

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE  
PORTANT SUR LE PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA DELIBERATION DU 29 JUIN 2021,**

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n°2020-1527 du 7 décembre 2020 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université Clermont Auvergne ;

Vu les statuts de l'EPE UCA ;

Vu l'avis du comité technique de l'UCA en date du 24 juin 2021

**PRESENTATION DU PROJET**

L'objectif de cette délibération vise définir le plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes / hommes au sein de l'Université Clermont Auvergne.

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

**DECIDE**

D'adopter le plan d'action pour l'égalité professionnelle Femmes – Hommes au sein de l'Université Clermont Auvergne tel que joint en annexe.

Membres en exercice : 41

Votes : 32

Pour : 32

Contre : 0

Abstentions : 0

**Le Président,**

**Mathias BERNARD**

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA DELIBERATION  
2021-06-29-03

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

**Modalités de recours :** En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.



# Plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes/hommes

2021/2023

Schéma directeur du plan d'action pour l'égalité professionnelle  
femmes/hommes présenté et soumis au vote du conseil  
d'administration le 29 juin 2021.

# Avertissement au lecteur

A voir si maintenu.

Si seule la version PDF engage l'Université, une version ouverte pourra être obtenue sur demande (à l'adresse électronique \_\_\_\_\_). Une version braille est également consultable au SUH (adresse électronique : [suh@uca.fr](mailto:suh@uca.fr)).

Afin de suivre l'avancement de la mise en place des actions du schéma directeur, un bilan annuel quantitatif et qualitatif sera effectué par \_\_\_\_\_ et présenté aux instances. Ce bilan sera également mis à disposition de tous sur la page internet UCA \_\_\_\_\_.

# Sommaire

<b>Liste des abréviations .....</b>	<b>5</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>6</b>
1) Cadre légal et réglementaire.....	6
2) Égalité professionnelle et Université Clermont Auvergne .....	6
3) Élaboration du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes de l'UCA	6
<b>Cadre d'élaboration et gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.....</b>	<b>8</b>
<b>AXE 1. ....</b>	<b>9</b>
<b>AXE 2. ....</b>	<b>12</b>
<b>AXE 3. ....</b>	<b>47</b>
<b>AXE 4. ....</b>	<b>59</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Annexe 1 : Synthèse des groupes de travail .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Annexe 2 : Tableaux Excel "indicateurs d'écarts de rémunération"	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Annexe 3 : Présentation-débat écriture inclusive .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Annexe 4 : Question sur la connaissance des services de l'UCA....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Annexe 5 : Formations .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Annexe 6 : Guide de recrutement non biaisé .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Annexe 7 : Synthèse des résultats sur les enquêtes EC, doctorant·e·s et étudiant·e·s de M1/M2 à l'UCA.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

# Liste des abréviations

BIATSS : Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé

CA : Comité Administratif

CEAHS : Cellule d'Écoute et d'Accompagnement contre le Harcèlement Sexuel

CFVU : Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

CHSCT : Comité Hygiène Santé et Conditions de Travail

CLASS : Culture, Loisirs, Action Sociale et Sport

CT : Comité Technique

DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

DIL : Direction de l'Immobilier et de la Logistique

DOSI : Direction Opérationnelle des Système d'Information

DRH : Direction des Ressources Humaines

EC : Enseignant·e Chercheur·se·s

ELD : Égalité et Lutte contre les Discriminations

GT: Groupe de travail

MCF : Maitre·sse de conférences

MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

PSIFORI : PSychologie, Ingénierie de la Formation ORientation et Insertion"

PU : Professeur·e des universités

SAPCG : Service d'Appui au Pilotage et Contrôle de Gestion

SIRH : Service Informatique des Ressources Humaines

UCA : Université Clermont Auvergne

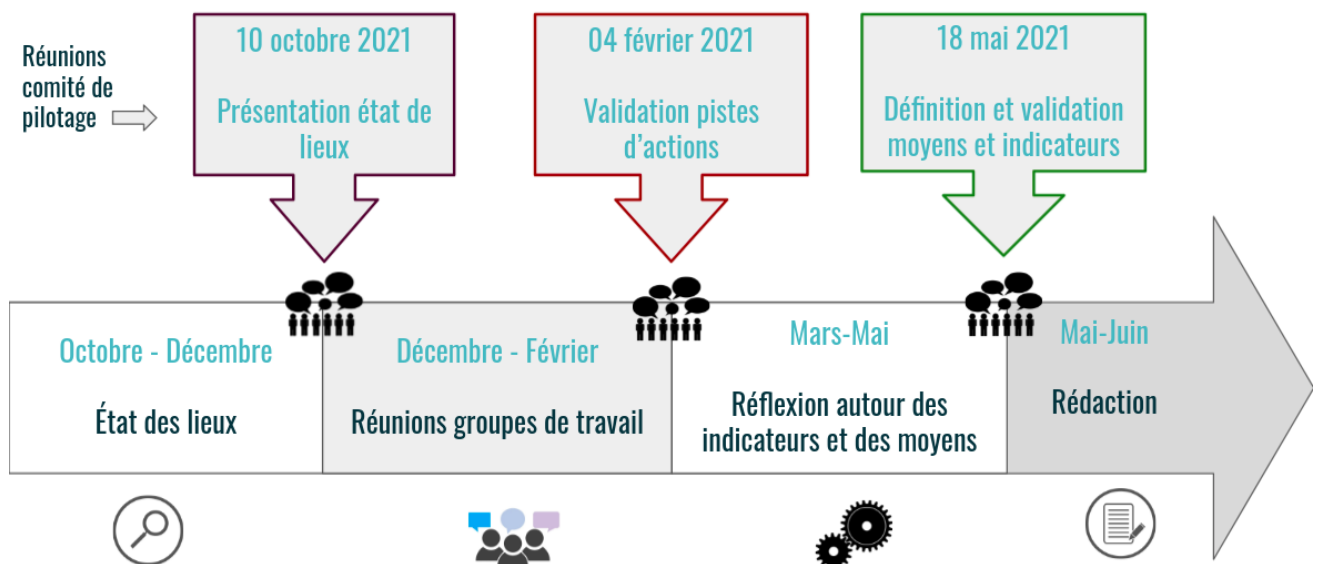
VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

# Introduction

- 1) Cadre légal et réglementaire
- 2) Égalité professionnelle et Université Clermont Auvergne
- 3) Élaboration du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes de l'UCA

L'élaboration du plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UCA a débuté en \_\_\_\_\_ 2020.

## Élaboration du plan d'action



### La méthodologie :

#### État des lieux :

Afin de faire émerger différentes pistes d'action visant à promouvoir l'Égalité entre les femmes et les hommes, un état des lieux général de la situation à l'UCA a été réalisé entre septembre et décembre 2020. Plusieurs domaines principaux ont été investigués lors de cette phase de diagnostic à partir des données disponibles :

- les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- la répartition des agent·e·s dans les différents corps, grades et emplois
- les formations et actions de communication
- l'accompagnement des parcours et l'accès aux responsabilités professionnelles: procédures de recrutement, de promotion, de mobilité...

- les recherches sur le genre à l'UCA
- les aménagements du travail et des temps de travail
- le profil des agent·e·s concerné·e·s par les congés parentaux
- l'utilisation des dispositifs de garde d'enfants et de soutien à la parentalité
- les données relatives aux situations de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination
- certains facteurs de risque favorisant l'apparition des situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination
- les actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire menées à l'UCA pour lutter contre les situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination



# Cadre d'élaboration et gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Rédaction d'un §

# AXE 1.



## Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Selon l'étude de Fremigacci et al. (2016), « dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des femmes (en équivalent temps complet) est de 85 % de celle des hommes ». Cette observation est manifeste d'une phénomène de « plafond de verre » auquel l'UCA est soumise également.

Dans le cadre de l'état des lieux sur la situation genrée à l'UCA, une revue du bilan social diffusé par l'université fut réalisée. Nous y observons que dans l'ensemble de la population universitaire les femmes touchent en moyenne 2 372€/mois en 2019, contre 2 955€ pour les hommes. Ainsi, un écart de 583€ de rémunération mensuelle s'observe en faveur du personnel masculin de l'université.

Dans la poursuite de l'état des lieux, une partie fut dédiée à l'observation de divers indicateurs d'écarts de rémunération. Pour se faire, nous nous sommes appuyés sur les effets principaux définis par le MESRI : l'effet de la différence de recours au temps partiels, l'effet **ségrégation des corps**, l'effet **démographique au sein des corps**, et, l'effet primes à corps-grade-échelon identique.

Chez le personnel des BIATSS à l'UCA, les écarts de rémunération annuelle suivants : en catégorie A +4 438€ en faveur des hommes, en catégorie B +839€ en faveur des femmes, et, en catégorie C +882€ en faveur des hommes. Ces écarts peuvent s'expliquer par un effet démographique au sein des corps : les femmes représentent la majorité de l'effectif BIATSS en 2020 (67%) mais sont proportionnellement minoritaires dans les catégories A.

Chez le personnel des EC à l'UCA, l'écart de rémunération annuel est le suivant : +11 162€ en faveur des hommes. Cet écart peut s'expliquer via l'effet démographique au sein des corps : les femmes sont d'autant plus minoritaires chez les PU. Notons également, que les femmes sont moins nombreuses parmi les EC titulaires.

**À partir de ces observations l'UCA s'engage sur deux actions pour évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.**

# Objectif 1

## ***Identifier le détail des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes***

Dans un objectif de traitement optimal des écarts de rémunération précédemment évoqués, l'UCA s'engage dans l'identification précise de ces écarts et des facteurs induisant ceux-ci, dans un objectif d'action sur le long terme. Ainsi, un recueil méthodique des données pour le RSU, fut établi. Conjointement entre le service SIRH, le SAPCG, une stagiaire en M2 de psychologie sociale, et un membre du service de gestion de la masse salariale, une organisation fut définie. Plusieurs indicateurs clefs furent sélectionnés (les primes, les temps partiels, les corps/grades/échelons...) afin d'identifier les facteurs les plus explicatifs des écarts de rémunération et d'être en mesure de traiter et de voir évoluer cette problématique à l'UCA.

### *Fiche-action 1.1*

#### Créer et compléter un tableau regroupant l'ensemble des indicateurs d'écarts de rémunération

*Public concerné : toutes et tous les agents*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1 tableau Excel pour le personnel BIATSS	Juin 2021	
1 tableau Excel pour le personnel EC	Juin 2021	



#### Unités responsables :

SIRH  
SAPCG  
Service de gestion de la masse salariale



#### Indicateurs de réussite

Évolution des écarts de rémunération (différence entre chiffres RSU de chaque année)

## Objectif 2

### *Valoriser les parcours professionnels*

Dans un second objectif de réduction des écarts de rémunération, l'UCA s'engage à agir sur l'un des effets principaux observés : l'effet démographique au sein des corps. Ainsi, une action inscrite dans ce plan visera à valoriser des parcours professionnels, dans une optique de favoriser des évolutions de carrières de chaque agent·e·s de l'université. Une première action est déjà menée dans l'université. Il s'agit de la présentation des soutiens à l'évolution de carrière disponibles (notamment le service RH) lors de la journée des nouveaux et nouvelles entrantes. A cette action s'ajoute la présence d'un chapitre dédié à la question dans un livret d'accompagnement fourni aux nouveaux et nouvelles arrivantes.

#### Fiche-action 2.1

Diffuser des informations sur les parcours professionnels et les rémunérations		
<i>Public concerné : toutes et tous les agents</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Livret d'accompagnement avec 1 chapitre sur l'évolution de carrière	2021	
2. Journée des nouveaux et nouvelles entrantes : présentation des soutiens à l'évolution de carrière	Déjà en place	



#### Unités responsables :

DRH en partenariat avec la DRV  
Service de communication



Indicateurs de réussite	
Nombre de livrets distribués	
Nombre de téléchargements	
Évolution des chiffres du RSU en termes de répartition genrée des effectifs	

# AXE 2.

## Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois



Nous l'avons mentionné auparavant, à l'UCA, comme dans de nombreuses universités française, parmi les deux principales populations universitaires: les femmes se retrouvent majoritairement chez les BIATSS et les hommes chez les EC. Afin de travailler sur le premier point suggéré par le MESRI ("Mixité des métiers"), au travers de l'état des lieux sur l'Axe 2, un diagnostic approfondi de la mixité des métiers à l'UCA fut mené. Malgré l'instauration de nombreuses lois pour l'établissement d'une égalité réelle des genres au travail et bien que les femmes se soient davantage investies dans les postes de haut statut, elles restent minoritaires dans les postes les plus prestigieux (Lavoisier, 2004). Cela est particulièrement le cas, en France, dans les universités (Le Pors & Milewski, 2003) où les femmes accèdent difficilement aux emplois supérieurs : elles sont, par exemple, plus nombreuses parmi les MCF (Maitre-esse de conférences) que parmi les PU (Professeur-e des universités) (Référentiel MESRI, 2020). Ainsi, pour agir dans le développement de la mixité des métiers, il s'agira avant tout de ce focaliser sur une problématique centrale relative à l'inégalité d'évolution de carrière : le phénomène de plafond de verre (BIT, 1997). En effet, à l'UCA, si nous observons par exemple les postes de direction dans les composantes de formation (17 hommes pour 3 femmes en 2020) et de laboratoire (28 hommes pour 12 femmes en 2020) nous pouvons suggérer que ce phénomène est omniprésent dans l'université clermontoise. Ce phénomène, largement exploré dans la littérature scientifique (ex. Lavoisier, 2004), et notamment dans le cadre université (Pigeyre & Valette, 2004 : "Les carrières des femmes à l'université, *les palmes de verre du cocotier*"). Ces recherches ont permis

de mettre en avant diverses hypothèses explicatives du phénomène et de suggérer plusieurs pistes d'action. Ainsi, dans le cadre de cet axe 2 du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UCA, 9 grands objectifs sont proposés, regroupant diverses actions pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois en réduisant le phénomène de plafond de verre. Ainsi, l'UCA espère favoriser des représentations paritaires des effectifs féminins et masculins au différents postes et au différents grades.

# Objectif 1

## ***Favoriser une communication sans stéréotypes de genre***

Dans l'optique de déconstruire ou transformer les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers et de limiter leurs effets néfastes, des actions seront prises à l'UCA pour favoriser une communication bienveillante non sexiste. L'UCA, signataire de la charte pour l'Égalité, dans laquelle les parties s'accordent à utiliser des outils de communication non sexistes et non discriminants, dispose également d'un comité égalité proposant diverses actions de communication : telles que des campagnes d'affichage, des conférences... Ces actions seront développer, mises en avant et entendu à l'ensemble de la population universitaire.

Adopter une communication inclusive sans stéréotypes de genre comporte de nombreux bénéfices, et l'UCA n'est pas étrangère à ces phénomènes. En effet, l'université clermontoise dispose de nombreux laboratoires travaillant sur la question du genre, et parmi ceux-ci le LAPSCO prend une place centrale dans les publications sur les stéréotypes de genre. Ainsi, des chercheur-s-es mettaient en avant que l'utilisation unique du masculin dans la rédaction d'une offre d'emploi influence les aspirations professionnelles des jeunes et diminue le degré de confiance en soi des filles/femmes et leur sentiment d'efficacité personnelle (Chatard, Guimont & Martinot, 2005) : des facteurs prédicteurs de la présence féminine dans les hautes strates. De plus, l'utilisation du masculin pluriel pour désigner des groupes mixtes ne favorise par une interprétation qui correspond à la réalité (Brauer & Landry, 2008). Ainsi, il s'agirait de communiquer sans ces stéréotypes de genre afin de favoriser le sentiment d'efficacité des femmes, de leur donner une place dans les communications universitaires et d'être vigilant-e-s dans les rédactions de documents administratifs, campagnes d'affichages, lettres d'information aux personnels et aux étudiant-e-s, et dans la rédaction des offres d'emploi. Il semblait également primordial d'ouvrir le débat sur l'écriture inclusive à l'UCA : un débat qui fut lancé le 20 mai 2021. Enfin, tout un travail en interne pour limiter les effets néfastes des communications sexistes, ou utilisant le masculin comme une généralité sans souligner la présence de femmes dans certaines positions universitaires, le service de communication fut sensibilisé (début 2021) et un travail en interne dans l'ensemble des documents administratifs sera mené.

## Fiche-action 1.1

## Mettre en avant et développer les actions du comité égalité

Public concerné : toutes et tous les agents

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
1. L'onglet "Egalité et lutte contre les discriminations" sur le site internet de l'UCA	Septembre 2021	
2. Module de sensibilisation "vers l'égalité professionnelle femmes-hommes" (1h15) ouvert à l'ensemble du personnel universitaire	Septembre 2021	
3. Diffusion du plan de communication du comité égalité	Septembre 2021	

**Unités responsables :**

Comité égalité  
Chargée de mission Égalité et Lutte  
contre les Discriminations (ELD)

Service communication  
Les référent·e·s égalité  
Le service formation des RH.

**Indicateurs de réussite**

% de connaissance du comité égalité et des actions menées (comparaison des chiffres avant après via la passation d'un court questionnaire  
Nombre d'actions du comité égalité inscrites sur le listing et diffusées sur le site de l'UCA (onglet "Égalité et Lutte contre les discriminations")

**Focus sur le module "vers l'égalité professionnelle Femmes-Hommes"<sup>1</sup>**

Ce court module d'1h15, conçu par une étudiante de M2 psychologie sociale, stagiaire à la DRH, sera ouvert à l'ensemble du personnel universitaire et sera animée par la chargée de mission ELD. Il vise à sensibiliser et informer les personnels universitaires sur la situation genrée de l'UCA et à les engager dans la démarche vers l'égalité professionnelle F-H. Ce module est sectionné en 7 séquences: 1. Introduction et brise-glace ; 2. Entrée en matière ; 3. Objectifs et travail d'expertise ; 4. Stéréotypes et biais cognitifs ; 5. Situation UCA et plafond de verre ; 6. Outils et méthodes pour se prémunir de la menace ; 7. Engagement UCA et ressources ; Bilan.

À la fin du module, les stagiaires devront connaître les biais associés aux stéréotypes de genre et avoir conscience de la menace qu'ils représentent. Elles/Ils devront être capables de présenter et expliquer la situation genrée à l'UCA et le phénomène de plafond de verre qui la sous-tend. Ensuite, les stagiaires devront avoir la capacité de se prémunir de la menace des biais cognitifs. Enfin, ces personnels devront connaître les engagements de l'UCA et avoir les moyens de les poursuivre.

<sup>1</sup> Annexe 5



## Fiche-action 1.2

## Communiquer sur l'université et la diversité de ses métiers

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<p><b>1.</b> Communication et présence sur divers évènements régionaux (ex. Europavox, festival du court-métrage...). Un travail de rapprochement avec les collectivités territoriales sera mené.</p> <p><b>2.</b> Présence sur les forums Infosup...</p> <p><b>3.</b> Intervention dans les établissements scolaires (lycées et collèges) et auprès des étudiant-e-s : présentation de l'offre de formation lors de ces interventions et lors de forums, tout en présentant les métiers de l'UCA</p>	<p>2021-2022 (lors des évènements avec lesquels l'UCA aura établi des partenariats)</p> <p>Prochains forums Infosup</p> <p>Déjà en place avec le service de La Fabrique, à développer sur les années à venir</p>	

**Unités responsables :**

Maison des sciences en Auvergne  
 Rectorat/2ndaire  
 La Fabrique  
 Direction de la formation (DF)

**Indicateurs de réussite**

Le nombre de salons/forums sur lesquels l'UCA est présentée

Le nombre d'interventions de présentation des métiers et parcours professionnels universitaires dans les établissements scolaires

Le nombre de partenariats avec la région

## Fiche-action 1.3

## Ouvrir le débat sur l'acceptation et l'adoption de l'écriture inclusive à l'UCA

*Public concerné : toutes et tous les agents*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Présentation-débat de 2h – 1h15 de présentation – 45' de débat/discussion	20 mai 2021	20 mai 2021



**Unité(s) responsable(s) :**

La chargée de mission égalité et lutte contre les discriminations (ELD)  
 Une stagiaire-psychologue sociale en M2



**Indicateurs de réussite**

Fiche synthèse des discussions de la présentation-débat	
Nombre de participant·e·s à la présentation-débat	

## Fiche-action 1.4

## Sensibiliser le service de communication

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<b>1.</b> Lecture et appropriation du <a href="#">guide du Haut Conseil à l'Égalité</a> sur la communication non sexiste	 Avril 2021  Avril 2021	Avril 2021  Avril-Mai 2021
<b>2.</b> Suivi de la formation <a href="#">MOOC « Equality Academy »</a> (Université Côte d'Azur & Alter Ego)		

**Unité(s) responsable(s) :**

Service de communication  
Service de formation (DRH)

**Indicateurs de réussite**

Nombre d'agent-e-s du service de communication ayant pris connaissance du guide de communication  
 Nombre d'agent-e-s du service de communication ayant suivis la formation MOOC Equality Academy  
 Nombre de recours au comité égalité pour l'élaboration des supports de communication de l'UCA

## Fiche-action 1.5

## Mener un travail en interne dans les documents administratifs

Public concerné : toutes et tous les agents

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
<p><b>1.</b> Abolition totale des appellations dans les nouveaux documents : M<sup>elle</sup>, Nom de jeune fille, chef de famille, nom marital</p> <p><b>2.</b> Faire apparaître les terminologies masculine et féminine des positions professionnelles dans les choix optionnels de documents administratifs (ex. <input type="checkbox"/> directeur de thèse <input type="checkbox"/> directrice de thèse)</p> <p><b>3.</b> Ouvrir un espace de signalement de document comprenant encore ces termes : un onglet sur la page "Égalité et lutte contre les discriminations"</p> <p><b>4.</b> Ajout sur la fiche mission des référent·e·s égalité : vigilance et signalement des documents présentant ces termes abolis, faire remonter l'information à la chargée de mission.</p>	<p>Dès Juin 2021</p> <p>Dès Juin 2021</p> <p>2021-2022 (à l'ouverture de la page)</p> <p>2021-2022 (lors de la distribution des fiches mission aux référent·e·s)</p>	



### Unité(s) responsable(s) :

Service de formation des RH

Référent·e·s égalité

Chargée de mission Égalité et lutte contre les discriminations (ELD)

Chargé de mission pour la simplification administrative

Direction de la formation (pour le versant étudiant - dans l'animation des réseaux)



### Indicateurs de réussite

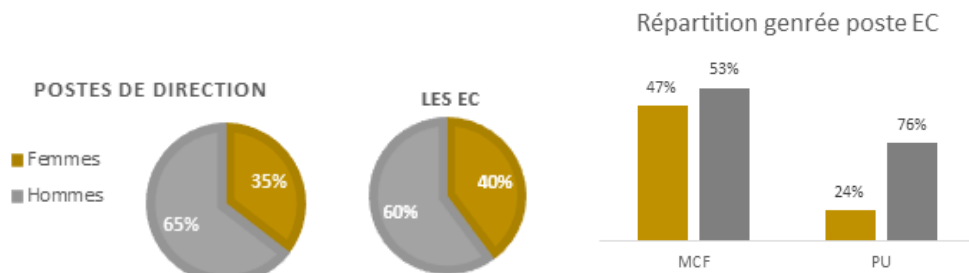
Nombre de signalements de la présence d'un des termes à bannir sur le site

Nombre de remontées auprès de la chargée de mission ELD

## Objectif 2

# *Favoriser une représentation paritaire des femmes et des hommes au grade de PU et aux postes de direction*

Au travers de l'état des lieux mené à l'UCA, nous observons, une minorité féminine chez les EC, d'autant plus chez les PU, et dans les postes de direction (Octobre 2020) :



Nous concluons à la présence d'un phénomène de plafond de verre chez les personnel EC de l'UCA : un phénomène pouvant s'expliquer et se réduire de différente manière. Ces répartitions peuvent être le reflet d'un plus faible vivier, d'une plus faible candidatures également. Au niveau des candidatures, il s'avère en effet que les femmes postulent moins, et qu'elles sont minoritaires parmi les titulaires d'une Habilitation à Diriger des Recherches. Ainsi, l'UCA s'engage à travailler sur ces éléments-là afin de favoriser les candidatures féminines. Des actions pour limiter les contraintes familiales seront engagées dans le cadre de l'Axe 3, et des actions pour limiter l'autocensure des femmes sur d'autres aspects seront menées dans le cadre de cet Axe 2. Dans le domaine de la recherche et dans les postes de direction et de management les femmes peuvent se sentir menacées puisque les caractéristiques couramment associées à ces postes et positions sont des caractéristiques à connotation masculine : le phénomène Think Manager Think Male (Schein, 1973) et les stéréotypes associant l'ambition aux hommes et la sensibilité aux femmes (Williams & Bennett, 1975) constituent un point clef sur lequel l'UCA souhaite agir. En effet, selon Leslie & al. (2015), le fait de générer des doutes sur les compétences d'une femme dans un domaine peut engendrer des biais à son égard. De plus, un cercle vicieux peut s'installer lorsque les femmes internalisent le stéréotype négatif qui leur est associé (en termes de compétences managériales par exemple), elles peuvent se désengager, moins candidater et alors être moins représentées dans le domaine en question (Leslie & al., 2015 ; Bian, Leslie & Cimpian, 2017). L'UCA propose d'inciter à la parité dans les postes de directions chez les EC, de favoriser la candidature à la HDR, de communiquer sur le congé post-maternité et d'apporter de la visibilité aux femmes aux postes de directions et de PU.

### Principal indicateur de réussite

Évolution de la répartition genrée aux grades de PU et postes de direction (davantage de femmes candidates et recrutées)

## Fiche-action 2.1

## Favoriser une représentation paritaire aux postes de direction des composantes de formations et des laboratoires

*Public concerné : toutes et tous les agents*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Inciter l'instauration d'un vice-directeur pour une directrice et une vice-directrice pour un directeur dans les composantes de formation et dans les laboratoires. Inciter cette instauration pour les élections de direction, uniquement quand cela est possible.	A partir des prochaines élections de direction	



**Unité(s) responsable(s) :**

Gouvernance de l'UCA : le président de l'université  
La DRV ?



**Indicateurs de réussite**

Évolution des effectifs F/H aux postes de direction de composantes et laboratoires (*chiffres RSU*)

## Fiche-action 2.2

## Favoriser l'accès aux femmes EC à la HDR et au poste de PU

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<b>1.</b> Proposer une formation aux directeurs et directrices de composantes de formation et laboratoires : les informer sur la situation genrée à l'UCA, le phénomène de plafond de verre, et leur fournir des données sur l'enquête auprès des EC menée en avril 2021 (ex. <i>pourquoi les EC ne s'engagent pas dans une démarche de HDR ?</i> )	2021 ou 2022	
<b>2.</b> Diffuser et rendre visible les campagnes pour les postes PU ; offrir davantage de perspectives d'évolution de carrière vers ce grade	2021 ou 2022	

**Unités responsables :***Cela reste encore à déterminer*

La DRV sera impliquée, notamment pour agir au niveau des laboratoires

Le service de formation des RH

**Indicateurs de réussite**

Proportion de femmes et d'hommes candidats à la HDR

Proportion de femmes et d'hommes candidats à un poste PU

## Fiche-action 2.3

## Communiquer autour du congé recherche après la grossesse

*Public concerné : toutes et tous les agents*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Diffuser l'information lors de la déclaration de grossesse (accompagnée d'un petit document si cela est envisageable)	A partir de Septembre 2021	

**Unité responsable :**

L'employeur : la DRH

**Indicateurs de réussite**

Nombre de demandes de congé recherche après grossesse



## Fiche-action 2.4

## Augmenter la visibilité des femmes dans les domaines scientifiques ou occupant des postes de direction

Public concerné : toutes et tous les agents

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
<p><b>1.</b> Dans les supports de communication institutionnelle, valoriser une personnalité féminine de l'université (plusieurs programmes sont et seront proposés : ex. Women in the Arts...)</p> <p><b>2.</b> Baptiser des salles, amphithéâtres, bibliothèques avec des noms de femmes</p> <p><b>3.</b> Une rubrique sera dédiée à la présentation d'une femmes scientifiques ou dans un domaine précis d'étude, dans la lettre du comité égalité</p>	<p>2021-2022</p> <p>Déjà depuis Septembre 2020</p> <p>Dès Septembre 2021</p>	



### Unités responsables :

Service de communication

Les composantes de formation (notamment avec le montage des projets autour de la valorisation de personnalités féminines à l'UCA)

Le comité égalité



### Indicateurs de réussite

Évolution du nombre de femmes EC dans les filières disciplinaires (notamment disciplines STEM) (comparaison entre RSU)

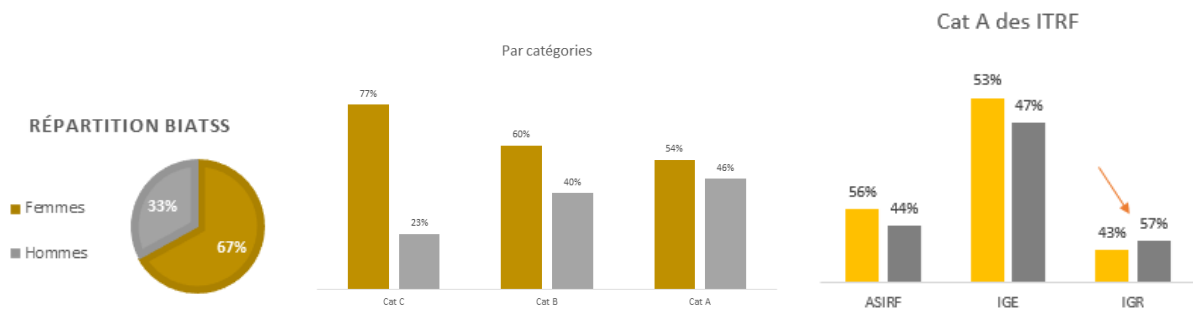
Évolution du nombre de femmes EC aux postes de direction de laboratoire et de composantes de formation (différence d'année en année - RSU)

Labo :  
Compo :

## Objectif 3

# Favoriser une représentation paritaire des femmes et des hommes dans les catégories A des BIATSS

Au travers de l'état des lieux mené à l'UCA, nous observons, une majorité féminine chez les BIATSS qui disparaît progressivement lorsque l'on monte dans la hiérarchie (Octobre 2020) :



Nous concluons à la présence d'un phénomène de plafond de verre chez les personnel EC de l'UCA : un phénomène pouvant s'expliquer et se réduire de différentes manières. Ces répartitions dans les postes de catégorie A où les femmes sont proportionnellement minoritaires par rapport aux hommes, peuvent être le reflet d'une plus faible candidature des femmes sur ces postes là ou bien à une problématiques au recrutement. Le domaine administratifs fortement connoté féminin est fortement représenté par des femmes, mais le domaine du management dans ces mêmes postes d'administratifs reste connoté masculin. Ainsi, aux postes d'ingénieurs de recherche les hommes sont majoritairement représentés. C'est également le cas chez les ASIRF et les IGE si nous observons les proportions. Pour favoriser une égalité des chances dans l'évolution de carrière et encourager les femmes dans celle-ci un travail de sensibilisation sera mené par l'UCA.



Principal indicateur de réussite	(Différence chiffrée entre années)
Évolution de la répartition genrée dans les catégories A des BIATSS Évolution du nombre de candidatures F/H aux postes de cat A Évolution du nombre de recruté.e.s F/H aux postes de cat A	

## Fiche-actions 3.1

Sensibiliser les chef·fe·s de service (N+1) afin qu'elles/ils soutiennent leurs agent·e·s, les informent et les encouragent dans leur évolution de carrière

*Public concerné : les managers*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Module de sensibilisation « Manager vers l'égalité professionnelle femmes-hommes » (1h30) intégré dans la formation sur les <u>Fondamentaux du management</u> . Mise à disposition des supports associés	À partir du 6 mai 2021	6 mai 2021 (1 <sup>ère</sup> animation du module)

Former les cadres, les N+1 dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*Public concerné : toutes et tous les agents*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Module de sensibilisation « Manager vers l'égalité professionnelle femmes-hommes » (1h30) intégré dans la formation sur les <u>Fondamentaux du management</u> . Mise à disposition des supports associés	À partir du 6 mai 2021	6 mai 2021 (1 <sup>ère</sup> animation du module)



**Unité(s) responsable(s) :**

Service de formation des RH  
Deux stagiaires de M2 psychologie sociale  
La chargée de mission égalité



**Indicateurs de réussite**

Nombre de futur·e·s managers ayant participé à ce module de sensibilisation  
Évolution du nombre de demandes de mobilité interne parmi les agent·e·s BIATSS

## Focus sur le module “Manager vers l’égalité professionnelle Femmes-Hommes”<sup>2</sup>

Ce module d’1h30, conçu par une étudiante de M2 psychologie sociale, stagiaire à la DRH, est introduit dans la formation “Fondamentaux du management” adressée aux futur·e·s managers BIATSS et EC. Il sera animé par la chargée de mission ELD. Un premier module fut testé le 6 mai 2021 auprès de 12 futur·e·s manager ; il était alors animé par la psychologue-stagiaire à la conception du module. Ce module vise à sensibiliser et engager les managers dans la promotion de l’égalité professionnelle femmes-hommes à l’UCA. Ce module est sectionné en 7 séquences: 1. Introduction ; 2. Entrée en matière ; 3. Objectifs et travail d’expertise ; 4. Stéréotypes et biais cognitifs ; 5. Situation UCA et plafond de verre ; 6. Outils et méthodes pour se prémunir de la menace ; 7. Engagement UCA et ressources ; Bilan.

A la fin du module, les stagiaires devront connaître les biais associés aux stéréotypes de genre et avoir conscience de la menace qu’ils représentent. Elles/Ils devront être capables de présenter et expliquer la situation genrée à l’UCA et connaître les problématiques associées (i.e. phénomène de plafond de verre). Ensuite, les stagiaires devront être en capacité de se prémunir de la menace des biais cognitifs. Enfin, ces futur·e·s managers devront connaître les engagements de l’UCA et avoir les moyens de les poursuivre.

---

<sup>2</sup> Annexe 5

## Objectif 4

### ***Apporter un soutien et un accompagnement à l'évolution de carrière du personnel pour lutter contre l'autocensure***

Face à un effectif féminin minoritaire chez les EC professeur·e·s des universités et dans la catégorie A des BIATSS, la question du soutien et de l'encouragement à l'évolution de carrière se pose (l'un des points clefs évoqués dans l'article de Gruber & al., 2020). Une représentation stéréotypée courante relie davantage les hommes aux domaines scientifiques par rapport aux femmes (Charlesworth & Banaji, 2019) tout comme elle associe davantage les hommes aux management et leadership que les femmes. Ces représentations ont des répercussions conséquentes sur l'engagement, la motivation et la performance des femmes dans ces domaines. Cette croyance peut notamment impacter leur perception de compétence et leur perception de légitimité dans la candidature et l'occupation d'une "place d'homme" a priori. A posteriori, ces effets viennent détériorer la performance de la personne menacée : les femmes s'engagent, dès lors, moins fréquemment dans les domaines dans lesquelles elles perçoivent une menace : par exemple les domaines scientifiques ou associés à des caractéristiques majoritairement masculine (ex. la direction).

Dans un objectif de limitation de l'autocensure des femmes dans leur évolution de carrière, un travail autour du soutien institutionnel, hiérarchique et entre pairs sera engagé par l'UCA. Il s'agira avant tout de valoriser les compétences et d'encourager chaque agent·e de l'université dans leur évolution de carrière.

## Cellule d'accompagnement et de soutien à la motivation

### Un programme de mentorat

*Public concerné : toutes et tous les agents*

Dans d'autres pays européens certaines universités ont mis en place des programmes de mentorat pour les femmes. C'est le cas en Irlande avec le [Women in Lead program](#), ou encore en Autriche avec le [Cross mentoring](#). Ces programmes visent à soutenir le développement de carrière en aidant les femmes dans la conception d'un plan ou d'une stratégie personnelle pour accéder aux fonctions de leadership notamment.

Au regard de certaines actions fortes, portées dans d'autres universités, et au regard des chiffres de l'état des lieux de la situation genrée à l'UCA, l'université souhaite investir sur le long terme dans ces questions d'accompagnement, soutien à la motivation et mentorat.

Une réflexion se portera alors sur l'ouverture éventuelle, dans quelques années, d'une cellule d'accompagnement et de soutien à la motivation. Les membres du comité de pilotage gardent également à l'esprit cette volonté de proposer un programme de mentorat à destination de l'ensemble des agent-e-s de l'université. Pour le moment, les moyens de mise en place de ces actions ne sont pas définis, les ressources nécessaires à leur établissement ne sont pas disponibles, et aucune unité responsable ne fut identifiée. Ainsi, l'UCA s'engage à réfléchir à ces actions, et à la façon la plus optimale de les mettre en place dans les années à venir. Toutefois, elle n'engage aucune garantie quant à la création de la cellule et du programme.

## Fiche-action 4.2

## Nommer des référent·e·s égalité dans tous les laboratoires de l'UCA

*Public concerné : toutes et tous les agents*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Nomination des référent·e·s égalité dans les labos ou attribution d'une mission supplémentaire (Égalité et lutte contre les discriminations) pour des référent·e·s pré-existant·e·s dans les laboratoires (ex. référent·e RH)	À partir de septembre 2021	



**Unités responsables :**

Comité égalité  
Gouvernance universitaire



**Indicateurs de réussite**

Nombre de référent·e·s égalité dans les laboratoires

Le listing

## Fiche-action 4.3

### Former toutes et tous les référents égalité

Public concerné : toutes et tous les agents

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
1. Proposer une formation	A partir de Novembre 2021	
2. Proposer un livret "Réfèrent·e égalité"	À partir de Septembre 2021	
3. Fiches missions des référent·e·s égalité	A partir de Septembre 2021	



#### Unité(s) responsable(s) :

Comité égalité et la chargée de mission ELD  
CEAHS  
Service de formation RH



#### Indicateurs de réussite

Nombre de référent·e·s égalité formé·e·s	
Nombre de livret	
Fiches missions	

### Le focus sur le livret référent·e égalité

Le livret sera distribué en version papier à chacun·e des référent·e·s égalité, ainsi qu'aux directeur·rice·s de chaque composante de formation et des laboratoires. Une version numérique devrait également être accessible sous format numérique (pour un accès facilité vers les liens ressources). Ce livret comprendra :

- la fiche mission des référent·e·s,
- des schémas des procédures à suivre dans le cas de signalements divers et variés,
- des liens vers les ressources,
- les contacts essentiels,
- des outils clef pour accomplir leurs missions,
- des points d'informations plus générales offrant la possibilité de sensibiliser leur collègues lors des réunions d'équipe sur l'égalité et la lutte contre les discriminations. Pour cette dernière partie, la/le référent·e sera libre de s'en emparer ou non.



## Fiche-action 4.4

## Inciter les personnels à rencontrer la/le conseiller·ère mobilité carrière

*Public concerné : toutes et tous les agents*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<b>1.</b> Module de sensibilisation aux managers (présenté plus haut)	À partir de mai 2021	À partir de mai 2021
<b>2.</b> Renforcer la communication sur la mission de la DRH, à chaque intervention auprès des nouveaux et nouvelles arrivantes	A partir de septembre 2021	
<b>2.</b> Formation des directeurs et directrices de composantes (présentée plus haut)	A partir de 2022	



**Unités responsables :**

Chargée de mission ELD  
Service de formation des RH  
DRH



**Indicateurs de réussite**

Indicateurs de réussite	
Nombre d'entretiens avec la/le conseiller·ère mobilité carrière	
Profil des personnels reçus en entretien (% F/H, EC, BIATSS...)	

## Objectif 5

### ***Sensibiliser aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations***

Afin de limiter l'influence des stéréotypes, de réduire les préjugés et lutter contre les discriminations, l'un des premières clefs pour se prémunir est la prise de conscience. L'UCA s'engage alors à véhiculer une image de promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, d'une politique accès sur les compétences de chacun·e et non sur des stéréotypes. Enfin, l'UCA s'engage à informer, sensibiliser et former ses agent·e·s. Pour cela l'université ouvrira un onglet dédié à la question de l'Égalité et de la lutte contre les Discriminations, sur son site internet. En parallèle de cette espace d'information ouvert à l'ensemble des acteurs et actrices de l'université (personnel et étudiant·e·s), qui sera complété au fil des années, des actions de formations furent également mises en place. Afin de toucher et de sensibiliser un maximum de personnes des modules de sensibilisation seront proposés par le service RH de l'UCA et animé par la chargé de mission ELD. Si l'un des modules est ouvert à tout public de l'université, l'autre est introduit dans la formation aux "Fondamentaux du management". Il faut inclure dans cette formation dans une volonté de ne pas sensibiliser uniquement les personnes déjà sensibilisé. Il s'agissait également de toucher des managers, soit des personnels ayant une position de choix pour participer à la démarche vers l'égalité professionnelle et pour lutter contre les stéréotypes, les discriminations et le phénomène de plafond de verre à l'UCA.

Enfin, en faisant preuve de transparence sur la situation genrée à l'UCA, les engagements pris en réponse à celle-ci et les vigilances à garder à l'esprit, il s'agit de fournir un soutien informationnel conséquent et qui se veut sécurisant pour l'ensemble des individus de l'université. De plus, cela permettra de véhiculer une norme d'inclusion et d'égalité professionnelle à l'UCA et d'engager chacun·e dans la démarche. Notons également, que des actions de formation à destination directe des référent·e·s égalité (vecteur clef dans la démarche) seront envisagées dans les années à venir.

## Fiche-action 5.1

## Diffuser des petits modules de sensibilisation à la thématique de l'équité des genres et de l'égalité professionnelle

*Public concerné : toutes et tous les agents*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<p><b>1.</b> Module de sensibilisation aux managers « Manager vers l'égalité professionnelle femmes-hommes » (présenté plus haut)</p> <p><b>2.</b> Module de sensibilisation ouvert à l'ensemble du personnel de l'université : "vers l'égalité professionnelle femmes-hommes" (présenté plus haut)</p>	<p>À partir du 6 mai 2021</p> <p>Juin 2021</p>	<p>À partir du 6 mai 2021</p>



### Unités responsables :

Service de formation des RH  
 Une stagiaire en M2 de psychologie sociale  
 La chargée de mission ELD



### **Indicateurs de réussite**

Nombre d'agent·e·s formé·e·s dans le cadre du module manager Nombre de personnes (et profil) formées dans le cadre du module tout public	
---	--

## Fiche-action 5.2

## Diffuser des informations au sujet des inégalités femmes-hommes

*Public concerné : toutes et tous les agents*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<p><b>1.</b> Diffuser et rendre visible le RSU (ex. annonce pop-up sur l'ENT à la publication du RSU)</p> <p><b>2.</b> Proposer un encadré sur les chiffres F-H du RSU dans la lettre d'information aux personnels et aux étudiant·e·s</p> <p><b>3.</b> Proposer un même encadré dans le plan de communication du comité égalité (avec un visuel accrocheur pour représenter la situation genrée à l'UCA)</p> <p><b>4.</b> Déposer l'ensemble de ces documents dans l'onglet "Égalité et Lutte contre les Discriminations" du site internet de l'UCA</p>	<p>A la sortie du prochain RSU</p> <p>2021-2022</p> <p>A partir de Septembre 2021</p> <p>A partir de Septembre 2021 (à la création de la page)</p>	



### Unités responsables :

SIRH  
Comité égalité et chargée de mission ELD

Service de communication  
Gouvernance  
DOSI



### Indicateurs de réussite

Le nombre de téléchargements des différents documents : RSU, lettre d'information, plan de communication...

## Fiche-action 5.3

## Former et informer les référent·e·s égalité

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Proposer une formation aux référent·e·s égalité ainsi qu'un livret "référent·e égalité" (présentés plus haut)  Proposer des réunions de référent·e·s égalité afin qu'elles/ils partagent leur expertise. Pendant ces réunions, des points d'information sur les actualités relatives à l'Égalité et la lutte contre les discriminations, pourront être animés...	2021-2022  2021-2022	

Une attention particulière se portera également sur l'incitation des hommes à devenir référents égalité et à participer aux réunions du comité égalité. Pour cela des campagnes d'informations et des réunions de sensibilisation, dans lesquelles seraient présentés la situation genrée à l'UCA, le comité égalité, ainsi que les missions et engagements des référent·e·s égalité, pourront être envisagées.

**Unités responsables :**

Comité égalité et la chargée de mission ELD  
Service de formation des RH

**Indicateurs de réussite**

<b>Indicateurs de réussite</b>	
Nombre de référent·e·s égalité formé·e·s	
Nombre de livrets distribué·e·s	
Nombre de référent·e·s égalité (F/H)	

## Objectif 6

### ***Limiter les biais cognitifs dans les procédures de recrutement***

De nombreuses études sur les stéréotypes et sur les biais cognitifs en général concluent à la présence de ceux-ci dans le quotidien de chaque être humain (Greenwald, Nosek & Banaji, 2003 ; Raymond, 2013). Des chercheur·se·s mettent en avant leurs effets néfastes sur les personnes ciblées par le stéréotype (ex: Spencer & al., 1999 ; Vernier & al., 2015) et sur les procédures de recrutement (Régner & al., 2019). Des chercheur·se·s étudiant les procédures de sélection pour entrer à l'université en tant qu'enseignant·e soulignent l'impact néfaste des biais de jugement sur la sélection (Benschop & Brouns, 2003). Moss-Racusin et ses collègues (2012) ont mis en évidence la tendance de directeur·rice·s de laboratoires de recruter préférentiellement des hommes au détriment des femmes. Ainsi, la question d'un biais potentiel au niveau des processus d'évaluation doit être soulevée, et cela d'autant plus que l'hypothèse d'une discrimination à l'embauche des femmes, et parfois des hommes, aux différents postes d'EC (MCF et PU) sur les 3 dernières années à l'UCA, n'est pas excluable. Ainsi, plusieurs actions sont proposées par l'UCA pour limiter ce phénomène et favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux différents postes, grades et emplois. Des sensibilisations en réunion sont déjà mise en place. Elles seront complétées par un paragraphe sur les biais cognitifs dans le guide de constitution des jurys/comités de sélection BIATSS, EC, et ENS, et par un guide de recrutement non biaisé à l'UCA. Ce guide, conçu par une étudiante de M2 de psychologie sociale, stagiaire à la DRH, est adressé aux président·e·s et membres des comités de sélection dans un objectif de fournir des informations, de partager des ressources et des outils pour un recrutement non biaisé. Ce guide de 10 pages est sectionné en 4 grandes parties : 1. Présentation de la situation genrée à l'UCA ; 2. Définition des biais cognitifs des genre et de leurs impacts ; 3. Présentation d'outils et méthodes pour se prémunir de la menace des biais cognitifs lors d'un recrutement ; 4. Mise à disposition de ressources pour s'informer et se former davantage.

## Fiche-action 6.1

## Sensibiliser les membres des comités et jurys de sélection aux biais cognitifs dans les jugements et le recrutement

*Public concerné : membres des comités et jurys de sélection*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Discours en réunion, avec une demande explicite de relayer l'information</li> <li>2. Un paragraphe introduit dans les guides de constitutions des jurys/comités de sélection</li> <li>3. Un guide de recrutement non biaisé à l'UCA</li> </ol>	<p>Depuis 01/01/2020</p> <p>Juin 2021</p> <p>Juin-Juillet 2021</p>	



**Unité(s) responsable(s) :**

Service de recrutement (DRH)  
 Une stagiaire M2 en psychologie sociale  
 DRH



**Indicateurs de réussite**

Nombre de visionnages/téléchargements du guide via la plateforme internet  
 Nombre d'envois des guides de constitutions des comités/jurys  
 Nombre de managers formé·e·s au module « manager vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Dépendant des ressources disponibles : observer les % de recrutement des femmes vs hommes (comparaison d'année en année)

## Objectif 7

### *Affiner le diagnostic de la situation genrée et compléter le RSU*

La réalisation de l'état des lieux de la situation genrée à l'UCA fut l'occasion de repérer des données chiffrées manquantes ou parfois peu fiables. En parallèle, les groupes de travail ont fait émerger des questionnements plus profonds et une volonté d'affiner le diagnostic et d'identifier et comprendre les origines de chaque problématiques identifiées. Le RSU sera alors complété dans les années à venir avec les données manquantes identifiées. Ensuite, dans ce même cadre, avec la DRH avec une étudiante-stagiaire en M2 de psychologie sociale, des enquêtes de pour recueillir des données complémentaires furent lancées. Trois questionnaires furent construits au regard de diverses hypothèses pouvant notamment expliquer le phénomène de plafond de verre, l'autocensure des femmes, dans quels domaines, quels profils... Il s'agissait avant tout d'identifier les éléments propres aux situations des personnels EC, des doctorant·e·s et des étudiant·e·s M1/M2 (les viviers) sur lesquels des actions pourraient être envisagées dans le futur pour favoriser une répartition davantage paritaire dans les différentes postes, grades et emplois à l'UCA.



## Fiche-action 7.1

Dans le RSU : présenter des données détaillées sur la HDR et faire apparaître les données sur le recrutement des EC...

*Public concerné : SIRH*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Complétion du Rapport Social Unique : présenter des données détaillées sur la HDR, faire apparaître les données de recrutement générées sur le recrutement des EC notamment...	Pour le prochain RSU	



**Unités responsables :**

SIRH

Travail avec la DRV et les écoles doctorales

SAPCG

## Fiche-action 7.2

## Mener une méthode de recueillement d'informations complémentaires pour affiner le diagnostic

Public concerné : SIRH

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
Enquêtes auprès des EC, des doctorant·e-s et des étudiant·e-s de M1/M2 : questionnaires LimeSurvey à destination des EC	Avril 2021	Avril 2021
Autres enquêtes/études et poursuite des précédentes		



### Unité(s) responsable(s) :

Pour limiter la charge de l'observatoire : les **laboratoires** et les **étudiant·e-s** dans certaines filières pourraient investir cette action.

Des projets pourraient être donnés aux étudiant·e-s, des stages pourraient être accueillis et rémunérés par l'UCA, des enquêtes et études par des laboratoires comme le LAPSCO ou le LESCORES pourraient être menées...



Indicateurs de réussite	
Nombre de participant·e-s aux enquêtes <ul style="list-style-type: none"> <li>– Avril 2021 : questionnaires aux EC, aux doctorant·e-s, aux étudiant·e-s de M1/M2</li> <li>–</li> </ul>	EC = 219 DOC= 86 ETU = 604
Fiche synthèse des résultats <ul style="list-style-type: none"> <li>– Avril 2021</li> <li>–</li> </ul>	

## Objectif 8

### *Agir sur les viviers étudiants*

L'une des hypothèses causales du phénomène de plafond de verre concerne les viviers, et parmi ces viviers, les doctorant·e·s et les étudiant·e·s de M1/M2 ne peuvent être exclus. Bien sûr d'autres viviers pourraient être investigués : les étudiant·e·s de licence, les lycéens, ou même encore plus tôt puisque l'on sait que les stéréotypes de genre et les rôles genrés dans la société sont acquis dès un très jeune âge. Des actions sont ainsi envisagées auprès des étudiant·e·s de Master 1 et de Master 2 à l'UCA. Au regard des résultats de l'enquête (Q3), les étudiant·e·s de M1/M2 sont une minorité à ne pas connaître le comité égalité et les référent·e·s égalité, qui proposent pourtant des actions majoritairement dirigées vers cette population. En effet, seulement 5,5% des 604 étudiant·e·s de master interrogé·e·s rapportent connaître le comité égalité, et 4,9% pour les référent·e·s égalité. De plus, nous observons que très peu d'entre elles/eux souhaitent poursuivre leurs études sur un doctorat. Pour certains, elles/ils manifestent un désengagement et une faible motivation dans leurs études et ne sont alors pas enclin·e·s à poursuivre leurs parcours dans l'enseignement supérieur. Au vu de ces éléments, qui pourront être complétés par d'autres études en fonction des ressources dont dispose l'université, l'UCA s'engage à apporter davantage de visibilité au comité égalité et aux référent·e·s égalité et à valoriser les parcours professionnels universitaires en proposant notamment des modèles de réussite féminin dans divers domaines.

## Fiche-action 8.1

## Développer et appuyer les actions du comité égalité

Public concerné : vivier étudiant

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<p><b>1.</b> Présentation du comité égalité, des procès verbaux des réunions et de la liste des actions menées par celui-ci, dans l'onglet "Égalité et lutte contre les discriminations" sur le site internet de l'UCA</p> <p><b>2.</b> Présentation également dans le plan de communication du comité égalité</p> <p><b>3.</b> Apposition d'un lien vers la page "Égalité et lutte contre les discriminations" sur chaque site internet des composantes de formation de l'UCA</p>	<p>A partir de Septembre 2021 (à l'ouverture de la page)</p> <p>Septembre 2021</p> <p>Septembre 2021</p>	



### Unité(s) responsable(s) :

Comité égalité et la chargée de mission ELD  
Service de communication (conception de la page)



### **Indicateurs de réussite**

Connaissance du comité égalité et des référent·e·s égalité (comparé les % de connaissance de ces services avant/après à partir de l'enquête Avril 2021 auprès des étudiant·e·s)	
---	--

## Fiche-action 8.2

## Proposer des modèles de réussite dans divers domaines (notamment les disciplines STEM)

Public concerné : vivier étudiant

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<p><b>1.</b> Communiquer sur les parcours de carrières, mettre en avant des agent·e·s (ex. affichage) dans chaque composante de formation et les faire témoigner (dans la limite des possibilités) =&gt; EX. une affiche de femme EC avec un court témoignage écrit dans les couloirs des bâtiments de mathématiques)</p> <p><b>2.</b> Interventions dans les établissements scolaires pour présenter les parcours universitaires possibles (présenté plus haut)</p> <p>La formation des intervenants dans les établissements scolaires, sur les notions de menace des biais cognitifs, sur les notions de stéréotypes et discrimination, sera envisagée dans la limite du réalisable.</p>	<p>Non déterminé</p> <p>Déjà en cours</p>	



### Unité(s) responsable(s) :

DRH  
Directions des composantes de formation

Comité égalité  
La Fabrique  
(Service de formation RH)



<b>Indicateurs de réussite</b>	
<p>L'évolution des chiffres (RSU) des répartitions genrées des étudiant·e·s dans les composantes de formation</p> <p>L'évolution du % d'étudiant·e·s M1/M2 souhaitant poursuivre leurs études sur un doctorat (comparer les % avant/après à partir de l'enquête Avril 2021)</p>	

## Objectif 9

### ***Apporter de la transparence et de la visibilité sur les engagements de l'UCA***

Offrir de la transparence sur les engagements universitaires et mettre en avant la politique que l'UCA met en place semble être un élément central dans la réponse à cet axe 2, ainsi qu'aux autres axes. Ainsi, des actions de mise en lumière seront proposées pour favoriser la perception de justice dans les procédures par les agent·e·s et augmenter l'engagement de l'ensemble de la population universitaire dans la démarche vers l'égalité professionnelle F-H. La mise en avant de ces engagement permettra également de véhiculer une norme d'inclusion, de diversité et d'égalité entre les femmes et hommes à l'UCA. Or, les individus ont cette tendance à se conformer aux normes afin de s'intégrer au mieux et d'entretenir de bons rapports sociaux sur le lieu de travail.

L'université, un lieux de travail conséquent, une institution imposante, s'organise autour de valeurs auxquelles le personnel doit adhérer. Ainsi, mettre en avant la politique de l'UCA en termes d'égalité professionnelle femmes-hommes devraient favoriser l'adhésion des agent·e·s universitaires aux valeurs d'égalité professionnelle femmes-hommes et les amener à s'engager pleinement dans la démarche vers cette égalité. De plus, en véhiculant une volonté d'offrir des chances, des perspectives et des traitements égaux aux femmes et aux hommes, cela pourraient sécuriser une partie de la population universitaire et encourager l'évolution professionnelle.

### Fiche-action 9.1

## Apporter de la visibilité au comité égalité (et les actions menées) et aux référent·e·s égalité

Public concerné : ensemble du public universitaire

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. L'onglet "Égalité et lutte contre les discriminations" sur le site internet de l'UCA	Septembre 2021 (à l'ouverture de la page)	
2. Diffusion du plan de communication du comité égalité	Septembre 2021	

### Fiche-action 9.2

## Apporter de la visibilité à la politique de l'UCA sur les questions d'égalité

Public concerné : ensemble du public universitaire

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Onglet "Égalité et lutte contre les discriminations" sur le site internet de l'UCA	Septembre 2021 (à l'ouverture de la page)	



#### Unités responsables :

Comité égalité et la chargée de mission ELD

Stagiaires-psychologues sociales  
(M2 PSIFORI)

Service de communication (conception de la page web)

DOSI ?

Gouvernance



#### **Indicateurs de réussite**

Nombre de consultations de l'onglet

Nombre de sollicitations des référent·e·s égalité (fiche forms)

Nombre d'inscrit·e·s au comité égalité

# AXE 3.



## Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Malgré une évolution progressive des mentalités, les contraintes parentales et domestiques sont encore culturellement attribuées majoritairement aux femmes. En France, la charge familiale pèse davantage sur elles que sur les hommes et représente un frein important à leur évolution de carrière. À l'UCA, c'est l'un des obstacles cités fréquemment par les femmes enseignantes-chercheuses.

Les actions visant à promouvoir l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent donc nécessairement engager une réflexion sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.



## Objectif 1

### ***Permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail***

À l'UCA, les agents peuvent bénéficier de plusieurs types d'aménagements du travail et des temps de travail. Les hommes et les femmes ne sont pas concernés de la même manière par ces aménagements professionnels. Les femmes représentent la majorité des agents-e-s bénéficiant des temps partiels naissance ou adoption (35 femmes et 3 hommes en 2020). Ces chiffres sont révélateurs des inégalités femmes-hommes qui s'enracinent en partie dans l'organisation des temps de vie. Les journées contractées, qui permettraient aux agents-e-s de conserver un temps plein sur une période de 4 jours et demi, pourraient être une alternative aux temps partiels. Cette possibilité semble cependant encore très peu connue des agents-e-s de l'UCA puisque très peu utilisée. Il paraît donc important de communiquer sur cette alternative et plus largement, d'informer les agents-e-s de l'UCA sur les différentes possibilités d'aménagement du travail.

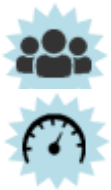
Des réflexions sur le télétravail ont également été menées dans le cadre de l'élaboration de ce plan d'action. Les conditions bien particulières de cet aménagement du travail peuvent exposer les agents-e-s à diverses difficultés et risques psychosociaux (isolement, élargissement des temps de travail, etc.). Ces risques nécessitent un encadrement et un suivi adapté des agents-e-s concerné-e-s, que souhaite proposer l'UCA.

## Fiche-action 1.1

## Développer l'accessibilité des informations sur l'organisation du travail (journées contractées, télétravail)

*Public concerné : personnel universitaire*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Améliorer la communication sur l'intranet		



**Unité(s) responsable(s) :**

Service communication  
Direction des Ressources Humaines de l'UCA

<b>Indicateurs de réussite</b>	
Nombre d'agent-e-s bénéficiant de ces aménagements	

## Fiche-action 1.2

## Accompagner les agent·e·s bénéficiant du télétravail en leur proposant des formations et en formant les managers

*Public concerné : Agent·e·s en télétravail*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Proposer systématiquement des formations		



**Unité responsable :**

Service Formation des RH



**Indicateurs de réussite**

Nombre d'agent·e·s formé·e·s (comparativement au nombre d'agent·e·s en télétravail)	
---	--

## Fiche-action 1.3

Sensibiliser sur les horaires de réunions		
<i>Public concerné : Tous les services</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Inciter à proposer des temps pour chaque point abordé dans l'ordre du jour 2. Inciter à ne pas prévoir de réunions les mercredis après-midi 3. Inciter à programmer une heure de début et de fin de réunion		

**Unités responsables :**

Tous les services et en particulier les directeur-riche-s de ces services



Indicateurs de réussite	
Nombre d'actions de sensibilisation ? (dépend des moyens)	

## Objectif 2

### ***Faciliter la prise et la reprise des congés (parentaux)***

Les agent-e-s de l'UCA peuvent bénéficier de plusieurs type de congés pour répondre aux besoins liés à la parentalité (paternité et maternité, enfants malade). Les femmes sont majoritairement concernées par ces congés et représentaient, en 2019, 105 des 123 agent-e-s ayant pris un congé parental lié à la naissance d'un enfant. L'UCA accompagne les personnels BIATSS lors de leur retour en poste à l'issu des congés afin que ces dernier-e-s retrouvent les missions et les responsabilités qu'ils-elles avaient avant leur départ. Les congés parentaux des personnels BIATSS n'ont de cette façon pas d'incidence notable sur leur carrière.

Les enseignant-e-s chercheur-se-s semblent différemment et davantage concerné-e-s par les difficultés liées aux congés. Les caractéristiques même de leurs missions amènent à une redistribution de leurs tâches au sein des équipes. Cette situation peut se pérenniser au delà des congés et les enseignant-e-s chercheur-se-s peuvent ainsi perdre certaines de leurs responsabilités. Afin que les congés maternités ne soient pas un facteurs de maintien des inégalités chez la population des enseignant-e-s chercheur-se-s, il semble indispensable d'engager des actions pour répondre à cette problématique.

## Fiche-action 2.1

Sensibiliser aux problématiques de redistribution non temporaires des missions des enseignant·e·s chercheur·se·s en congés

Public concerné : EC

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Instaurer une obligation de dialogue 2. Communiquer sur les problématiques liées aux congés des EC		



**Unités responsables :**

Directeur·rice·s du département et/ou du laboratoire



**Indicateurs de réussite**

Nombre d'entretiens réalisés / de personnes concernées

## Fiche-action 2.2

## Créer une commission pour suivre le don de jours de congés entre collègues

*Public concerné : agent·e·s UCA*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Commission à créer ou à rattacher à la commission des aides sociales.		



### Unités responsables :

DRH  
CLASS



### **Indicateurs de réussite**

Indicateurs de réussite	
Nombre de dons de jours de congés	

## Objectif 3

### ***Faciliter la parentalité et la garde d'enfant***

La facilitation de la parentalité et de la garde d'enfants sont des engagements portés par l'Université Clermont-Auvergne. Depuis 2015, les agent-e-s de l'UCA peuvent bénéficier des services d'une crèche localisée sur le site des Cézeaux. Celle-ci accueille jusqu'à 40 enfants de 2 mois à 4 ans et permet de répondre aux besoins liés à la poursuite de l'allaitement maternel. Les retours des agent-e-s sur ce dispositif sont très positifs. Cependant, cette crèche ne dispose pas d'un nombre suffisant de places pour répondre à toutes les demandes de garde, et sa localisation n'est pas très adaptée aux membres du personnel qui travaillent en centre ville. Pour répondre à ces problématiques, l'UCA souhaite développer d'autres dispositifs facilitant la parentalité et la garde d'enfants, afin d'améliorer l'accessibilité de ces services.



## Fiche-action 3.1

Proposer des salles adaptées avec des espaces d'intimité adaptés au femmes qui allaitent.

*Public concerné : mères*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Une vigilance sera apportée lors des dépôts de projets immobiliers (neufs ou rénovation).		



**Unité(s) responsable(s) :**

DIL



<b>Indicateurs de réussite</b>	
Nombre d'aménagements	
Sites géographiques concernés	

## Fiche-action 3.2

**Allaitement maternel : Informer les agentes concernées***Public concerné : agentes qui déclarent leur grossesse*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Informer les agentes sur les possibilité d'intervention de la DRH et de la gouvernance pour faciliter le maintien de l'allaitement maternel, par exemple lorsqu'elles déclarent leur grossesse.		

**Unités responsables :**

Médecine du travail  
DRH

## Fiche-action 3.3

<b>Une réflexion à mener sur une nouvelle crèche dans le centre ville</b>		
<i>Public concerné : ensemble du public universitaire</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Il en existe une. Tenter de travailler sur un meilleur maillage territorial sur l'agglomération de Clermont-Ferrand.		

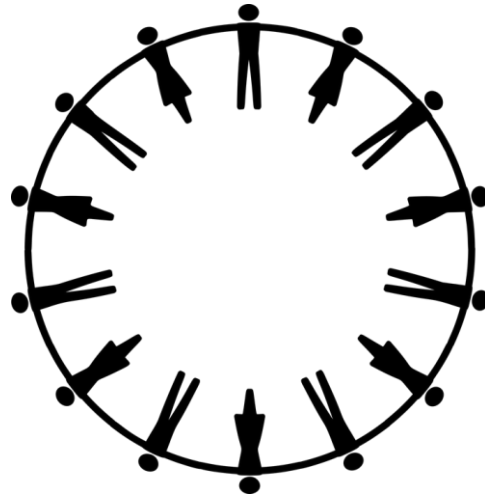


**Unité responsable :**  
CLASS



<b>Indicateurs de réussite</b>	
Nombre d'inscriptions	

# AXE 4.



## Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Selon le rapport du Haut conseil pour l'Égalité, 55 % des femmes subiraient des violences sexistes et sexuelles au cours de leur carrière. Ces formes de violences constituent de réels risques psychosociaux aux conséquences négatives sur la santé des victimes et aux nombreux retentissements sur le travail. Pourtant, seulement 9 à 16 % des victimes signalent ces violences à une personne susceptible de faire changer les choses en interne (HCE, 2019). Il est peu probable que l'Université soit épargnée par ces violences. Pourtant, et malgré la mise en place d'un dispositif de signalement, l'Université ne recense pas, ou peu, de signalements. Il semble qu'il existe encore des freins à la parole des victimes. L'université souhaite donc renforcer son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations en agissant à tous les niveaux de prévention.

## Objectif 1

### *Améliorer le dispositif de signalement (CEAHS)*

Depuis 2017, L'UCA dispose d'une Cellule d'Écoute et d'Accompagnement sur le Harcèlement Sexuel (CEAHS). Cette cellule a vocation à être saisie aussi bien par les personnels de l'université que par les étudiant-e-s, témoins ou victimes d'actes de harcèlement sexuel. Elle a pour mission d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire. Actuellement limité au harcèlement sexuel et aux violences sexistes et sexuelles, le périmètre d'action de la CEAHS va être élargi aux autres formes de discriminations. Son champs d'action et ses missions font actuellement l'objet d'une réflexion. Celle-ci portera également sur l'optimisation des procédures de recueil de signalements et d'accompagnement des victimes, dans le but d'apporter les réponses les plus adaptées aux besoins des victimes et des membres de la CEAHS.

## Fiche-action 1.1

**Proposer un questionnaire de signalement en ligne sur la page de la CEAHS***Public concerné : victimes et témoins*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Création et dépôt du questionnaire de signalement	En cours	

**Unités responsables :**Comité Égalité  
CEAHS**Indicateurs de réussite**

Nombre de saisies du questionnaire

## Développer les partenariats de la cellule avec des associations ou/et des services chargés de l'accompagnement et du soutien des victimes

*Public concerné : membres de la cellule*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Conventions, partenariats, rencontres		



### Unités responsables :

Comité Égalité  
CEAHS



Indicateurs de réussite	
Nombre de partenaires de la CEAHS	

## Fiche-action 1.3

Proposer des protocoles pour aider les membres de la CEAHS à accompagner les victimes		
<i>Public concerné : membres de la cellule</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Proposer des formations 2. Proposer des temps d'échanges de pratiques 3. Concevoir des documents explicatifs sur les procédures de signalement (à destination des membres de la CEAHS et des référent·e·s)		

**Unités responsables :**

Comité égalité  
CEAHS ?



## Objectif 2

### ***Communiquer sur la CEAHS***

Malgré différentes actions de communication sur le dispositif de signalement (CEAHS), celui-ci semble encore très peu connu des étudiant·e·s et des membres du personnel. Une enquête réalisée en Avril 2021 par Léa Barse montre que seulement 30,6% des étudiant·e·s de Master, 17,6% des doctorant·e·s et 43% enseignant·e·s chercheur·se·s connaissent la CEAHS. Il semble donc indispensable de prévoir une information large et récurrente sur l'existence et le fonctionnement de ce dispositif en multipliant les canaux de communication.

## Fiche-action 2.1

**Distribuer la plaquette de la CEAHS aux agent·e·s de l'UCA***Public concerné : agent·e·s UCA*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Envoyer les plaquettes par mails Mise à disposition de ces plaquettes Affiches		

**Unité(s) responsable(s) :****Indicateurs de réussite**

Nombre de mails envoyés

## Fiche-action 2.2

**Augmenter la visibilité de la CEAHS sur l'intranet***Public concerné : ensemble du public universitaire*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Onglet « Égalité et lutte contre les discriminations » sur le site de l'UCA avec un rubrique consacrée à la CEAHS		

**Unités responsables :**

Comité égalité  
Service communication

DRH (étudiantes PSIFORI)  
DOSI

**Indicateurs de réussite**

Indicateurs de réussite	
Nombre de visites de la page	

## Objectif 3

### ***Sensibiliser aux VSS***

Plusieurs actions de communication et d'information sont menées chaque année à l'Université Clermont-Auvergne. Impulsées par le comité égalité, ces campagnes d'information ont pour objectif principal la sensibilisation des membres de la communauté universitaire. Malgré la diversité des canaux utilisés, elles atteignent un nombre de personnes encore limité, ce qui réduit considérablement leur efficacité. Les campagnes d'affichage dépendant fortement de la présence de référent-e-s Égalité sur site, certains lieux universitaires ne sont pas couverts par ces actions.

L'UCA souhaite donc multiplier ces campagnes afin de sensibiliser une plus large part de la communauté universitaire. Une attention particulière sera portée à la diversité des supports utilisés, ainsi qu'à la diffusion des informations à tous les sites universitaires.

### Fiche-action 3.1

<b>Sensibiliser les agent-e-s aux VSS, du HS et des discriminations</b>		
<i>Public concerné : ensemble des agent-e-s</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Affichages (ex : campagnes d'information du MESRI) Évènements (quinzaine de l'égalité)		



**Unité responsable :**  
Comité égalité



Indicateurs de réussite	
Nombre d'actions de sensibilisation recensées	
Sites géographiques concernés par les affichages et les autres actions de sensibilisation	

### **FOCUS : Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles : l'exemple de la quinzaine de l'Égalité de l'UCA.**

Pour la quinzaine de l'Égalité, l'UCA propose du 1er au 14 mars de nombreux évènements en ligne (Quiz, vidéos, etc.) visant à sensibiliser le public sur les problématiques d'égalité et de respect de l'autre. Les ressources proposées lors de cet évènement abordent la question des discriminations, des inégalités femmes/hommes et informent sur le dispositif de signalement. La page consacrée à la quinzaine de l'Égalité reste accessible toute l'année sur le site de l'Université.

## Fiche-action 3.2

**Mettre des informations à disposition des agent-e-s sur les VSS, le HS et les discriminations***Public concerné : personnel universitaire*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Onglet « Égalité et lutte contre les discrimination » sur le site de l'UCA avec une rubrique sur les VSS	Septembre 2021	

**Unité(s) responsable(s) :**

Comité Égalité

DRH

Service Communication

DOSI

**Indicateurs de réussite**

Nombre de visites de la page

***FOCUS : L'Onglet "Égalité et lutte contre les discrimination"***

Afin d'informer la communauté universitaire sur les violences sexistes et sexuelles, l'UCA souhaite créer un espace d'information sur le site de l'Université. Cet espace sera intégré à une page dédiée à l'Égalité et centralisera des informations liées aux violences, à leur prévention, aux dispositifs de signalement et aux engagements de l'UCA.

Fiche-action 3.3

<p><b>Organiser des concours d’expression artistique</b> ouverts aux membres du personnel sur le thème des VSS, du HS et les discriminations.</p> <p><i>Public concerné : personnel universitaire, étudiant-e-s ?</i></p>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Envoyer des lettres aux personnels pour donner les informations sur ces concours		



**Unité responsable :**  
Comité Égalité



Indicateurs de réussite	
<p>Nombre de participant·e·s au concours</p> <p><i>Nombre de supports libres de droits qui seront utilisables suite à ces concours</i></p>	

## Objectif 4

### ***Former aux VSS***

L'université souhaite promouvoir une meilleure connaissance des violences sexistes et sexuelles chez les membres de la communauté universitaire. Pour cela, elle porte une attention particulière à la formation des publics prioritaires. Depuis 2018, différents modules de formations sur les VSS, l'orientation et l'accompagnement des victimes ont donc été proposés aux membres de la CEAHS et du CHSCT.

L'Université souhaite étendre et adapter ces possibilités de formation à d'autres publics pouvant jouer un rôle clé dans la prévention des violences (personnels cadres, référent·e·s Égalité, enseignant·e·s ; représentant·e·s du personnel, etc.). À plus long terme, ces possibilités de formation seront étendues à l'ensemble des membres de la communauté universitaire souhaitant se former sur les violences sexistes et sexuelles.



## Fiche-action 4.1

**Former les agent·e·s du secteur médical et les enseignant·e·s à la problématique des violences sexistes et sexuelles***Public concerné : les agent·e·s et EC de SVSE*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Proposer des formations 2. Intégrer des modules de formations dans les formations proposées aux nouveaux Enseignant·e·s Chercheur·se·s	(déjà proposées)	

**Unité(s) responsable(s) :**

Service formation des RH

**Indicateurs de réussite**

Nombre de personnes formées et profils des personnes formées	
--	--

## Fiche-action 4.2

**Intégrer à la maquette de formation des futurs professionnel·le·s du secteur médical et paramédical (étudiant·e·s) un/des modules (ou UE) sur les VSS et leur impact sur la santé**

**À plus long terme** : Si cela fonctionne, étendre ces modules à d'autres formations.

*Public concerné : personnel de Médecine et paramédical*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Sensibiliser la gouvernance de l'UFR de médecine		



**Unité(s) responsable(s) :**

UFR de médecine (+VP Formation ?)



<b>Indicateurs de réussite</b>	
Nombre d'étudiant·e·s formé·e·s	
Nombre de modules de formation proposés	

### Fiche-action 4.3

## Développer des modules de formations à incorporer dans les formations les plus suivies par les membres du personnel.

Public concerné : ensemble du personnel universitaire

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
1. Module de formation “Prévenir les VSS dans son équipe de travail”	1ère animation le 6 mai 2021	
2. Adapter et proposer ce module pour les représentants du personnel et les référent-e-s Égalité	Non déterminé	
3. Adapter et proposer ce module à un public plus large	Non déterminé	



#### Unités responsables :

Service formation  
Chargée de mission ELD



#### Indicateurs de réussite

Nombre d'agent·e·s qui ont suivi ces modules de formation	
---	--

## FOCUS : Les formations proposées à l'UCA

Dans l'objectif de former les publics prioritaires, l'UCA fait appel à différents réseaux de formation spécialisés dans la prévention des violences sexistes et sexuelles (AVFT, CPED). A partir de juin 2021, l'UCA pourra proposer un module de formation de 1h30 sur les violences sexistes et sexuelles. Créé par une étudiante en psychologie sociale, ce module a pour objectif principal la sensibilisation aux violences et leur prévention. Pour le moment proposé aux managers, ce module de formation pourra être élargi à d'autres publics. Il aborde les différentes formes que peuvent prendre les violences sexistes et sexuelles, les facteurs et les représentations qui participent à leur émergence, et leur rôle dans le maintien des inégalités de genre. Il informe également sur les conduites à tenir en cas de violences sexistes et sexuelles.

## Objectif 5

### ***Améliorer le suivi de l'activité de la CEAHS***

L'université Clermont-Auvergne souhaite placer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles parmi ses engagements prioritaires en apportant un soutien politique à la CEAHS, un suivi régulier de son activité, et une implication des différentes instances représentatives (CHSCT, CT, ...).

## Fiche-action 5.1

**Faire des bilans sur l'activité de la CEAHS dans les différentes instances (CA, CHSCT, CFVU, CT...).***Public concerné : les instances universitaires*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Faire des présentations annuelles		

**Unité(s) responsable(s) :**

CEAHS

**Indicateurs de réussite**

Nombre de présentations de l'activité de la CEAHS dans les instances	
--	--

## Fiche-action 5.2

<b>Ouvrir un poste de référent·e administratif(ve) à la DRH</b>		
<i>Public concerné : DRH</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Recruter un temps plein		

**Unité responsable :**

Assistant·e-s de direction



<b>Indicateurs de réussite</b>	
Ouverture du poste : oui/non	

## Fiche-action 5.3

<b>Faire apparaître les données relatives à l'activité de la CEAHS dans le RSU.</b>		
<i>Public concerné : --</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Le bilan annuel sera produit et intégré au RSU avec une présentation au CT/CSA/CA dans les instances.	2022/2023	

**Unité responsable :**

SIRH

**Indicateurs de réussite**

Apparition des données chaque année dans le RSU : oui/non

## Objectif 6

### ***Renforcer l'image d'une politique ne tolérant aucune situation de VSS, HS et discriminations***

La politique portée et appliquée par la hiérarchie d'une entreprise joue un rôle fort dans la prévention des violences sexistes et sexuelles en contribuant à instaurer un climat non sexiste. Il est donc fondamental pour l'UCA de communiquer sur sa politique de "tolérance zéro" en soulignant le caractère répréhensible et intolérable de ces violences. L'Université souhaite renforcer l'image de son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.



## Fiche-action 6.1

**Appuyer et communiquer autour d'une politique de "tolérance zéro"***Public concerné : l'ensemble de la population universitaire*

<b>Moyens</b>	<b>Calendrier prévisionnel</b>	<b>Calendrier effectif</b>
1. Mentionner les VSS dans le règlement intérieur	À déterminer	
2. Lettre d'information aux personnels	2021-2022	
3. Communiquer sur les référent·e·s et sur les engagements de l'UCA (onglet égalité)	Dès Septembre 2021 (avec l'ouverture de l'onglet)	
4. Faire des rappels dans la politique sociale de l'établissement	À déterminer	

**Unités responsables :**

DRH

Service communication

Comité égalité



<b>Indicateurs de réussite</b>	
Mention des VSS dans le règlement intérieur	
Nombre de lettres d'information aux personnels	
Nombre de publications concernant les actions de l'UCA sur la page Égalité	