

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023

Thématiques	Objectifs	Mesures et actions à mettre en œuvre
<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</p>	<p style="text-align: center;">Lutter contre les discriminations</p>	<p>Effectuer un état des lieux des différences de traitement et des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'université dans les différents corps enseignants et BIATSS</p> <p>Sensibiliser les élus à l'égalité F/H particulièrement l'égalité professionnelle</p> <p><i>S'assurer de la parité sur les responsabilités pédagogiques et les charges administratives</i></p> <p>Étendre le principe d'égalité F/H à la gestion de la quotité des temps de travail et notamment à l'attribution des temps partiels pour convenance personnel Enseignant et BIATSS</p> <p>Étendre le principe d'égalité F/H à la détermination des grilles de rémunération des agents contractuels nommés sur postes permanents</p> <p><i>Étendre le principe d'égalité F/H à l'attribution de la NBI</i></p> <p>Étendre le principe d'égalité F/H aux différentes primes composant des régimes indemnitaires des personnes enseignants et BIATSS</p> <p><i>Étendre le principe d'égalité F/H au calibrage des postes (détermination du corps ou grade support) en fonction des métiers exercés dans l'établissement par les femmes et les hommes</i></p>
<p style="text-align: center;">2</p>	<p style="text-align: center;">Améliorer le</p>	<p><i>Valoriser, par une lettre de cadrage du Président de l'UL, les parcours atypiques, les missions transversales et collectives (management, mentor, direction...), les parcours à l'étranger, l'activité d'enseignement, et la prise en compte des congés sabbatiques, maladies, parentaux et maternités... : Sensibiliser les membres du Comité de sélection.</i></p> <p><i>Sensibiliser les membres des Comités de sélection aux biais de sélection qui empêche le recrutement de femmes BIATSS et Enseignants chercheurs</i></p> <p><i>Harmoniser les pratiques de questionnement des candidats lors des commissions d'attribution des bourses de thèse/contrats doctoraux</i></p> <p><i>Mettre en place des actions de sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes notamment égalités professionnelles</i></p> <p>Créer des partenariats avec l'environnement entrepreneurial de l'université pour favoriser le recrutement de conjoints de femmes recrutées par l'UL.</p>

<p>Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique</p>	<p>processus de recrutement et de promotion</p>	<p>Favoriser, faciliter les mutations conjointes de personnels en couple</p>	
		<p><i>S'assurer de la parité dans les promotions / recrutements des femmes et des hommes dans tous les corps d'enseignants-chercheurs et d'enseignants du second degré</i></p>	
		<p>Étendre le principe d'égalité F/H aux recrutements des postes permanents destinés à être pourvus par des personnels BIATSS et enseignants contractuels</p>	
		<p>Constituer un vivier mixte de candidats pour mettre en œuvre la politique de remplacement de l'établissement</p>	
		<p>Étendre le principe d'égalité F/H à la sélection des agents promouvables tant au titre de l'avancement de grade que des changements de corps pour les personnels, toutes filières confondues (AENES, BIB, ITRF, ASS-INF)</p>	
		<p><i>Veiller à l'application du dispositif des nominations équilibrées dans le recrutement des emplois fonctionnels de direction de l'établissement (DGS et DGSA)</i></p>	
		<p>Trouver des mécanismes pour parvenir à la parité au niveau des fonctions à responsabilités dans l'université : administration, formation, enseignement et recherche</p>	
	<p>Intensifier les actions d'accompagnement dans l'emploi et la carrière</p>		<p><i>Élaborer la cartographie/arborescence des métiers de l'établissement dans le cadre de la démarche GPEC</i></p>
			<p>Communication et sensibilisation sur la mixité des métiers sans stéréotype de genre</p>
			<p>Accompagner les personnels BIATSS à bâtir un plan de carrière permettant un accès équitable H/F au différents métiers de l'établissement</p>
			<p>Sensibiliser les enseignants-chercheurs et chercheurs à consulter le service Mobilité Carrière et faire connaître ses services d'accompagnement</p>
			<p><i>Former les enseignantes-chercheuses à la prise de poste à responsabilités (lutter contre l'autocensure)</i></p>
			<p>Sensibiliser, informer les enseignants-chercheurs des droits et des modalités d'accès à la formation</p>
			<p>Mener une campagne d'information auprès des enseignants-chercheurs et chercheurs de l'offre de formation qui leur est proposée dans le plan de formation des personnels de l'UL.</p>
		<p>Co-construire les actions de formation spécifiques avec les enseignants-chercheurs et chercheurs afin d'augmenter le taux de participation et de répondre au mieux à leurs besoins</p>	

		<p><i>Mettre en place et développer des formations managériales, d'encadrement et prise de responsabilités pour les enseignants-chercheurs – chercheurs et BIATSS</i></p> <p>Développer les modules de sensibilisation au Développement Durable et Responsabilité Sociétale</p>
	Soutenir les relations et les supervisions structurées et régulières des doctorants/jeunes chercheurs avec leur encadrant	<i>S'assurer de la parité dans les comités de suivi de thèse</i>
		Instaurer l'obligation de parité dans les jurys de thèse et de concours de la fonction publique
		Instaurer le parrainage et le marrainage des doctorants
3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	Améliorer la qualité de vie au travail	Clarifier et consolider le dispositif de gestion des temps de travail au sein de l'établissement tant pour les personnels BIATSS et enseignant
		<i>Déployer le dispositif de télétravail élaboré dans le cadre de la charte de fonctionnement adopté au sein de l'établissement, pour une meilleure flexibilité du travail</i>
		Mettre en place un dispositif d'annualisation du temps de travail en vue d'une meilleure flexibilité et d'une individualisation des cycles de travail
		Déterminer des règles de gestion pour les retours des congés familiaux
		<i>Étudier la mise en place d'un service de garde d'enfants pour les personnels de l'UL</i>
		<i>Étudier la mise en place d'un service de prise en charge d'enfants lors de manifestations scientifiques organisées à l'UL</i>
4 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	Améliorer la qualité de vie au travail	<i>Étendre et adapter aux personnels, le dispositif de signalement, d'accueil et d'accompagnement des victimes de harcèlement sexuel, sexiste, LGBT, raciste et antisémite, existant actuellement pour les étudiants</i>
		<i>Faire connaître le dispositif de protection fonctionnelle et accompagner les agents victimes d'agression, d'insultes et de voie de fait</i>
	Lutter contre les discriminations	<i>Mettre en place un dispositif de prise en charge des victimes d'agression et de harcèlement sexuel et sexiste et de toutes discriminations en s'appuyant notamment sur les Référents HSS et des assistants de prévention</i>
		<i>Poursuivre la sensibilisation et la formation des personnels enseignants et BIATSS assurant des fonctions d'encadrant aux principes d'égalité F/H, de discriminations, de RPS...</i>
5		Instaurer une commission Égalité professionnelle et une Équipe Projet permettant une co-construction et un suivi du plan d'égalité professionnelle tant par les acteurs politique de la gouvernance de l'établissement que par les acteurs du dialogue social
		Mettre en place des groupes de travail collaboratifs permettant d'associer l'encadrement de l'établissement ainsi que les acteurs de l'espace santé et sécurité au travail

Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	Définir une politique égalité et co-construire le plan d'actions associé	Créer d'un Groupe de travail du CTE (futur CSE) dédié à la construction, au déploiement et au suivi du plan d'actions Egalité
		Mettre en place un dispositif de collecte, de recensement et de traitement des données afférentes aux différentes mesures composant le plan égalité professionnelle F/H
		Intégrer à l'ensemble des dispositifs d'accueil des différents catégories de personnes (enseignants, enseignants-chercheurs, jeunes chercheurs et BIATSS...) la thématique Egalité professionnelle F/H
		Former les personnels à la communication non sexiste, sans stéréotype à l'Université
		Former les personnels à l'égalité entre les femmes et les hommes : réalités et problèmes
		Former les personnels à la laïcité, lutte contre le racisme
	Communiquer sur la politique et le plan d'actions égalité	<i>Mettre en place un plan de communication à destination des personnels enseignant et BIATSS de l'établissement</i>
	Evaluer le plan d'actions égalité	Mettre en place des audits internes annuels
		Editer des bilans/rapports annuels
		Réajuster annuellement le plan d'actions égalité professionnelles en tenant compte des rapports des audits internes