmes.



Action 2.1.1

INCITER LES FEMMES A PRESENTER L'HDR.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'UA.

Objectif 2.1 : Accompagnement à la progression des carrières des jeunes chercheuses.

Situation à corriger : L'accès au corps des professeurs des universités est particulièrement difficile pour les femmes maîtresses de conférence.

> Indicateurs ou livrables

% de candidate à l'HDR parmi les femmes MCF ;
% de femmes parmi les candidat.es à l'HDR.

Situation 2020

Bilan à faire en
collaboration DPE
DRIED

Horizon 2021

Horizon 2022

Horizon 2023

> Référent action

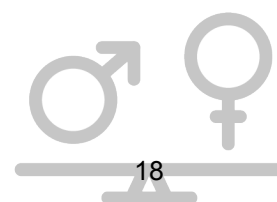
Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales (DRIED)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

HRS4R (actions 21 et 36)

> Observations

L'objectif est de créer un dispositif visible pour accompagner les personnes qui veulent passer une HDR (mentorat, réflexion sur les décharges nécessaires).



Action 2.1.2

INCITER LA DIRECTION DES UNITES DE RECHERCHE A CONFIER DES RESPONSABILITES AUTANT AUX JEUNES CHERCHEUSES QU'AUX JEUNES CHERCHEURS.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'UA.

Objectif 2.1 : Accompagnement à la progression des carrières des jeunes chercheuses.

Situation à corriger : L'accès au corps des professeurs des universités est particulièrement difficile pour les femmes maîtresses de conférence.

> Indicateurs ou livrables

Méthode de recueil de l'information.

Nombre de femmes bénéficiant de responsabilités de recherche identifiées dans le référentiel des EEC, dans les directions et projets et dans l'encadrement.

Situation 2020

Horizon 2021

Horizon 2022

Horizon 2023

Définition du recueil d'information et analyse d'au moins un laboratoire par pôle de recherche

Analyse faite dans tous les laboratoires et une définition de ce qu'on appelle une jeune chercheuse

Mesure de l'évolution 2021/2023 pour les laboratoires pilotes

> Référents action

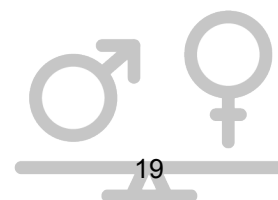
Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales (DRIED)

Direction des Ressources Humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

> Observations

L'objectif est d'intégrer les jeunes chercheuses dans les projets de recherche et les encadrements de thèse. La mise en place de cette mesure nécessitera de définir une méthode de recueil des informations et une définition de ce qu'on appelle une jeune chercheuse.



Action 2.1.3

ACCROITRE LA PRESENCE DES FEMMES AUX POSTES DE PROFESSEUR (PR).

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'UA.

Objectif 2.1 : Accompagnement à la progression des carrières des jeunes chercheuses.

Situation à corriger : L'accès au corps des professeurs des universités est particulièrement difficile pour les femmes maîtresses de conférence.

> Indicateur ou livrable

Ratio femmes/hommes recrutés chaque année dans le corps des professeurs des universités.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
25% de femmes PR 50% de femmes parmi les recrutements de PR	Réaliser une analyse permettant de fixer des objectifs par groupes de sections	Atteinte des objectifs fixés à 80%	Atteinte des objectifs fixés

> Référent action

Direction du Pilotage et de l'évaluation (DPE)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

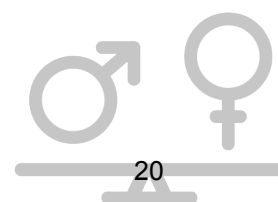
Néant.

> Observations

Cette problématique est à surveiller par section disciplinaire, en analysant la situation du corps concerné, et du vivier de candidat.e.s.

L'objectif de long terme est une parité de recrutement.

Un recrutement préférentiel de femmes, à court terme, notamment dans certaines sections peut être souhaitable pour permettre d'enclencher l'évolution et que les jeunes femmes disposent rapidement de modèles de rôle.



Action 2.2.1

SYSTEMATISER LES ENTRETIENS DE PREPARATION A LA REPRISE D'ACTIVITE POUR LES PERSONNELS BIATSS ECARTES DE LEUR EMPLOI DEPUIS AU MOINS 1 AN.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'UA.

Objectif 2.2 : Faciliter les reprises de fonctions (administrative, pédagogique, de recherche) après des congés longs (CLM, CLD, congés liés à la parentalité, etc...).

Situation à corriger : Certain.e.s enseignant.e.s-chercheur.e.s ou personnels BIATSS peuvent avoir décroché ou connaître des difficultés à se réinscrire dans des projets de recherche après avoir été durablement écartés de leur emploi (congés longue maladie, congés liés à la parentalité, etc...).

> Indicateur ou livrable

Nombre d'entretiens réalisés par la conseillère en mobilités carrières (CMC) chaque année.

Situation 2020

Horizon 2021

Horizon 2022

Horizon 2023

Réalisé pour au moins
30% des agents revenant
de congés longs

Réalisé pour au moins
50% des agents revenant
de congés longs

Réalisé pour au moins
80% des agents revenant
de congés longs

> Référent action

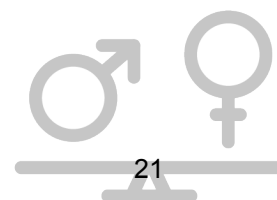
Direction des Ressources Humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

Cette mission existe déjà depuis plusieurs années à l'université d'Angers et doit être systématisée.



Action 2.2.2

ENCOURAGER LES ENSEIGNANT.E.S- CHERCHEUR.E.S ECARTÉ.E.S DE LEURS FONCTIONS DEPUIS AU MOINS UN AN A DEMANDER UN CONGE POUR RECHERCHE OU CONVERSION THEMATIQUE (CRCT) OU UN CONGE POUR PROJET PEDAGOGIQUE (CPP).

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'UA.

Objectif 2.2 : Faciliter les reprises de fonctions (administrative, pédagogique, de recherche) après des congés longs (CLM, CLD, congés liés à la parentalité, etc...).

Situation à corriger : Certain.e.s enseignant.e.s-chercheur.e.s ou personnels BIATSS peuvent avoir décroché ou connaître des difficultés à se réinscrire dans des projets après avoir été durablement écarté.e.s de leur emploi (congés longue maladie, congés liés à la parentalité, etc...).

> Indicateur ou livrable

Nombre de CRCT et CPP accordés à des enseignant.e.s-chercheur.e.s écarté.e.s de leurs fonctions depuis au moins un an.

Situation 2020

1

Horizon 2021

Au moins un

Horizon 2022

Au moins deux

Horizon 2023

Au moins deux

> Référents action

Conseil Académique Restreint (CACr)

Direction des Ressources Humaines (DRH)

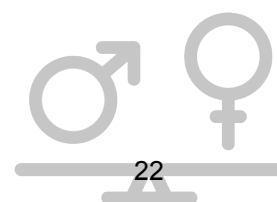
Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales (DRIED)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

La difficulté de cette action est que la demande du CRCT doit se faire un an avant alors que les agents sont en congé au moment de formuler leur demande.



ua

AXE 3

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

UA

ua

U/A

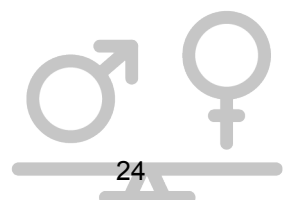
UA

Les mesures favorisant l'articulation vie personnelle-vie professionnelle sont favorables à tous, et susceptibles de réduire les inégalités femmes-hommes. Elles s'intègrent dans une politique générale des rythmes de travail.

Les deux premières actions portent sur les horaires d'organisation des réunions, et le bon usage des mails. Elles amplifient des actions déjà menées.

Le développement du télétravail peut avoir des impacts, positifs et négatifs sur l'organisation des temps personnels et professionnels, et ces impacts peuvent être différents pour les femmes et les hommes. Un membre de la Commission égalité sera donc associé au groupe de travail sur le télétravail.

D'autres actions sont spécifiques à l'accompagnement de la parentalité. La pertinence et la faisabilité d'ouvrir des salles d'allaitement sera discutée en COPE ; l'évaluation des solutions de gardes d'enfant actuellement utilisées par les personnels de l'UA et des besoins non couverts sera réalisée ; un guide d'accompagnement à la parentalité et un dispositif d'accompagnement des retours de congés longs seront mis en place.



Action 3.1.1

LES REUNIONS DOIVENT AVOIR LIEU ENTRE 9H ET 18H, HORS MERCREDI APRES-MIDI ET AVOIR UN ORDRE DU JOUR.

Axe 3 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif 3.1 : Adapter l'organisation du travail et du temps de travail pour une meilleure articulation vie professionnelle-vie personnelle.

Situation à corriger : Alléger les contraintes de travail qui pèsent principalement sur les femmes en assouplissant les possibilités de design des emplois du temps quand les impératifs liés à la continuité de service le permettent.

> Indicateurs ou livrables

Analyse d'un échantillon de réunions programmées sur Zimbra chaque année et calcul du pourcentage de réunions non conformes.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
572 réunions dans Celcat allant au-delà de 18h et 92 réunions débutant à 18h ou plus tard	Réduction de 30%	Réduction de 50%	Réduction de 80%

> Référents action

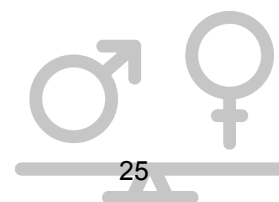
Direction du Numérique (DDN)

Direction du Pilotage et de l'Evaluation (DPE)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Charte des temps

> Observations



Action 3.1.2

PROMOUVOIR LES PRATIQUES DE BONNE GESTION DES MESSAGES ELECTRONIQUES POUR MIEUX SEPARER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE EN S'APPUYANT SUR LA CHARTE D'USAGE DU SYSTEME D'INFORMATION.

Axe 3 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif 3.1 : Adapter l'organisation du travail et du temps de travail pour une meilleure articulation vie professionnelle-vie personnelle.

Situation à corriger : Alléger les contraintes de travail qui pèsent principalement sur les femmes en assouplissant les possibilités de design des emplois du temps quand les impératifs liés à la continuité de service le permettent.

> Indicateurs ou livrables Nombre de chargement de la charte d'usage du système d'information,

Généralisation des messages : "pas de mails après 18h ni en périodes de vacances ni le week-end" ; analyse des pieds de mail d'un échantillon de responsables de service.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
	+20%	+50%	+100%
	30%	50%	100%

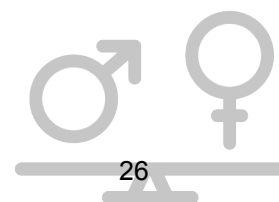
> Référent action

Direction du Développement du Numérique (DDN)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations



Action 3.1.3

DISCUTER L'OPPORTUNITE DE CREER DES SALLES D'ALLAITEMENT, ETABLIR UN ETAT DES LIEUX DES SOLUTIONS ACTUELLEMENT UTILISEES PAR LES PERSONNELS DE L'UA POUR LA GARDE D'ENFANTS ET DES BESOINS NON COUVERTS.

Axe 3 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif 3.1 : Adapter l'organisation du travail et du temps de travail pour une meilleure articulation vie professionnelle-vie personnelle.

Situation à corriger : Rendre le tirage de lait possible sur les différents campus, dans de bonnes conditions avec des moyens de conservations dédiés.

> Indicateurs ou livrables

Ordre du jour et compte-rendu de la COPE (Commission des personnels de l'UA),

Enquête auprès des personnels parents d'enfants de moins de trois ans concernant les modes de gardes utilisés et les besoins non couverts.

Situation 2020

0

Horizon 2021

Horizon 2022

Présent dans un OJ et
CR 21 ou 22

Résultats de l'enquête
et présentation aux
instances

Horizon 2023

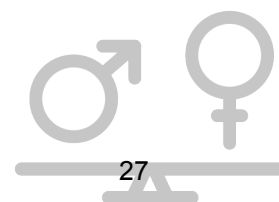
> Référents action

DVEC/DPI

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations



Action 3.1.4

PRENDRE EN COMPTE LES IMPACTS DU TELETRAVAIL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES.

Axe 3 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif 3.1 : Adapter l'organisation du travail et du temps de travail pour une meilleure articulation vie professionnelle-vie personnelle.

Situation à corriger : Inclure les questions de comptabilité entre la vie professionnelle et la vie professionnelle dans la réflexion sur le télétravail.

> Indicateurs ou livrables

Désignation d'un.e correspondant.e de la commission égalité dans le groupe de travail télétravail; CR réunions.

Situation 2020

0

Horizon 2021

Désignation validée
par le CT

Horizon 2022

Horizon 2023

> Référent action

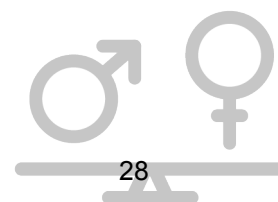
Commission Egalité

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Groupe de travail télétravail

> Observations

La réflexion sur le télétravail va se poursuivre à l'UA. Il apparaît très important d'analyser les effets du développement du télétravail, selon le genre (agencement avec les tâches à la maison qui pèsent davantage sur les femmes plus que sur les hommes).



Action 3.2.1

REALISER UN GUIDE DE LA PARENTALITE ET EN FAIRE LA PROMOTION.

Axe 3 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif 3.2 : Soutenir la parentalité et promouvoir les dispositifs permettant une meilleure articulation des temps.

Situation à corriger : faciliter la parentalité au quotidien des agents femmes et hommes en améliorant l'information et la connaissance sur leurs droits.

> Indicateur ou livrable

Taux de diffusion.

Situation 2020

Horizon 2021

Horizon 2022

Horizon 2023

Guide disponible dans une première version

Diffusion et évaluation

Version améliorée du guide

> Référents action

Direction des ressources humaines (DRH)

Direction de la communication (DCOM)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

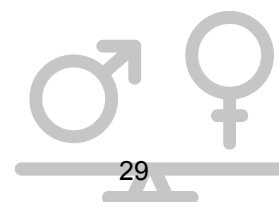
Néant

> Observations

Créer et diffuser le guide de la parentalité dès lors qu'il y a une annonce de grossesse.

Ajouter les nouvelles informations sur le congé de paternité et en faire la promotion.

Y faire figurer les informations relatives aux places en crèches attribuées aux personnels de la fonction publique.



Action 3.2.2

METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF "BOOSTER" AVEC UN ENTRETIEN DES LE RETOUR DE CONGES MATERNITE OU PARENTAL DE L'AGENT.

Axe 3 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif 3.2 : Soutenir la parentalité et promouvoir les dispositifs permettant une meilleure articulation des temps.

Situation à corriger : Faciliter la parentalité au quotidien des agents femmes et hommes tout en minimisant ses effets sur les carrières et les rémunérations.

> Indicateur ou livrable

Nombre d'entretiens réalisés.

Situation 2020

Horizon 2021

Horizon 2022

Horizon 2023

50% de retours accompagnés d'un entretien

80% de retours accompagnés d'un entretien

100% de retours accompagnés d'un entretien

> Référents action

Direction des ressources humaines (DRH)

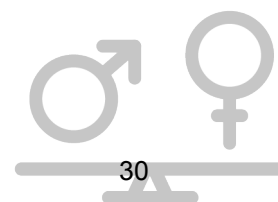
Composante de rattachement de l'agent

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

Lien avec l'axe 2 dans l'accompagnement des carrières des femmes BIATSS et EEC.



Ua

AXE 4

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

UA

Ua

U/A

UA

La lutte contre les agissements sexistes et les actes de violence, discrimination et harcèlement nécessite de les repérer, de les traiter, mais aussi de les prévenir.

L'Université d'Angers a conduit en 2019 une large enquête « égalité » concernant notamment les discriminations et violences et ne prévoit pas pour l'instant son renouvellement. Ce point pourra être rediscuté au fur et à mesure du déroulement du PAE et en fonction des résultats « UA » de l'enquête nationale Acadiscri, à laquelle nous participerons en 2021.

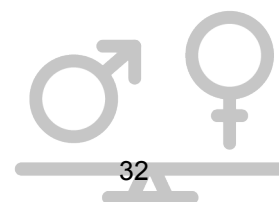
Le traitement d'actes de violence, discrimination et harcèlement, repose d'abord sur la cellule d'écoute des victimes (cellule VDH), dont le fonctionnement doit faire l'objet d'actions continues d'amélioration.

Les premières actions de cet axe concernent le fonctionnement de la cellule VDH, dont le bilan annuel doit permettre une actualisation régulière de son règlement intérieur, la formation de ses membres, la création d'un réseau de référents.

Le traitement des situations de violences nécessite la saisine des commissions disciplinaires. Une action est relative à l'amélioration de leur fonctionnement et à la formation de leurs membres. Le bilan annuel des situations traitées doit permettre une diffusion de l'information et la fin du sentiment d'impunité pour les auteurs.

Enfin la prévention des violences nécessite un effort important de formation/information des usagers et des personnels, dans une perspective d'appropriation et d'empouvoirement. Ces formations doivent être incluses dans les journées d'accueil/reentrée et doivent être obligatoires pour accéder à un certain nombre de fonctions d'encadrement. Elles visent aussi à améliorer la capacité de tous et toutes, à prévenir et intervenir.

L'articulation de la prévention des violences avec l'ensemble de la politique sécurité de l'établissement est traitée à l'axe 5.



Action 4.1.1

PARTICIPER A L'ENQUETE NATIONALE ACADISCRISUR L'EGALITE, LES VIOLENCES ET LES DISCRIMINATIONS, REALISEE NOTAMMENT AUPRES DU PERSONNEL.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.1 : Disposer d'un diagnostic complet sur le sujet de l'inégalité, des violences et des discriminations à l'UA concernant les personnels.

Situation à corriger : L'université d'Angers dispose des résultats d'une enquête interne sur l'égalité (2019-2020). Elle a besoin de pouvoir se situer par rapport à d'autres établissements et de percevoir l'évolution de la situation dans le temps.

> Indicateur ou livrable

Enquête.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Enquête interne réalisée et analysée (2020)	Enquête ACADISCRIS	Résultats et analyse	Amélioration politique Egalité

> Référents action

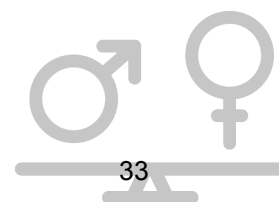
Commission Egalité

Direction du Développement du Numérique (DDN)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Lien avec les résultats de l'enquête égalité de la commission égalité

> Observations



Action 4.2.1

FIXER LE DISPOSITIF ACTUEL DE LA CELLULE VDH EN RETRAVAILLANT SUR SES MISSIONS, EN DELIMITANT SON CHAMP D'ACTION AU REGARD D'AUTRES INSTANCES (COMMISSION ÉGALITE, PROCEDURES DISCIPLINAIRES), EN ETABLISSANT DES PROCEDURES CLAIRES ET EN IDENTIFIANT LES ACTEUR.RICE.S DE LA CELLULE VDH. CE DISPOSITIF DEVRA ETRE ACTUALISE PENDANT TOUTE LA DUREE DU PAE, DE MANIERE A TROUVER LE MEILLEUR EQUILIBRE.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.2 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations et prévoir un plan de formation pour ses membres.

Situation à corriger : Améliorer le fonctionnement du dispositif de la cellule VDH, nouvelle disposition dont le périmètre est élargi, et qui repose sur des membres élu.es dont la légitimité est forte mais l'expertise moins établie.

> Indicateurs ou livrables

Règlement intérieur de la cellule VDH,
Bilan d'activité.

Situation 2020

RI établi

Horizon 2021

Actualisation et bilan

Horizon 2022

Actualisation et bilan

Horizon 2023

Actualisation et bilan

> Référents action

Cellule VDH

Direction des affaires générales, juridiques et institutionnelles

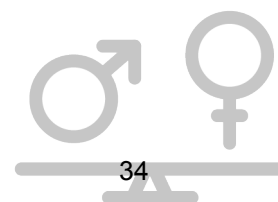
> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

Actualiser le RI de la VDH de façon à améliorer les procédures d'accompagnement des personnes victimes ou témoins.

Réaliser annuellement le bilan anonymisé de l'ensemble des situations traitées et le présenter aux instances.



Action 4.2.2

RENFORCER LA CELLULE VDH PAR LA CREATION D'UN RESEAU DE REFERENT.E.S SENSIBILISE.E.S AUX VSS, AUX DISCRIMINATIONS ET AUX HARCELEMENTS PAR COMPOSANTE/SERVICE.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.2 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations et prévoir un plan de formation pour ses membres.

Situation à corriger : Le fonctionnement actuel de la cellule VDH ne permet pas que l'ensemble des personnels et usagers des composantes et laboratoires soient sensibilisés au VDH et connaissent l'existence de la cellule et la possibilité de la saisir.

> Indicateur ou livrable

Liste des référents dans les composantes ou les laboratoires.

Situation 2020

Aucun

Horizon 2021

Un par composante

Horizon 2022

Actualisation de la réflexion et extension aux laboratoires et services

Horizon 2023

Selon décision 2022

> Référents action

Cellule VDH

Direction des composantes et des services

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

HRS4R

Axe 5.2.5

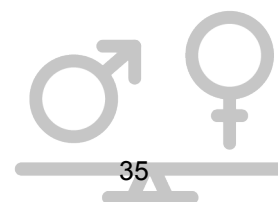
> Observations

Le référent VDH assurera un double rôle.

Diffuser l'information concernant la cellule VDH et les actions de la Commission Égalité.

Accompagner éventuellement les témoins et victimes dans leur signalement de VDH à la cellule et assurer sur le terrain une veille. Les référents seront associés au fonctionnement de la cellule VDH.

Cette fonction sera articulée à celle des assistants de prévention (selon les structures et les souhaits il pourra ou non s'agir de la même personne).



Action 4.2.3

PREVOIR POUR LES MEMBRES DE LA CELLULE UN PLAN ANNUEL DE FORMATIONS A L'ECOUTE ET A L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES ET UNE FORMATION JURIDIQUE, NOTAMMENT EN JUSTICE REPARATRICE.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.2 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations et prévoir un plan de formation pour ses membres.

Situation à corriger : Améliorer l'expertise des membres de la cellule VDH.

> Indicateurs ou livrables

- Nombre d'heures de formation par an pour les membres de la cellule,
- Liste des participants,
- Programme de la formation.

Situation 2020

À préciser

Horizon 2021

Au minimum 2 j/an

Tous les membres

Plusieurs intervenants extérieurs

Horizon 2022

Au minimum 2 j/an

Tous les membres

Plusieurs intervenants extérieurs

Horizon 2023

A préciser selon bilan réalisé

> Référent action

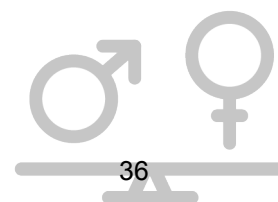
Service formation du personnel

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

La formation « de base » pourra être complétée de modules de formation plus spécifiques des différentes situations de violences et de discrimination.



Action 4.2.4

PREVOIR LA BONNE ARTICULATION ENTRE CELLULE VDH ET COMMISSIONS DISCIPLINAIRES ET LA FORMATION DES MEMBRES DES COMMISSIONS DISCIPLINAIRES AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.2 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations et prévoir un plan de formation pour ses membres.

Situation à corriger : Améliorer l'expertise des membres des commissions disciplinaires concernant les violences sexistes et sexuelles, le fonctionnement des commissions disciplinaires, et l'effet dissuasif des mesures prises.

> Indicateurs ou livrables

- Nombre d'heures de formation par an pour les membres des commissions disciplinaires,
- Liste des participants,
- programme de la formation.

Bilan annuel de fonctionnement des commissions disciplinaires.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
À préciser	Au minimum 2 j/an	Au minimum 2 j/an	A préciser selon bilan réalisé
	Tous les membres	Tous les membres	
	Plusieurs intervenants extérieurs	Plusieurs intervenants extérieurs	

> Référents action

Service formation du personnel

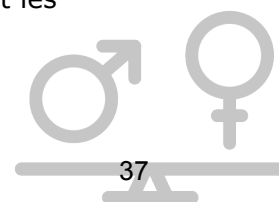
Direction des affaires générales, juridiques et institutionnelles

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

Le bilan précisera notamment le délai de traitement des situations concernant des violences sexistes ou sexuelles, les sanctions prononcées dans ces situations et les modalités d'information de la communauté quant aux sanctions prononcées.



Action 4.3.1

SENSIBILISATION OBLIGATOIRE AUX VDH ET PROCEDURES VDH POUR TOUT.E.S LES NOUVEAUX PERSONNELS ARRIVANTS, Y COMPRIS LES DOCTORANT.E.S.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.3 : Promouvoir le dispositif VDH, d'une part auprès des cadres et responsables, et d'autre part en direction des personnels les plus fragiles (doctorant.e.s contractuel.le.s, personnels de catégorie C, vacataires).

Situation à corriger : Améliorer la connaissance de la cellule VDH de la part des personnels et lever les freins à son usage.

> Indicateurs ou livrables

- Programme de la journée d'information des nouveaux personnels,
- Programme des formations doctorales.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
0	Thématique présente dans les programmes	Thématique présente dans les programmes	Bilan et révision
	Document charte disponible	Nombre de chartes signées	Nombre de chartes signées

> Référents action

Commission Egalité

Direction des ressources humaines (DRH)

DRIED

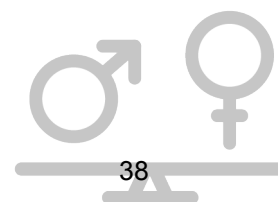
> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant.

> Observations

La participation à cette demi-journée de sensibilisation serait attestée après un quiz obligatoire de validation de la formation et la signature d'un document faisant office d'attestation de participation et de charte.

Inclure une information sur les procédures VDH dans le livret du nouvel arrivant.



Action 4.3.2

AMELIORER LES DISPOSITIFS NUMERIQUES D'ACCES AUX INFORMATIONS DE LA CELLULE VDH ET PARTICULIEREMENT A LA PROCEDURE DE SIGNALEMENT.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.3 : Promouvoir le dispositif VDH, d'une part auprès des cadres et responsables, et d'autre part en direction des personnels les plus fragiles (doctorant.e.s contractuel.le.s, personnels de catégorie C, vacataires).

Situation à corriger : Procédure de signalement encore trop complexe et information difficile à identifier sur le site ou l'ENT.

> Indicateurs ou livrables

- Accès en moins de deux clics à partir de la page d'accueil,
- Nombre de consultations de la page web.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Actuellement 3 clics à partir de l'ENT étudiant, chemin plus complexe pour les personnels	2 clics Augmentation de 50% des visites	2 clics Augmentation de 80% des visites	2 clics Augmentation de 100% des visites

> Référents action

Direction de développement du numérique (DDN)

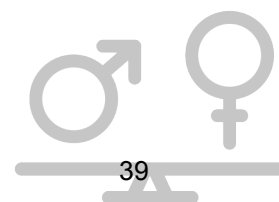
Direction de la communication (DCOM)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant.

> Observations

Améliorer le chemin d'accès à la page d'accueil de la cellule VDH et à la procédure de signalement sur le site web de l'UA, son intranet (ENT), son application mobile/tablette et ses réseaux sociaux.



Action 4.3.3

CONSTRUIRE COLLECTIVEMENT, AVEC DES PERSONNES CONCERNEES, UNE CAMPAGNE PEDAGOGIQUE DE PREVENTION ET DE SENSIBILISATION AUX VDH ET UN DOCUMENT RESSOURCE SUR LES VDH/PROCEDURES VDH, EN S'ADRESSANT A TOUT.E.S LES USAGERS, TEMOINS, VICTIMES ET AUTEURS.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.3 : Promouvoir le dispositif VDH, d'une part auprès des cadres et responsables, et d'autre part en direction des personnels les plus fragiles (doctorant.e.s contractuel.le.s, personnels de catégorie C, vacataires).

Situation à corriger : Améliorer la connaissance de la cellule VDH de la part des personnels et lever les freins à son usage.

> Indicateurs ou livrables

Situation 2020

Absente

Horizon 2021

Elaboration de la campagne

Horizon 2022

1ere édition

Horizon 2023

Bilan et éditions successives

> Référents action

Commission Egalité

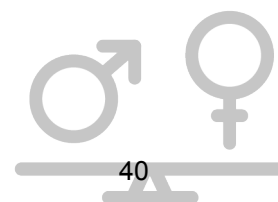
Cellule VDH

Direction de la communication.

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant.

> Observations



Action 4.3.4

DISPOSER D'UN MODULE DE FORMATION A DESTINATION DES ETUDIANT.E.S ET DES PERSONNELS, SUR LA BASE DU VOLONTARIAT, POUR COMPRENDRE LES VDH ET ACQUERIR DES COMPETENCES POUR REAGIR (CAPACITE VERBALE, CAPACITE PHYSIQUE ET MOBILISATION DE RESSOURCES).

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.3 : Promouvoir le dispositif VDH, d'une part auprès des cadres et responsables, et d'autre part en direction des personnels les plus fragiles (doctorant.e.s contractuel.le.s, personnels de catégorie C, vacataires).

Situation à corriger : Développer des modules de formation spécifiquement destinés à accroître la capacité de réagir devant une situation de discrimination ou de violence. A l'instar des ateliers de négo-training, certaines activités pourront être spécifiquement destinées aux femmes.

> Indicateur ou livrable

- Nombre d'inscriptions.

Situation 2020

0

Horizon 2021

Elaboration du module de formation

Horizon 2022

2 sessions/an

Horizon 2023

2 sessions/semestre

> Référents action

Direction vie des campus (DEVEC)

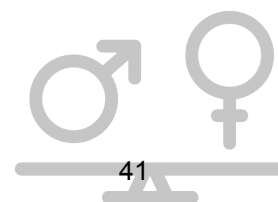
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)

Service formation du personnel

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Axe 6 du PAE

> Observations



Action 4.3.5

FORMATION OBLIGATOIRE AUX VDH ET PROCEDURES VDH POUR LES DIRECTEUR·RICE·S DE THESE, LES CANDIDAT·E·S A L'HDR, LES BIATSS LORS DES CHANGEMENTS DE GRADE, LES DIRECTEURS DE LABORATOIRES, DE DEPARTEMENT, DE COMPOSANTE, DE SERVICE, DE SERVICE COMMUN DANS LES 3 MOIS SUIVANT LE DEBUT DU MANDAT OU DE LA PRISE DE FONCTION

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.3 : Promouvoir le dispositif VDH, d'une part auprès des cadres et responsables, et d'autre part en direction des personnels les plus fragiles (doctorant·es contractuel·les, personnels de catégorie C, vacataires).

Situation à corriger : Améliorer la connaissance des VDH et des moyens de les prévenir des personnels ayant une fonction d'encadrement.

> Indicateurs ou livrables

- Conditions avancement de grade
- Plan de formation.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
0	Inclusion dans les lignes directrices de gestion, mise en place d'un premier module de formation Groupe de travail et soumission aux instances	Au moins 50% des personnels concernés formés	> 80%

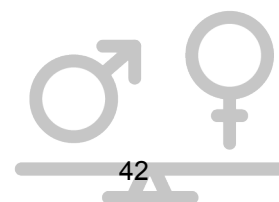
> Référents action

Commission Egalité - Direction des ressources humaines (DRH) - Service formation du personnel

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Axe 6.2.2 du PAE

> Observations



Action 4.3.6

INCLURE DES TEMPS D'ECHANGE SUR LES VSS ET LES VDH LORS DES REUNIONS DE LABORATOIRES, DE DEPARTEMENT, DE SERVICE, DE COMPOSANTE.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations (VDH).

Objectif 4.3 : Promouvoir le dispositif VDH, d'une part auprès des cadres et responsables, et d'autre part en direction des personnels les plus fragiles (doctorant.e.s contractuel.le.s, personnels de catégorie C, vacataires).

Situation à corriger : Améliorer la connaissance des mécanismes des VDH et de leur prévention notamment au sein des laboratoires de recherche.

> Indicateur ou livrable

- Nombre de visionnage de ces capsules.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
0	Elaboration d'une capsule Réflexion sur les autres modalités Présentation en CR	Au moins 10 visionnages	Au moins 50 visionnages

> Référents action

Cellule VDH

Commission Egalité

Direction de l'audiovisuel (DAV)

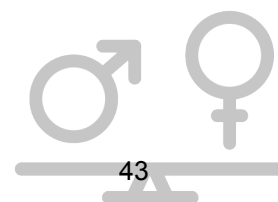
Direction de la communication (DCOM)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant.

> Observations

L'utilisation de capsules vidéo n'est pas le seul moyen d'intervention possible ni souhaitable. Il est conçu comme une "amorce" institutionnelle permettant de mettre ce sujet à l'ordre du jour de réunions de labos. D'autres actions pourront être développées, notamment par le réseau de référents et d'assistants de prévention.



ua

AXE 5

*Affirmer une politique
et une gouvernance
de l'égalité professionnelle
efficace et pérenne*

UA

ua

U/A

UA

L'Université d'Angers souhaite continuer d'affirmer l'égalité comme une priorité politique.

A cette fin et pour « inclure l'égalité dans toutes les politiques » et non seulement « développer une politique de l'égalité », elle a souhaité inclure cette question dans le périmètre de délégation de la première vice-présidente.

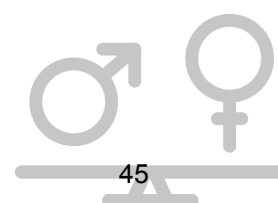
Fort de un ensemble de chercheur.e.s spécialistes des questions de genre, elle a souhaité identifier une fonction de chargé de mission égalité et la confier à un expert.

L'action en faveur de l'égalité suppose d'abord une connaissance des inégalités. Les deux premières actions réaffirment la nécessité de disposer de données. Un ensemble de données a été acquis dans l'enquête égalité de 2019 ; une participation est prévue à l'enquête Acadiscri en 2020 et il conviendra probablement de renouveler une enquête en 2023. La représentation femme homme de nos instances, et de leurs bureaux sera analysée. Ces données seront incluses dans le rapport social unique et présentées aux instances.

La bonne appropriation par toutes et tous de la politique relative à l'égalité justifie l'identification dans toutes nos structures d'un référent égalité. Selon les situations, ce référent pourra jouer aussi le rôle de référent VDH (voir axe 4), et cette fonction sera articulée avec le rôle des assistants de prévention (par exemple une structure pourrait choisir d'avoir un personnel en charge de l'ensemble des questions RSE, tenant le rôle de référent égalité, et que le rôle de référent VDH soit tenu par l'assistant de prévention mais d'autres répartitions sont possibles).

Les risques d'agissements sexistes et sexuels sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes de nos organisations. A ce titre, elles doivent être incluses dans notre démarche globale de prévention et transcrites dans le Document unique d'évaluation des risques, sous la coordination de la direction de la prévention et de la sécurité.

Enfin, en lien avec la démarche globale d'amélioration continue que souhaite porter l'université d'Angers, ce plan d'égalité professionnelle doit être piloté ; ces résultats doivent être mesurés, ce que la présentation des fiches tente de faciliter en définissant des indicateurs ; des actions correctives doivent être menées et les instances de l'établissement doivent être régulièrement informées de son implémentation.



Action 5.1.1

REALISER UN ETAT DES LIEUX QUANTITATIF DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES AFIN D'ALIMENTER LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU).

Axe 5 : Affirmer une politique et une gouvernance de l'Égalité professionnelle efficace et pérenne.

Objectif 5.1 : Objectiver la question de l'égalité femmes-hommes à partir d'un état des lieux quantitatif et qualitatif aussi précis que possible et en assurer la diffusion.

Situation à corriger : Parfaire la connaissance par l'établissement de ses difficultés réelles dans le champ de l'égalité afin de développer les actions les plus pertinentes possibles.

> Indicateurs ou livrables

Rapport social unique (RSU).

Situation 2020

Indicateurs de genre présents dans le RSU

Horizon 2021

Analyse du RSU et actualisation de sa présentation

Horizon 2022

Analyse du RSU et actualisation de sa présentation

Horizon 2023

Analyse du RSU et actualisation de sa présentation

> Référents action

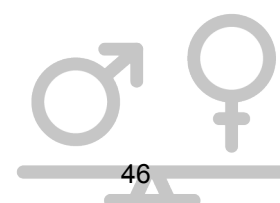
Direction du Pilotage et de l'Évaluation (DPE)

Direction des Ressources Humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations



Action 5.1.2

REALISER UN ETAT DES LIEUX QUALITATIF SUR LE CHAMP DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES.

Axe 5 : Affirmer une politique et une gouvernance de l'Égalité professionnelle efficace et pérenne.

Objectif 5.1 : Objectiver la question de l'égalité femmes-hommes à partir d'un état des lieux quantitatif et qualitatif aussi précis que possible et en assurer la diffusion.

Situation à corriger : Parfaire la connaissance par l'établissement de ses difficultés réelles dans le champ de l'égalité afin de développer les actions les plus pertinentes possibles.

> Indicateur ou livrable

Enquête égalité.

Situation 2020

Enquête interne réalisée

Horizon 2021

Participation à acadiscri

Horizon 2022

Horizon 2023

Renouvellement d'une enquête égalité

> Référents action

Commission Egalité

Direction du Pilotage et de l'Evaluation (DPE)

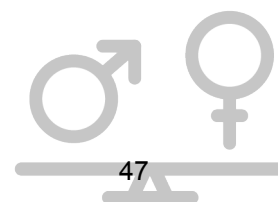
> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant.

> Observations

Action à réaliser à trois ans.

La date et les modalités de renouvellement d'une enquête devront être rediscutés lorsque l'enquête acadiscri aura eu lieu.



Action 5.1.3

REALISER UN ETAT DES LIEUX QUANTITATIF DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS TOUTES LES STRUCTURES/COMMISSIONS Y COMPRIS LEURS BUREAUX ET LEURS INVITES PERMANENTS.

Axe 5 : Affirmer une politique et une gouvernance de l'Égalité professionnelle efficace et pérenne.

Objectif 5.1 : Objectiver la question de l'égalité femmes-hommes à partir d'un état des lieux quantitatif et qualitatif aussi précis que possible et en assurer la diffusion.

Situation à corriger : Parfaire la connaissance par l'établissement de ses difficultés réelles dans le champ de l'égalité afin de développer les actions les plus pertinentes possibles.

> Indicateur ou livrable

- Analyse de la composition des commissions.

Situation 2020

Horizon 2021

Horizon 2022

Horizon 2023

Analyse

Renouvellement

> Référents action

Commission Egalité

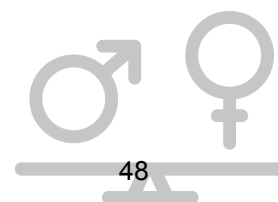
Direction du Pilotage et de l'Evaluation (DPE)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant.

> Observations

Un état des lieux quantitatif de la présence d'hommes et de femmes dans les commissions de l'UA et les bureaux semble nécessaire. Il semble en effet que malgré la parité de certaines instances, la reconstitution de bureaux en amont ou l'invitation de personnes es qualité peut in fine diminuer à nouveau la part des femmes dans des instances dont l'impact en termes de politique de l'établissement est élevé (bureau CR et CFVU, conseil de gouvernance, etc.).



Action 5.1.4

ASSURER LA DIFFUSION AUPRES DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (CT, CHSCT, CSA, CA) ET DES COMPOSANTES (CONSEILS DE GESTION) DES BILANS DE SITUATION COMPAREE FEMMES/HOMMES ISSUS DU RSU.

Axe 5 : Affirmer une politique et une gouvernance de l'Égalité professionnelle efficace et pérenne.

Objectif 5.1 : Objectiver la question de l'égalité femmes-hommes à partir d'un état des lieux quantitatif et qualitatif aussi précis que possible et en assurer la diffusion.

Situation à corriger : Parfaire la connaissance par l'établissement de ses difficultés réelles dans le champ de l'égalité afin de développer les actions les plus pertinentes possibles.

> Indicateurs ou livrables

Ordres du jour et comptes-rendus des CT et CA.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
0	2	3	4

> Référents action

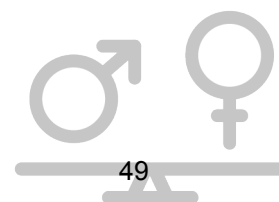
Direction du Pilotage et de l'Évaluation (DPE)

Direction des Ressources Humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations



Action 5.2.1

NOMMER UN.E VICE-PRESIDENT.E EN CHARGE DE L'EGALITE, NOMMER UN.E CHARGE.E DE MISSION EGALITE, CREER UNE COMMISSION ÉGALITE ET UNE CELLULE D'ECOUTE DES VICTIMES DE VIOLENCE, DISCRIMINATION ET HARCELEMENT.

Axe 5 : Affirmer une politique et une gouvernance de l'Égalité professionnelle efficace et pérenne.

Objectif 5.2 : Définir les rôles, les missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle et reconnaître leur investissement.

Situation à corriger : donner une visibilité et un pouvoir d'agir suffisant sur les questions d'égalité.

> Indicateur ou livrable

Arrêtés de nomination et article .2.5.17 du règlement intérieur de l'université.

Situation 2020

Fait

Horizon 2021

Rapport d'activité
commission égalité et
cellule VDH

Horizon 2022

Rapport d'activité
commission égalité et
cellule VDH

Horizon 2023

Rapport du mandat

> Référent action

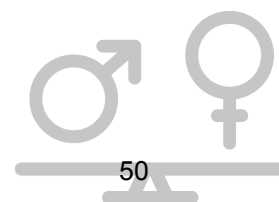
Gouvernance

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

Le volume horaire de la décharge du chargé de mission égalité pourra être révisé au cours du déroulement du PAE.



Action 5.2.2

CRÉER DES « AMBASSADEUR.RICE.S ÉGALITÉ » DANS LES COMPOSANTES ET SERVICES.

Axe 5 : Affirmer une politique et une gouvernance de l'Égalité professionnelle efficace et pérenne.

Objectif 5.2.2 : Informer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle.

Situation à corriger : Les instances égalité de l'UA doivent pouvoir diffuser l'information sur les politiques d'égalité professionnelle, mais aussi la recevoir de la part de la communauté.

> Indicateur ou livrable

Nombre d'« ambassadeur.rice.s égalité » nommé.e.s et formé.e.s.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
1 RE à Polytech	12	12	12

> Référent action

Direction des Ressources Humaines

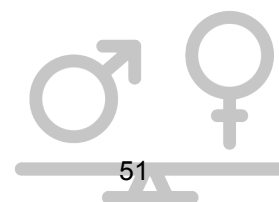
> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

HRS4R, action 21

> Observations

Les ambassadeur.rice.s Egalités seront choisis dans les conseils de gestion des composantes, en lien avec la Commission égalité, dont ils-elles seront membres.

L'objectif est de s'assurer que l'ensemble des décisions prises à l'échelle de l'UA prennent en considération les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations.



Action 5.2.4

ÉTUDIER L'OPPORTUNITE DE CREER UNE MISSION D'APPUI ADMINISTRATIF PERMANENTE AUX QUESTIONS, DISPOSITIFS ET PLAN D'ACTION EGALITE (RECRUTEMENT D'UN AGENT).

Axe 5 : Affirmer une politique et une gouvernance de l'Égalité professionnelle efficace et pérenne.

Objectif 5.2 : Définir les rôles, les missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle et reconnaître leur investissement.

Situation à corriger : Donner une visibilité et un pouvoir d'agir suffisant sur les questions d'égalité.

> Indicateurs ou livrables

Étude d'analyse des besoins et définition d'une fiche de poste.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
-	Groupe de travail, définition de la fiche de poste et recrutement	0,5 ETP	0,5 ETP

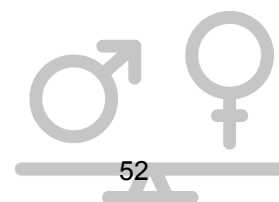
> Référent action

Gouvernance

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations



Action 5.2.5

INCLURE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA POLITIQUE GLOBALE DE SECURITE AU TRAVAIL

Axe 5 : Affirmer une politique et une gouvernance de l'Égalité professionnelle efficace et pérenne.

Objectif 5.2 : Définir les rôles, les missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle et reconnaître leur investissement.

Situation à corriger : Traiter le risque de violences sexistes et sexuelles comme un risque prégnant et déployer efficacement les mesures de prévention et de traitement

> Indicateurs ou livrables

- Formation des assistants de prévention aux violences sexistes et sexuelles
- Elaboration d'un réseau associant référents égalité/référents VDH/assistants de prévention (plusieurs fonctions pouvant être assurée par un même agent)
- Inclusion dans la formation réalisée pour les responsables de service d'une information sur la déclaration des violences comme accident de service
- Nombre de visites médicales à la demande de l'employeur pour des situations de violences sexistes ou sexuelles
- Identification dans les DUERP des violences sexistes et sexuelles et des mesures de prévention mises en œuvre (dont les mesures de formation)

Situation 2020

Horizon 2021

Horizon 2022

Horizon 2023

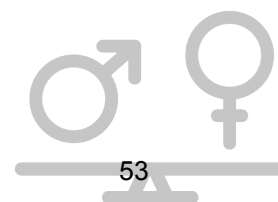
> Référent action

Direction de la prévention et de la sécurité (DPS)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Plan de prévention des risques professionnels

> Observations



Action 5.3.1

CONSTITUER UN COMITE DE SUIVI OPERATIONNEL DU PAE ET LE REUNIR, PRESENTER LE BILAN ANNUEL AUX INSTANCES

Axe 5 : Affirmer une politique et une gouvernance de l'Égalité professionnelle efficace et pérenne.

Objectif 5.3 : Définir les modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action.

Situation à corriger : Assurer un suivi du PAE et proposer les actions rectificatives ; assurer la collecte des indicateurs, informer la communauté.

> Indicateurs ou livrables

- Constitution du comité de suivi,
- Nombre de réunions annuelles,
- Présentations aux instances.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
0	2 réunions	2	2
	OJ CT CHSCT CA	OJ CT CHSCT CA	OJ CT CHSCT CA

> Référent action

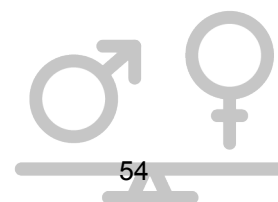
Gouvernance

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Observations

Un comité de suivi du déploiement du PAE sera constitué et devra annuellement évaluer l'atteinte des objectifs, les réviser, notamment dans le sens d'une plus grande ambition s'ils sont atteints, proposer des actions correctrices si des objectifs ne sont pas atteints, et proposer le cas échéant de nouvelles fiches actions.



Ua

AXE 6

*Former, informer,
communiquer sur l'égalité
professionnelle*

UA

Ua

U/A

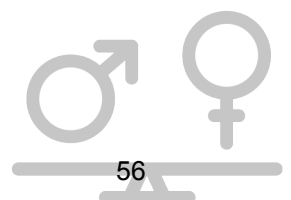
UA

Les actions de l'axe 6 sont fondées sur la conviction que l'égalité entre les femmes et les hommes repose sur une culture commune et des représentations partagées, où le concept de genre est mobilisé pour analyser et orienter les politiques d'établissement.

La première action s'appuie sur une politique culturelle menée autour du genre et des discriminations, avec la création en 2017 d'un festival consacré au genre dont la portée sera étendue et sur lequel s'appuieront des actions de recherche et de formation universitaire.

La deuxième action consiste à partager l'information de manière fluide et transparente sur les inégalités femmes-hommes en systématisant les campagnes de sensibilisation et en nous appuyant sur les réseaux sociaux.

La troisième action est une pièce centrale du plan d'égalité : elle concerne la mise en place d'un plan complet de formation des personnels aux biais de genre et aux inégalités professionnelles, dont l'objectif est de favoriser la qualité de vie au travail dans une perspective genrée mais aussi d'agir sur les inégalités au moment des recrutements des personnels, notamment au sein du corps des PR (en lien avec l'axe 2).



Action 6.1.1

ORGANISER UN FESTIVAL CULTUREL AUTOUR DE LA QUESTION DU GENRE INTITULE « MOIS DU GENRE » AU MOIS DE MARS.

Axe 6 : Former, informer, communiquer sur l'Égalité professionnelle.

Objectif 6.1 : Favoriser une culture de l'égalité entre les sexes.

Situation à corriger : L'égalité professionnelle prend racine dans une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment dans l'appropriation par le plus grand nombre, via des événements culturels, du concept de genre.

> Indicateurs ou livrables

Taux de fréquentation des événements,
Couverture médiatique à l'échelle nationale.

Situation 2020

Existe depuis 2017

Horizon 2021

Edition numérique

Horizon 2022

Portée nationale

Horizon 2023

> Référents action

Commission Égalité ; Direction de la communication (DCOM); Direction de la culture et des initiatives (DCI)

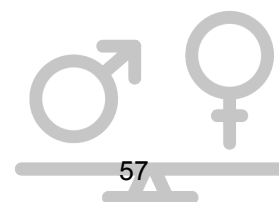
> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant.

> Modalités de mise en œuvre

Créé en 2017, le Mois du genre est une manifestation imaginée par le programme de recherche GEDI (GENre et DIScriminations sexistes et homophobes) et la mission égalité de l'UA. Pendant tout le mois de mars, dans le sillage de la journée internationale des droits des femmes, des événements sont proposés, gratuits et ouverts à toutes et tous, permettant les échanges entre le grand public, les scientifiques et des artistes. Il s'agit de croiser savoirs académiques et pratiques culturelles autour du concept de genre, identités sexuelles et sexuées dans une perspective politique visant à l'égalité et à l'émancipation.

Une série d'actions de sensibilisation, de formation, d'enseignement et de recherche (séminaires, colloques, journées d'étude...) seront synchronisées avec le mois du genre, de façon à les rendre plus visibles et attractives. L'ambition est de produire un événement à portée nationale à l'échéance 2022, en amplifiant les partenariats avec les acteurs culturels angevins : salle de concert Le Chabada, Ville d'Angers (Médiathèque Toussaint), scène nationale Le Quai.



Action 6.1.2

PROPOSER A TOUTES LES FORMATIONS DE REGROUPER DES ENSEIGNEMENTS SUR LE GENRE DANS LE CADRE D'UNE JOURNEE INCLUSE DANS LE MOIS DU GENRE.

Axe 6 : Former, informer, communiquer sur l'Égalité professionnelle.

Objectif 6.1 : Favoriser une culture de l'égalité entre les sexes.

Situation à corriger : La place du genre dans les enseignements devrait être amplifiée dans toutes les formations, tant pour valoriser ces savoirs au sein du personnel enseignant (et en particulier des femmes) que pour donner accès à cette grille de lecture à tout.e.s les étudiant.e.s

> Indicateur ou livrable

Nombre de cours proposés par composante.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Néant	Mise en place d'un GT	50% des formations	80% des formations

> Référents action

Commission Egalité

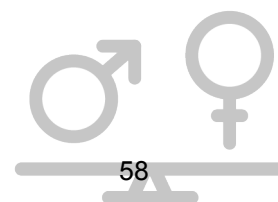
CFVU

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant.

> Observations

L'objectif est que chaque composante propose à ses étudiant.e.s, à l'occasion du Mois du genre, une journée de cours banalisée sur des sujets liés au genre. Le dispositif est à mettre en place à partir de 2022 et l'objectif, à terme, est de proposer cette thématique dans la majorité des formations de l'UA, et pas simplement en sciences sociales comme il est d'usage actuellement. Cela aurait pour effet de valoriser ces savoirs au sein du personnel enseignant (savoirs portés notamment par des femmes), mais aussi de former de futures travailleur.euse.s sensibilisé.e.s à ces questions et aptes à conduire des changements afin de rebattre les cartes des rapports femmes-hommes dans les différents milieux professionnels.



Action 6.2

PREVOIR EN DIRECTION DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DES ACTIONS DE SENSIBILISATION A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Axe 6 : Former, informer, communiquer sur l'Égalité professionnelle.

Objectif 6.2 : Informer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle.

Situation à corriger : Il n'existe pas aujourd'hui de temps de sensibilisation à l'égalité FH accessible et systématique pour les personnels de l'UA.

> Indicateur ou livrable

Nombre d'agents formés.

Situation 2020

0

Horizon 2023

Tous les nouveaux personnels recrutés, tous les personnels en situation d'encadrement et plus de 50% des autres personnels

> Référent action

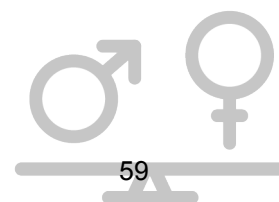
Direction des Ressources Humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

HRS4R : Action 18

> Observations

L'objectif est de proposer des sessions de sensibilisation aux personnels de l'UA sur des formats courts (conférences, ateliers, modules, en présence ou sous format numérique). Cette action, ne nécessitant pas de dégager de temps important, aurait vocation à toucher le plus grand nombre. La mission égalité de L'UA ferait la promotion de ces dispositifs sur des temps clé du calendrier universitaire : rentrée, Mois du genre.



Action 6.3.1

DEPLOYER UN DISPOSITIF DE FORMATION DES MEMBRES DES COMITES DE SELECTION ET DE RECRUTEMENT INTEGRANT LES PROBLEMATIQUES D'EGALITE FEMMES-HOMMES ET LES BIAIS DE GENRE.

Axe 6 : Former, informer, communiquer sur l'Égalité professionnelle.

Objectif 6.3 : Former aux questions d'égalité professionnelle, orienter les politiques de recrutement.

Situation à corriger : L'égalité professionnelle, et en particulier les recrutements (notamment de PR), doivent s'appuyer non seulement sur des cadres contraignants, mais sur une adhésion de la part de la communauté et une meilleure compréhension des "biais implicites de genre" dans les relations professionnelles, dont la formation serait le pilier.

> Indicateur ou livrable

Pourcentage de membres locaux formés.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
Néant	100% des présidents de COS	100% des membres des COS	100% des membres des COS

> Référents action

Commission Égalité; Direction des Ressources Humaines (DRH); Direction de la communication (DCOM) et Direction de l'audiovisuel (DAV) pour la partie vidéo.

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

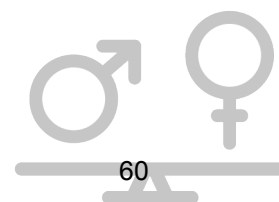
HRS4R : Action 6

> Modalités de mise en œuvre

La proposition se décline en 3 points :

- Formation obligatoire (prestataire externe) des président.e.s dès 2021 pour les commissions PR / 2022 pour les commissions MCF et comités BIATSS.
- Formation des membres des commissions via un module à distance, à créer pour 2022.
- Visionnage systématique de vidéos (10mn) de sensibilisation aux biais de genre en début de commission, à créer pour 2022.

La création de ces supports pourrait être mutualisée avec Le Mans Université, dans le cadre de la Comue.



Action 6.3.2

PREVOIR EN DIRECTION DES CADRES DE L'UNIVERSITE, AU SEIN DU « PARCOURS MANAGER », DES ACTIONS DE FORMATION RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES, A LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES, EN PARTICULIER DE GENRE.

Axe 6 : Former, informer, communiquer sur l'Égalité professionnelle.

Objectif 6.3 : Former aux questions d'égalité professionnelle, orienter les politiques de recrutement.

Situation à corriger : Les fonctions d'encadrement impliquent des rapports d'autorité qui peuvent prendre une connotation genrée en défaveur des femmes. L'encadrement est souvent associé à des dispositions masculines (leadership, autorité) qui doivent être questionnées.

> Indicateur ou livrable

Nombre de cadres formés.

Situation 2020	Horizon 2021	Horizon 2022	Horizon 2023
9	25%	50%	100%

> Référents action

Commission Égalité

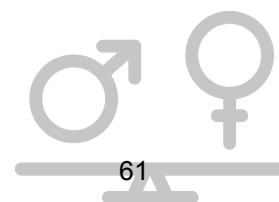
Direction des Ressources Humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant

> Modalités de mise en œuvre

Le parcours manager comportera une session de formation spécifiquement dédiée aux inégalités de genre (prestataire externe expert dans le domaine).



Action 6.3.3

LIMITER LES BIAIS DE GENRE LORS DES RECRUTEMENTS, LE RENOUVELLEMENT ET L'ACCUEIL DES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT EN PRODUISANT UNE CHARTE DE BONNES PRATIQUES.

Axe 6 : Former, informer, communiquer sur l'Égalité professionnelle.

Objectif 6.3 : Former aux questions d'égalité professionnelle, orienter les politiques de recrutement.

Situation à corriger : Les vacataires se trouvent souvent dans l'angle mort de nos politiques RH, notamment s'agissant d'égalité professionnelle. Les recrutements, mais aussi l'accompagnement professionnel des vacataires par les services administratifs et les équipes pédagogiques se doivent d'être attentifs aux vulnérabilités spécifiques liées à ce statut singulier parfois associé, dans les faits, à une forme de précarité de l'emploi.

> Indicateurs ou livrables

Charte des bonnes pratiques et d'accueil des vacataires.

Situation 2020

Néant

Horizon 2021

GT pour élaboration

Horizon 2022

Disponible et distribuée

Horizon 2023

Disponible et distribué, sondage à faire en janvier 2023 auprès des vacataires

> Référents action

Commission Égalité

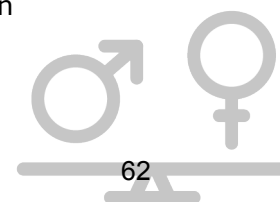
Direction des Ressources Humaines (DRH)

> Lien avec un autre plan d'actions de l'établissement

Néant.

> Modalités de mise en œuvre

Serait rédigé et diffusé un guide d'accueil des vacataires, à destination des services administratifs, des équipes pédagogiques mais aussi des vacataires eux-mêmes. Ses objectifs : sensibilisation aux biais de genre lors des recrutements, attention portée à la constitution des emplois du temps pour les vacataires (respect de la vie personnelle), intégration des vacataires ayant en charge au moins un cours dans les réunions de départements, recommandations de mixité parmi les vacataires dans les formations qui recourent à plusieurs vacataires, notamment la formation continue, etc. Un audit sera réalisé en 2023 pour s'assurer que ces recommandations ont bien été prises en considération.



Voté en CA le jeudi 11 mars 2021

EVALUATION DES COÛTS DU PAE

	2021	2022	2023
Temps travail DPE (enquêtes, analyse etc...)	0,1 ETP	0,1 ETP	0,1 ETP
Temps travail DRH (suivi de carrière, suivi des mesures)	0,2 ETP	0,2 ETP	0,2 ETP
Chargé de mission égalité	50% de la décharge	50% de la décharge	50% de la décharge
Temps de formation personnels	20 journées formateur extérieur	20 journées formateur extérieur	20 journées formateur extérieur
Chargé de mission	0,25 ETP (0,5 pendant 6 mois) ?	0,5 ETP	0,5 ETP
Budget mois du genre	10 000 €	10 000 €	10 000 €
Fonctionnement VDH	0.1 ETP secrétariat	0.1 ETP secrétariat	0.1 ETP secrétariat

