

Plan d'action pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024



Contexte ➤

Dans le cadre de l'**accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans la fonction publique et de l'**article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019**, les établissements ont reçu l'obligation d'élaborer un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Objectifs ➤

- **structurer les actions** des employeurs en faveur de la politique d'égalité professionnelle
- garantir leur **cohérence**

Les employeurs publics doivent être exemplaires de manière à tendre vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

4 grands axes prévus par la loi ➤

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

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

Action 1 : mieux connaître la situation sexuée de l'emploi salarié

Action 2 : réduire les écarts qui touchent le **régime indemnitaire** des personnels femmes et hommes

Action 3: établir des « **correspondant·e·s Égalité** » dans toutes les composantes de l'université

Indicateurs: réunions des correspondant·e·s
Égalité
Rapport Social Unique

Axe 2: Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 4: veiller à ce que **les promotions** reflètent la répartition sexuée des personnels promouvables

Action 5: promouvoir le **curriculum vitae sans photographie**

Action 6: veiller à la **rédaction inclusive** des offres d'emploi et mettre aux normes inclusives les différents actes de gestion dans le domaine des ressources humaines

Axe 2: Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action 7: fournir aux président·e·s et aux membres des **comités de sélection**, les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline avant les opérations de recrutement

Action 8: rédiger un **vade-mecum du recrutement sans discrimination**

Action 9: mobiliser les Écoles Doctorales de l'université de Tours autour de la production d'indicateurs sexués concernant les **doctorant·e·s** ; encourager une politique d'égalité dans le **recrutement des contrats doctoraux**

Indicateur: rédaction des différents textes qui encadrent les pratiques de recrutement et de promotion

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

Action 10: favoriser les organisations du travail qui permettent la **conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale**

Action 11: encourager les formes d'engagement des hommes dans la parentalité et soutenir **la coparentalité**

Action 12: organiser une formation, intégrée dans le **Plan de Formation** de l'établissement

Action 13: promouvoir une **politique sociale** volontariste

Indicateurs: signature de conventions avec les associations engagées dans la lutte pour les droits des femmes ; bilan de la politique sociale

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

Action 14 : organiser régulièrement des **manifestations** et **événements** autour des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, de genres, de parité, de sexisme et rendre visibles les **activités d'enseignement et de recherche** sur ces questions

Action 15: **informer** les étudiant·e·s et les personnels

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

Action 16 : intégrer un module de **sensibilisation** à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le plan de **formation** de l'établissement

Action 17 : prise en compte des questions de **civilité** et de **prénom d'usage** pour les personnels

Action 18 : créer une **cellule d'écoute, d'alerte et de veille sur les violences sexuelles et sexistes**

Indicateurs: bilans annuels de la cellule d'écoute ; programme culturel et scientifique ; plan de formation ; production de matériel sur les violences sexistes et sexuelles.

Merci de
votre attention