

Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026

Dans le prolongement du premier plan d'action 2021-2023, l'Université Lumière Lyon 2 réaffirme sa volonté d'agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026.

Il contribue au projet annuel de performance de l'établissement. En effet, la réduction des inégalités de genre par la féminisation du corps des professeurs d'université et des postes d'encadrement administratif est l'un des objectifs de la rubrique pilotage des ressources humaines.

Ainsi, et conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce plan d'action triennal prévoit des objectifs à atteindre, des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre.

Pour rappel, il est structuré autour de quatre axes prédéfinis :

- L'évaluation et la prévention des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- L'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

La gouvernance et le pilotage de la politique d'égalité professionnelle au sein de l'Université constitue un cinquième axe transversal.

Pour la construction de ce plan d'action, le choix méthodologique a été de cibler les actions sur les principaux objectifs identifiés durant la période précédente. Il permet ainsi de renforcer leur impact. La démarche a été d'élargir la concertation et le pilotage du plan à l'ensemble des parties prenantes en interne.

Le suivi des indicateurs, mais aussi l'évolution des données du rapport social unique, pourront donner lieu à des évolutions ou ajustements annuels du plan d'action afin de garantir l'atteinte de résultats concrets en matière d'égalité professionnelle.

Comité social d'administration du 12 mars 2024
Point 4

Axe 1 : Evaluation, Prévention et traitement des écarts de rémunération							
Objectifs	Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
					2024	2025	2026
1.1 Identifier les écarts de rémunération et les leviers d'action	<i>1.1.1 Analyser les écarts de rémunération des fonctionnaires et des contractuels : comparaison pluriannuelle et avec d'autres établissements.</i>	Présentation des écarts de rémunération dans le RSU	Outil DGAFP Index	DRHAS (POMS)	x	x	x
	<i>1.1.2 A partir des process RH, identifier les déséquilibres sur lesquels des actions peuvent être menées en matière d'égalité de rémunération.</i>	Identifier les statistiques ciblées	Base de données sociales	DRHAS (POMS)	x		
1.2 Mettre en place des actions préventives	<i>1.2.1 Veiller à la non-discrimination H/F à l'entrée à l'Université pour la rémunération des agent.es contractuel.les</i>	Parité des salaires moyens annuels par catégorie des agent.es contractuel.les recruté.es	Critères fixés dans les LDG /délibérations relatives	DRHAS (FRDC / Service de gestion RH Enseignant.es)	x	x	x
1.3 Mettre en place des actions correctives	<i>1.3.1 Mettre en place un plan d'action chiffré de corrections des inégalités constatées</i>	Suppressions des inégalités identifiées (nombre de dossiers réexaminés/an)	Outils pilotage RH	DRHAS	x	x	x

Comité social d'administration du 12 mars 2024

Point 4

Axe 2 : Promouvoir et faciliter l'évolution de carrière							
Objectifs	Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
					2024	2025	2026
2.1 Neutraliser les biais liés au genre dans les recrutements et les concours.	2.1.1 Faire évoluer l'outil BETWEEN pour produire des statistiques sur la répartition H/F dans les candidatures, les candidats reçus et les candidats sélectionnés.	Indice de parité des Biatss = 1	Between Statistiques DRHAS	DRHAS (FRDC)		x	x
	2.1.2 Former et sensibiliser les membres des jurys, les rapporteurs de promotion et primes (élus du CAC restreint) et comités de recrutement sur les stéréotypes de genre.	90% des responsables des COS et jurys de recrutement sensibilisé.es et/ou formé.es - Nbre de personnes formé.es	En fonction des cibles : module d'auto-formation, formation, vidéo, interventions orales, affiches, etc.	DRHAS (gestion collective enseignants et FRDC) Formateurs internes	x	x	x
2.2 Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement et au grade de Professeur d'Université.	2.2.2 Analyser l'accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions internes (parmi les promouvables, les candidats et les promus)	Données dans le RSU Indice de parité par CNU / BAP = 1	Statistiques DRHAS	DRHAS (services de gestion RH)	x	x	x
	2.2.3 Mettre en place une action ciblée pour inciter les femmes à présenter leur candidature	1 action de sensibilisation réalisée par an		DRHAS (ETAS / FRDC)		x	x

Comité social d'administration du 12 mars 2024

Point 4

2.3 Sensibiliser la communauté universitaire sur les stéréotypes de genre	2.3.1 Proposer des formations sur les stéréotypes de genre dans le catalogue de formation Lyon 2, et pour des collectifs cibles.	Inclure un module sur les stéréotypes de genre dans les parcours obligatoires	Ressources et outils AMU Formateurs internes	VP égalité DRHAS (FRDC et ETAS) Formateurs internes	x	x	x
	2.3.1 Mener des actions de sensibilisation (ex. affichage illustrations en 2024, conférence, etc.).	2 actions	FEP	VP égalité DIRCOME DRHAS (ETAS)	x		x

Axe 3 : Faciliter la conciliation vie privée / vie professionnelle

Objectifs	Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
					2024	2025	2026
3.1 Soutenir la parentalité des agents de l'Université	3.1.1 Mener une enquête sur la parentalité auprès des parents d'enfants de 0-3 ans.	Résultats de l'enquête	Limesurvey	DRHAS (ETAS)	x		
	3.1.2 Veiller à une communication paritaire sur les droits liés à la parentalité.	100% des futurs parents déclarés reçoivent un mail d'information	Page intranet, guide, ressources externes	DRHAS (services de gestion)		x	x
	3.1.3 Proposer un accompagnement aux femmes en situations de grossesse et de retour à l'emploi.	Nombre d'entretiens d'accompagnement	Médecin, chargée de prévention, assistante sociale	DRHAS (ETAS)		x	x
	3.1.4 Mener un projet de soutien à la parentalité dans le cadre du SGAS	1 projet	Budget du SGAS	SGAS		x	

Comité social d'administration du 12 mars 2024

Point 4

3.2 Identifier et diminuer les facteurs de surcharge mentale au travail	<i>3.2.1 Proposer des outils pour accompagner les enseignant.es-chercheur.es et les enseignant.es à leur participation à la vie collective de l'établissement / responsabilités pédagogiques et administratives</i>	Nombre d'enseignants formés	Programme de formation enseignant.es	DRHAS (FRDC)	x	x	x
	<i>3.2.2 Evaluer et suivre l'évolution de la charge mentale au travail des H et des F</i>	Résultats du baromètre QVT (annuel) Bénéficiaires du référentiel enseignant	Baromètre QVT Heures de référentiel (enseignants)	DRHAS	x	x	x
	<i>3.2.3 Mener des actions individuelles et collectives pour alléger la charge mentale au travail (simplification, assouplissement télétravail, prise en compte des pics d'activité etc.).</i>	Résultats du baromètre QVT (annuel)	GT QVT et temps de travail	DRHAS	x	x	x

Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Objectifs	Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
					2024	2025	2026
4.1 Prévenir les VSS, harcèlement et discriminations au sein de la communauté universitaire.	<i>4.1.1 Mener des actions de prévention mutualisées et coordonnées à destination des étudiants et des personnels (assises VSS en fév 2025, etc.).</i>	1 action mutualisée/campagne par an	COPIL VSS, réseau VSS, campagnes de com, outils de formation	DRHAS (ETAS) DVEC /SSU DIRCOME		x	x

Comité social d'administration du 12 mars 2024

Point 4

4.2 Proposer un suivi juridique et psychologique dans toutes les situations signalées	<i>4.2.1 Formaliser la procédure de traitement des signalements et les engagements envers les personnes concernées (confidentialité, neutralité, information), avec une réflexion sur un conventionnement collectif des universités avec le Parquet de Lyon.</i>	Une procédure transparente	COPIL VSS	DRHAS DAJIM DVEC	x		
	<i>4.2.2 Renforcer la communication sur les dispositifs de signalement et les ressources mis à disposition des victimes.</i>	Augmentation du nombre de signalements	Journée d'accueil Site intranet, newsletters, relais internes	DRHAS (ETAS) DIRCOME Formation Spécialisée	x	x	x
	<i>4.2.3 Assurer un reporting annuel de l'activité de la cellule.</i>	Publication du RSU et procès-verbal du CSA	Suivi de l'activité de la cellule	DRHAS (ETAS)	x	x	x

Comité social d'administration du 12 mars 2024
Point 4

Axe Transversal : Gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle au sein de l'Université Lyon 2							
Objectifs	Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
					2024	2025	2026
5.1 Identifier et associer les acteur/trices en responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie dans le pilotage du plan d'action pour augmenter son efficience	5.1.1 <i>Elargir et renforcer le Comité de Pilotage Egalité Professionnelle</i>	Composition CoPil : responsables de service de la DRHAS - Copil QVT - DAJIM - DirCome - VP RH & égalité professionnelle		DRHAS (ETAS)	x		
	5.1.2 <i>Piloter et suivre l'évolution du plan d'action en Comité de Pilotage Egalité Professionnelle</i>	2 réunions par an Supports de communication		DRHAS (ETAS) VP égalité professionnelle	x	x	x
5.2 Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire pour que chacun devienne acteur/trices sur le sujet de l'égalité professionnelle	5.2.1 <i>Créer et mettre en œuvre un plan de communication interne et externe</i>	Nombre de communications	Intranet Réseaux sociaux Presse	Direction de la Communication (DirCome)	x	x	x