

Plan d'action relatif à l'égalité Femmes-Hommes 2021-2023

I. Contexte

1. Contexte législatif

Le protocole d'accord signé le 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique a été renforcé par un accord le 30 novembre 2018 signé par les principales organisations syndicales et les représentants des trois fonctions publiques. Cet accord prévoit l'obligation pour l'ensemble des employeurs publics dont les Universités, d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action d'une durée de trois ans.

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique prévoit que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle Hommes-Femmes comporte obligatoirement des actions sur les quatre axes suivants :

AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Comme tout plan d'action, le document doit également préciser :

1. Les mesures sur lesquelles s'engage l'employeur ;
2. Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;
3. Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
4. Les moyens et les outils mobilisés ;
5. Le calendrier de mise en œuvre de ce dispositif

Au-delà des quatre axes obligatoires, nous allons également intégrer **la gouvernance** de la politique d'égalité tel que le propose le référentiel, ou encore certaines actions à destination des **usagers**. Le plan d'action de l'Université Jean-Moulin Lyon3 (UJML) présente les mesures qui seront mises en place au cours de 2021-2023.

2. Contexte local

Il s'agit du premier plan rédigé au sein de l'Université Jean-Moulin Lyon3 (UJML). Suite aux élections de novembre 2020, un changement de gouvernance a eu lieu, une nouvelle équipe présidentielle s'est mise en place au sein de laquelle une chargée de mission à l'inclusion, aux égalités et à la solidarité a été nommée en janvier 2021. C'est donc cette nouvelle équipe qui a la responsabilité de réaliser le bilan des actions passées et de produire le plan d'action relatif à l'égalité femmes hommes. Ainsi, elle a souhaité associer à cette tâche des personnels et usagers de l'Université afin de co-construire le diagnostic et les axes stratégiques. C'est au cours des réunions du groupe de travail « Egalité et lutte contre les discriminations » et des réunions des correspondant.e.s aux égalités que les axes stratégiques ont été déclinés en actions.

Le contexte de crise sanitaire qui a accéléré pour tous les personnels et usagers, la pratique du télétravail et du « distanciel » a mis sur le devant de la scène l'importance de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il est révélateur des inégalités dans la sphère familiale, qui pourraient avoir des répercussions sur l'accès au corps et aux emplois des femmes. Le plan d'action intègre donc ces nouveaux éléments issus du contexte particulier de la crise sanitaire.

II. Démarche adoptée et premiers constats

1. Design de l'étude

Le PAQAP 1 à l'UJML a élaboré un document de 60 pages de données statistiques, constitutives de **son bilan social annuel**. Sur la base de ce document, nous avons établi un **rapport de situation comparée** (annexe 1).

Dans un premier temps nous avons réalisé un **diagnostic partagé**. 2 Il s'agit de travailler sur des données fiables et connues, faisant l'objet d'une **analyse consensuelle**. Nous avons présenté et discuté ces données à la Gouvernance de l'université et au CHSCT et CT.

¹ Pole d'Amélioration de la Qualité et Appui au Pilotage

Dans un second temps, à partir des résultats du diagnostic partagé, nous proposons, pour chacun des 4 axes figurant dans le *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche* (oct. 2020), différentes recommandations. A cet effet, nous avons constitué un **groupe de travail**, composé de personnels et étudiants volontaires, qui s'est réuni à plusieurs reprises pour émettre des propositions d'actions. Nous avons aussi sollicité les **membres du réseau des correspondants aux égalités** afin d'établir un bilan des actions de lutte contre les discriminations et le harcèlement, et pour formuler des préconisations visant à améliorer le dispositif de signalement de la Cellule d'Action contre les Discriminations et le Harcèlement (CADH), mise en place en sept.2019, pour proposer de nouvelles actions de sensibilisation et de formation. Nous, nous sommes inspirés de certaines propositions figurant dans le rapport de mai 2018 du Groupe de réflexion *Sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France*, ainsi que des exemples de bonnes pratiques mises en évidence dans le *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche* (oct. 2020).

Les différentes actions proposées ont été validées par la Gouvernance de l'Université et le CT en juin 2021, ce qui nous a permis de rédiger le plan d'action et de préciser la façon dont son suivi sera réalisé.

2. Premiers constats et préconisations générales

Nous allons donc présenter les actions dans les 4 axes stratégiques dans les tableaux ci-dessous. Mais au préalable précisons que le besoin de mieux identifier les éventuelles inégalités, pour pouvoir les mesurer et proposer des actions correctives séquencées-, se fait ressentir dans les 4 axes stratégiques retenus.

En effet, si l'on souhaite réellement débusquer les inégalités, il nous apparaît essentiel de travailler également sur des données qui sont issues de **l'analyse fine** des trajectoires, des parcours professionnels des personnels. Il s'agit de pouvoir mener une analyse en dynamique, lorsque les données disponibles le permettent. Comme nous ne disposons pas de toutes les données nécessaires dans le bilan social, des analyses complémentaires sont nécessaires. Des analyses qualitatives comportant des enquêtes et des entretiens semi-directifs biographiques avec une partie des personnels administratifs et enseignant.e.s – chercheur.e.s, titulaires et contractuels permettront par exemple, de comprendre et d'analyser les trajectoires professionnelles et les effets du télétravail sur le déroulé de la vie professionnelle. De même, apprécier le temps passé dans chaque grade tant pour les femmes que pour les hommes, et comprendre pourquoi il en est ainsi, nous permettra de travailler sur les éventuels freins aux carrières professionnelles.

De même, partant du principe que pour s'attaquer aux inégalités, aux discriminations il faut commencer par les identifier pour pouvoir les mesurer, nous proposons de lancer une large enquête auprès de tous les usagers et personnels de l'Université dès la rentrée de septembre 2021 pour réaliser un état des lieux des discriminations subies et ressenties.

C'est pourquoi nous allons :

1. Compléter les statistiques du Bilan Social Comparé (BSC) par de nouvelles informations que l'on pourra obtenir suite une méthodologie qualitative avec des entretiens semi-directifs biographiques pour comprendre les trajectoires des agents, pour apprécier le temps passé dans chaque grade, discuter des éventuelles difficultés rencontrées pour passer une HDR pour les femmes après un retour de maternité, pour identifier les freins au recours au congé paternité...
2. Prolonger et élargir à différentes catégories de personnels l'étude sur le télétravail pour apprécier les conséquences par exemple sur l'équilibre vie professionnelle/familiale
3. Identifier les éventuelles discriminations et harcèlements pour pouvoir les mesurer en menant une enquête dès la rentrée de septembre, sur le modèle d'ACADISCRI³ <https://acadiscrri.parisnanterre.fr/>
4. et/ou de créer notre propre enquête égalité à mener auprès des personnels et des étudiant·e·s qui nous permettra de faire un état des lieux des éventuelles inégalités professionnelles et des discriminations présentes, ressenties.

³ « ACADISCRI » est une enquête de recherche scientifique qui porte sur la mesure statistique et sur l'analyse qualitative de l'expérience des traitements inégalitaires et des discriminations dans le monde académique. Elle concerne à la fois les étudiants et les personnels des établissements d'enseignement supérieurs et de recherche. Il s'agit de la première enquête d'ampleur nationale en France portant sur les principaux motifs de discrimination (sexe, classe, ethnicité, orientation sexuelle, religion, santé et handicap, opinions politiques et appartenance syndicale). Elle permet d'avoir une représentation statistique des

III. Le plan d'action

1. Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectifs	Actions	Moyens	Pilote(s)	Calendrier	Indicateurs
1.1 Identifier et analyser des écarts de rémunérations	1-1-1 Poursuivre le déploiement de l'outil proposé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) pour identifier les causes des écarts de rémunération et les moyens pour les réduire	IndiaRému (logiciel de la DGAFP), avec retraitement et complément SID (PAQAP)	PAQAP et DRH	Démarrage : septembre 2021. Rapport annuel en juin 2021	Nombre d'écarts entre les rémunérations identifiés par type de personnels (EC et BIATSS) Explications des écarts de rémunération identifiés (quotité de travail, effets de ségrégation, effets démographiques)
	1-1-2 Créer un groupe de travail (GT) thématique sur les écarts de rémunération		Chargée de mission à l'inclusion, aux égalités et à la solidarité + DRH + PAQAP	Une réunion/trimestre Démarrage : septembre 2021.	Nombre de CR de réunions produits
	1-1-3 Produire davantage de statistiques genrées sur : 1/ les promotions 2/ les attributions de primes 3/ les campagnes d'emplois de manière à pouvoir mesurer des évolutions	Mener des entretiens semi-directifs avec des personnels en compléments des résultats du BSC	PAQAP + DRH + GT	Annuel	Elaboration d'un bilan de situation comparé avec davantage de statistiques genrées
1.2 Prévenir les écarts de rémunération	1-2-1 Favoriser les rotations de responsabilités de manière à ce que tous puissent avoir l'opportunité d'y accéder	Analyse des données statistiques genrées Analyse des résultats des entretiens semi-directifs et biographiques	Chargée de mission et les groupes de travail thématiques	2022-2023	Document de travail interne

1.3 Traiter les écarts de rémunération	1-3-1 revaloriser les rémunérations du personnel contractuel	- alignement sur l'entrée de grille des salaires des titulaires	DRH	A compter du 1 ^{er} septembre 2021/22	Nombre de contrats réévalués

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

Objectifs	Actions	Moyens	Pilote(s)	Calendrier	Indicateurs
2.1 Evaluer de manière égale et sans à priori les femmes et les hommes dans les comités de recrutement/jurys de concours et de recrutement	2.1.1 Développer des formations sur les biais et les modalités de recrutement	Modules de formation en ligne pour les recruteurs sur les biais et les modalités de recrutement	DRH + Directeurs et Doyens des composantes	Démarrage : septembre 2021.	Réalisation d'un guide des bonnes pratiques avec des questions à proscrire en entretien de recrutement
	2.1.2 Développer des actions de sensibilisation et d'auto-formation envers les membres des COS, du CAC, des jurys de concours et de recrutement à l'égalité professionnelle	Proposer les modules d'auto-formation à l'égalité, diversité et lutte contre les discriminations, créé par le MESRI et le CNRS	DRH + Directeurs et Doyens des composantes + Directeurs administratifs et responsables administratifs	Janvier 2022	Nombre de téléchargement du module
	2.1.3 Viser une représentation équilibrée au sein des instances et jurys de recrutement même sans obligation réglementaire	50/50 Femmes/Hommes	DRH	Janvier 2022	-Evolution du taux de féminisation des instances mesuré par la proportion de femmes dans les instances
	2.1.4 Utilisation d'une grille d'impartialité à usage des COS.	Utilisation d'un modèle type, personnalisable, de rapport sur les candidatures pour les COS		Janvier 2022	Nombre de grilles diffusées
	2.1.5 Dans le cadre des recrutements hors concours publier en ligne un guide et une grille de sélection	Elaboration de la grille de sélection et rédaction du guide de bonnes pratiques des recrutements hors concours	DRH	Janvier 2023	Grille de sélection Guide de bonne pratique et diffusion du guide de bonnes pratiques des recrutements hors concours

	2.1.6 Sensibiliser les jurys aux enjeux de l'égalité professionnelle	Diffuser des statistiques genrées sur les candidatures aux jurys	DRH + Présidents des COS + présidents de jurys de recrutement (BIATS)		Statistiques diffusées
2.2 Garantir l'égal accès aux corps et aux emplois grâce aux promotions	2.2.1 Personnels BIATSS : actions de communication pour inciter les promouvables à faire acte de candidature	Diffusion lors de chaque campagne d'avancement et auprès des experts métiers désignés, des membres de l'instance collégiale et de l'ensemble des personnels de l'établissement, de statistiques sur les promotions précisant le genre	DRH	A partir de septembre 2021	Diffusion des statistiques aux publics cibles, dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion des personnels BIATSS
	2.2.2 Création d'un groupe de travail thématique sur l'égal accès aux corps et aux emplois	Définition et mise en œuvre d'actions de communication favorisant l'égal accès aux corps et aux emplois Analyse des statistiques genrées sur les actions de formation Etude sur l'opportunité de créer une crèche d'enfants pour les personnels et usagers (Doctorants) ou de nouer des partenariats avec des crèches existantes	Chargée de mission à l'inclusion, aux égalités et à la solidarité + DRH + Direction de la Communication + Correspondants aux égalités	Une réunion/trimestre à partir de septembre 2021	Nombre de compte rendu de réunions produits Statistiques genrées sur la formation Etude de faisabilité pour la crèche Cartographie des partenariats possibles
2.3 Favoriser les candidatures aux changements de corps, de grade	2.3.1 Inciter les agents à suivre les formation préparations aux concours	Travailler sur des actions de communication innovantes sur les dispositifs d'accompagnement aux concours	DRH et Directeurs, Doyens des composantes; directeurs administratifs et responsables administratifs, managers de proximité	Janvier 2022	Nombre d'agents formés Actions de communication nouvelles mises en œuvre

	2.3.2 Proposer un programme de développement du leadership : positionnement, confiance, prise de parole...	Communication sur le programme de développement du leadership	Chargée de mission aux égalités + DRH + Chargée de QVT	2022/2023	Nombre d'agentes qui ont suivi le programme
	2.3.3 Accompagner les EC dans leur carrière	Solliciter des EC des Centres de recherche qui conseilleront ceux qui souhaitent passer une HDR, qui souhaitent déposer une demande de CRCT...	DRH + VP Recherche	2022	Nombre de binômes créés Cf : Action n°48 du plan d'action HRS4R
	2.3.4 Introduire un nouveau critère dans les critères retenus d'attribution des CRCT	Introduire le critère de : « reprise d'activité après un congé maternité/parental »	SGR et DRH	Annuel	Nombre d'EC qui bénéficient d'un CRCT /an après un congé maternité/parental
2.4 Renforcer la mixité des métiers et la lutte contre les stéréotypes de genre	2.4.1 Réaliser un diagnostic de la mixité des métiers au sein de l'UJML	Déconstruire les stéréotypes genrés en communiquant sur des femmes qui occupent des emplois perçus comme masculins et inversement Proposer des modules comme : Sensibilisation aux stéréotypes de genre ; Repérer les stéréotypes pour mieux s'en défaire	Mission égalité + DRH + Direction de la communication + Réseau des correspondants aux égalité	Démarrage septembre 2021	Nombre d'évènements organisés (portraits de femmes et d'hommes là où on ne les attend pas ; théâtre ; conférences...)

3. AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectifs	Actions	Moyens	Pilote(s)	Calendrier	Indicateurs de suivi
3.1 Permettre une meilleure articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale	3.1.1 Bilan qualitatif du télétravail : Elargir l'enquête sur le télétravail à tous les personnels administratifs	Faire circuler le même sondage à intervalle régulier aux différents personnels	DRH et la VP en charge de la QVT et PAQAP	Printemps 2022	Nombre de répondants Publication des résultats de l'enquête sur le site intranet Adaptation de la Charte du télétravail
	3.1.2 Bilan quantitatif du télétravail	Faire statistiques pour mesurer évolution du : Nombre d'agents concernés Nombre de jours télétravaillés Taux de satisfaction des agents	DRH et la VP en charge de la QVT et PAQAP	Printemps 2022	Présentation des résultats de l'enquête aux instances et aux personnels Adaptation de la Charte du télétravail
	3.1.3 Rejoindre le groupe de travail thématique sur la QVT de l'Université	Analyse des données et élaboration de préconisations (analyse des statistiques genrées sur les temps partiels et les congés parentaux, sur l'impact du télétravail et du temps partiel sur l'évolution de carrières...)	Chargée de mission à l'inclusion, aux égalités et à la solidarité	Une réunion/trimestre	Nombre de réunions suivies
	3.1.4 Aider les femmes à se réinvestir dans leurs activités de recherche après un congé parental	Prévoir des dispositions pour favoriser le retour au travail après des congés maternité/parental et de permettre aux femmes de se concentrer sur leur recherche	DRH et la chargée de mission à l'inclusion et aux égalités		Nombre d'entretiens menés avant et après le congé maternité

				Nombre de CRCT obtenus après un congé parental
3.1.5 Soutien à la parentalité	Communiquer sur les Droits aux congés parentaux pour tous les agents (hommes et femmes) - Informer les agent.e.s sur les incidences sur leur carrière du congé parental, du travail à temps partiel...au retour de leur congé Pérenniser le dispositif de dons de congés	DRH + Direction de la communication		Nombre de congés parentaux pris par les hommes Nombre d'entretiens réalisés avec les agentes Nombre de jours données
3.1.6 Renforcer l'imperméabilité de la sphère familiale et professionnelle	Rédiger une charte instituant le droit à la déconnexion	VP en charge du numérique		Existence de la Charte

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

Objectifs	Actions	Moyens	Pilote (s)	Calendrier	Indicateurs de suivi
4.1 Connaître et mesurer les situations de discrimination, les actes de violence de harcèlement et les agissements sexistes	4.1.1 Lancer une grande enquête de type « ACADISCR1 » ⁴ Questionnaire à destination des personnels et des usagers sur les situations de discrimination dont ils sont victimes ou témoins	Questionnaires à destination des personnels et des usagers sur les situations de discrimination dont ils sont victimes ou témoins, en particulier les personnels administratifs de la BU parfois aux prises avec des propos sexistes et agressifs de la part des lecteurs (hommes et femmes).	Mission égalité : -Chargée de mission -Correspondant.e.s aux égalités -Référénte racisme et antisémitisme -Référénte Handicap - BU - Référénte déontologie	Octobre 2021	Résultats de l'enquête Focus sur le sentiment de civisme/sécurité /insécurité des femmes sur le campus et en particulier au sein de la BU en soirée.
4.2 Prévenir les discriminations, les actes de violence de harcèlement et les agissements sexistes	4.1.2 Informer : - Relayer les campagnes de sensibilisation du ministère et les autres campagnes d'universités déjà existantes -Développer la communication autour de la	-Mise en place d'une campagne annuelle de communication	Service de communication de l'université et mission égalité		Nombre d'actions de communication organisées : informations sur le site, conférence Nombre de téléchargement de video, de références de la page dédiée

⁴ « ACADISCR1 » est une enquête de recherche scientifique qui porte sur la mesure statistique et sur l'analyse qualitative de l'expérience des traitements inégaux et des discriminations dans le monde académique. Elle concerne à la fois les étudiants et les personnels des établissements d'enseignement supérieurs et de recherche. Il s'agit de la première enquête d'ampleur nationale en France portant sur les principaux motifs de discrimination (sexe, classe, ethnicité, orientation sexuelle, religion, santé et handicap, opinions politiques et appartenance syndicale). Elle permet d'avoir une représentation statistique des discriminations vécues dans les conditions de travail et de formation au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche sur le territoire français. Identifier les discriminations dans le monde académique, cette enquête permettra d'estimer les besoins et contribuera à améliorer les actions de correction des inégalités.

	CADH : lui donner plus de visibilité sur l'intranet Rendre compte régulièrement des actions menées et des résultats	-Relayer les informations sur l'intranet avec un bon référencement Création d'une page dédiée à cet effet			
	4.1.3 Sensibiliser Poursuivre les actions menées jusqu'à présent (journée du 8 mars / 25 novembre) et les étendre à toutes les formes de discriminations (racisme, handicap...) Communiquer sur des pratiques exemplaires au sein de l'établissement	Organiser de nouveaux événements en lien avec la semaine du handicap, de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, la journée de l'hygiène féminine... Réunions sur les échanges de bonnes pratiques	Service de communication de l'Université, service des affaires culturelles, mission handicap et mission égalité, réseau des correspondants aux égalités	Dès septembre 2021	Nombre d'événements organisés Nombre de réunions de type REX organisées
	4.1.4 Former Renforcer la formation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, notamment auprès des personnels encadrants Formation des publics prioritaires (personnels de la DRH, représentant.e.s des personnels, référent.e.s et correspondant.e.s aux égalités nouvellement nommé.e.s). Renforcer la formation des usagers	Mise à disposition sur l'intranet de modules d'autoformation Conditionner l'obtention d'un local pour les associations étudiantes au suivi d'une formation sur les discriminations et les VSS pour président.e.s et bureaux des associations étudiantes	Service de communication de l'université, DRH et mission égalité	Dès octobre 2021	Nombre de formations proposées Nombre de formations suivies

4.3 Faire connaître la politique en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations à tous les nouveaux arrivants	4.3.1 Communication lors des journées d'intégration des nouveaux personnels sur la politique en faveur de l'égalité et sur le rôle de la CADH	Refonte du livret d'accueil destinés aux nouveaux arrivants (personnels et usagers)	Mission égalité + DRH + doyens et directeurs de composantes	Démarrage sept. 2021	Nombre de nouveaux personnels ayant assisté aux journées d'intégration Nombre de livrets mis à jour distribués
	4.3.2 Communication lors des journées d'accueil des bacheliers	Refonte du livret d'accueil destinés aux nouveaux arrivants (personnels et usagers)	Service de communication de l'université et mission égalité		Nombre de livrets mis à jour distribués
	4.3.3 Rappeler à tous les nouveaux agents du rôle du CHSCT en matière de prévention et d'alerte sur ces questions	Refonte du livret d'accueil destinés aux nouveaux arrivants (personnels et usagers)	Mission égalité + DRH + doyens et directeurs de composantes		Nombre de nouveaux personnels ayant assisté aux journées d'intégration Nombre de réunions d'information vers ces agents
4.4 Renforcer le dispositif existant de lutte contre les discriminations, le harcèlement et les VSS	4.4.1 Evaluer et identifier les axes d'amélioration du dispositif de la CADH	Réaliser et publier le bilan annuel de la CADH sur le site intranet de l'UJML	Membres de la CADH + Correspondant.e.s aux égalités + Référente racisme et antisémitisme, à l'intégrité scientifique, mission handicap + service communication	Démarrage en sept. 2021	Bilan de la CADH
	4.4.2 Développer le réseau des correspondant.e.s aux Egalités	Désigner un.e correspondant.e aux Egalités dans tous les services et composantes de l'UJML	Mission égalité + DRH + doyens et directeurs de composantes	sept. 2021	Nomination de correspondant.e.s aux égalités et de référent.e.s racisme, antisémitisme et LGBT+
	4.4.3 Nommer un.e référent.e racisme et antisémitisme		Mission égalité + DRH	sept. 2021	

	4.4.4 Nommer un.e référent.e LGBT+		Mission égalité + DRH	sept. 2021	
4.5 Faire connaître la politique en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations en dehors de l'Université	4.5.1 Développement de partenariats avec des associations en charge de ces questions	Partenariat avec la LICRA- Partenariat avec association spécialisée pour le Handicap	Chargée de mission et service de communication	Juin 2021	Conventions signées Nombre de manifestations organisées en partenariat
	4.5.2 Participation aux réunions organisées par la mission égalité (Florence Delaunay) de la Ville de Lyon	Chargée de mission à l'inclusion et aux égalités qui représente l'UJML et plus particulièrement la mission Egalité			Nombre de participation aux réunions
	4.5.3 Protéger les stagiaires en prenant les mesures adéquates en cas de harcèlement de la part des tuteurs académiques et des maîtres de stage en entreprise	Communiquer l'adresse mail de la CADH aux stagiaires et tuteurs académiques	Services des stages		Plaquettes de la CADH distribuées
	4.5.4 Communication sur les formations destinées aux étudiants en exil sur les réseaux sociaux et sur le site internet de l'Université	Communication au niveau du SGRI (plaquette, page dédiée à ces formations) relayée par le service Com de l'Université	Service com SGRI et service com Université		Nombre de visites des pages
	4.5.5 Communication sur les activités de recherche en lien avec la problématique de l'inclusion et la lutte contre les discriminations	Création du site internet du projet de recherche MERGING programme H2020 Info relayée sur le site de l'Université	Service Com Université + VP Recherche		cf Plan d'action HRS4R, action 12 : «développement des recherche sur le genre et les discriminations » qui doivent être portée par la VP Recherche

IV. Mesures destinées aux usagers ou impliquant plus spécifiquement les usagers

Dans tous les GT des différents axes seront invités des usagers. Ils pourront collecter des statistiques sur les % de femmes en L1 et % de femmes en M2 et Doctorat et analyser cette éventuelle évaporation de candidates vers le doctorat compte tenu des viviers existants. Dans l'axe 3, nous pouvons relever des actions qui concernent tout particulièrement les usagers.

Dans l'axe 4 relatif à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes des actions visent particulièrement à protéger les usagers (actions 4.1, 4.2, 4.3 et 4.4). La formation des usagers, la formation des membres des bureaux des associations étudiantes en échange de l'obtention d'un local (formation de deux heures « lutte contre les violences sexistes et sexuelles ») s'inscrivent dans notre politique de sensibilisation et de responsabilisation des usagers.

Nous serons particulièrement vigilants aux indicateurs de suivi et d'évaluation, tels que :

Communication : nombre de campagnes d'affichage, de réunions organisées/ nombre de plaquettes distribuées/ nombre de vidéo proposées

Formation : nombre de sessions de formations organisées / nombre de formations suivies par les usagers / nombre de participants aux formations / questionnaires de satisfaction

Sensibilisation : Nombre d'usagers sensibilisées par action et par sexe lorsqu'il est possible de recueillir ces informations.

V. Gouvernance de la politique d'égalité et suivi du plan d'action

Au-delà des quatre axes obligatoires, il est également conseillé d'intégrer **la gouvernance** de la politique d'égalité tel que le propose le référentiel. Intéressons-nous donc, enfin, aux acteurs de la politique d'égalité professionnelle (1), aux modalités de communication des actions de cette politique (2) et au suivi et évaluation du plan d'action (3).

1. Les acteurs de la politique d'égalité professionnelle

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'UJML n'avait qu'une chargée de mission à l'égalité nommée en 2017 et une référente laïcité. A partir de janvier 2021, une chargée de mission à l'inclusion, aux égalités et à la solidarité a été nommée. Un Groupe de Travail : Egalités et lutte contre les discriminations, piloté par la chargée de

mission à l'inclusion, aux égalités et à la solidarité a été créé. Ce groupe a travaillé sur le bilan des actions passées et a réalisé des préconisations sur la Gouvernance de la politique d'égalité. Sur ce modèle qui a bien fonctionné, nous entendons poursuivre les travaux de ce large groupe, dans des sous-groupes thématiques/techniques.

Afin de déployer le plan d'action, d'en assurer le suivi, il apparaît nécessaire qu'il y ait un appareillage particulier qui permettent la communication entre les travaux des groupes techniques thématiques et l'équipe présidentielle. Nous institutionalisons donc, la création :

- a. de sous- groupes techniques/thématiques qui vont réfléchir à certaines thématiques dans les 4 axes définis et
- b. le groupe politique : la Présidence et équipe présidentielle, VP RH, DRH, Chargées de mission

Les sous-groupes techniques/thématiques : La Chargée de mission à l'inclusion, aux égalités et à la solidarité travaille avec les personnels et les usagers directement concernés par les questions relatives à l'égalité et à la lutte contre les discriminations. Elle veille à ce que les **directions administratives compétentes** soient représentées dans ces sous-groupes de travail pour élaborer des préconisations qui seront soumises à l'équipe présidentielle de l'Université. Elle coordonne les travaux de ces sous-groupes.

Les membres des sous-groupes de travail thématiques peuvent être aussi associés aux travaux des différents groupes de travail existants au sein de l'UJML afin d'y **apporter le prisme de l'égalité professionnelle.**

- Création d'un groupe de travail thématique : « Egalité professionnelle » qui travaillera sur les **écarts de rémunération** et la **garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois** : ce groupe va continuer d'identifier et d'analyser les écarts de rémunérations avec la Direction des ressources humaines et les représentants des organisations syndicales et proposera des actions de formation aux recruteurs (COS, BIATSS) sur les biais et modalités de recrutement. Il proposera des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle des élus des différents conseils (CR, CAC) pour les recrutements et l'évolution des carrières.
- Création/intégration du groupe de travail thématique sur la QVT afin de travailler sur les thématiques relatives à articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Les membres volontaires du réseau des correspondant.e.s aux Egalités constitueront un sous-groupe thématique chargé de poursuivre la réflexion sur la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, du harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

2. Modalités d'information des agents sur le plan d'actions

Une **communication** vis-à-vis des personnels et des usagers sur les objectifs du plan et le contenu des actions est prévue lors du lancement du plan. De manière régulière et en fonction de l'état d'avancement des actions, une information sera relayée par le service communication de l'Université et par les membres du réseau des correspondant.e.s aux égalités au sein de chaque service, direction et composante. Rappelons qu'ils peuvent faire le lien entre les personnels de l'Université, les usagers et la CADH.

- La création d'une page dédiée sur l'intranet, afin de recenser l'ensemble des actions et informations relatives à l'égalité professionnelle, permettra une information actualisée et complète pour l'ensemble des agents.
- Plus globalement, la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité professionnelle femmes hommes est assurée par les actions décrites dans les axes ci-dessus.

3. Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan

L'état d'avancement et les résultats des actions du plan d'égalité doivent être présentés annuellement aux représentants des personnels (CHSCT, CT) et au conseil d'administration. D'où la nécessité d'avoir un Comité de suivi pour évaluer l'avancement des actions du plan.

Afin d'assurer le suivi du plan d'action et de décider des éventuelles mesures correctrices à prendre si les objectifs intermédiaires ne sont pas atteints, il est nécessaire de créer **un comité de suivi**.

Le représentant de ce comité assurera les aller/retours entre les sous-groupes « thématiques/techniques » qui travaillent à produire l'interprétation des données et proposent des actions et la Gouvernance de l'Université, constituant quant à elle le groupe « politique » qui discute de cette interprétation et sélectionne les actions en faveur de l'égalité.

Le groupe « politique » choisit les sujets et réalise les arbitrages que la chargée de mission à l'inclusion, aux égalités et à la solidarité lui propose. Il fait l'arbitrage entre les actions proposées dans les 4 domaines d'action obligatoires (4 axes).

Les sous-groupes « thématiques/techniques » se déploient, composés des personnels concernés et étudiants intéressés volontaires et des correspondants aux égalités. Ils s'emparent des sujets retenus et réfléchissent à des actions en vue de renforcer les égalités.

C'est donc l'appareillage pour assurer le suivi des actions menées sur les 4 axes. La chargée de mission a pour rôle d'impulser et d'animer la démarche qui vise à élaborer le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, coordonner les travaux des sous-groupes thématiques et suivre la mise en œuvre des actions de ce plan égalité au cours des 3 ans grâce à cet appareillage.

Le comité de suivi du plan d'action présentera annuellement aux instances sociales (CHSCT, CT) et au conseil d'administration l'état d'avancement et les résultats des actions du plan d'égalité.