



UNIVERSITÉ **CÔTE D'AZUR**

PLAN D'ACTION
ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
D'UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR
2024-2026



Table des matières

Avant-propos.....	5
Contexte.....	6
Pourquoi ce plan égalité professionnelle ?.....	6
Qui est en charge de ce plan égalité ?.....	7
Comment ce plan égalité a-t-il été construit ?.....	8
Que contient ce plan ?.....	9
Comment ce plan sera mis en place et évalué ?.....	9
Pilotage et gouvernance.....	10
Renforcer la politique d'égalité grâce à une nouvelle équipe, des moyens humains et financiers accrus	10
S'inscrire dans une dynamique transversale interne	10
S'inspirer et partager ses initiatives au niveau local, régional, national et international.....	11
Axe 1 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération femmes-hommes.....	12
Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	13
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	14
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	15
Axe 5 : Promouvoir la mixité dans les filières et dans l'orientation.....	16
Axe 6 : Favoriser l'intégration de la dimension du genre dans la recherche et l'enseignement supérieur.....	17
Remerciements.....	18

Avant-propos

Dans le contexte de la fonction publique, l'égalité professionnelle se réfère à l'équité de traitement et d'opportunités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la mobilité, la promotion et la rémunération. Ces principes visent à garantir que tous les agents publics, indépendamment de leur genre, bénéficient des mêmes droits et opportunités dans leur parcours professionnel. Il est essentiel de reconnaître que les questions d'égalité professionnelle ne sont pas exclusivement pertinentes pour les femmes, mais qu'elles concernent l'ensemble des agents de la fonction publique. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie professionnelle et de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle profitent à tous et toutes, contribuant ainsi à promouvoir une culture d'équité et de justice sociale au sein de l'administration publique.

Depuis 2015, notre engagement en faveur de la promotion et de la garantie de l'égalité réelle est indéfectible. Université Côte d'Azur, accorde une importance primordiale aux principes d'égalité et d'inclusion, car ils sont la pierre angulaire d'un environnement universitaire où chaque individu peut s'épanouir tant sur le plan académique que professionnel. Nous sommes fermement convaincus de la valeur de ces principes et aspirons à rendre notre université toujours plus inclusive et équitable.

Dans le cadre de notre précédent plan en matière d'égalité professionnelle, nous avons entrepris un état des lieux détaillé afin de mieux comprendre les défis et les opportunités qui se présentent à nous. Nous avons notamment renforcé nos connaissances et nos analyses grâce à la mise en place d'indicateurs genrés, notamment dans notre Rapport Social Unique. Cette étape cruciale nous a permis de cibler avec précision les domaines nécessitant une action et de proposer des mesures pertinentes.

Dans la continuité de cet effort, notre nouveau plan vise à mobiliser l'ensemble de la communauté universitaire pour concevoir et mettre en œuvre des actions concrètes, adaptées et innovantes. Nous avons dès lors veillé à impliquer activement les personnels d'Université Côte d'Azur dès la phase de rédaction du plan. Ainsi, c'est avec une grande fierté que nous vous présentons notre plan d'action égalité 2024-2026, fruit d'un travail collaboratif et qui se déclinera en de nombreuses actions concrètes pour les personnels.



Jeanick Brisswalter,
Président
d'Université Côte d'Azur



Véronique Van De Bor,
Vice-Présidente
Politique Sociale, Egalité, Diversité

Contexte

Pourquoi ce plan égalité professionnelle ?

Depuis la loi du 6 août 2019, tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) français ont l'obligation de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle. Au niveau européen, dans le cadre du programme-cadre de recherche et d'innovation Horizon Europe, chaque établissement public d'enseignement supérieur doit avoir un plan d'égalité afin d'accéder à des financements du programme.

Au-delà des obligations légales, ce plan nous permet de structurer et de mener des actions ambitieuses en faveur de l'égalité professionnelle à l'échelle de notre université.

Ce plan 2024-2026 s'articule autour de 6 axes :

- > **AXE 1**
ÉVALUER, PRÉVENIR ET LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
- > **AXE 2**
GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE
- > **AXE 3**
FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE
- > **AXE 4**
PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES
- > **AXE 5**
DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET PROMOUVOIR LA MIXITÉ DANS LES FILIÈRES
- > **AXE 6**
FAVORISER L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DU GENRE DANS LA RECHERCHE ET L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Université Côte d'Azur a souhaité intégrer à ce plan des actions concernant la rémunération, la carrière, l'équilibre des temps de vie et le traitement des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). Au-delà de sa fonction d'employeur, Université côte d'Azur propose des actions permettant d'améliorer la mixité dans nos filières ainsi que de soutenir et de disséminer la recherche sur le genre à travers la formation et la médiation scientifique en direction du grand public.

Qui est en charge de ce plan égalité ?

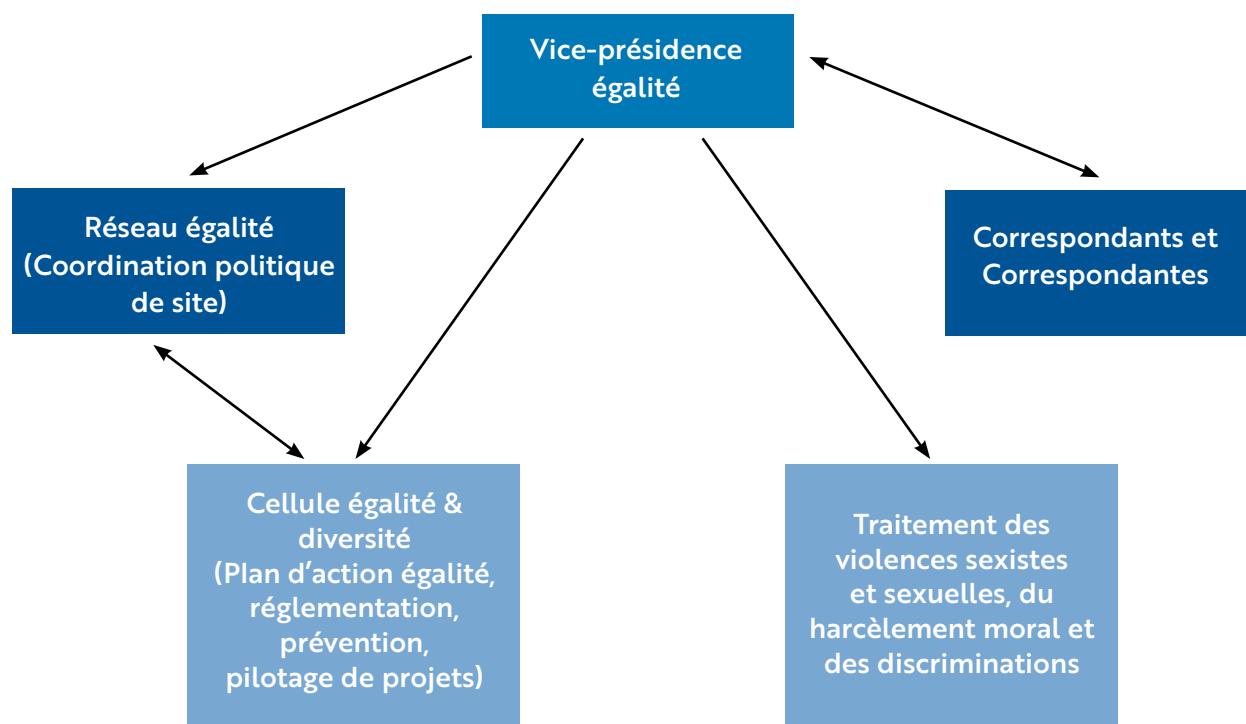
Au niveau de la gouvernance, la mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle est porté en particulier par la Vice-présidence Ressources Humaines et la Vice-présidence dédiée à l'égalité, la diversité et la politique sociale. Ces deux vice-présidences travaillent en étroite collaboration avec le président et les Vice-présidences sur les sujets santé, vie universitaire, politique doctorale et postdoctorale, développement international, formation et recherche.

Au niveau de l'administration, la Direction générale des services et en particulier la Direction Générale des Services Adjointe Ressources Humaines et Modernisation (DGSA RHM) impulse la mise en œuvre dans les services et travaille avec la coordinatrice des dispositifs de signalement (depuis avril 2024) et avec la Responsable de la cellule égalité et diversité (depuis février 2023). De plus, dans chaque service des personnels mettent en œuvre les actions du plan égalité, notamment à la Direction des Ressources Humaines (DRH), à la Direction des Affaires Juridiques, Institutionnelles et de la Modernisation (DAJIM) mais également à la Direction de la Vie Universitaire (DVU), à la Direction des Etudes et de la Formation (DEF) ou à la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRVI).

Par ailleurs, en plus de ces personnels dédiés, trois correspondants et correspondantes égalité viennent appuyer le déploiement d'actions sur l'égalité dans le domaine de l'enseignement et de la recherche.

Un réseau de référents et référentes égalité permet une coordination de nos actions au niveau du site

Dans le contexte spécifique du plan égalité 2024-2026, c'est la Responsable cellule égalité et diversité qui a été en charge de l'élaboration et du pilotage de ce projet.



Comment ce plan égalité a-t-il été construit ?

Un dialogue social de qualité est une étape essentielle au succès de la mise en œuvre de notre plan d'action. Aussi, au-delà de l'avis des instances, cela implique de prendre le temps de la consultation.

Nous avons souhaité associer les organisations syndicales et la communauté universitaire à l'élaboration du plan d'action par l'intermédiaire de groupes de travail sur les différentes thématiques du référentiel fourni par le ministère. Cela a permis de prendre en compte les priorités et les attentes de la communauté et de rédiger un plan d'action en accord avec les valeurs de nos personnels.



Le plan égalité 2024-2026 d'Université Côte d'Azur a été élaboré entre novembre 2023 et mai 2024 suite à une présentation de la méthodologie et du cadre réglementaire en Comité social d'administration d'établissement (CSAE) puis en Conseil d'administration (CA).

La cellule égalité et diversité a proposé un **cycle d'ateliers d'intelligence collective** auxquels les représentantes et représentants syndicaux ont été invités. Avec l'appui de la cellule TAC (Transformation et Accompagnement au Changement), une série de trois ateliers de co-construction a été proposée entre fin février et mi-mars 2024.

Chaque atelier a accueilli entre 30 et 40 participantes et participants. 78 propositions d'actions ont été récoltées et des ébauches de fiches-action ont été créées. Par la suite, la Cellule égalité et diversité et la Vice-présidence égalité, diversité et politique sociale ont étudié la faisabilité de chacune des propositions d'un point de vue politique, réglementaire, budgétaire et administratif.

Une première proposition de rédaction a été faite et elle a ensuite été validée par le Comité de Pilotage (COPIL) mobilisé sur ce projet en deux étapes : **une étape de validation administrative** (Responsable Pôle Développement RH, Directrice des Ressources Humaines adjointe, Directrice des Ressources Humaines, Directrice Générale des Services Adjointe Ressources Humaines et Modernisation) puis une **seconde étape de validation politique** (Chargée de mission Développement Ressources Humaines, Vice-Présidente Ressources Humaines, Vice-Présidente Égalité, Diversité, Politique Sociale).

Le plan a ensuite été présenté en CSAE et en CA du 25 juin 2024.

Que contient ce plan ?

Ce plan contient 22 actions concrètes et réalisables à Université Côte d'Azur. Parmi ces actions, certaines d'entre elles sont directement issues ou inspirées des propositions recueillies lors des ateliers d'intelligence collective. Pour repérer ces actions coconstruites, le symbole suivant a été ajouté



En parallèle de ces actions, un second symbole permet de mettre en évidence les actions qui s'inscrivent dans la continuité du précédent plan :



Dans chacun des axes, les actions ont été divisées en trois grandes catégories :

1. Actions permettant d'**évaluer ou d'analyser** nos pratiques
2. Actions permettant de **sensibiliser ou former** les personnels à l'égalité professionnelle
3. Actions permettant de **communiquer** sur les dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle

Par ailleurs, dans chacun des axes un **projet clé** a été identifié. Il s'agit généralement d'un projet à part entière qui nécessite la **création d'un livrable spécifique** ne venant pas se greffer à un dispositif existant. Ces projets ont suscité **une adhésion forte des participants et participantes lors des ateliers de co-construction.**

Comment ce plan sera mis en place et évalué ?

Pour permettre une mise en place et un suivi efficace, **un tableau de suivi spécifique** a été créé. Ce tableau contient un RACI¹, des indicateurs clés, une estimation budgétaire mais aussi un axe permettant d'identifier s'il s'agit d'une action transversale pouvant bénéficier à un autre axe stratégique de l'établissement.

Grâce à l'utilisation d'une matrice RACI, les rôles de chacun des intervenants et intervenantes ont été définis avec précision. Par ailleurs, des indicateurs clés ont été associés à chacune des actions et permettent d'évaluer si l'on peut considérer que l'action a été réalisée ou non.

Un rapport annuel sera présenté en instances et remonté au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche (MESR) et au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) afin de garantir la transparence et l'efficacité des actions entreprises.

¹ Le RACI est une méthode pour définir les niveaux de responsabilité d'activités dans le cadre d'un projet. Pour chaque activité sont définis les rôles de responsable de production (Responsible), une personne responsable de l'action (Accountable), des acteurs à consulter pour réaliser l'activité et prendre des décisions (Consulted) et les personnes à informer (Informed).

Pilotage et gouvernance

Renforcer la politique d'égalité grâce à une nouvelle équipe, des moyens humains et financiers accrus

• L'équipe projet dédiée

Depuis février 2023, l'équipe est venue s'étoffer avec le recrutement d'une Responsable égalité diversité au sein de la DRH en charge notamment de la rédaction du plan égalité professionnelle et du bilan du précédent plan ainsi que de la mise en œuvre des actions. Cette équipe est renforcée depuis le mois d'avril 2024 avec le recrutement d'une personne à temps plein sur la coordination des dispositifs institutionnels et réglementaires d'écoute et de traitement des signalements.

• Le Comité de pilotage stratégique du plan

Un comité de pilotage (COPI) stratégique sera créé afin de permettre un suivi annuel et précis du plan d'action. Ce comité offrira une structure formelle et réunira les membres de la gouvernance RH ainsi que la responsable de la cellule égalité & diversité.

• Le Comité de suivi du plan

Un comité de suivi du plan d'égalité professionnelle veillera à la mise en œuvre des actions et les résultats obtenus pour permettre d'améliorer le suivi et fluidifier les rapports annuels. Ce comité permettra de poursuivre l'ambition de co-construction lancée lors des ateliers d'intelligence collective et sera l'occasion d'impliquer les parties prenantes de la communauté Université Côte d'Azur.

S'inscrire dans une dynamique transversale interne

La mise en œuvre du plan égalité 2024-2026 s'inscrit pleinement dans le schéma directeur des ressources humaines et le projet d'une vision RH de site adaptée à UniCA et chacune de ses composantes. Ce plan sera également mené en étroite collaboration avec d'autres initiatives clés de l'établissement tels que le plan HRS4R, le plan Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) ou encore le schéma directeur de la vie étudiante.

Concrètement, cette collaboration transversale permettra d'identifier et de remédier aux disparités de genre dans nos pratiques de gestion des ressources humaines, dans nos politiques de bien-être au travail, ainsi que dans nos services et initiatives destinés aux étudiants et étudiantes.

De plus, la Cellule de gestion de projet (PMO) sera consultée pour assurer une mise en œuvre cohérente de nos initiatives en matière d'égalité. Cette approche projet permettra de réaliser les objectifs de manière efficiente et permettra également de faciliter le suivi de la réalisation des actions en vue de la restitution des rapport annuels au HCERES.

S'inspirer et partager ses initiatives au niveau local, régional, national et international

Avec ce nouveau plan d'action, c'est aussi l'occasion pour Université Côte d'Azur d'échanger et capitaliser sur des initiatives en matière d'égalité avec ses partenaires territoriaux, nationaux et internationaux. Au niveau territorial, le réseau Rés'égal de la Direction Régionale aux Droits des femmes permet à Université Côte d'Azur de partager les actions qu'elle mène tout au long de l'année et de s'associer à d'autres structures de la fonction publique. En février 2023, Université Côte d'Azur a également signé la convention régionale pour l'égalité femmes hommes dans le système éducatif.

Au-delà de ce partenariat régional, Université Côte d'Azur a également signé une convention avec le Parquet de Nice et de Grasse afin de préciser les modalités de signalement auprès du Procureur de la République en cas de signalement de crime ou délit en lien avec les activités la cellule de signalement de violence sexistes et sexuelles et partage des initiatives avec les métropoles de Nice et d'Antibes.

Au niveau national, Université Côte d'Azur porte la vice-présidence de la Conférence Permanente des chargés/chargées de mission Egalité et Diversité (CPED) et à ce titre s'implique dans plusieurs groupes de travail, échange avec les acteurs et actrices nationaux du territoire (France Université, CDEFI, CGE, AFDESRI, MESR, associations nationales...). Ce réseau lui permet de s'inspirer de bonnes pratiques d'autres établissements et de partager nos projets innovants.

Le partage du plan d'égalité professionnelle et de nos pratiques au niveau international à travers le réseau Ulysseus offre une plateforme précieuse pour l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les organisations membres, favorisant ainsi une approche innovante et intersectionnelle. Ce partage renforce l'impact collectif des initiatives, contribuant ainsi à créer un environnement professionnel plus inclusif et équitable à travers l'Europe.










AXE 1

ÉVALUER, PRÉVENIR ET LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un principe fondamental du droit international, européen et français. Cependant, des disparités persistent, y compris dans la fonction publique et les établissements d'enseignement supérieur en raison de divers facteurs, notamment les dynamiques d'évolution de carrière. À Université Côte d'Azur, l'outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGFAP) est utilisé pour compléter les données statistiques du Rapport Social Unique et pour calculer l'index sur les écarts de rémunération entre les sexes.

Lors du dernier bilan et plan d'action égalité, plusieurs constats ont été relevés, notamment un écart de rémunération marqué chez les agents contractuels, ainsi que pour les postes ayant les plus hautes rémunérations (professeurs et catégories A en particulier). Ainsi, il convient de maintenir une analyse systématique des rémunérations en particulier des rémunérations dérogoatoires aux grilles en vigueur dans l'établissement depuis le 1er janvier 2023. De plus, les ateliers d'intelligence collective ont mis en lumière une invisibilisation de certaines tâches dans les laboratoires, principalement attribuées aux femmes, mais peu ou pas valorisées dans les primes ou l'évolution de carrière. Afin de mieux objectiver ce phénomène et de sensibiliser en interne, une enquête sur le travail invisible sera réalisée.








	Analyser / Evaluer	Sensibiliser / former	Communiquer
Projet Clé : Enquêter sur le travail invisible	Mener une enquête sur le travail invisible à Université Côte d'Azur 	Sensibiliser les managers et les directions au travail invisible 	Communiquer les résultats de l'enquête sur le travail invisible. Mieux prendre en compte ces tâches dans les référentiels de prime et d'avancement de carrière 
Analyser les écarts de rémunération chez les agents contractuels	Poursuivre l'analyse genrée des demandes de rémunérations dérogoatoires aux grilles en vigueur 	Transmettre le résultat de cette analyse aux parties prenantes mobilisées dans la procédure dédiée 	Soumettre en instances et communiquer sur des critères dérogoatoires mis à jour annuellement dans le cadre de la stratégie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'établissement
Analyser les rémunérations et communiquer autour de l'index	Auto-évaluer nos écarts de rémunérations grâce à l'index égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Produire une fiche concernant l'évolution de notre index égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sur plusieurs années	Produire une fiche d'aide à l'interprétation des résultats de l'index égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
Améliorer en continu les données du RSU et leur analyse	Veiller au renforcement des indicateurs genrés de rémunération au sein du RSU 		Publier des chiffres clés en matière de rémunération basés sur les indicateurs annuels du RSU par corps, grades, fonctions, disciplines 

AXE 2

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les actions menées par Université Côte d'Azur pour promouvoir la mixité dans ses effectifs se concentrent principalement sur le recrutement et les possibilités d'avancement interne. Chaque année, l'établissement met en place un protocole adossé aux résultats de la recherche visant à sensibiliser les membres des Comités de sélection (CDS) aux biais implicites de genre lors des campagnes annuelles de recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses. Il est envisagé d'élargir ce protocole au réseau des experts en recrutement identifiés dans le cadre du schéma directeur RH d'ici 2025.

En complément de ces sensibilisations, un cycle de formation sur l'égalité sera lancé dès 2024, ouvert à tous et toutes, avec une formation spécifique destinée aux managers. Dans le cadre de la formation des expertes et experts des commissions de titularisation et de promotion, des bonnes pratiques seront également fournies pour prévenir les discriminations et garantir un traitement égal des candidatures. Enfin, un projet clé émanant des ateliers d'intelligence collective consiste à mettre en place un parcours d'accompagnement des carrières.

	Analyser / Evaluer	Sensibiliser / former	Communiquer
Projet Clé : Créer un parcours d'accompagnement des carrières des professeures, maitresses de conférences et doctorantes	Créer des ateliers carrière et rémunération permettant de réaliser un état des lieux des freins aux carrières ou à l'égale rémunération 		Communiquer sur les dispositifs accessibles en interne permettant une évolution de carrière 
Créer un cycle de formation égalité		Création d'un cycle de formation sur les questions d'égalité 	
Prévenir les discriminations en lien avec les promotions et avancements	Poursuivre l'analyse genrée de l'évolution des agents durant les promotions 	Former les experts aux questions d'égalité et de discriminations afin de garantir une évaluation objective des dossiers de promotions, d'avancement et de CDIisation	
Sensibiliser les comités de sélection (CDS) aux biais implicites de genre	Analyser le suivi de l'action et évaluer son impact de l'action sur plusieurs années en matière de recrutement 	Poursuivre la sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre lors des campagnes annuelles 	
		Etendre la sensibilisation au biais implicites de genre au futur réseau des expertes et experts en recrutement 	Créer une boîte à outils anti-discri pour les personnes susceptibles d'être impliquées dans un jury de recrutement




AXE 3

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Cet équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est perçu à Université Côte d'Azur comme un levier déterminant de la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, il constitue une source de bien-être et de qualité de vie au travail pour ses personnels.

Une enquête genrée autour du télétravail sera renouvelée tous les deux ans. Cela permettra d'avoir une image précise de l'évolution genrée de cette pratique. Deux autres actions seront mises en place à destination des parents pour permettre une meilleure conciliation entre parentalité et vie professionnelle : la création d'un guide informatif sur les droits liés à la parentalité et la facilitation de la poursuite de l'allaitement. Ce guide veillera à n'exclure aucune forme de parentalité (famille monoparentale, homoparentale, adoption...) et à donner l'ensemble des informations nécessaires aux nouveaux parents.

Enfin une nouvelle proposition sur les questions relatives à la santé au travail vient s'ajouter dans cette deuxième édition. Cela nécessite des initiatives visant à garantir un environnement de travail sûr et à soutenir les femmes et les hommes dans la gestion des défis spécifiques liés à la santé au sein du milieu professionnel.





	Analyser / Evaluer	Sensibiliser / former	Communiquer
Projet Clé : Créer un guide informatif pour les parents UniCA			Créer un guide informatif pour les parents à UniCA 
Faciliter l'allaitement sur le lieu de travail	Faire un état des lieux des possibilités de salles existantes et adaptables	Créer un guide avec des ressources dédiées	
Faire du télétravail un levier d'égalité	Poursuivre l'enquête télétravail et analyser les données récoltées au prisme du genre 	Ajouter dans le cycle de formation égalité un item sur le télétravail et les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle 	
Approche genrée de la question de la santé au travail	Faire un état des lieux genré de la question de la santé au travail à UniCA	Sensibiliser les personnels aux résultats de l'état des lieux et intégrer les préconisations issues de l'état des lieux genré au sein du plan de prévention de l'établissement	

AXE 4

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Dès 2018, Université Côte d'Azur a fait partie des premières universités à s'engager dans la création de son dispositif d'écoute et de signalement. Afin de permettre un traitement efficace de chacune des situations, l'établissement a déployé des moyens conséquents. Récemment un poste de coordination des dispositifs de signalement a été créé pour permettre une parfaite articulation de nos dispositifs de prévention, d'écoute et de traitement des situations de VSS, HM et discriminations.

Cette structuration permettra davantage de visibilité et de lisibilité de nos process auprès des personnels et du public étudiant. La semaine de prévention des discriminations sous forme de théâtre forum sera renouvelée et la prévention des violences LGBTphobes fera l'objet d'actions spécifiques en lien avec la circulaire de juin 2023. Enfin, en lien avec le schéma directeur de la vie étudiante, une journée de formation sera proposée aux étudiants et étudiantes investis dans des associations.


	Analyser / Evaluer	Sensibiliser / former	Communiquer
Projet Clé : Avoir une communication ciblée selon le public sur l'existence et le fonctionnement de nos dispositifs			Créer des stratégies de communication spécifiques pour faire connaître les dispositifs d'écoute de signalement et leur fonctionnement aux personnels et aux étudiants / étudiantes 
Améliorer le fonctionnement interne des dispositifs de signalement	Etayer le process de prise en charge grâce à des outils de gestion de projet permettant d'annoncer une estimation de la durée de traitement et les possibilités de suivi	Mettre en place des réunions de supervision avec une entité extérieure pour les membres des dispositifs	
Poursuivre les sensibilisations par théâtre-forum afin de prévenir les discriminations		Poursuivre la semaine de sensibilisation annuelle sur la question des discriminations liées au sexe, au genre à l'orientation sexuelle, à l'origine. 	
		Poursuivre l'action de sensibilisation aux doctorants et doctorantes en français et en anglais 	
Former les étudiants, étudiantes et les personnels aux VSS	Proposer une stratégie de formation ciblée pour toutes les personnes impliquées dans la chaîne de traitement des VSS	Créer une journée de formation sur les VSS pour les associations étudiantes et les étudiants / étudiantes relais santé 	
		Implémenter le MOOC de sensibilisation VSS en direction des étudiants et étudiantes	

AXE 5

DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET PROMOUVOIR LA MIXITÉ DANS LES FILIÈRES

Dans un contexte de promotion de l'égalité des genres dans l'enseignement supérieur, les Axes 5 et 6 se distinguent par leurs objectifs sur l'intégration de la dimension genre dans l'enseignement et la recherche, ainsi que la promotion de la mixité dans les filières académiques. Ces volets visent à instaurer un environnement académique plus inclusif et équitable, où les réussites des femmes sont valorisées et où la diversité des genres est pleinement reconnue et célébrée.



Dans la continuité du précédent plan, l'amélioration de la mixité dans nos filières représente un enjeu majeur qui passe en particulier par la déconstruction des stéréotypes liés à certaines disciplines.

	Analyser / Evaluer	Sensibiliser / former	Communiquer
Projet clé 1 : Poursuivre l'action de Réalité Virtuelle pour l'égalité de genre dans l'orientation (Rev'ego)		Créer et déployer une intervention alliant réalité virtuelle et site Web pour doter les élèves d'outils de réflexion sur les raisons implicites de leurs choix d'orientation, et notamment les biais de genre et raciaux	
Projet clé 2 : Créer un protocole de recherche sur l'effet de la féminisation des métiers et diffuser les résultats de l'enquête orientation	Monter un protocole de recherche sur l'effet de la féminisation des métiers sur la confiance en soi pour suivre des études en touchant élèves et étudiants / étudiantes	Sensibiliser les élèves, étudiants / étudiantes, et responsables de formation aux stéréotypes et influence sur la confiance en soi	
Publication de chiffres clés sur la mixité dans les filières	Faire une analyse genrée de la mixité dans les filières et des taux de réussites associés		Publier des chiffres clés annuels en matière de mixité dans les filières 
Etablir une convention avec le rectorat		Etablir une convention avec le rectorat pour la formation des enseignants et enseignantes du secondaire à l'égalité filles-garçons	

AXE 6

FAVORISER L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DU GENRE DANS LA RECHERCHE ET L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Ce nouvel axe vise à soutenir et permettre la dissémination de la recherche sur le genre. Cet axe prend en considération les obligations accrues de l'Union européenne en matière de prise en compte du genre dans la recherche.

	Analyser / Evaluer	Sensibiliser / former	Communiquer
Projet clé : Créer un prix pour valoriser les travaux de recherches intégrant la dimension de genre		Créer un prix pour valoriser les travaux de recherches (EC, doctorat, master) intégrant la dimension de genre 	Communiquer sur les lauréats et lauréates de ce prix 
Organiser une journée d'étude annuelle sur la prise en compte du genre dans la recherche	Créer des ateliers permettant d'envisager de futures collaborations ou actions pluridisciplinaires en recherche, formation, vulgarisation		
	Etablir une cartographie des EC et doctorants/doctorantes intégrant la question du genre dans leur recherche et ou leur enseignement		
Proposer l'adhésion d'UniCA à l'Institut du Genre	Répondre collectivement aux conditions d'adhésion à l'institut du genre	Créer et fédérer un réseau de chercheurs et de chercheuses. Permettre des échanges de ressources	

Remerciements

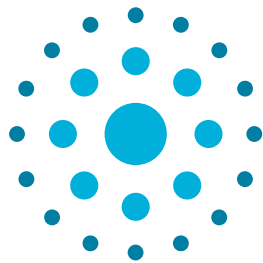
Au nom du COPIL égalité d'Université Côte d'Azur, nous tenons à exprimer notre reconnaissance à tous ceux et toutes celles qui ont contribué à l'élaboration de ce plan d'action égalité 2024-2026. Votre participation active et votre engagement envers ce projet ont permis d'avoir des échanges riches et de coconstruire un plan innovant et réaliste. Nous tenons également à remercier la cellule TAC pour son précieux soutien dans la mise en œuvre des ateliers d'intelligence collective.

Aux membres du COPIL, aux correspondants et correspondantes égalité :

Julie Boubenneç, Corentin Clément-Guillotin, Julie Creusat, Léa Demoussy, Karine Lambert, Sabrina Loufrani, Florence Pisano, Pauline Robineau, Véronique Van de Bor, Lucile Sassatelli.

Aux participants et participantes des ateliers d'intelligence collective :

- ANDRIKO Claire
- ASSATI Violette
- BARRALIS Séverine
- BAUDON Jennifer
- BENBOUAZZARA Amina
- BIANCHINI Laurence
- BLONDEL Marion
- BOUCHET Audrey
- BOUDISSA Laila
- BRIET Catherine
- BRULIN Marine
- CARPENTIER Blaise
- CELIE Marlène
- COGNO Emeline
- CORONADO Anais
- CORVINO Virginia
- CRUZALÈBES Pierre
- DELORME Léa
- EDMOND-PALLU Fabiola
- GILABERT Sandrine
- GOUVRET Carole
- GOSSELIN Benjamin
- GUIGUET Joelle
- HIZEBRY Valérie
- HOY-KEHILI Solène
- JAGER Jessica
- KIRECHE Nassima
- KULINOWSKI Valentine
- LORDONNE Mathilde
- MALERGUE Alex
- MASQUIN Lucile
- NICOLAS Jean-Baptiste
- PANI Martina
- PEREA GOMEZ Aitana
- PERREY Christine
- PRECIOSO Frederic
- PREVOST Nadia
- SCARSI Emmanuel
- SESSA Virginie
- SIBUET Daria
- SUAREZ Olga
- TRAVAGLIATI Greta
- VERKAMPT Fanny
- ZIANI Dahbia



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR



univ-cotedazur.fr

Signature(s) électronique(s) du présent document

La version originale de ce document est sous forme électronique, par conséquent les signatures ci-dessous doivent impérativement être vérifiées électroniquement à l'aide d'un logiciel adapté comme Adobe Acrobat Reader DC™. Si un message d'avertissement apparaît, la raison peut être liée à l'absence de confiance dans l'Autorité de Certification qui a délivré le certificat utilisé pour signer le document. Dans ce cas, cliquez sur « Détails du certificat » dans le « Panneau des signatures » et sélectionnez le certificat « Sunnystamp Root CA G2 » puis cliquez sur « Ajouter aux certificats approuvés » dans l'onglet « Approbation ». A noter que les logiciels de lecture de documents PDF en mode Web ou mobile n'affichent pas les détails relatifs aux signatures électroniques. Pour toute question, merci de nous écrire à l'adresse support@lex-persona.com.

Digital signature(s) of this document

The original version of this document is in electronic form, so the signatures below must always be verified electronically using appropriate software such as Adobe Acrobat Reader DC™. If a warning message appears, the reason may be the absence of trust in the Certificate Authority which issued the certificate used to sign the document. In this case, click on "Certificate Details" in the "Signatures panel" and select the "Sunnystamp Root CA G2" certificate then click on "Add to approved certificates" on the "Approval" tab. Note that PDF reading software in web or mobile mode does not display the details of the digital signatures. If you have any questions, please write to us at support@lex-persona.com.