

Plan d'action égalité professionnelle
Femmes-Hommes.

Conseil d'administration du 14 décembre 2020

Délibération 2020/12/CA-117

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-1 et L.712-3 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

Vu les statuts de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier et notamment son article 30 ;

Vu l'avis du Comité Technique d'Etablissement du 4 décembre 2020 ;

Après en avoir délibéré, les conseillers adoptent le Plan d'action égalité professionnelle Femmes-Hommes joint à la présente délibération.

Toulouse, le 14 décembre 2020
Le Président,



Jean-Marc BROTO

Nombre de membres : 36
Nombre de membres présents ou représentés : 35

Nombre de voix favorables : 34
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 1
Ne prennent pas part au vote : 0



UNIVERSITÉ
TOULOUSE III
PAUL SABATIER



EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Plan d'action 2021-2023



DOMAINE RESSOURCES HUMAINES ET DEVELOPPEMENT SOCIAL
Direction de la Stratégie et Développement RH

Références réglementaires :

- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique article 80*
- *Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*
- *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP (novembre 2019) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (octobre 2020)*
- *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du 26 novembre 2020*
- *Comité technique d'établissement (CTE) du 4 décembre 2020*
- *Conseil d'administration (CA) du 14 décembre 2020*

SOMMAIRE

1. L'UT3 S'ENGAGE POUR L'EGALITE DES CARRIERES DANS LE CADRE DE SON PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE	4
2. LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	5
2.1 Les différentes actrices et acteurs de la politique d'égalité professionnelle.....	5
2.2 Les modalités de pilotage, suivi et évaluation du plan d'action	6
2.3 Les modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité ..	7
3. LE DIAGNOSTIC DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE A L'UT3	7
3.1 Mixité professionnelle.....	8
3.1.1 Enseignants et enseignants chercheurs	8
3.1.2 BIATSS	11
3.2 Ecart de rémunération	12
3.3 Parcours professionnels.....	14
3.3.1 Indice d'avantage masculin	14
3.3.2 Indice plafond de verre – Glass Ceiling Index (GCI)	14
3.3.3 Les fonctions de direction	16
3.3.4 Comités et structures de recherche	16
3.3.5 Composition des jurys de concours	17
3.3.6 Habilitation à diriger des recherches (HDR)	18
3.4 Articulation vie professionnelle et vie personnelle	18
3.4.1 Aménagement du temps de travail	18
3.4.2 Crèche UPSIMOMES	18
3.4.3 Congé parental	19
3.4.4 Garde d'enfant malade	19
3.5 Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes	19
3.5.1 Les dispositifs existants	19
3.5.2 Etat des lieux des actes de violences sexuelles et sexistes et des discriminations	20
3.6 Formations	21
3.7 Budget égalité professionnelle femmes-hommes.....	22
4. LES ACTIONS	23
4.1 Ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle.....	23
4.2 Le traitement des écarts de rémunération	24
4.3 Les actions en faveur de la mixité professionnelle et de l'accès aux responsabilités..	24
4.4 L'articulation vie professionnelle et vie personnelle.....	27
4.5 Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes	27

1. L'UT3 S'ENGAGE POUR L'EGALITE DESCARRIERES DANS LE CADRE DE SON PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Le décret sur l'élaboration du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique est paru au Journal Officiel du 7 mai 2020. Ce plan est obligatoire à compter du 31 décembre 2020. Il découle du diagnostic réalisé sur la base de nombreux indicateurs dont certains ont été suivis sur plusieurs années.

Ce plan comportera des actions d'information, de sensibilisation, de formation ainsi que des actions correctives qui devront être mises en place, pour certaines, dans un contexte de crise sanitaire. Il s'agira aussi de mettre en œuvre un management égalitaire en l'informant et en l'outillant.

Adhérente à la CPED (Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité), l'université Toulouse III – Paul Sabatier est consciente des enjeux posés par la réduction des inégalités et des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'UT3 ne saurait se priver d'aucun talent, elle « refusera le 0% » chaque fois que son vivier le lui permettra.

La reconnaissance pour les métiers exercés majoritairement par les femmes est au centre de la politique pour l'égalité à l'UT3. A titre d'exemple, en 2013, la part de femmes parmi les personnels BIATSS catégorie C était de 72% et reste en 2019 à un niveau élevé (69%). A l'inverse, les femmes étaient moins nombreuses parmi les professeurs d'université (20% en 2013) et elles le sont toujours (25% en filière universitaire et 18% en filière Hospitalo-Universitaire).

Nous avons ainsi fait le constat que la proportion de femmes et d'hommes dans les différents métiers de l'université et aux différents grades restait très déséquilibrée et n'avait pratiquement pas variée.

Par le passé, l'établissement s'était déjà engagé en faveur de l'égalité professionnelle en adoptant en 2013, et en actualisant en 2018, la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes à l'université Toulouse III – Paul Sabatier.

Des politiques volontaristes de notre établissement ont déjà fait leurs preuves : l'exemple de « refusons le 0% » d'un sexe parmi les membres de jurys de thèse en 2017, l'attribution de noms de personnalités féminines pour des salles, amphithéâtres et bâtiments, depuis 2016. Depuis 2018, l'établissement s'est doté d'une cellule d'écoute pour orienter, soutenir et accompagner les victimes de violences sexuelles et sexistes et de discriminations.

Cette nouvelle obligation d'établir un plan d'action pour les employeurs publics est dans la continuité de plusieurs dispositions législatives. La série d'initiatives prises depuis

plusieurs années au sein de l'établissement témoigne de cette volonté d'instaurer une culture de l'égalité au sein de la communauté.

Ce plan répond à la nécessité de prendre des mesures lors des recrutements pour corriger les inégalités de carrière. Il visera en outre à réduire les obstacles liés à la parentalité et à la mobilité.

Garantir à long terme l'égalité dans le cadre de cette nouvelle obligation légale, nécessitera d'adapter les statuts de l'université et le règlement intérieur.

Ce programme devra être soutenu sur cette période de 3 ans, afin d'atteindre nos objectifs et faire évoluer les fonctionnements de notre institution.

2. LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

2.1 Les différentes actrices et acteurs de la politique d'égalité professionnelle

La politique d'égalité professionnelle est confiée à une vice-présidente déléguée en charge de la Responsabilité Sociétale de l'Université.

Elle est assistée dans ses fonctions par quatre chargés de mission (3 femmes et un homme), dont une dédiée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations.

Au niveau administratif, une coordinatrice RSU assure la cohérence des actions menées en matière d'égalité femmes-hommes, de lutte contre les discriminations, d'accueil de la diversité, de handicap et de gestion environnementale.

La chargée de mission égalité assure le pilotage de la mission égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations.

Elle comprend un réseau de 15 correspondantes et de correspondants qui relayent et animent la politique d'égalité professionnelle au sein de leur composante ou service.

Ces correspondants se réunissent environ 5 fois par an.

Deux invitées permanentes participent également à ces réunions : une représentante de l'association Femmes&Sciences et une représentante du CROUS. De par leur expertise et position privilégiée, ces partenaires relaient et éventuellement assurent la co-organisation des actions mises en place sur le campus pour la communauté universitaire.

De nombreux services de l'université sont régulièrement sollicités en support sur les actions menées au titre de la mission égalité:

- DRHDS: Domaine Ressource Humaines et Développement Social
- DSL: Direction du Soutien aux Laboratoires
- DEVE: Direction des Etudes et de la Vie Etudiante
- DCCE: Direction de la Communication, de la Culture et des Evènements
- DAJI: Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles
- SMPP: Service de Médecine de Prévention des Personnels
- DPLPS: Domaine Patrimoine Logistique Prévention & Sécurité
- SCD: Service Commun de Documentation

2.2 Les modalités de pilotage, suivi et évaluation du plan d'action

Le présent plan d'action égalité professionnelle a fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux et les instances de direction de l'université.

Il a été présenté en Comité des directeurs et directrices de composantes mais également au CHSCT et soumis à l'avis du Comité Technique d'Etablissement, avant d'être présenté en Conseil d'administration.

Un comité de pilotage se réunit régulièrement afin d'arbitrer les propositions faites par le groupe de travail sur ce projet. Il est composé de:

- la Vice-présidente déléguée en charge de la Responsabilité Sociétale de l'Université,
- du Vice-président délégué en charge des Ressources Humaines,
- du Directeur général des services,
- du Directeur général des services adjoint en charge du domaine Ressources humaines et développement social
- des membres du groupe de travail opérationnel.

Un groupe de travail opérationnel réalise les propositions sur ce projet. Les participants sont :

- la chargée de mission égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations,
- le directeur adjoint chargé des Ressources Humaines de la FSI
- le directeur administratif adjoint au pilotage de la Faculté de médecine de rangueil
- la Directrice stratégie et développement RH,
- la responsable du Pôle appui stratégique et études RH, et son équipe
- l'ingénieure amélioration continue et contrôle de gestion de la Direction du soutien aux laboratoires.

2.3 Les modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité

Afin que l'objectif d'égalité professionnelle soit partagé par tous les agents de l'université, ce plan d'action doit être communiqué le plus largement possible et donc facilement accessible.

Il est publié sur la page internet de l'université dédiée à la RSU et sur l'intranet dans l'onglet DRH.

Ces informations seront relayées via « Paul Sab Hebdo » (newsletter à l'attention des personnels), chaque agent recevant ainsi l'information directement dans sa boîte mail.

Afin de garantir la diffusion de ces informations dans l'ensemble des composantes de l'université, ce plan d'action sera relayé par le réseau des correspondants égalité, et accessible, depuis les sites internet des composantes.

Chaque année, un point d'étape sur la réalisation des actions du plan sera réalisé et présenté aux instances de l'établissement.

3. LE DIAGNOSTIC DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE A L'UT3

Sources des données :

- Bilan social 2018
- Requêtes BO sur l'entrepôt de données au 31 août 2020
- Outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP à partir des fichiers paye DRFIP
- Base de données des laboratoires de la DSL
- Logiciel Ohris
- Sites internet de l'université et des composantes

Présentation des données:

Afin de pouvoir proposer un plan d'action pour l'égalité professionnelle, la première étape consiste à réaliser un diagnostic de l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'université Toulouse III – Paul Sabatier.

Les données traitées ont été regroupées par thématique pour en faciliter l'analyse :

- Mixité professionnelle
- Ecart de rémunération
- Parcours professionnels
- Articulation vie professionnelle- vie personnelle
- Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral

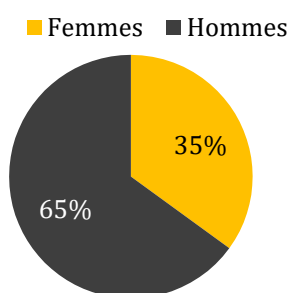
- ou sexuel, les agissements sexistes
- Formations
- Budget

3.1 Mixité professionnelle

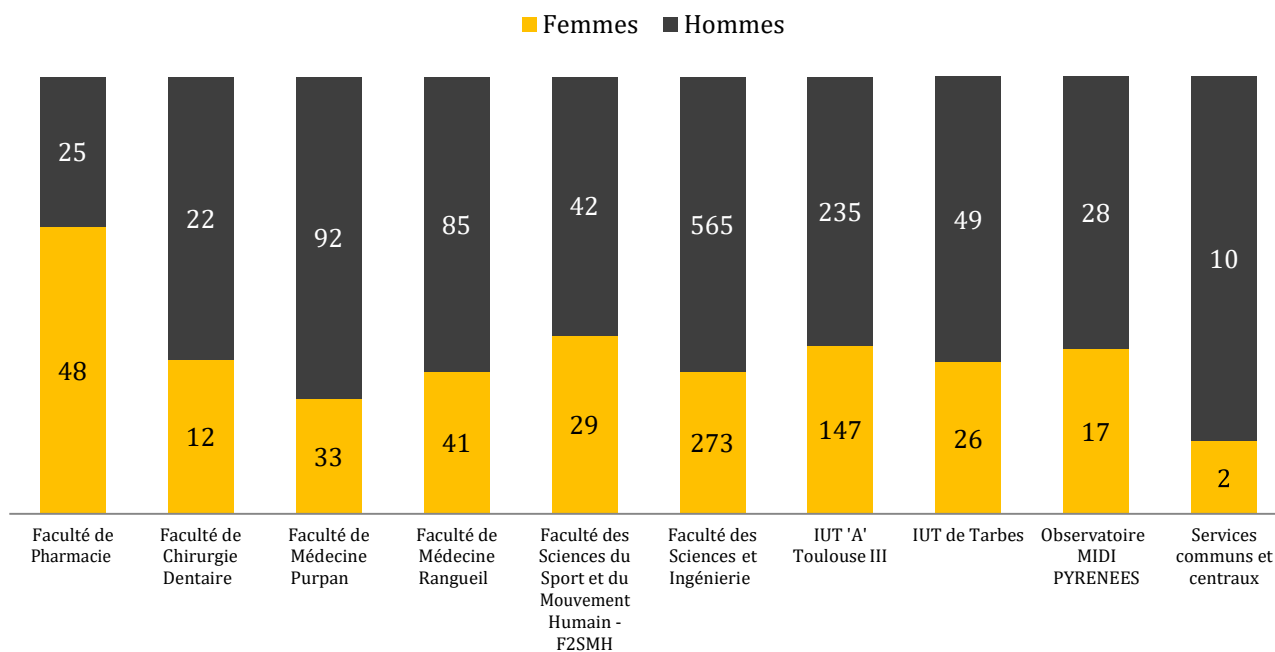
3.1.1 Enseignants et enseignants chercheurs

De manière générale, la représentation des femmes chez les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires est plus faible que celle des hommes.

Part de femmes enseignantes et enseignantes-chercheuses titulaires en 2018



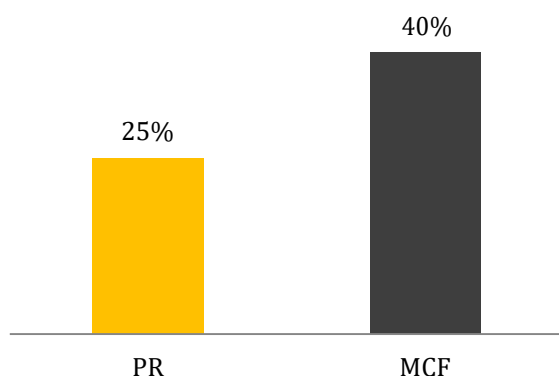
Répartition Femmes-Hommes par composante dans la population des enseignants-EC titulaires en 2018



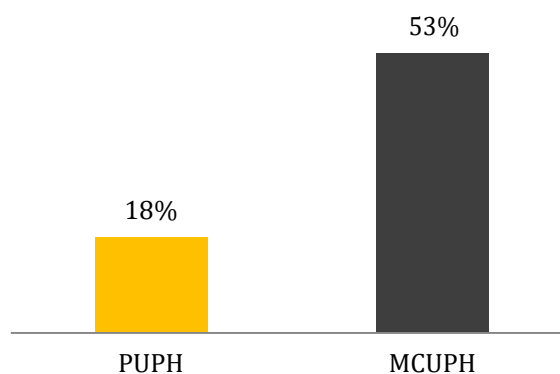
La part des femmes est faible dans le corps des professeurs d'université (rang A), malgré l'existence d'un vivier dans le corps des Maîtres de conférences (rang B).

Cet écart est très marqué dans la filière hospitalo-universitaire.

Part des femmes professeures et maitresses de conférences dans la filière universitaire

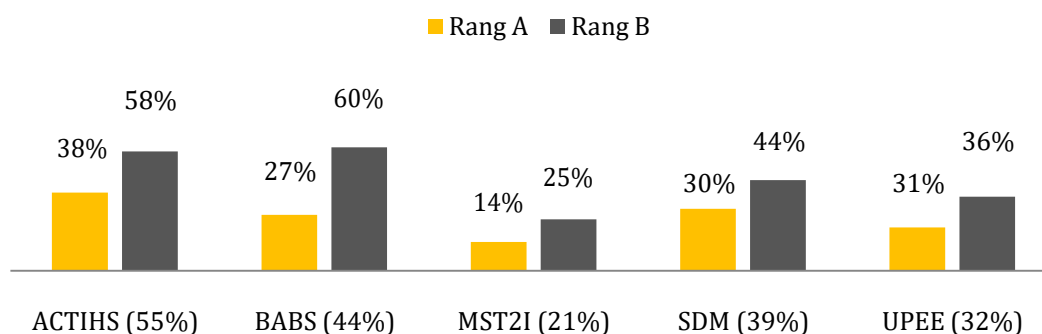


Part des femmes professeures et maitresses de conférences dans la filière HU

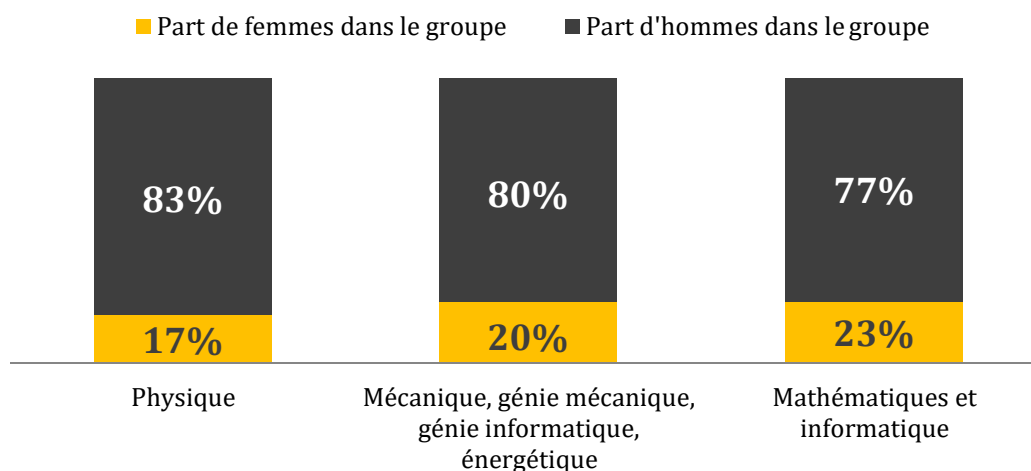


Le même constat est fait au niveau des comités de recherche.

Part des femmes rang A et B dans les Comités de recherche



Les groupes du Conseil national des universités (CNU) dans lesquels la part des femmes est la plus faible concernent les disciplines: Physique ; Mécanique, Génie mécanique, Génie informatique, Energétique ; Mathématiques et Informatique. Cette proportion s'inscrit dans la moyenne nationale.



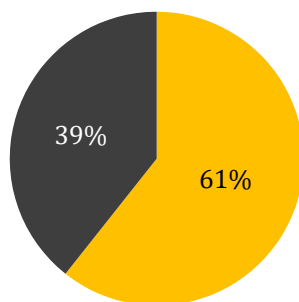
Il existe **18 sections CNU dans lesquelles il n'y aucune femme en Rang A** tandis qu'elles sont présentes en Rang B. Sections avec au moins 5 femmes en rang B :

Section	Nombre de femmes Rang A	Nombre de femmes Rang B
CNU 3600 : Terre solide: géodynamique enveloppes sup	0	9
CNU 6100 : Génie info automatique & traitement signal	0	7
CNU 6900 : Neurosciences	0	5
CNU 4501 : Bactériologie-virologie-Hygiène hosp.	0	5

3.1.2 BIATSS

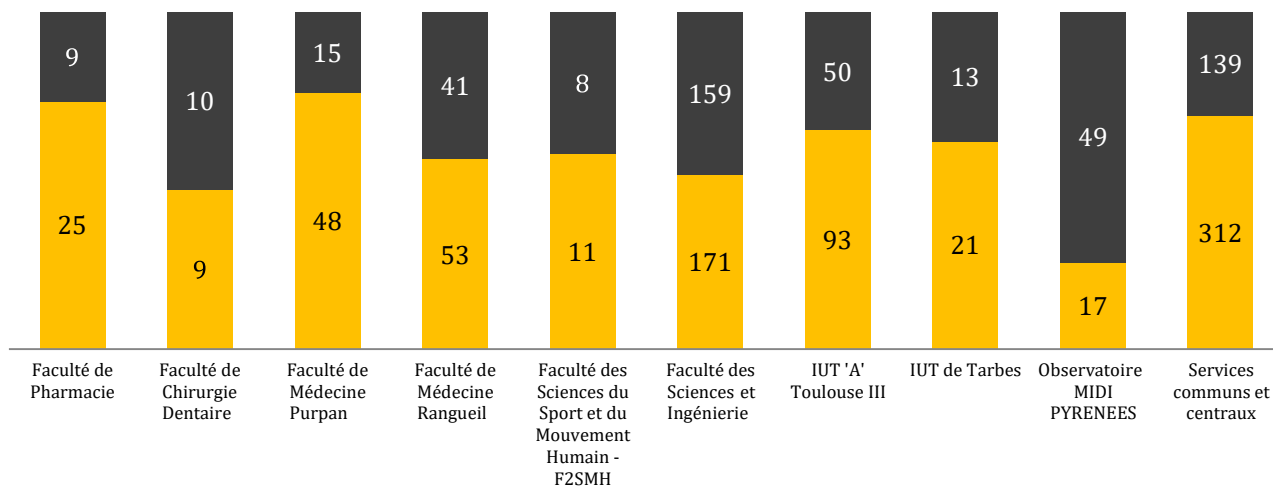
En termes de mixité professionnelle, nous remarquons que les hommes sont moins représentés chez les BIATSS titulaires.

■ Femmes ■ Hommes



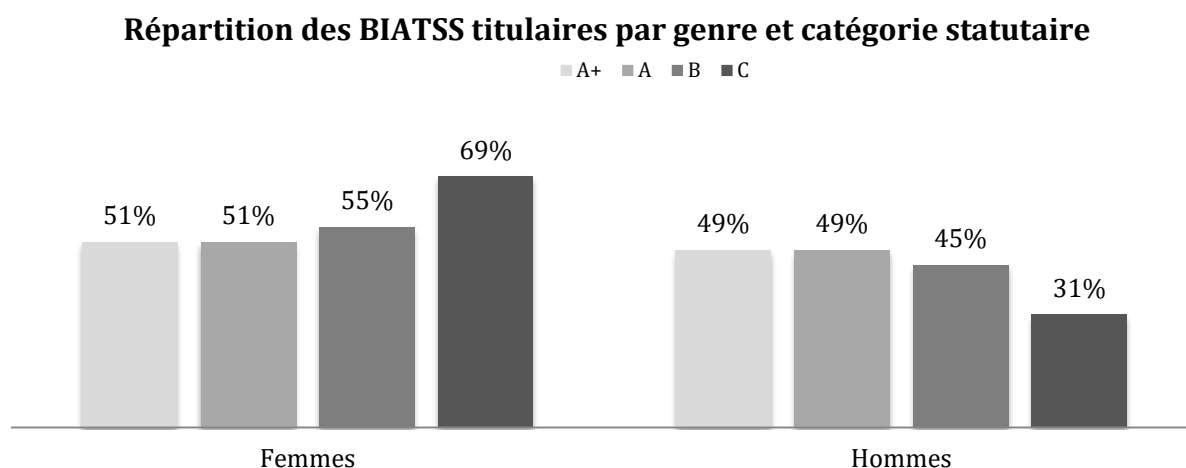
Répartition Femmes-Hommes par composante dans la population BIATSS titulaires en 2018

■ Femmes ■ Hommes



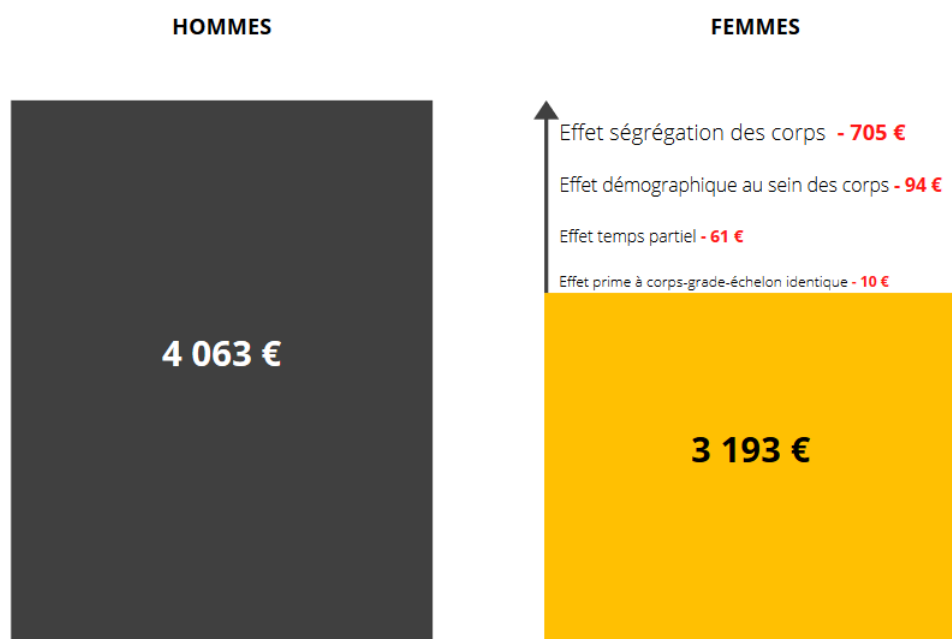
La part des hommes parmi les BIATSS augmente avec la catégorie statutaire.

La majorité des BIATSS catégorie C sont des femmes (69%).



3.2 Ecart de rémunération

La rémunération mensuelle brute (2019) moyenne par genre



Nous remarquons une différence de salaire de **21 %**, soit **870€** d'écart, en défaveur des femmes. Plusieurs effets ayant un impact direct sur la rémunération sont en cause.

Décomposition des écarts :

Effet ségrégation des corps = **-705 €** Cet effet signifie que **81 %** des écarts de rémunération correspondent au fait que les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés.

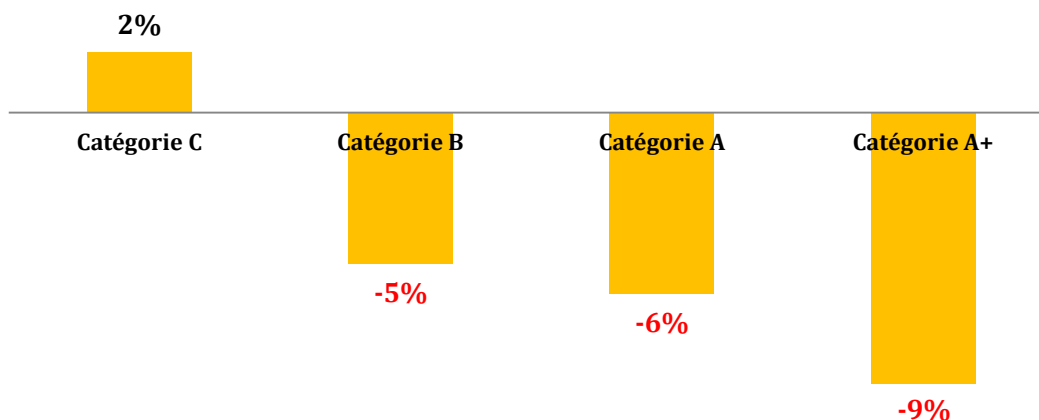
Effet démographique au sein des corps = **-94 €** **11%** des écarts de rémunération correspondent au fait que, dans un même corps, les hommes sont plus nombreux dans les grades et échelons les plus élevés.

Effet temps partiel = **-61 €** Cet écart correspond à **7%** des écarts de rémunération et signifie que les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes.

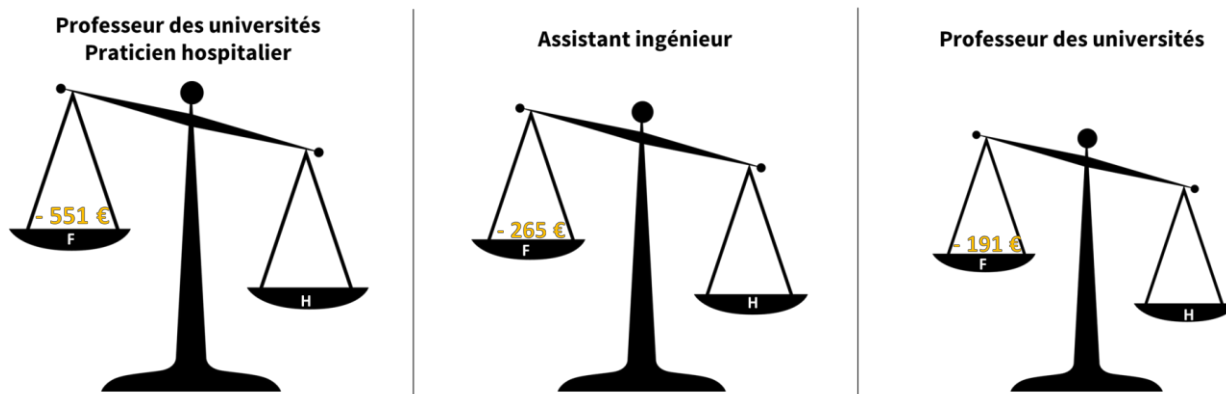
Effet prime à corps-grade-échelon identique = **-10 €** Cela équivaut à **1%** des écarts de rémunération femmes-hommes qui correspondent au fait que, dans un même échelon/grade/corps, les hommes touchent des primes plus élevées que les femmes.

Chez les personnels BIATSS titulaires, les écarts de la rémunération entre les femmes et les hommes augmentent avec la catégorie statutaire.

Les écarts de rémunération mensuelle brute moyenne par catégorie statutaire (femmes par comparaison aux hommes)



Les corps ayant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes les plus importants sont :



3.3 Parcours professionnels

En matière de mesures des écarts entre hommes et femmes dans les parcours professionnels, deux indices sont partagés et permettent d'établir des comparatifs entre les établissements : l'indice d'avantage masculin et l'indice de plafond de verre.

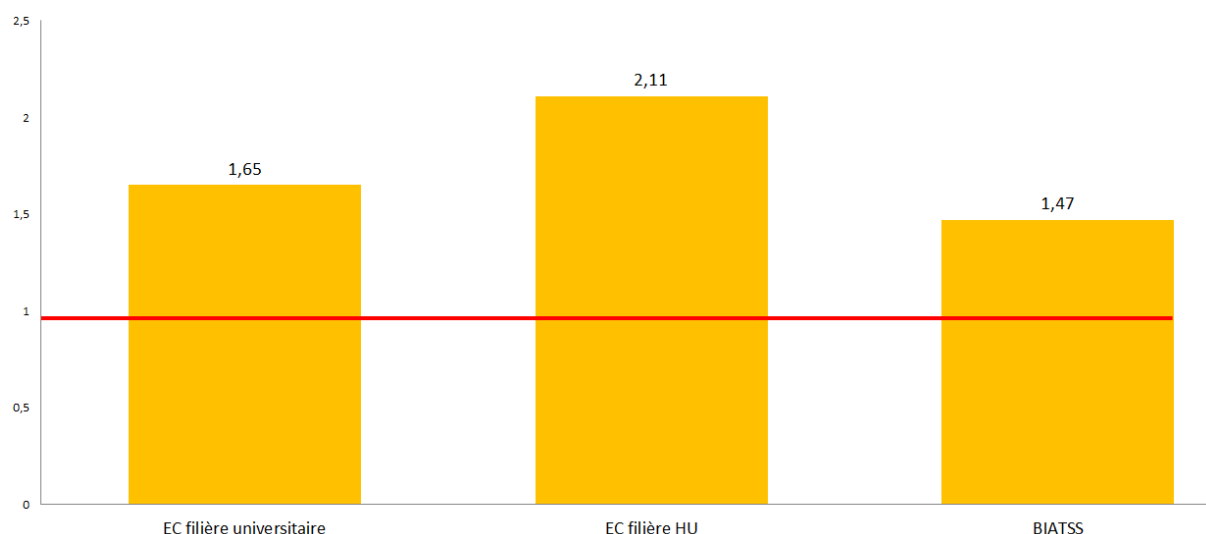
3.3.1 Indice d'avantage masculin

L'indice d'avantage masculin permet de mettre en lumière la disparité entre les femmes et les hommes sur l'accessibilité aux plus hautes fonctions.

Calcul : exemple EC filière universitaire :

$(\text{effectif PR hommes} / \text{effectif total MCF} + \text{PR hommes}) / (\text{effectif PR Femmes} / \text{effectif total MCF} + \text{PR femmes})$

Si l'indice est supérieur à 1 cela signifie que la proportion d'hommes occupant des postes aux plus hautes fonctions est supérieure à celle des femmes.



L'indice est particulièrement élevé dans la filière hospitalière.

3.3.2 Indice plafond de verre – Glass Ceiling Index (GCI)

L'indice de plafond de verre permet de constater l'existence de freins dans la progression de carrière pour les femmes ou pour les hommes.

Calcul :

$(\text{effectifs femmes} / \text{effectifs totaux}) / (\text{effectifs femmes position A} / \text{effectifs totaux position A})$

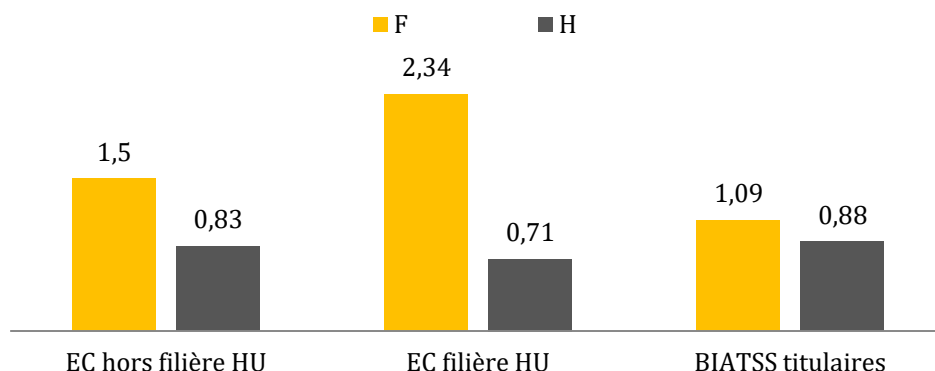
$(\text{effectifs hommes} / \text{effectifs totaux}) / (\text{effectifs hommes position A} / \text{effectifs totaux position A})$

Lecture de l'indice GCI :

Si GCI = 1 → il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu

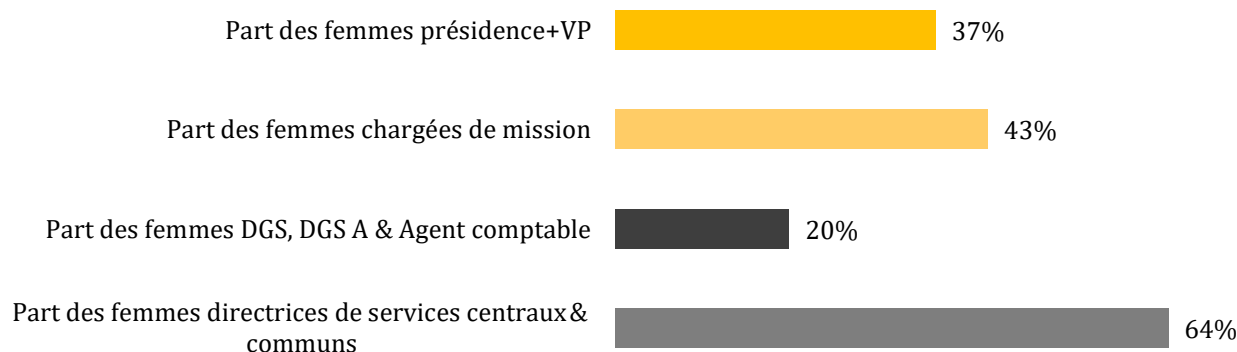
Si GCI > 1 → existence de freins dans la progression de carrière par rapport à l'autre sexe

Si GCI < 1 → plus de chance que l'autre sexe d'accéder à un poste de position supérieure



Comme pour l'indice d'avantage masculin, l'indice de plafond de verre met en lumière des freins dans la progression de carrière des femmes, particulièrement en filière Hospitalo-Universitaire.

Part des postes dans les fonction de direction de l'UT3 occupés par des femmes



3.3.3 Les fonctions de direction

Dans certaines composantes, aucune femme n'est présente au niveau de la direction, et elles sont toujours peu représentées dans les équipes politiques :

Composante	Part des femmes dans l'équipe politique	Femmes directrices administratives
F2SMH	0%	NON
OMP	0%	NON
Médecine Purpan	0%	OUI
FSI	14%	NON
IUT A	17%	OUI
Pharmacie	33%	NON
Dentaire	33%	OUI
Médecine Rangueil	40%	OUI
IUT Tarbes	50%	OUI

3.3.4 Comités et structures de recherche

Les femmes sont également moins représentées dans les fonctions de direction au niveau de la recherche : une seule femme sur les cinq responsables de comité de recherche.

Responsables Comité de recherche par genre



Il y a toutefois une parité parmi les responsables adjoints dans ces comités de recherche.

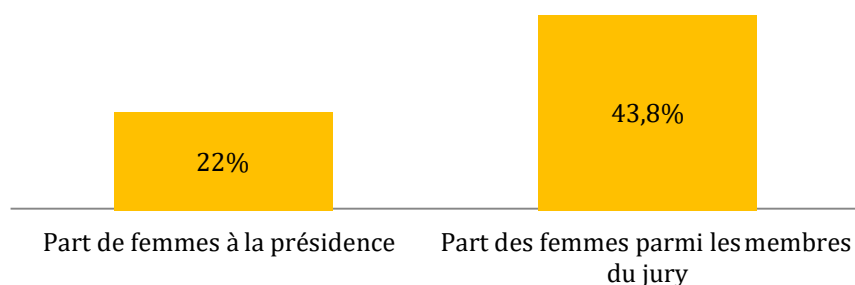
Dans certaines structures de recherche, aucune femme n'a un poste de direction, alors qu'il existe un vivier de femmes en rang A.

Physique chimie : 30% des EC femmes Rang A
Ingénierie et systèmes : 19% des EC femmes Rang A
STIC : 16% des EC femmes Rang A
Mathématiques : 7% des EC femmes Rang A



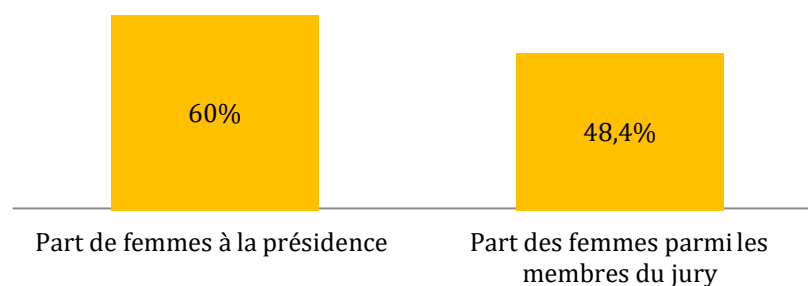
3.3.5 Composition des jurys de concours

Concours MCF & PR



Pour le concours des BIATSS, les femmes sont plus représentées dans la présidence des jurys.

Concours BIATSS

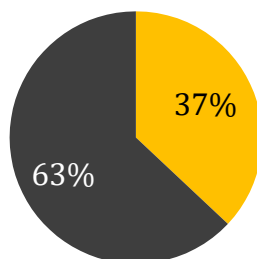


3.3.6 Habilitation à diriger des recherches (HDR)

Les femmes maîtresses de conférences sont titulaires de l'HDR proportionnellement à leur part dans le corps des Maîtres de conférences.

Répartition des EC titulaires de l'HDR en rang B par genre

■ Femmes HDR rang B ■ Hommes HDR rang B



3.4 Articulation vie professionnelle et vie personnelle

3.4.1 Aménagement du temps de travail

Les dispositifs d'aménagement du temps de travail sont plus utilisés par les femmes.

Temps partiel



13% de femmes



2% d'hommes

Aménagement temps plein sur 4,5 jours



25% de femmes



15% d'hommes

3.4.2 Crèche UPSIMOMES

Afin de favoriser la stabilité entre vie personnelle et vie professionnelle, l'Université a mis en place depuis 2008 une crèche pour les **enfants des personnels** (40 places) et ceux **des étudiantes et étudiants** (20 places) de l'université. La capacité d'accueil de

l'établissement est de **60 enfants** âgés de 2 mois ½ à 3 ans, répartis en 3 mini-crèches. Afin d'assurer l'organisation et la gestion de la crèche, **26 personnels** (15 CDI et 11 CDD) y travaillent.

3.4.3 Congé parental

Sur les deux dernières années, le congé parental n'a été utilisé que par des femmes.



3.4.4 Garde d'enfant malade

Nombre de jours d'absence des BIATSS en 2019 pour garde d'enfant malade, par genre



3.5 Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes

3.5.1 Les dispositifs existants

Afin d'accompagner au mieux les personnes victimes de discrimination, de harcèlement ou de toutes autres violences, plusieurs outils existent et sont à disposition sur le site internet de l'Université, page [Responsabilité sociétale de l'Université](#).

Sexisme



Une fiche de signalement et une adresse mail pour réaliser un signalement : sexisme@univ-tlse3.fr

Violence



Existence d'une cellule d'écoute pour les VSS ou toute violence liée à une discrimination, et d'une adresse mail pour signaler ces violences: cellule-ecoute-violences@univ-tlse3.fr

Civilités



Référente pour les questions de civilité et de prénom d'usage pour les personnels transgenres et intersexués

Handicap



Correspondante handicap

3.5.2 Etat des lieux des actes de violences sexuelles et sexistes et des discriminations

Données du Rapport annuel de prévention de 2018 :

7 signalements pour harcèlement

4 agressions à caractère sexuel

Saisines de la section disciplinaire pour violences sexuelles et sexistes ou liées à des discriminations :

- 2018-2019 : 1 dossier usager

Sanction :

→ Exclusion de l'établissement pour une durée de 12 mois avec sursis

- 2019-2020 : 2 dossiers enseignants

Sanctions :

→ Interdiction d'exercer toutes fonctions de recherche avec privation de la moitié du traitement pour une durée de 18 mois

→ Interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement et de recherche avec privation de son traitement pour une durée de 2 mois

Sondage «Consultation dans le cadre de la lutte contre toutes les discriminations», réalisé à l'UT3 en octobre 2018 dans lequel sont retranscrites les réponses de 1 888 répondants (étudiants et personnels) dont 61% de femmes:



3.6 Formations

Formation	Participants en 2019-2020
Dynamiser sa carrière au féminin	8
Comment enseigner les sciences sans stéréotypes	12
Renforcer ses capacités grâce à l'autodéfense	12
Sensibilisation à l'égalité professionnelle et lutte contre les discriminations	12
Postures d'écoute active dans l'accueil d'un récit de violences sexuelles	12
Conférence Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	30
Silences complices: Théâtre forum sur les VSS dans les relations de travail	Non déterminé

3.7 Budget égalité professionnelle femmes-hommes



* Financement ponctuel en 2020 : appel à projet CVEC → 29 365 € de fonctionnement + 28 000 € de masse salariale (1 CDD d'1 an)

Actions de sensibilisation récurrentes financées sur ce budget



: 8 mars → Journée internationale des droits des

femmes 21 mars → Journée contre le racisme

17 mai → Journée contre les LGBT-phobies

25 novembre → Journée de lutte contre les violences faites aux femmes

- Spectacles et forums : La Part égale, Debout sous l'orage, Les patrouilles de parapluies, Forum «Comptoir des femmes », Elles font le monde d'aujourd'hui, Silence complices, Forum réseaux et carrières au féminin en Occitanie
- Ciné-débat : Les figures de l'ombre, A corps perdus
- Expositions : Exposition symbolique des nouvelles rues du campus, « Nos amphis changent de sexe », Collages « La science des femmes », science XXL
- Inaugurations de l'auditorium Marthe Condat, de l'amphi Marie et Pierre Curie, de la salle des pionnières, installation de la pièce dédiée à la cellule d'écoute
- Publications : affiches, flyers, vade mecum, bibliographie Femmes & Sciences
- Masters Genre Egalité et Politiques Sociales : 3
- Cotisations et soutien partenaires associatifs : CPED, Femmes & Sciences, Elles bougent, Filles et Maths une équation lumineuse

4. LES ACTIONS

Le présent plan d'action est établi pour une durée de **3 ans** et couvre donc la période 2021-2023.

Afin de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux enjeux de l'égalité professionnelle, les **éléments de diagnostic seront partagés** en réunion des cadres, en réunion du domaine RHDS, et en réunion des Directrices et Directeurs d'Unité de recherche et **publiés sur le site intranet** de l'université.

Les données du diagnostic seront actualisées et complétées, lors de l'élaboration du nouveau plan d'action égalité professionnelle.

Les actions couvrent 5 thématiques :

- ✓ Ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle
- ✓ Traitement des écarts de rémunération
- ✓ Actions en faveur de la mixité professionnelle et de l'accès aux responsabilités
- ✓ Articulation vie professionnelle et vie personnelle
- ✓ Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes

4.1 Ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle

Afin de garantir à long terme l'égalité dans notre institution, et ce indépendamment des changements de gouvernance, il est nécessaire d'ancrer la mission égalité au niveau institutionnel et de garantir les moyens de son fonctionnement.

L'université s'engage à :

- Ancrer dans les **statuts de l'Université** la composition de la mission égalité avec son réseau de correspondantes et de correspondants en composantes et en services, son fonctionnement et ses moyens (seuil de 1€ par agent et étudiant UT3).
- Intégrer **le chargé ou la chargée de mission égalité femmes- hommes** dans la composition de l'équipe présidentielle resserrée, et l'inscrire dans les statuts de l'Université.

4.2 Le traitement des écarts de rémunération

Les éléments du diagnostic montrent que des écarts de rémunérations existent entre les femmes et les hommes à l'UT3: en moyenne sur l'ensemble des agents d'UT3, les rémunérations des femmes sont 20% en deçà de celles des hommes.

Cet écart est en majeure partie lié au fait que les hommes occupent les fonctions les plus rémunératrices: 4/5 professeurs sont des hommes et 2/3 BIATSS catégorie C sont des femmes.

En revanche les écarts liés aux primes, à corps/grade/échelon identiques, persistent mais sont peu significatifs par rapport aux autres écarts.

L'université s'engage à:

- Produire un **index¹ UT3 et un index par composante**, composé de plusieurs critères, afin d'avoir un indicateur de la position de l'université Toulouse III – Paul Sabatier, et de chacune de ses composantes, en matière d'égalité professionnelle. Une fois mis en place, cet indicateur sera recalculé et permettra de mesurer les évolutions de l'université en matière de politique d'égalité professionnelle.
- Garantir une **cotation des postes des personnels BIATSS respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes** prenant en compte la réalité des fonctions occupées pour chaque catégorie statutaire.
- Réaliser un état des lieux genré sur la population doctorante, notamment les chargées et chargés d'enseignement, pour analyser les facteurs d'écarts de rémunération dès le début de la carrière.

4.3 Les actions en faveur de la mixité professionnelle et de l'accès aux responsabilités

On constate que certains domaines d'activité restent stéréotypés masculin ou féminin. Côté enseignants-chercheurs, la mixité fait particulièrement défaut en physique, mécanique et mathématiques-informatique. Les femmes y sont moins nombreuses, comme côté BIATSS où il y a encore peu de femmes en sciences de l'ingénieur ou en informatique. Les hommes sont en revanche peu présents en ressources humaines, en documentation, ou encore en filière sociale.

¹ Index de l'égalité salariale femmes hommes est calculé chaque année à partir de 4 ou 5 indicateurs (rémunération, augmentation, promotion, congé maternité, parité au top management). Il doit être rendu public. En cas de résultats inférieur à 75 points sur 100, des mesures correctives doivent être prises pour améliorer la situation.

Les femmes rencontrent des freins dans leur progression de carrière, notamment pour les enseignantes-chercheuses. Elles sont sous représentées dans les corps les plus élevés alors qu'un vivier existe. Ainsi, les femmes représentent seulement 25 % des professeurs pour 40% des maîtres de conférences.

En recherche, la direction de structure de recherche est assurée à 84% par des hommes.

Les femmes sont également moins présentes dans les équipes politiques dirigeantes de l'université et des composantes.

L'université doit donc soutenir le rééquilibrage des viviers par des actions menées au niveau des recrutements et des nominations.

L'université s'engage à :

- Inscrire une **formule en faveur de l'égalité et de la non- discrimination** sur toutes les fiches descriptives de poste publiées par l'université et écrire les **intitulés des postes au masculin et au féminin** en entier.
- Formaliser et communiquer une **charte du recrutement**, qui rappelle à toute personne participant à un recrutement le principe d'égalité et de non-discrimination, et qui rend obligatoire la composition mixte des commissions de recrutement.
- Augmenter la part des femmes dans la présidence des comités de sélection des EC.
- Augmenter la part des femmes dans les jurys de thèse et pour l'habilitation à diriger des recherches (HDR).
- Former les membres des comités de recrutement sur les biais de sélection et les stéréotypes en ajoutant ce module dans le parcours de formation des managers.
- Viser un seuil de **30% de candidatures de chaque genre lors des auditions** pour un poste, à condition qu'un vivier existe et qu'il y ait des candidatures.
- Retenir, entre 2 candidatures ayant un même niveau de compétences, de diplôme et d'expérience professionnelle, la personne du **sexe sous-représenté** dans le domaine concerné.
- Refuser le 0% de l'un des deux sexes dans les **équipes politiques des composantes** par la nomination d'une personne EC et/ou BIATSS.

L'université doit également valoriser les parcours professionnels des personnes du sexe sous représenté dans leur métier et encourager leur promotion.

L'université s'engage à:

- Organiser une **campagne de communication** pour valoriser les personnels du sexe sous représenté dans leur métier.
- Produire au niveau de **chaque composante l'indice d'avantage masculin et l'indice de plafond de verre.**
- Formaliser et communiquer des **lignes directrices de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours** qui garantissent le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Renforcer **l'accompagnement des personnels** dans leurs parcours professionnels, en développant le rôle de **conseil en évolution professionnelle** des services RH (Cf Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité I.B.)
- Revoir la formation pour dynamiser les carrières des femmes **en distinguant carrière BIATSS et carrière EC.**
- Modifier la formule dans la **lettre d'engagement** en la rendant plus directive pour garantir que les **manifestations scientifiques comprennent des orateurs et des oratrices.**
- Mettre en place un suivi genré des **dépôts et des résultats des appels à projet de recherche.**
- Produire une analyse genrée de la production scientifique sur les **brevets.**
- Mettre en place une politique de redéploiement des supports de postes PR des **sections CNU 0% d'un des deux sexes sur des supports « refusons le 0% »** (procédure du 46.3, à condition qu'un vivier existe).

4.4 L'articulation vie professionnelle et vie personnelle

L'université Toulouse III- Paul Sabatier a déjà mis en place des dispositifs favorisant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Elle propose les services d'une crèche, dont 40 places réservées aux enfants des personnels.

Elle offre également la possibilité d'aménager son temps de travail à temps plein sur 4,5 jours.

Dans une volonté d'améliorer la qualité de vie au travail de ses agents, l'université s'engage à :

- Mettre en place le **télétravail**.
- Rédiger et publier un **guide des parents** récapitulant leurs droits à l'arrivée d'un enfant.
- Mener une étude du besoin pour une **garde ponctuelle d'une personne à charge** (enfant ou parent) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique (chèque emploi service...).

4.5 Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes

L'université mène régulièrement des actions de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes et les discriminations.

Elle a mis en place des référentes et des procédures de signalements pour apporter un soutien aux victimes et sanctionner les auteurs.

Ces dispositifs sont encore trop méconnus.

L'université continue cette lutte contre les agissements sexistes et s'engage à :

- Assurer la publicité et le suivi des **processus de signalements** des violences sexuelles et sexistes (VSS) et des discriminations, et des **décisions de la section disciplinaire** personnels et étudiants.
- Reconduire le **sondage sur la lutte contre les discriminations**, et rajouter une partie sur le **cyber harcèlement**.
- Demander aux **membres du CHSCT** de justifier du suivi d'une formation à la lutte contre les VSS et les discriminations.
- Intégrer un module de sensibilisation à la lutte contre les VSS et les discriminations dans la formation des **agents de prévention**.
- Former les **membres de la section disciplinaire** à la lutte contre les VSS et les discriminations.
- Former les **membres de l'équipe présidentielle et les directeurs de composantes** à la lutte contre les VSS et discriminations.

Fait à Toulouse le 18 décembre 2020

Le président de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier
Jean-Marc BROTO

Plan d'action pour l'égalité professionnelle à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier

GLOSSAIRE

DRHDS	Domaine Ressources Humaines et Développement Social	PASERH	Pôle Appui Stratégique et Etudes Ressources
GT	Groupe de travail	EC	Enseignant-chercheur
UT3	Université Toulouse III - Paul Sabatier	CNU	Conseil National des Universités
BIATSS	Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et Santé	MCF	Maître de conférences
DAJI	Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles	DGP/PPR	Direction de la Gestion des Personnels / Pôle pilotage des Ressources
PR	Professeurs	SCAS	Service Culturel et Action Sociale
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches	MGEN	Mutuelle Générale de l'Education Nationale
PSH	Paul Sab Hebdo	VSS	Violences sexuelles et sexistes
DCCE	Direction de la Communication, de la Culture et des Evènements	DSL	Direction du Soutien aux Laboratoires
LDG	Lignes Directrices de Gestion	CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
DPLPS	Domaine Patrimoine, Logistique, Prévention et Sécurité		

N°	Thématique	Action	Indicateur de suivi	Objectif/livrable	calendrier de mise en œuvre	service en charge de la réalisation de l'action
0		Présenter largement les éléments de diagnostic du plan d'action	Nombre de présentations du diagnostic	Réunion des cadres/ Réunion du domaine RHDS*/ Réunion des directeurs et directrices d'unités de recherche Publication sur le site intranet	1er semestre 2021	GT* égalité professionnelle
1	Ancrage institutionnel	Inscrire dans les statuts de l'Université la composition de la mission égalité avec son réseau de correspondants en composante, son fonctionnement et ses moyens	Vote en CA des modification des statuts de l'Université	Statuts modifiés et seuil de moyens de fonctionnement 1€ /personne	2e semestre 2021	Gouvernance/DAJI
2	Ancrage institutionnel	Intégrer le chargé ou la chargée de mission égalité femmes-hommes dans la composition de l'équipe présidentielle resserrée, et l'inscrire dans les statuts de l'Université.	Vote en CA des modification des statuts de l'Université	Statuts modifiés	2e semestre 2021	Gouvernance/DAJI
3	Ecart de rémunération	Produire un "index" UT3*	index UT3	Méthodologie de calcul	1er semestre 2021	GT égalité professionnelle
4	Ecart de rémunération	Décliner cet index dans chaque composante	index composante	1 index par composante	2e semestre 2021	Mission égalité
5	Ecart de rémunération	Garantir une cotation des postes des personnels BIATSS* respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes prenant en compte la réalité des fonctions occupées pour chaque catégorie statutaire.	Part de femmes dans chaque groupe 1	Cartographie des postes	1er semestre 2022	DRHDS*
6	Ecart de rémunération	Réaliser un état des lieux genré sur la population des doctorants	Taux d'abandon en thèse, répartition F-H des chargés d'enseignement	Etat des lieux	2e semestre 2021	DSL*
7	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Inscrire une formule en faveur de l'égalité et de la non-discrimination sur toutes les fiches descriptives de poste publiées par l'université	Taux de candidature sexué	100 % des fiches descriptives de postes portant la formule en faveur de l'égalité	1er semestre 2021	service recrutement accompagnement
8	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Ecrire les intitulés du poste sur les fiches descriptives de postes au masculin et au féminin en entier	Taux de candidature sexué	100 % des fiches descriptives de postes avec les intitulés au féminin et au masculin en entier	1er semestre 2021	service recrutement accompagnement

9	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Formaliser et communiquer la charte du recrutement rappelant le respect des principes d'égalité et de non discrimination et rendant obligatoire la composition mixte des commissions de recrutement	% de commissions paritaires mixtes	Charte du recrutement et 100% de commissions mixtes	1er semestre 2021	service recrutement accompagnement
10	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Augmenter part des femmes dans la présidence des comités de sélection	% de femmes présidentes	Charte du recrutement et Arriver au % du vivier de femmes de rang A (PR*): 25%	1er semestre 2022	service recrutement accompagnement
11	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Augmenter part des femmes dans les jurys de thèse et pour l'habilitation à diriger des recherches (HDR*)	% de femmes dans les jurys de thèse et d'HDR	50% de femmes dans les jurys de thèse et d'HDR	1er semestre 2022	DEVE
12	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Former les membres des comités de recrutement sur les biais de sélection et les stéréotypes	Nombre de managers formés par sexe	Inclusion de cette thématique dans le parcours de formation des managers	1er semestre 2022	DRHDS-Pôle développement RH- Service Compétences
13	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Améliorer la mixité au niveau des auditions pour un recrutement	Effectifs par genre des candidats retenus pour les oraux	30% de candidat de chaque genre au stade des auditions	1er semestre 2021	DRHDS-Pôle développement RH- Service recrutement
14	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	A niveau égal de compétences, de diplôme et d'expérience professionnelle, recruter la personne du sexe le moins représenté	X	Charte du recrutement	1er semestre 2021	service recrutement accompagnement
15	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Refuser le 0% de l'un des deux sexes dans les équipes politiques des composantes par la nomination d'une personne EC et/ou BIATSS	Nombre de femmes et d'hommes dans les équipes politiques des composantes	Au moins 1 personne de chaque sexe dans les équipes politiques des composantes	2e semestre 2022	Direction de composante
16	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Organiser une campagne de communication pour valoriser les personnels du sexe sous-représenté dans leur métier	Nombre d'articles dans le Paul Sab Hebdo	5 articles/témoignages par an dans le PSH*	à partir du 1er semestre 2021	DCCE* et correspondants égalité
17	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Produire dans chaque composante l'indice de plafond de verre et l'indice d'avantage masculin	Nombre d'indices produits	2 indices par composante	1er semestre 2021	Correspondants égalité
18	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Formaliser et communiquer sur le site internet les LDG* Promotion et valorisation des parcours, qui garantissent le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Taux de promotion sexué	Adoption et publication des LDG Promotion	1er semestre 2021	DRHDS- PASERH*
19	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Renforcer l'accompagnement des personnels dans leurs parcours professionnels, en développant le rôle de conseil en évolution professionnelle des services RH	Nombre de personnels accompagnés par les services RH	x	2e semestre 2022	Mission égalité
20	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Revoir la formation pour dynamiser les carrières des femmes en distinguant carrière BIATSS et carrière EC*.	Nombre de participantes	2 formations distinctes mises en places	2e semestre 2022	DRHDS-Pôle développement RH- Service Compétences
21	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Modifier la formule dans la lettre d'engagement en la rendant plus directive pour garantir que les manifestations scientifiques comprennent des orateurs et des oratrices	Nombre de manifestations ne respectant pas la lettre d'engagement	lettre d'engagement modifiée	1er semestre 2021	DSL

22	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Mettre en place un suivi genré des dépôts et des résultats d'appels à projet de recherche	Statistiques sexuées sur les appels à projet	x	2e semestre 2022	DSL
23	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Produire une analyse genrée de la production scientifique sur les brevets	Statistiques sexuées sur les brevets	x	2e semestre 2022	DSL
24	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Mettre en place une politique de redéploiement des supports de postes PR des sections CNU 0% d'un des deux sexes sur des supports « refusons le 0% » (procédure du 46.3, à condition qu'un vivier existe).	Nombre de sections CNU ayant 0% de professeur femme ou homme	1 poste "refusons le 0%" par an	1er semestre 2022	Gouvernance/DSDRH
25	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale	Mettre en place le télétravail	% d'Hommes et de femmes en télétravail	Répartition des télétravailleurs respectant la répartition H-F au sein de l'université	1er semestre 2021	DSDRH
26	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale	Rédiger et publier un guide des parents récapitulant leurs droits à l'arrivée d'un enfant.	x	Production du guide et mise en ligne	2e semestre 2021	DRHDS - DGP et PASERH + DCCE
27	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale	Mener une étude du besoin pour une garde ponctuelle d'une personne à charge (enfant ou parent) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique. (chèque emploi service...)	x	Résultats de l'étude	2e semestre 2022	Mission égalité/SCAS*/MGEN*
28	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Assurer la publicité et le suivi des processus de signalement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations	Nombre de signalements de VSS* et discriminations	Mise en ligne des procédures	2e semestre 2021	DRHDS PASERH et Mission égalité
29	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Assurer la publicité et le suivi des décisions de la section disciplinaire en matière de VSS et discriminations	Nombre annuel de saisines de la section disciplinaire pour des cas de VSS ou des discriminations	Publicité des décisions sur la page internet dédiée à l'égalité et la lutte contre les discriminations	1er semestre 2021	DAJI*
30	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Reconduire le sondage sur la lutte contre les discriminations avec une partie sur le cyberharcèlement	Résultats du sondage	Réalisation du sondage	2e semestre 2022	Mission égalité
31	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Demander aux membres du CHSCT* de justifier du suivi d'une formation aux violences et discriminations	Nombre de membres ayant suivi une formation	100% des membres du CHSCT formés	2e semestre 2022	DPLPS* pôle prévention et sécurité
32	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Intégrer un module de sensibilisation à la lutte contre les VSS et les discriminations dans la formation les agents de prévention	Nombre d'agents de prévention formés	50% des agents de prévention formés	2e semestre 2022	DRHDS-Pôle développement RH- Service Compétences et DPLPS pôle prévention et sécurité
33	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Former les membres de la section disciplinaire à lutte contre VSS	Nombre de membres de la section disciplinaire formés	100% des membres de la section disciplinaire formés	2e semestre 2022	DRHDS-Pôle développement RH- Service Compétences
34	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Former les membres de l'équipe présidentielle et les directeurs de composantes aux VSS et discriminations	Nombre de membres de l'équipe présidentielle et de directeurs de composantes formés	100% des membres de l'équipe présidentielle et des directeurs de composantes formés	2e semestre 2022	DRHDS-Pôle développement RH- Service Compétences