

**PLAN D'ACTION
SUR
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
2021-2024**

Présenté en CT le 5 mai 2021
Présenté en CHSCT le 11 mai 2021
Présenté en CA le 17 mai 2021

Depuis de nombreuses années, l'université Paris-Dauphine est très engagée sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations. Afin de poursuivre cet engagement, et pour répondre aux exigences légales, notre établissement a construit ces dernières semaines son Plan d'Action pour l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (PAEP).

Le plan d'action égalité professionnelle femme-homme de l'université est structuré autour des **5 axes suivants** :

AXE 1 – Egal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

AXE 2 – Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

AXE 3 – Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

AXE 4 – Lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement

AXE 5 – Gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il comprend **12 objectifs déclinés en 72 actions** à réaliser durant les trois prochaines années. Sa mise en œuvre débutera en septembre 2021 et son renouvellement interviendra en mai 2024. Le plan d'action égalité professionnelle proposé ci-après s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et des modifications pourront lui être apportées afin de renforcer son efficacité.

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ont des causes multifactorielles. Les actions concrètes proposées dans ce plan d'action nécessitent une implication de l'ensemble des services de l'université et une appropriation de la politique d'égalité de l'université par l'ensemble des membres du personnel de l'établissement.

SOMMAIRE

AXE 1 : ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS6

 Objectif 1 : garantir l'égalité dans l'accès au corps, cadres d'emploi, grades et emplois 6

 Objectif 2 : garantir l'égalité dans la progression de carrière7

 Objectif 3 : encourager la mixité des métiers8

AXE 2 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION.....16

 Objectif 1 : établir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....16

 Objectif 2 : identifier les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin d'agir pour les réduire17

AXE 3 : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE21

 Objectif 1 : Permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle 21

 Objectif 2 : Sécuriser l'emploi des personnes enceintes ou ayant quitté provisoirement leur emploi pour congé maternité /parental/ de proche-aidant21

 Objectif 3 : Soutenir la parentalité et les proches-aidants22

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCELEMENT.....26

 Objectif 1 : Sensibiliser et former les personnels de l'université aux enjeux des discriminations, des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement.....26

 Objectif 2 : Renforcer le dispositif de signalement des discriminations, des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement au sein de l'université.....26

AXE 5 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....30

 Objectif 1 : Valoriser l'égalité professionnelle femme-homme comme axe prioritaire de la gouvernance dans les politiques de l'université30

 Objectif 2 : Diffuser la politique d'égalité professionnelle femme-homme de l'université30

ANNEXE : TABLEAUX ET GRAPHIQUES – PROJET DE RAPPORT DE SITUATION COMPARE 2019.....Erreur ! Signet non défini.

1. ELEMENTS DE CONTEXTE

Dans le cadre de l'**accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans la fonction publique du **30 novembre 2018** et de l'**article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, les établissements d'enseignement supérieur ont l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit que le plan d'action soit composé obligatoirement de mesures portant sur les **quatre axes suivants**¹ :

- Evaluer, 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

Un cinquième axe consacré à la gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle femme-homme a été ajouté au plan d'action égalité professionnelle de l'université.

Chaque établissement d'enseignement supérieur doit préciser dans son plan d'action égalité professionnelle :

- les objectifs à atteindre pour chacun des axes
- les actions permettant de réaliser ces objectifs
- les indicateurs de suivi et d'évaluation des actions
- les moyens et outils mis à disposition
- le calendrier de mise en œuvre des actions

Ce plan d'action doit être élaboré sur la base des données statistiques issues de l'état de la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes de l'établissement concerné.

Enfin, l'absence d'élaboration d'un plan d'action égalité femme-homme, de transmission de celui-ci à l'autorité compétente (MESRI) et de renouvellement de celui-ci à l'issue du délai de 3 ans exposera les employeurs à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

2. ENJEUX DU PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE POUR L'UNIVERSITE PARIS-DAUPHINE

- Rendre effectif le principe d'égalité femme-homme et le principe de non-discrimination
- Articuler et coordonner des actions transversales relevant de la responsabilité sociale de l'université
- Identifier les actions déjà réalisées au sein de l'université en matière d'égalité femme-homme, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les rendre visibles et en impulser de nouvelles

¹ L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 droits et obligations des fonctionnaires, tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique précitée.

- Développer le dialogue au sein de la communauté dauphinoise sur les questions d'égalité femme-homme et plus largement sur la lutte contre les discriminations
- Sensibiliser, impliquer et accompagner l'ensemble du personnel sur les questions d'égalité femme-homme et plus largement sur la lutte contre les discriminations

3. METHODOLOGIE

L'élaboration du plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été pilotée par la déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations de l'université.

Afin d'associer différentes parties prenantes de l'université à l'élaboration de ce plan d'action, un **groupe de travail**, composé de 22 personnes, a été constitué en janvier 2021 :

- Eric Agrikoliansky (VP RSU)
- Jeanne Ajirent (SNPTES)
- Hélène Andrade (DAP)
- Colomban Bednarek (VP étudiant)
- Isabelle Bellier (CGT)
- Marie-Jo Bellosta (FSU)
- Céline Bessière (EC, Sociologie du genre)
- Fabien Blanchot (EC, Management des RH)
- Khadija Bouabid (SNPTES)
- Françoise Carbon (FSU)
- Pascale Colisson (Chargée égalité et diversité de l'IPJ)
- Alexandre Dagiste (Biatss)
- Béatrice Delzangles (Déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations)
- César Faivre (CGT)
- Sophie Lemaire (VP RH)
- Delphine Pillet (CGT)
- Sébastien Ploskonka (SNPTES)
- Vincent Rivoirard (Directeur du CEREMADE)
- Murièle Sébert (DRH)
- Morgan Sweeney (FSU)
- Hélène Tissandier (EC, Droit du travail)
- Timothée Voyez (Chargé d'Etude Pilotage RH)

5 réunions du GT ont eu lieu en 3 mois autour des axes du plan d'action choisis comme axes de travail :

- 28 janvier 14h-16h : installation du Groupe de travail et présentation de la démarche
- 18 février 9h30-11h30 : Assurer l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- 11 mars 14h-16h : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- 25 mars 14h-16h : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- 8 avril 14h-16h : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes + Gouvernance de la politique d'égalité femme-homme

Les organisations syndicales représentatives de l'université, des membres du personnel administratif et enseignant-chercheur, les directions des services ainsi que les membres de la gouvernance directement concernés par la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université ont ainsi été associé.es à la réflexion et leur travail a permis d'aboutir au plan ci-après.

La démarche de travail a d'abord consisté à **dresser un état des lieux de la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes à l'université Paris-Dauphine** afin d'identifier les objectifs prioritaires à inscrire dans le plan d'action pour ensuite décliner ceux-ci en différentes actions. En l'absence de rapport de situation comparée, un travail conséquent de collecte de données a été réalisé par la direction des ressources humaines depuis janvier 2021. Les cinq réunions du GT se sont déroulées à partir des données statistiques femme-homme mises à disposition et les membres du GT ont pu demander que celles-ci soient complétées.

Sur la base des données statistiques sexuées fournies (v. les tableaux et graphiques du projet de rapport de situation comparée 2019, [en annexe](#)), et pour chacun des cinq axes, les membres du GT ont, dans un deuxième temps, proposé **des mesures permettant de lutter et/ou d'éviter à l'avenir les inégalités professionnelles femme-homme révélées par les données statistiques sexuées**. Cependant, les données chiffrées ne garantissent pas, à elles seules, un diagnostic exhaustif de l'ensemble des inégalités professionnelles persistant entre les femmes et les hommes car elles ne sont pas toujours pertinentes dans le cas d'un effectif réduit et/ou elles nécessitent parfois une démarche d'interprétation. Une partie du travail des membres du GT a donc également consisté à identifier les inégalités professionnelles que les chiffres ne permettent pas de saisir dans toute leur complexité, faute de pouvoir être quantifiées. Quelques actions proposées dans le plan d'action ci-dessous ont d'ailleurs pour objet de poursuivre la réflexion sur des inégalités professionnelles complexes.

Enfin, le groupe de travail a vocation à maintenir son activité durant les trois années de mise en œuvre du plan d'action. Les membres qui le souhaitent et d'autres personnes qui désirent être associées à ce travail se réuniront régulièrement au cours des trois prochaines années afin de veiller à la mise en œuvre du plan d'action, d'évaluer l'efficacité des actions initiées et d'en proposer de nouvelles pour répondre aux inégalités professionnelles persistantes. Le plan d'action égalité professionnelle proposé ci-après s'inscrit dans **une démarche d'amélioration continue**.

Ce document présente, pour chaque axe du plan d'action égalité professionnelle :

- **une synthèse** des objectifs et des actions permettant de les réaliser
- **un tableau de bord** précisant les services et entités en charge de la mise en œuvre des actions, les moyens et outils de mise en œuvre ainsi que le calendrier de mise en œuvre. Pour une meilleure lisibilité du document, la colonne réservée aux indicateurs de suivi et d'évaluation des actions a été retirée. Un tableau de bord complet est fourni à part de ce document.

AXE 1 : ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS

⇒ **3 objectifs**

OBJECTIF 1 : GARANTIR L'ÉGALITÉ DANS L'ACCÈS AU CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS

⇒ **12 actions**

Actions en faveur des membres du personnel administratif (BIATSS)

- 1.1.1. Sensibiliser les instances / personnes chargées du recrutement / jurys de concours ouverts par l'établissement à l'égalité et aux biais cognitifs
- 1.1.2. Construire un indicateur de recrutement du personnel BIATSS afin de rendre visible la sous-représentation d'un sexe dans certains emplois BIATSS et d'agir contre cette sous-représentation
- 1.1.3. Construire un indicateur de précarité d'emploi BIATSS tenant compte notamment du statut, de la durée du contrat de travail, du niveau de rémunération et de la précarités ressentie par les personnels concernés
- 1.1.4. Diffuser chaque année à la communauté dauphinoise les données statistiques sexuées relatives aux recrutements BIATSS sur l'année

Actions en faveur des membres du personnel enseignant-chercheur (EC)

- 1.1.5. Fournir les données statistiques sexuées aux président.es et aux membres des comités de sélection en amont des recrutements des maîtres de conférences et des professeur.es d'université
- 1.1.6. Sensibiliser à l'égalité et aux biais cognitifs les membres des commissions consultatives représentatives (CCR) de chaque discipline lors des procédures de recrutement des maîtres de conférences, professeur.es d'université, professeur.es associé.es, professeur.es invité.es, ATER (HRS4R)
- 1.1.7. Mettre en place une procédure centralisée de recrutement des contrats-recherche, des contrats postdoctoraux, PR associé.es et PR invité.es (HRS4R)
- 1.1.8. Diffuser chaque année à la communauté dauphinoise les données statistiques sexuées par discipline relatives aux recrutements des MCF, PR, PR associé.es, PR invité.es, ATER, doctorant.es

Actions communes aux membres du personnel administratif et aux membres du personnel enseignant-chercheur (EC)

- 1.1.9. Veiller à une représentation femme-homme équilibrée (40/60%) lors des renouvellements ou des primo-nominations des personnes composant l'organigramme de la gouvernance (HRS4R)
- 1.1.10. Communiquer sans stéréotype de sexe ni de genre lors du processus de recrutement des BIATSS et des EC

- 1.1.11. Inciter les candidatures des personnes du sexe sous-représenté dans l'emploi ou la discipline concernée par le poste de BIATSS ou d'EC à pourvoir
- 1.1.12. Communiquer aux parties prenantes internes et externes de l'université les actions menées par l'établissement pour favoriser les recrutements de BIATSS et EC sans discrimination

OBJECTIF 2 : GARANTIR L'EGALITE DANS LA PROGRESSION DE CARRIERE

⇒ 9 actions

Actions en faveur des membres du personnel administratif (BIATSS)

- 1.2.1. Encourager et accompagner l'avancement des personnels (grade ou corps)
- 1.2.2. Intégrer les mesures de parité femme-homme du PAEP dans les lignes directrices de gestion de l'université sur l'avancement et la mobilité des membres du personnel
- 1.2.3. Proposer des aménagements horaires du poste du travail lorsque cela est possible et souhaité afin d'éviter aux agent.es le recours au temps partiel à 80% et 90% pour raisons familiales
- 1.2.4. Réduire le nombre des agent.es dont le corps/grade est en dessous de la catégorie de la fonction exercée à l'université

Actions en faveur des membres du personnel enseignant-chercheur (EC)

- 1.2.5. Inciter les enseignantes-chercheuses à présenter leur candidature à l'HDR et/ou leur demande d'avancement de grade
- 1.2.6. Faciliter l'obtention des Congés pour Recherches ou Conventions Thématiques (CRCT) Etablissement ou des Congés pour Projet Pédagogique (CPP) par les EC de retour de congé maternité/parental
Discussion² :
 - a) réserver 20% du contingent des semestres de CRCT et CPP Etablissement aux enseignant.es-chercheur.es de retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, sous réserve que cette demande s'inscrive dans le cadre d'un projet de recherche ou de conversion thématique ou d'un projet pédagogique
et/ou
 - b) réserver 20% du contingent des semestres de CRCT CNU aux enseignantes-chercheuses de retour d'un congé maternité, sous réserve que cette demande s'inscrive dans le cadre d'un projet de recherche ou de conversion thématique
et/ou
 - c) sensibiliser les membres du CA-FR sur l'attention particulière à apporter aux demandes de CRCT/CPP des EC de retour d'un congé maternité ou parental afin qu'elles et ils puissent reprendre leurs recherches ou élaborer leur projet pédagogique dans les meilleures conditions

² Circulaire du 31 janvier 2017, disposition 3 : « un CRCT, d'une durée de 6 mois, peut être accordé après un congé maternité ou congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur. Il n'existe pas de contingent réservé ou de priorité accordée à cette demande ». Parallèlement, l'article 2 §4 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations prévoit que si toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité, cela n'empêche pas l'adoption de « mesures prises en faveur des femmes en raison de la grossesse ou la maternité, y compris du congé de maternité, ou de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes »

- 1.2.7. Prendre en compte le critère du sexe lors du rehaussement d'un poste d'EC par l'université en fonction du sexe sous-représenté dans la discipline concernée
- 1.2.8. Réaliser un état des lieux sexué des responsabilités de diplôme et des formations de l'université afin de s'assurer d'une répartition respectueuse de l'égalité femme-homme

Actions communes aux membres du personnel administratif et aux membres du personnel enseignant-chercheur (EC)

- 1.2.9. Sensibiliser à l'égalité et aux biais cognitifs les instances et/ou personnes chargées d'évaluer et de se prononcer sur les demandes d'avancement, de promotion et de mobilité

OBJECTIF 3 : ENCOURAGER LA MIXITE DES METIERS

⇒ **2 actions**

- 1.3.1. Etablir un diagnostic de la mixité des métiers dans le rapport social unique de l'université
- 1.3.2. Sensibiliser les encadrant.es, les membres du personnel et les étudiant.es à la mixité des métiers

AXE 1 - GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS


OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SERVICE/ENTITE EN CHARGE DE LA MISE EN ŒUVRE	MOYENS ET OUTILS DE MISE EN ŒUVRE	CALENDRIER			
					2021 2022	2022 2023	2023 2024	
1 GARANTIR L'ÉGALITE DANS L'ACCES AU CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS	BIATSS	1.1.1	Sensibiliser les instances / personnes chargées du recrutement / jurys de concours ouverts par l'établissement à l'égalité et aux biais cognitifs	<ul style="list-style-type: none"> . DRH . Déléguée égalité . Délégué.e RH . Service de l'accompagnement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> . Fournir, en amont du recrutement, les données statistiques femme-homme de l'université relatives au poste à pourvoir . Elaboration d'un document cadre pour "Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer" . Création d'un module de sensibilisation sur l'égalité et la lutte contre les biais cognitifs lors des recrutements (E.learning) . <u>Pour les recrutements sur dossier</u> : formation des directeurs.rices et responsables de service administratif susceptibles de participer au recrutement et/ou module de sensibilisation . <u>Pour les jurys de concours</u> : répercussions des formations des directeurs.rices de service également membres des jurys + communication des données sexuées sur les candidatures au concours + module de sensibilisation 		X	X
		1.1.2	Construire un indicateur de recrutement du personnel BIATSS afin de rendre visible la sous-représentation d'un sexe dans certains emplois BIATSS et d'agir contre cette sous-représentation	<ul style="list-style-type: none"> . DRH 	<ul style="list-style-type: none"> . Renforcement du service RH dédié aux recrutements des membres du personnel BIATSS 		X	X

	1.1.3	Construire un indicateur de précarité d'emploi BIATSS tenant compte notamment du statut, de la durée du contrat de travail, du niveau de rémunération et de la précarités ressentie par les personnels concernés	. DRH	. Renouvellement de l'enquête QVT en 2022-2023 . Mission enseignant-chercheur pour exploiter les données de l'enquête QVT 2018 et 2022/23 . Chargé.e de pilotage RH		X	X
	1.1.4	Diffuser chaque année à la communauté dauphinoise les données statistiques sexuées relatives aux recrutements BIATSS sur l'année	. DGS . DRH	. Communication intranet . Newsletter RH		X	X

1 GARANTIR L'EGALITE DANS L'ACCES AU CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS	EC	1.1.5	Fournir les données statistiques sexuées aux président.es et aux membres des comités de sélection (COS) en amont des recrutements des MCF et des PR	. DRH. VP RH	. Service du personnel enseignant. Chargé de pilotage RH	X	X	X
		1.1.6 + HRS4R	Sensibiliser à l'égalité et aux biais cognitifs les membres des commissions consultatives représentatives (CCR) de chaque discipline lors des procédures de recrutement des MCF, PR, PR associé.es, PR invité.es, ATER	. VP RH . Directeur.rices des laboratoires de recherche	. Participation de deux référent.e.s CCR dans les comités de sélection afin de garantir le respect du code de recrutement, notamment concernant l'équilibre entre les sexes et les exigences de non-discrimination . Mise à disposition d'une liste de ressources mobilisables pour la sensibilisation aux biais de sélection	X	X	X
		1.1.7 + HRS4R	Mettre en place une procédure centralisée de recrutement des contrats-recherche, contrats postdoctoraux, PR associé.es et PR invité.es	. DRH . Direction du soutien à la recherche . Ecole doctorale	. Groupe de travail associant les laboratoires de recherches/UMR		X	X

<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">GARANTIR L'EGALITE DANS L'ACCES AU CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS</p>	<p>BIATSS & EC</p>	1.1.8	Diffuser chaque année à la communauté dauphinoise les données statistiques sexuées par discipline relatives aux recrutements des MCF, PR, PR associé.es, PR invité.es, ATER, doctorant.es	<ul style="list-style-type: none"> . DRH 	<ul style="list-style-type: none"> . Chargé.e de pilotage RH . Diffusion des Informations aux laboratoires de recherche/UMR en début d'année universitaire . Information communiquée dans le Rapport social unique 	X	X	X
		1.1.9 + HRS4R	Veiller à une représentation femme-homme équilibrée (40/60%) lors des renouvellements ou des primo-nominations des personnes composant l'organigramme de la gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> . Présidence . DGS 	Elaboration d'un état des lieux sexué des emplois supérieurs et de direction par le chargé de pilotage RH	X	X	X
		1.1.10	Communiquer sans stéréotype de sexe ni de genre lors du processus de recrutement des BIATSS et EC	<ul style="list-style-type: none"> . PSL - Service PSL recrutement. VP RH . Délégué.e égalité . Délégué.e RH 	. Rédaction sans stéréotype des offres de recrutements Dauphine sur le site PSL-Recrutement. Création d'un modèle d'appel à candidatures pour le recrutement académique sans stéréotype	X	X	X
		1.1.11	Inciter les candidatures des personnes du sexe sous-représenté dans l'emploi ou la discipline concerné par le poste de BIATSS ou d'EC à pourvoir	<ul style="list-style-type: none"> . PSL - Service PSL recrutement . VP RH . Délégué.e égalité . Délégué.e RH 	<ul style="list-style-type: none"> Ajout d'une phrase type dans les fiches de poste et les offres d'emploi indiquant : . l'engagement de l'université en faveur de l'égalité femme-homme . L'encouragement des candidatures des sexes sous-représentés . La transparence du recrutement 			

	1.1.12	Communiquer aux parties prenantes internes et externes de l'université les actions menées par l'établissement pour favoriser les recrutements des BIATSS et EC sans discrimination	<ul style="list-style-type: none"> . DRH . Service de la communication 	<ul style="list-style-type: none"> . Sélection des données sexuées et des actions pertinentes . Mise en forme des informations par le service communication de Dauphine 		X	X
--	--------	--	--	---	--	---	---

<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">GARANTIR L'EGALITE DANS LA PROGRESSION DE CARRIERE</p>	BIATSS	1.2.1	Encourager et accompagner l'avancement des personnels (grade ou corps)	<p>. DRH</p> 	<p>. Sensibilisation en interne les responsables de service administratif afin qu'elles et ils incitent les personnels placés sous leurs responsabilités à présenter leur dossier</p> <p>. Proposition d'offre de formation sur les préparations aux concours</p>			
		1.2.2	Intégrer les mesures de parité femme-homme du PAEP dans les lignes directrices de gestion de l'université sur l'avancement et la mobilité des membres du personnel	<p>. VP RH</p> <p>. Délégué.e RH</p> <p>. DRH</p>	.Groupe de travail sur les lignes directrices	X	X	X
		1.2.3	Proposer des aménagements horaires du poste de travail lorsque cela est possible et souhaité afin d'éviter aux agent.es le recours au temps partiel à 80% et 90% pour raisons familiales	<p>. DRH</p>	<p>. Sensibiliser les directeur.rices et les responsables de services administratif à la priorité donnée aux aménagements horaires du poste de travail</p> <p>. Organiser un entretien préalable avec l'agent.e souhaitant un aménagement du temps de travail pour raisons familiales</p>		X	X
		1.2.4	Réduire le nombre des agent.es dont le corps/grade est en dessous de la catégorie de la fonction exercée l'université	<p>. DRH</p> <p>. Délégué.e RH</p>	. Mise en place d'un groupe de travail		X	X
	EC	1.2.5	Inciter les enseignantes-chercheuses à présenter leur candidature à l'HDR et/ou leur demande d'avancement de grade	<p>. VP RH</p> <p>. Délégué.e égalité</p>	<p>. Mentorat (vivier de mentors PSL et Dauphine) (HRS4R)</p> <p>. Groupe d'échange d'expériences entre EC</p>		X	X

<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">GARANTIR L'EGALITE DANS LA PROGRESSION DE CARRIERE</p>	<p>1.2.6 + HRS4R</p>	<p>Faciliter l'obtention des Congés pour Recherches ou Conventions Thématiques (CRCT) Etablissement ou des Congés pour Projet Pédagogique (CPP) par les EC de retour de congé maternité/parental</p>	<ul style="list-style-type: none"> . VP RH . VP RSU . Délégué.e égalité . DRH 	<p>. Réserver 20% du contingent des semestres de CRCT et CPP Etablissement aux enseignant.es-chercheur.es de retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental ou</p> <p>. Réserver 20% du contingent des semestres de CRCT CNU aux enseignantes-chercheuses de retour d'un congé maternité</p> <p>=> sous réserve que cette demande s'inscrive dans le cadre d'un projet de recherche ou de conversion thématique ou d'un projet pédagogique</p> <p>. Sensibiliser les membres du CA-FR sur l'attention particulière à apporter aux demandes de CRCT/CPP des EC de retour d'un congé maternité ou parental afin qu'elles et ils puissent reprendre leurs recherches ou élaborer leur projet pédagogique dans les meilleures conditions</p>	X	X	X
	<p>1.2.7</p>	<p>Prendre en compte le critère du sexe lors du rehaussement d'un poste d'EC par l'université en fonction du sexe sous-représenté dans la discipline concernée</p>	<ul style="list-style-type: none"> . VP RH . VP RSU . Délégué.e égalité 	<p>. Communiquer les données sexuées sur les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement dans la discipline concernée</p>		X	X
	<p>1.2.8</p>	<p>Réaliser un état des lieux sexué des responsabilités de diplôme et de formation de l'université afin de s'assurer d'une répartition respectueuse de l'égalité femme-homme</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Délégué.e égalité . Responsables des départements . Responsables des mentions 	<p>. Mission ponctuelle de diagnostic confiée à un.e EC</p> <p>. Analyse par le GT PAEP</p>			X

<p>2. GARANTIR L'EGALITE DANS LA PROGRESSION DE CARRIERE</p>	<p>BIATSS & EC</p>	<p>1.2.9</p>	<p>Sensibiliser à l'égalité et aux biais cognitifs les instances et/ou personnes chargées d'évaluer et de se prononcer sur les demandes d'avancement, de promotion et de mobilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> . VP RH . Délégué.e égalité . Délégué.e RH . DRH 	<ul style="list-style-type: none"> . Sensibilisation du CA-FR . Sensibilisation des groupes d'expert.es paritaires constitués lors des campagnes d'avancement des différentes filières . Intégration des actions égalité dans les lignes directrices de gestion . Création d'un module de sensibilisation sur l'égalité et la lutte contre les biais cognitifs lors des recrutements (E.learning) 		<p>X</p>	<p>X</p>
<p>3 ENCOURAGER LA MIXITÉ DES MÉTIERES</p>	<p>BIATSS & EC</p>	<p>1.3.1</p>	<p>Etablir un diagnostic de la mixité des métiers</p>	<ul style="list-style-type: none"> . RH 	<ul style="list-style-type: none"> . Extraction des donnée par la.le chargé de pilotage RH 	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
		<p>1.3.2</p>	<p>Sensibiliser les encadrant.es, les membres du personnel et les étudiant.es à la mixité des métiers</p>	<ul style="list-style-type: none"> . DRH . DFVE . Service communication . Responsables des départements 	<ul style="list-style-type: none"> . Communication sur les métiers sans stéréotype de sexe et de genre . Actions de sensibilisation et de communication mettant en avant des parcours de femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées 			<p>X</p>

AXE 2 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

⇒ 2 objectifs

OBJECTIF 1 : ETABLIR DES STATISTIQUES ANNUELLES SUR LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

⇒ 10 actions

- 2.1.1. Etablir les statistiques annuelles sur les écarts de rémunération nette mensuelle moyenne entre les femmes et des hommes EC titulaires (en distinguant les corps) et contractuel.les (en distinguant les types de contrat)
- 2.1.2. Etablir les statistiques annuelles sur les écarts de rémunération nette mensuelle moyenne entre les femmes et des hommes BIATSS titulaires et contractuel.les
- 2.1.3. Etablir les statistiques annuelles sur les médianes et les écarts-type entre les rémunérations nettes mensuelles des femmes et des hommes EC titulaires (en distinguant les corps) et contractuel.les (en distinguant les type de contrat)
- 2.1.4. Etablir les statistiques annuelles sur les médianes et les écarts-type entre les rémunérations nettes mensuelles des femmes et des hommes BIATSS titulaires et contractuel.les
- 2.1.5. Etablir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération nette mensuelle moyenne liés à la quotité de temps de travail (temps partiel)
- 2.1.6. Etablir des statistiques annuelles sur les écarts liés à la part des primes et des indemnités dans la rémunération globale des BIATSS en distinguant les catégories et statuts (rachats de jours de CET et sur-rémunération temps partiel à 80% et 90%) et des EC en distinguant les corps et statuts (heure complémentaire, Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche, Prime de Responsabilité Pédagogique, Prime pour Charge Administrative)
- 2.1.7. Etablir des statistiques annuelles sur les écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emploi (par grade, échelon)
- 2.1.8. Etablir des statistiques annuelles sur les écarts de ratios d'avancement de grade pour chaque corps (taux de promotion sexués)
- 2.1.9 Etablir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunérations femme-homme dans la distribution de la rémunération globale moyenne mensuelle en distinguant BIATSS, EC (corps), statuts
- 2.1.10 Mettre à jour annuellement les données statistiques de l'université Paris-Dauphine dans l'outil de calcul des écarts de rémunération MESRI-DGAFP³

³ L'outil de calcul des écarts de rémunération MESRI-DGAFP est un logiciel EXCEL qui permet de décomposer l'écart de rémunération mensuelle moyenne brute entre les femmes et les hommes prenant en compte l'effet lié au temps partiel (différences de quotités de temps travaillé), l'effet dit « ségrégation » quantifiant l'impact des différences sexuées entre des corps ou cadres d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées, l'effet démographique lié à l'ancienneté des hommes et des femmes dans les différents corps, l'effet primes et indemnités à corps-grade-échelon identique

OBJECTIF 2 : IDENTIFIER LES CAUSES DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AFIN D'AGIR POUR LES REDUIRE

⇒ 5 actions

- 2.2.1 Identifier les écarts de rémunération femme-homme liés à l'effet de ségrégation des corps⁴ et préconiser des actions
- 2.2.2 Identifier les temps partiels subis et préconiser des actions pour les éviter et/ou mieux les accompagner
- 2.2.3 les écarts de rémunération femme-homme liés aux progressions de carrière (taux de promotion sexués) et préconiser des actions pour les réduire
- 2.2.4 Identifier les écarts de rémunération femme-homme au sein des personnels contractuels et préconiser des actions pour les réduire
- 2.2.5 Identifier les écarts de rémunération liés aux modalités d'attribution des primes et indemnités à corps-grade-échelon identique et préconiser des actions pour les réduire

⁴ Fait pour les femmes et les hommes, à caractéristiques identiques, d'occuper des emplois différents, en termes de métiers, professions ou secteurs et de niveau hiérarchique

AXE 2. EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SERVICE/ENTITE EN CHARGE DE LA MISE EN ŒUVRE	MOYENS ET OUTILS DE MISE EN ŒUVRE	CALENDRIER		
					2021 2022	2022 2023	2023 2024
1 ETABLIR DES STATISTIQUES ANNUELLES SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	2.1.1	Etablir les statistiques annuelles sur les écarts de rémunération nette mensuelle moyenne entre les femmes et des hommes EC titulaires (en distinguant les corps) et contractuels.les (en distinguant les types de contrat)	. DRH	. Service du personnel administratif . Service du personnel enseignant . Chargé.e de pilotage RH (1 ETP) . Groupe de travail Plan d'Action Egalité Professionnelle (PAEP)	X	X	X
	2.1.2	Etablir les statistiques annuelles sur les écarts de rémunération nette mensuelle moyenne entre les femmes et des hommes BIATSS titulaires et contractuels.les			X	X	X
	2.1.3	Etablir les statistiques annuelles sur les médianes et les écarts-type entre les rémunérations nettes mensuelles des femmes et des hommes EC titulaires (en distinguant les corps) et contractuels.les (en distinguant les types de contrat)			X	X	X
	2.1.4	Etablir les statistiques annuelles sur les médianes et les écarts-type entre les rémunérations nettes mensuelles des femmes et des hommes BIATSS titulaires et contractuels.les			X	X	X

<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">ETABLIR DES STATISTIQUES ANNUELLES SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION</p>	2.1.5	Etablir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération nette mensuelle moyenne liés à la quotité de temps de travail (temps partiel)	DRH		X	X	X
	2.1.6	Etablir des statistiques annuelles sur les écarts liés à la part des primes et des indemnités dans la rémunération globale des BIATSS en distinguant les catégories et statuts (rachats de jours de CET et sur-rémunération temps partiel à 80% et 90%) et des EC en distinguant les corps et statuts (heure complémentaire, Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche, Prime de Responsabilité Pédagogique, Prime pour Charge Administrative)			X	X	X
	2.1.7	Etablir des statistiques annuelles sur les écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emploi (par grade, échelon)			X	X	X
	2.1.8	Etablir des statistiques annuelles sur les écarts de ratios d'avancement de grade pour chaque corps pour les BIATSS et les EC (taux de promotion sexués)			X	X	X
	2.1.9	Etablir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunérations femme-homme dans la distribution de la rémunération globale moyenne mensuelle en distinguant BIATSS, EC (corps), statuts			X	X	X

	2.1.10	Mettre à jour annuellement les données statistiques de l'UPD dans l'outil de calcul des écarts de rémunération MESRI-DGAFP			X	X	X
2 IDENTIFIER LES CAUSES DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION AFIN D'AGIR POUR LES RÉDUIRE	2.2.1	Identifier les écarts de rémunération femme-homme liés à l'effet de ségrégation des corps et préconiser des actions	. DRH . Délégué.e égalité . Délégué.e RH	. Etude quantitative et qualitative confiée à des EC de l'université . Proposition d'actions par le Groupe de travail Plan d'Action Egalité Professionnelle (PAEP) sur la base de cette étude		X	X
	2.2.2	Identifier les temps partiels subis et préconiser des actions pour les éviter et/ou mieux les accompagner				X	X
	2.2.3	Identifier les écarts de rémunération femme-homme liés aux progressions de carrière (taux de promotion sexués) et préconiser des actions pour les réduire				X	X
	2.2.4	Identifier les écarts de rémunération femme-homme au sein des personnels contractuels et préconiser des actions pour les réduire				X	X
	2.2.5	Identifier les écarts de rémunération liés aux modalités d'attribution des primes et indemnités à corps-grade-échelon identique et préconiser des actions pour les réduire				X	X

AXE 3 : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

⇒ 3 objectifs

OBJECTIF 1 : PERMETTRE UNE ORGANISATION DU TRAVAIL FAVORABLE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

⇒ 5 actions

- 3.1.1. Développer le télétravail dans le respect de l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- 3.1.2. Définir des horaires de réunions compatibles avec la vie personnelle et familiale
- 3.1.3. Sensibiliser les personnels aux problématiques liées à l'articulation des activités professionnelles avec la vie personnelle et familiale
- 3.1.4. Faciliter le retour au travail des BIATSS à l'issue d'un congé maternité/parental/de proche-aidant ou lors du retour à une quotité de travail à temps plein
- 3.1.5. Faire connaître la possibilité de recourir au compte épargne temps (CET) au terme des congés familiaux⁵

OBJECTIF 2 : SECURISER L'EMPLOI DES PERSONNES ENCEINTES OU AYANT QUITTE PROVISoireMENT LEUR EMPLOI POUR CONGE MATERNITE /PARENTAL/ DE PROCHE-AIDANT

⇒ 5 actions

- 3.2.1. Proposer systématiquement au service concerné le remplacement des BIATSS en congé maternité/parental/de proche-aidant après avoir défini et clarifié les modalités de remplacement
- 3.2.2. Développer les entretiens d'accompagnement à la parentalité avant et après le retour d'un congé maternité/adoption/parental afin d'aborder la progression de carrière, d'informer sur les droits et les dispositifs existants, d'identifier les besoins de formation de la personne concernée
- 3.2.3. Veiller à la suppression du jour de carence pour maladie des agentes en situation de grossesse pour les congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse et jusqu'au congé maternité
- 3.2.4. Informer les agentes contractuelles en congé maternité de l'existence du dispositif de subrogation à l'université
- 3.2.5. Identifier des aménagements permettant de maintenir le service d'enseignement et les responsabilités pédagogiques des enseignant.es-chercheur.ses en congé maternité/parental/de proche-aidant

⁵ Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics permet aux agents d'utiliser, à compter du 1^{er} mai 2020, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps (CET) sans que les nécessités de service ne puissent lui être opposées. Il instaure également ce droit au bénéfice de tout agent de retour d'un congé de proche aidant.

OBJECTIF 3 : SOUTENIR LA PARENTALITE ET LES PROCHES-AIDANTS

⇒ 5 actions

- 3.3.1. Identifier les besoins des personnels en termes de soutien à la parentalité et aux proches-aidants
- 3.3.2. Informer la communauté dauphinoise des dispositifs existants et permettant de prendre en compte les situations personnelles et familiales (congé solidarité familiale, proche-aidant, don de jours de congés...)
- 3.3.3. Inciter les pères à prendre l'intégralité du congé paternité et d'accueil de l'enfant
- 3.3.4. Réfléchir aux modalités d'extension du dispositif "congé pour enfant malade" aux enseignant.es-chercheur.ses
- 3.3.5. Informer les membres du personnel concernés de l'assouplissement des règles d'utilisation du congé parental⁶

⁶ Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant réduit la durée minimale de placement en congé parental à deux mois, contre six mois auparavant, et simplifie les règles de renouvellement du congé parental.

AXE 3. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SERVICE/ENTITE EN CHARGE DE LA MISE EN ŒUVRE	MOYENS ET OUTILS DE MISE EN ŒUVRE	CALENDRIER		
					2021 2022	2022 2023	2023 2024
1 PERMETTRE UNE ORGANISATION DU TRAVAIL FAVORABLE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	3.1.1	Développer le télétravail dans le respect de l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	. DRH	. Protocole d'accord sur le télétravail de juillet 2020 . Création d'un groupe de travail sur l'articulation des temps de vie	X	X	X
	3.1.2	Définir des horaires de réunions compatibles avec la vie personnelle et familiale	. VP RSU . Déléguée égalité	. Création d'un groupe de travail sur l'articulation des temps de vie . Adoption d'une Charte sur la conciliation des temps de vie		X	X
	3.1.3	Sensibiliser les personnels aux problématiques liées à l'articulation des activités professionnelles avec la vie personnelle et familiale	. Service de l'accompagnement professionnel	. Formation à la problématique de la charge mentale liée à l'articulation des temps de vie . Adoption d'une Charte sur la conciliation des temps de vie		X	X
	3.1.4	Faciliter le retour au travail des BIATSS à l'issue d'un congé maternité/parental/de proche-aidant ou lors du retour à une quotité de travail à temps plein	. DRH	. Aménagement des horaires de travail (par ex: temps hebdomadaire réparti sur une semaine de 4 jours) . Sensibilisation des responsables administratifs. Entretien systématique DRH/responsable de service/personne de retour de congé	X	X	X
	3.1.5	Faire connaître la possibilité de recourir au compte épargne temps (CET) au terme des congés familiaux	. DRH	. Guide sur la conciliation des temps de vie (en annexe de la Charte des temps de vie) . Intranet, Newsletter RH, note interne . Entretien systématique au retour des congés familiaux		X	X

<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">SECURISER L'EMPLOI DES PERSONNES ENCEINTES OU AYANT QUITTE PROVISOIREMENT LEUR EMPLOI POUR CONGE MATERNITE/ PARENTAL/DE PROCHE-AIDANT</p>	3.2.1	Proposer systématiquement au service concerné le remplacement des BIATSS en congé maternité/parental/de proche-aidant après avoir défini et clarifié les modalités de remplacement	. DRH	. Recrutement d'Intérimaire ou d'agent.e contractuel.le	X	X	X
	3.2.2	Développer les entretiens d'accompagnement à la parentalité avant et après le retour d'un congé maternité/adoption/parental afin d'aborder la progression de carrière, d'informer sur les droits et les dispositifs existants, d'identifier les besoins de formation de la personne concernée	. DRH	. Entretien systématique DRH/responsable de service/personne de retour de congé . Mise en place d'une sous-commission du GT PAEP sur la prise en compte des effets de la parentalité sur les activités d'enseignement et de recherche	X	X	X
	3.2.3	Veiller à la suppression du jour de carence pour les congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse et jusqu'au congé maternité	. DRH	. Service du personnel administratif . Service du personnel enseignant	X	X	X
	3.2.4	Informer les agentes contractuelles en congé maternité de l'existence du dispositif de subrogation à l'université	. DRH	. Service personnel administratif. Service du personnel enseignant	X	X	X
	3.2.5	Identifier les aménagements de service permettant de maintenir le service d'enseignement et les responsabilités pédagogiques des EC en congé maternité/parental/de proche-aidant	. VP RH . VP RSU . Déléguée à l'égalité	. Mise en place d'une sous-commission du GT PAEP sur la prise en compte des effets de la parentalité sur les activités d'enseignement et de recherche . Elaboration d'un guide des bonnes pratiques des aménagements du service d'enseignement des EC en congé maternité/parental/de proche-aidant			X

3 SOUTENIR LA PARENTALITE ET LES PROCHES-AIDANTS	3.3.1	Identifier les besoins des personnels en termes de soutien à la parentalité et aux proches-aidants	. DGS . VP RSU	. Intégration de questions sur le soutien à la parentalité et aux proches-aidants dans la prochaine enquête QVT . Analyse des résultats et proposition d'actions par le GT Plan d'action égalité professionnelle			X
	3.3.2	Informar la communauté dauphinoise des dispositifs existants et permettant de prendre en compte les situations personnelles et familiales (congé solidarité familiale, proche aidant, CET, don de jours de congés...)	. DRH . Délégué.e RH . Délégué.e égalité	. Elaboration d'un guide sur la conciliation des temps de vie / annexe de la charte des temps de vie		X	X
	3.3.3	Inciter les pères à prendre l'intégralité du congé paternité et d'accueil de l'enfant	. DRH . Délégué.e égalité	. Pour les EC : mise en place d'une sous-commission du GT PAEP sur la prise en compte des effets de la parentalité sur les activités d'enseignement et de recherche . Pour les BIATSS : en cas de congé non fractionné, proposer le remplacement de la personne en congé paternité ou des récupérations aux collègues qui assurerait l'intérim		X	X
	3.3.4	Réfléchir aux modalités d'extension du dispositif "congé pour enfant malade" aux enseignant.es-chercheur.ses	. Délégué.e égalité	. Mise en place d'une sous-commission du GT PAEP sur la prise en compte des effets de la parentalité sur les activités d'enseignement et de recherche			X
	3.3.5	Informar les membres du personnel concernés de l'assouplissement des règles d'utilisation du congé parental	. DRH	. Service personnel administratif. Service du personnel enseignant. Responsables administratifs.ves . Guide sur la conciliation des temps de vie / annexe de la charte des temps de vie		X	X

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCELEMENT

⇒ 2 objectifs

OBJECTIF 1 : SENSIBILISER ET FORMER LES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE AUX ENJEUX DES DISCRIMINATIONS, DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET DU HARCELEMENT

⇒ 5 actions

- 4.1.1. Mettre en place des outils de sensibilisation et de formation à l'égalité femme-homme, notamment professionnelle, et à la lutte contre les discriminations, accessibles à l'ensemble des membres du personnel
- 4.1.2. Mettre en place des outils de formation et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles accessibles à l'ensemble des membres du personnel
- 4.1.3. Mettre en place des outils de formation et de sensibilisation au harcèlement moral accessibles à l'ensemble des membres du personnel
- 4.1.4. Sensibiliser et former les primo-arrivant.es BIATSS et EC à l'égalité femme-homme, à la lutte contre les discriminations et contre le harcèlement de façon systématique
- 4.1.5. Diffuser une fiche réflexe aux membres du personnel administratif et enseignant-chercheur « savoir reconnaître et réagir face aux violences sexuelles et sexistes, aux discriminations et au harcèlement moral »

OBJECTIF 2 : RENFORCER LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES DISCRIMINATIONS, DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET DU HARCELEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITE

⇒ 6 actions

- 4.2.1. Informer sur l'existence de la cellule de veille sur les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le bizutage : rôle, compétences, fonctionnement, bilan
- 4.2.2. Former les membres de la cellule de veille sur les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le bizutage aux discriminations, aux VSS et à l'écoutes des victimes
- 4.2.3. Former les nouveaux membres de la section disciplinaire de l'université aux discriminations, aux violences sexistes et sexuelles et au harcèlement
- 4.2.4. Mettre en place une permanence d'écoute sur les discriminations et les violences sexistes et sexuelles
- 4.2.5. Valoriser l'engagement des membres de la cellule de veille sur les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le bizutage
- 4.2.6. Mettre en place un dispositif d'accompagnement des victimes de harcèlement moral

**AXE 4. PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS,
LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET LE HARCELEMENT**

OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SERVICE/ENTITE EN CHARGE DE LA MISE EN ŒUVRE	MOYENS ET OUTILS DE MISE EN ŒUVRE	CALENDRIER		
					2021 2022	2022 2023	2023 2024
1 SENSIBILISER ET FORMER LES MEMBRES DU PERSONNEL AUX ENJEUX DES DISCRIMINATIONS, DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET DU HARCELEMENT	4.1.1	Mettre en place des outils de sensibilisation et de formation à l'égalité femme-homme, notamment professionnelle, et à la lutte contre les discriminations accessibles à l'ensemble des membres du personnel	. Service de l'accompagnement professionnel . Délégué.e égalité	. Offre de formation Dauphine-PSL	X	X	X
	4.1.2	Mettre en place des outils de formation et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles accessibles à l'ensemble des membres du personnel			X	X	X
	4.1.3	Mettre en place des outils de formation et de sensibilisation au harcèlement moral, accessibles à l'ensemble des membres du personnel			X	X	X

<p>1</p> <p>SENSIBILISER ET FORMER LES MEMBRES DU PERSONNEL AUX ENJEUX DES DISCRIMINATIONS, DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET DU HARCELEMENT</p>	4.1.4	Sensibiliser et former les primo-arrivant.es BIATSS et EC à l'égalité femme-homme, à la lutte contre les discriminations et contre le harcèlement de façon systématique	<ul style="list-style-type: none"> . VP RH . Délégué.e égalité . Délégué.e RH . Service de l'accompagnement professionnel . DRH 	<ul style="list-style-type: none"> . Présentation de la politique Egalité de l'université et des dispositifs existants lors de la journée d'accueil des membres du personnel . Intégration d'heures de formation aux discriminations et aux VSS dans les heures de formations des maîtres de conférences stagiaires . Parcours de formation obligatoire des BIATSS primo-arrivant . Module de E. Learning obligatoire lors de l'activation du passeport Dauphine 			X
	4.1.5	Diffuser une fiche réflexe aux membres du personnel administratif et enseignant-chercheur "savoir reconnaître et réagir face aux violences sexuelles et sexistes, aux discriminations et au harcèlement moral"	<ul style="list-style-type: none"> . VP RH . Délégué.e égalité . Délégué.e RH . DRH 	<ul style="list-style-type: none"> . Diffusion de l'information sur l'ENT. Diffusion de l'information par les laboratoires de recherche et l'école doctorale. Newsletter RH 		X	X
<p>2</p> <p>RENFORCER LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES DISCRIMINATIONS, DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET DU HARCELEMENT</p>	4.2.1	Informer sur l'existence de la cellule de veille sur les discriminations, les VSS et le bizutage : rôle, compétences, fonctionnement, bilan	<ul style="list-style-type: none"> . DRH . Service communication . Délégué.e à l'égalité 	<ul style="list-style-type: none"> . Diffusion de l'information sur l'ENT . Diffusion de l'information de l'ensemble des directeur.rices et responsables de service administratif . Diffusion de l'information par la médecine préventive et le CHSCT . Diffusion de l'information sur l'ENT . Diffusion de l'information par le réseau des correspondant.es RSU 	X	X	X

<p>2</p> <p>RENFORCER LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES DISCRIMINATIONS, DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET DU HARCELEMENT</p>	4.2.2	Former les membres de la cellule de veille aux discriminations, aux VSS et à l'écoute des victimes	. Service de l'accompagnement professionnel . Délégué.e à l'égalité	. Formation aux VSS . Formation aux discriminations . Formation à l'écoute des victimes	X	X	X
	4.2.3	Former les nouveaux membres de la section disciplinaire de l'université aux discriminations, aux VSS et au harcèlement		. Formation aux VSS. Formation aux discriminations. Formation au harcèlement . Formation à la procédure disciplinaire	X	X	X
	4.2.4	Mettre en place une permanence d'écoute sur les discriminations et les VSS	. PSL . Délégué.e égalité	. Permanence psychologique PSL . Ou permanence CDV			X
	4.2.5	Valoriser l'engagement des membres de la cellule de veille	. VP RH . Délégué.e à l'égalité . Délégué.e RH . DRH	. Rémunération/récupération par les membres de la cellule de veille du temps consacré par signalement - heures complémentaires pour les EC - récupération pour les BIATSS - valorisation de l'engagement étudiant pour les étudiant.es	X	X	X
	4.2.6	Mettre en place un dispositif d'accompagnement des victimes de harcèlement moral	. VP RH . Délégué.e RH . DRH	. Groupe de travail dédié		X	X

AXE 5 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

⇒ **2 objectifs**

OBJECTIF 1 : VALORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME COMME AXE PRIORITAIRE DE LA GOUVERNANCE DANS LES POLITIQUES DE L'UNIVERSITE

⇒ **6 actions**

- 5.1.1. Institutionnaliser la politique d'égalité professionnelle au niveau de la gouvernance de l'établissement
- 5.1.2. Formaliser la politique d'égalité professionnelle de l'établissement
- 5.1.3. Evaluer la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle de l'établissement
- 5.1.4. Développer une communication sans stéréotype de sexe ni de genre
- 5.1.5. Participer à la création et à la mise en œuvre d'une charte de recrutement PSL intégrant le code de conduite pour le recrutement des chercheur.ses (HRS4R)
- 5.1.6. Mettre en place un appel à projet annuel sur l'égalité femme-homme et la lutte contre les discriminations au sein de l'établissement ou en lien avec ses parties prenantes

OBJECTIF 2 : DIFFUSER LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME DE L'UNIVERSITE

⇒ **2 actions**

- 5.2.1. Diffuser le rapport social unique de l'établissement à l'interne et à l'externe
- 5.2.2. Valoriser à l'interne et à l'externe les actions menées par l'établissement en matière d'égalité professionnelle

AXE 5. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME

OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SERVICE / ENTITE EN CHARGE DE LA MISE EN ŒUVRE	MOYENS ET OUTILS DE MISE EN ŒUVRE	CALENDRIER		
					2021 2022	2022 2023	2023 2024
1. VALORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME COMME AXE PRIORITAIRE DE LA GOUVERNANCE DANS LES POLITIQUES DE L'UNIVERSITE	5.1.1	Institutionnaliser la politique d'égalité professionnelle au niveau de la gouvernance de l'établissement	. Présidence	. VP RSU . VP RH . Délégué.e égalité . Délégué.e RH	X	X	X
	5.1.2	Formaliser la politique d'égalité professionnelle de l'établissement	. Délégué.e égalité . DRH	Elaboration d'un plan d'action égalité professionnelle femme-homme pour 3 ans	X	X	X
	5.1.3	Evaluer la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle de l'établissement	. VP RH . VP RSU . Délégué.e égalité . Délégué.e RH. DRH	Evaluation de la mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle par le groupe de travail et propositions d'amélioration continue		X	X
	5.1.4	Développer une communication sans stéréotype de sexe ni de genre	. DGS . DRH . DeNUM . Direction de la communication . Laboratoires de recherche	. Sensibilisation des services et des membres du personnel à la communication sans stéréotype de sexe ni de genre . Adaptation des documents émanant de l'université, de la communication de la gouvernance, du site internet externe et de l'intranet (laboratoires, services...), des images d'illustration utilisées comme support de communication		X	X
	5.1.5 HRS4R	Participer à la création et à la mise en œuvre d'une charte de recrutement PSL intégrant le code de conduite pour le recrutement des chercheur.ses	. Coordinateur HRS4R de PSL	. Groupe de travail RH de PSL (GTRH)		X	X

	5.1.6	Mettre en place un appel à projet annuel sur l'égalité femme-homme et la lutte contre les discriminations au sein de l'établissement ou en lien avec ses parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> . VP RSU . Déléguée à l'égalité . Chef.fe de projet RSU 	. Sélection de propositions d'action des membres du personnel et des étudiant.es		X	X
2 DIFFUSER LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME DE L'UNIVERSITE	5.2.1	Diffuser le rapport social unique à l'interne et à l'externe	<ul style="list-style-type: none"> . DRH . Service communication (contributeur) 	. Diffusion du rapport social unique sur l'ENT et sur le site Web de l'université	X	X	X
	5.2.2	Valoriser à l'interne et à l'externe les actions menées par l'établissement en matière d'égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> . DRH . Service communication (contributeur) 	<ul style="list-style-type: none"> . Diffusion du rapport Social unique sur l'ENT et sur le site Web de l'université . Implication de Affaires internationales . Implication du service de la recherche . Impliquer du réseau des correspondant.es sur les questions d'égalité professionnelle . Implication de la Direction des Relations Entreprises . Implication de la Fondation Dauphine 	X	X	X