



PANTHÉON-ASSAS
UNIVERSITÉ
PARIS

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CT du 2 Décembre 2021
2022-2024

12 place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

Mise à jour le 15/11/21

LES 4 GRANDES MESURES D'ENGAGEMENT DE L'UNIVERSITÉ PANTHÉON-ASSAS

I - INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA POLITIQUE GÉNÉRALE

Objectifs

- 1-1 Intégrer à tous les projets de l'université la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes. s'engager également à veiller au respect mutuel entre les sexes et à lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations.

—
Indicateur : remontées statistiques quantitatives par le biais d'enquêtes internes

- 1-2 Rédiger les documents administratifs et des textes où figurent le féminin et le masculin, et ne comportant pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe.

—
Calendrier : 2022-2024

- 1-3 Élaborer le rapport social unique annuel, genré.

—
Calendrier : 2022-2024

- 1-4 Mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'assurer des diffusions électroniques régulières sur le sujet.

—
Calendrier : rentrée 2022

- 1-5 Mettre en place une cellule d'écoute et de traitement des violences sexistes et sexuelles à destination des personnels.

—
Calendrier : À la mise en œuvre de plan d'action

- 1-6 Mettre en place des formations obligatoires à destination des personnels en poste à responsabilité et/ou encadrants, des membres de #RéagirAssas. Organiser au minimum annuellement, des événements de sensibilisation diffusés sur l'ensemble des sites de l'université.

—
Indicateurs : Retour sur les taux de fréquentation des événements et volume de formations suivies
Calendrier : 2022-2023

II - ASSURER LA MISSION POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'UNIVERSITÉ

Objectifs

2-1 Veuillez à la bonne formation des référents égalité identifiés au sein de l'université.

—

Calendrier : Rentrée 2022

2-2 Définir la mission des référents égalité au sein de l'université dans une lettre de mission et leur donner les moyens de mettre en œuvre la politique définie, qui donnera lieu à la communication d'un bilan, à minima annuel devant les instances élues.

—

Calendrier : Rentrée 2022

III - INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA POLITIQUE RH

Objectifs

3-1 Prévenir et traiter les écarts liés à la rémunération des personnels. écarts pouvant intervenir dans les versements des primes et indemnités, lors des recrutements des personnels contractuels ou dans l'attribution des NBI.

—

Calendrier : NBI en 2022 ; Recrutement et indemnités en 2023

—

Indicateurs : Remontées chiffrées relatives aux primes et indemnités, par sexe et par statut.
Remontées statistiques sur la politique de recrutement (par exemple : candidatures auditionnées par genre)

3-2 Favoriser la représentation équilibrée des femmes et des hommes et tendre vers la parité dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories ; sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les déséquilibres lors de l'avancement de carrière, la mobilité et les demandes de formations.

—

Calendrier : 2022

—

Indicateurs : Remontées statistiques sur les propositions d'avancement de carrière, par genre Remontées statistiques sur la mobilité des agents par genre

- 3-3** Encourager les membres du personnel de toutes catégories à participer à des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité entre les sexes. Mettre en place des mesures pour lutter contre les freins à l'égalité dans la progression des carrières.

—
Calendrier : Campagne annuelle organisée à la rentrée

- 3-4** Informer les membres du personnel concernés, ainsi que les directions / responsables des services, des droits des femmes et des hommes en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, de droit au travail à temps partiel.

—
Calendrier : Campagne annuelle organisée à la rentrée

—
Indicateurs : Volume d'envoi de lettre d'actualité/flash information et taux de lecture

- 3-5** Prendre en compte les conséquences de la maternité et de la paternité pour le déroulement des carrières des membres du personnel ; veiller à ce que la période de maternité ne comporte pas d'exclusion dans les équipes, collaboration et projets. Fournir des moyens pour accompagner le retour à l'activité de recherche.

- 3-6** Veiller à ne pas pénaliser la carrière et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des membres du personnel en raison de la parentalité ; œuvrer à la mise en place de dispositifs d'accueil et de garde pour les enfants en bas âge (de type crèche) ; veiller à programmer les réunions, examens, etc. à des horaires compatibles avec la gestion des enfants et les périodes de vacances scolaires.

—
Indicateur : Retour d'enquête de besoins sur les dispositifs d'accueil et de garde

- 3-7** Informer les membres du personnel, notamment celles et ceux qui seraient victimes ou témoins de violences sexuelles ou sexistes sur leurs droits et sur l'aide qu'elles et ils peuvent recevoir, et de façon générale être vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences.

—
Calendrier : Campagne annuelle organisée à la rentrée et affichage sur l'intranet de l'université

- 3-8** Informer clairement les personnels sur les modalités de saisine ou consultation de #RéagirAssas et référents égalité et lutte contre les violences et discriminations.

—
Calendrier : Campagne annuelle organisée à la rentrée et affichage sur l'intranet de l'université

- 3-9** Œuvrer à la mise en pratique du prénom et nom d'usage, de manière générale et notamment dans le cas des personnes transgenres.

- 3-10** Introduire le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la formation des personnels enseignants.

—
Indicateur : Remontée annuelle des données statistiques relatives aux formations des personnels

IV - ORGANISER LA VIE COLLECTIVE EN INTÉGRANT L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

—
Calendrier global : À la mise en œuvre de ce plan

—
Indicateur global : volume des saisines des référents égalité

Objectifs

- 4-1 Veiller à une répartition équilibrée des tâches dans la vie des services.
 - 4-2 Veiller à une répartition équitable des rôles de responsabilité.
 - 4-3 Veiller à recevoir les collaborateur/usagers dans des lieux publics neutres (excluant le domicile personnel).
 - 4-4 Veiller à faire régner une atmosphère de respect et de tolérance mutuels.
 - 4-5 Sensibiliser aux situations qui pourraient générer des violences sexuelles ou sexistes : promiscuité lors des missions sur le terrain, du travail de nuit ou le week-end, etc.
 - 4-6 Sensibiliser à la définition des violences physiques et morales par la mise en place de formation.
- **Calendrier** : plan de formation des personnels 2022
- 4-7 Veiller, dans la recherche du respect de l'égalité, à ne pas créer de déséquilibre dans les missions confiées, du fait de la pénurie de collègues femmes ou hommes disponibles pour les assumer.
 - 4-8 Veiller à ce que les documents de communication de l'université s'affranchissent des stéréotypes.