



Delphine JULIENNE
Cheffe de projets égalité-diversité
20 octobre 2021

sur notre blog : egalite-diversite.univ-lyon1.fr
sur facebook : /egalitelyon1
sur twitter : /EgaliteLyon1
sur linkedin : /egalitelyon1
sur Instagram : egalitelyon1

egalite-diversite@univ-lyon1.fr



Université Claude Bernard  Lyon 1

L'égalité femme-homme, un engagement de longue date

- * **Mission égalité-diversité** depuis 2004
- * **Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes à Lyon 1**
(version révisée, approuvée par le CA du 27 mars 2018 après avis favorable du CAC du 17 octobre 2017)
- * **Charte de la diversité et de la lutte contre les discriminations**
(approuvée en CA le 27 mars 2018)

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle de l'Université Lyon 1 s'inscrit dans une politique large qui englobe de nombreuses actions en direction des étudiantes et des étudiants et un large et actif partenariat.



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Contexte législatif et réglementaire

* loi du **6 août 2019** de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration d'un plan d'action trisannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'ensemble des employeurs publics.

* le contenu des plans est précisé par cette loi et ses décrets d'application, notamment décret 2020-528 du 4 mai 2020



Méthodologie

- * DRH et Mission égalité-diversité
- * Structuration du plan selon le référentiel DGAFP
- * Recensement des actions déjà mises en œuvre au sein de Lyon 1
- * Organisation de réunion de travail avec les organisations syndicales siégeant au CT pour définir des propositions d'actions

*Présentation au CT en février 2021
et au CA en mars 2021*

Gouvernance de la politiques d'égalité professionnelle

Equipe projet

composée de la Mission égalité, de l'adjointe à la DRH et de la chargée de mission GPEEC de la DRH.

A pour rôle d'impulser, coordonner et suivre l'état d'avancement des actions du plan égalité.

Doit notamment être associée aux travaux des différents groupes de travail existants au sein de l'UCBL afin d'apporter le prisme de l'égalité professionnelle dans les débats.

Comité de pilotage

COPIL restreint composé :

- Du Vice-Président en charge du Conseil d'administration, président
- Du Vice-Président en charge des personnels BIATSS
- D'un Vice-Président du conseil académique
- Du Directeur Général des Services
- De la DGSA en charge des ressources humaines et du service social
- De l'équipe projet
- D'une élue du conseil d'administration

COPIL élargi associant des membres extérieurs :

- Les représentants des organisations syndicales élues au CT (1 représentant par OS, en assurant la parité)
- Une personnalité extérieure issue du monde de l'entreprise
- Un représentant de la délégation régionale aux droits des femmes

Des experts pourront être invités en tant que de besoin.

Le comité de pilotage se réunit 2 fois par an. Il a pour rôle de vérifier l'état d'avancement du plan et de se prononcer sur les propositions faites par les GT créés par le plan d'action avant arbitrage de la gouvernance.

Réseau des référents égalité

- nommés au sein de chaque service, structure et composante,
- Animé par la Mission Egalité/Diversité
- Assure le relais des informations et des actions organisées par la Mission Egalité/Diversité
- sont notamment le lien entre les agents et le dispositif d'écoute et d'accompagnement mis en place en cas de discriminations, harcèlement ou violences.

Groupe de travail

Créé dans le cadre des actions de l'axe 1

Le plan d'action – axe 1 et 2

- Rapport de situation comparée
- Analyse du RSC et de ses évolutions
- Groupe de travail sur la réduction des inégalités de salaire



Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

- Diagnostic sur la mixité des métiers
- Actions de communication sur les métiers
- Recours aux outils de communication non stéréotypée
- Actions de sensibilisation et de formation
- Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles
- Dispositif des nominations équilibrées



Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grade et emplois dans la fonction publique

Le plan d'action – axe 2 et 3

Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail (mesure de flexibilité, charte du télétravail)
- Soutien à la parentalité



Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations

- Dispositif d'écoute, d'accompagnement et de prévention des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement et des discriminations
- Formation à la prévention et à l'écoute
- Réseaux de référentes et de référents
- Renforcement des équipes du dispositif (écoute, accompagnement et suivi)
- Réseaux d'accompagnement et de soutien via les partenaires associatifs, institutionnels et politiques



Présentation du tableau de bord de l'Université Claude Bernard Lyon 1

