



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**UNIVERSITÉ
TOULOUSE III
PAUL SABATIER**

**Plan d'action égalité professionnelle
femmes hommes 2024-2026.**

Conseil d'administration du 11 décembre 2023

Délibération 2023/12/CA-053

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

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

Vu les articles L132-1 et suivants du code général de la fonction publique ;

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

Vu les statuts de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier et notamment son article 31 ;

Vu l'avis du Comité social d'administration de l'établissement du 30 novembre 2023 ;

Considérant la nécessité :

- *d'évaluer, de prévenir et, le cas échéant, de traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;*
- *de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois ;*
- *de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;*
- *de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;*

APRES EN AVOIR DELIBERE,

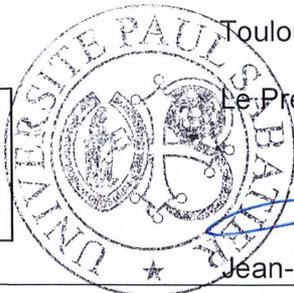
- APPROUVE le plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2024-2026 joint à la présente délibération.

Toulouse, le 11 décembre 2023

Le Président,

Date de transmission à la Rectrice de Région
académique et publication :

..... 19 décembre 2023



Jean-Marc BROTO

Délibération adoptée à l'unanimité des votes exprimés

Nombre de membres : 35

Nombre de membres présents ou représentés : 25

Nombre de voix favorables : 25

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Ne prennent pas part au vote : 0



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

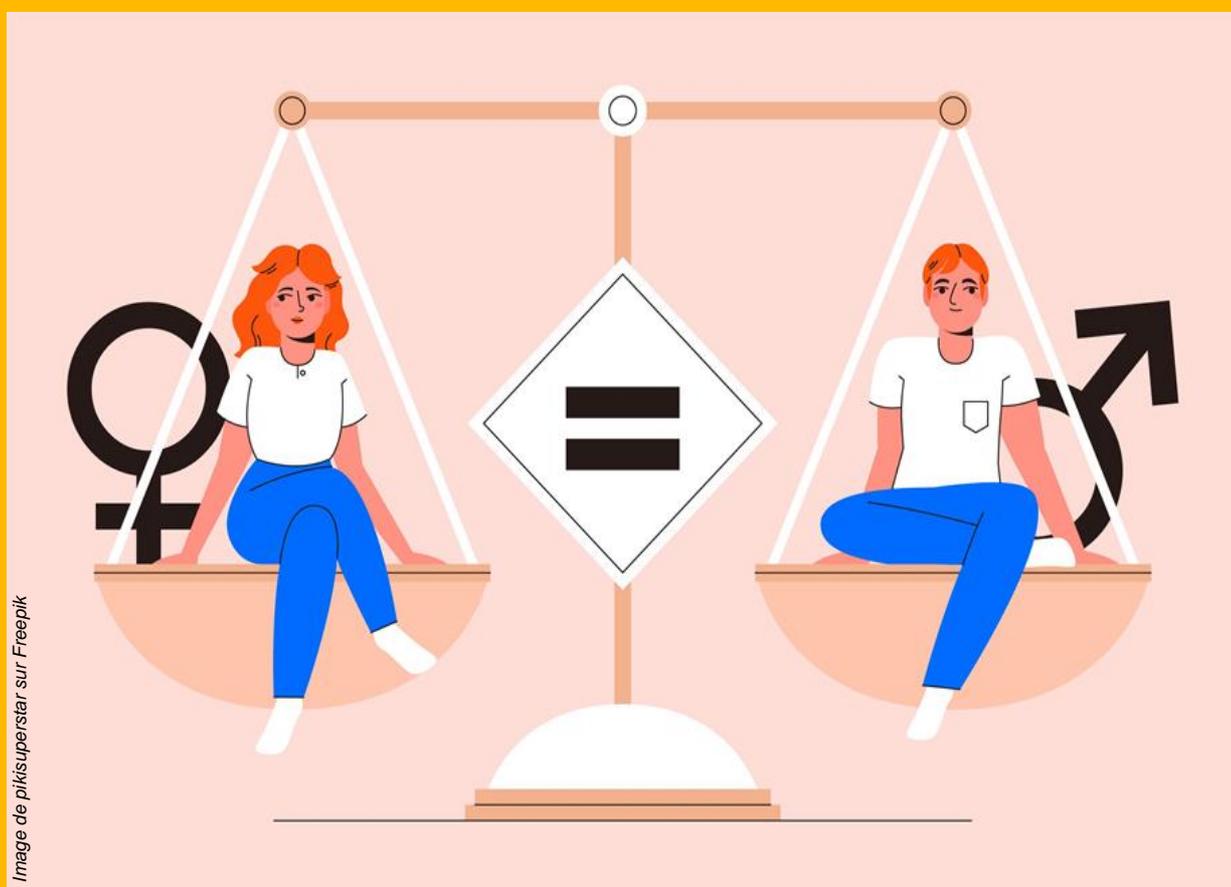
*Liberté
Égalité
Fraternité*



UNIVERSITÉ
TOULOUSE III
PAUL SABATIER

ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Plan d'action 2024-2026



DOMAINE RESSOURCES HUMAINES ET DEVELOPPEMENT SOCIAL

Direction de la Stratégie et Développement RH

POLE APPUI STRATEGIQUE ET ETUDES RH

Références réglementaires :

- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique article 80*
- *Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*
- *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP (novembre 2019) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (octobre 2020)*
- *Comité social d'administration de l'établissement (CSAE) du 30 novembre 2023*
- *Conseil d'administration (CA) du 11 décembre 2023*

SOMMAIRE

1. L'UT3 S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ DES CARRIÈRES DANS LE CADRE DE SON PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.....	4
2. LES ACTEURS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.....	5
2.1 Les modalités de pilotage du plan d'action	5
2.2 Les différentes actrices et acteurs de la politique d'égalité professionnelle	6
2.3 Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes	7
2.4 Les modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité professionnelle à UT3.....	8
3. LE DIAGNOSTIC DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'UT3.....	9
3.1 Mixité professionnelle	9
3.1.1 Enseignants et enseignants-chercheurs.....	9
3.1.2 Personnels BIATSS.....	14
3.2 Écarts de rémunération	17
3.3 Parcours professionnels (titulaires uniquement).....	21
3.3.1 Indice d'avantage masculin	21
3.3.2 Indice plafond de verre – Glass Ceiling Index (GCI).....	22
3.3.3 Les fonctions de direction.....	23
3.3.4 Directoires et structures de recherche.....	25
3.3.5 Composition des jurys de concours.....	26
3.3.6 Habilitation à diriger des recherches (HDR)	27
3.4 Articulation vie professionnelle et vie personnelle	27
3.4.1 Aménagement du temps de travail	27
3.4.2 Crèche UPSIMOMES	28
3.4.3 Congé parental.....	28
3.4.4 Garde d'enfant malade	28
3.5 Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes	29
3.6 Formations	29
3.7 Actions réalisées par la mission égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations	30
4. LES ACTIONS.....	31
4.1 Le traitement des écarts de rémunération	31
4.2 Les actions en faveur de la mixité professionnelle et de l'accès aux responsabilités... ..	32
4.3 L'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale.....	35
4.4 Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes	35
ANNEXES	37

1. L'UT3 S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ DES CARRIÈRES DANS LE CADRE DE SON PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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

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

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

La reconnaissance pour les métiers exercés majoritairement par les femmes est au centre de la politique pour l'égalité à l'UT3. A titre d'exemple, en 2018, la part de femmes parmi les personnels BIATSS catégorie C était de 69% et reste en 2022 à un niveau élevé (70%). A l'inverse, coté enseignants-chercheurs, les femmes étaient moins représentées en rang A (25% des professeurs université et 18% des PUPH en 2018) et elles le sont toujours malgré une augmentation (26,4% en filière universitaire et 25,9% en filière Hospitalo-Universitaire).

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

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

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

Cette nouvelle obligation d'établir un plan d'action pour les employeurs publics est dans la continuité de plusieurs dispositions législatives. La série d'initiatives prises depuis plusieurs années au sein de l'établissement témoigne de cette volonté d'instaurer une culture de l'égalité au sein de la communauté.

Ce plan répond à la nécessité de prendre des mesures lors des recrutements pour corriger les inégalités de carrière. Ce programme devra être soutenu sur cette période de 3 ans, afin d'atteindre nos objectifs et faire évoluer les fonctionnements de notre institution.

2. LES ACTEURS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

2.1 Les modalités de pilotage du plan d'action

Le présent plan d'action égalité professionnelle a été élaboré en lien avec les partenaires sociaux, invités à participer aux différents groupes de travail.

Le groupe de travail opérationnel réalise les propositions sur ce projet et assure le suivi des actions du plan.

Les participants sont :

- Le PASERH (Pôle appui stratégique et études RH) – pilote du projet
- La Responsable de la RSU
- La Coordinatrice de la mission ÉFHLC
- Le Responsable de Division des ressources RH et finances de la Faculté de santé
- La Directrice adjointe Développement Durable et Responsabilité Sociétale de la FSI
- La Directrice stratégie et développement RH
- Les référents égalité de la Mission ÉFHLC
- 1 représentant par organisation syndicale élue au Comité Social d'Administration de l'Établissement

Un Comité de Pilotage arbitre les propositions faites par le groupe de travail sur ce projet. Il est composé de :

- La Vice-présidente déléguée en charge de la Responsabilité Sociétale de l'Université,
- Le Vice-président délégué en charge des Ressources Humaines,
- La Directrice générale des services adjointe en charge du domaine Ressources Humaines et Développement Social
- Le Directeur administratif de la FSI
- Le Directeur administratif de la Faculté de santé
- La Coordinatrice de la RSU
- Un représentant syndical du comité social d'administration de l'établissement
- Les pilotes du groupe de travail opérationnel

Ce plan d'action a été soumis à l'avis du Comité Social d'Administration de l'Établissement, avant d'être présenté en Conseil d'Administration.

Un point d'avancée sur la réalisation des actions du plan est présenté chaque année en CSAE.

L'université s'engage à :

- Mettre en place une gouvernance du plan d'action égalité professionnelle

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

Le vice-président délégué en charge des ressources humaines assure le soutien politique aux actions menées en faveur de l'égalité professionnelle, en lien avec la vice-présidente déléguée en charge de la Responsabilité Sociétale de l'Université (RSU).

La directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines est garante de la mise en œuvre des principes d'égalité professionnelle dans l'ensemble des activités RH, qu'il s'agisse de recrutement, de promotion, de formation.

Les services RH traduisent de manière opérationnelle cette politique d'égalité dans leur gestion au quotidien.

Les services RH travaillent sur cette thématique en lien avec d'autres personnels de l'université en charge de l'égalité femme-hommes.

Ainsi, une chargée de mission est dédiée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations. Par ailleurs, au niveau administratif, la coordinatrice de la RSU et la coordinatrice de la Mission Égalité Femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations assurent la cohérence des actions menées en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations dans l'université.

L'objectif de la Mission Égalité Femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations est de lutter contre toute forme de discrimination et contre les violences sexuelles et sexistes, de veiller à l'égalité de carrière des personnels, de promouvoir l'égalité réelle entre tous les individus indépendamment du sexe, du genre, de l'origine, de l'orientation sexuelle réelle ou supposée.

La mission égalité comprend désormais un réseau de 10 référentes et référents présents dans les composantes ou services communs de l'université (F2SMH, Faculté de santé, FSI, IUT Paul Sabatier, SCUIO-IP...). Ces référentes et référents relaient et animent la politique d'égalité professionnelle dans l'établissement. Ces personnels informent et accompagnent les étudiantes, les étudiants et les personnels de l'université sur leurs questions et problématiques liées à l'égalité de genre ou à la lutte contre les violences et discriminations.

D'autres services de l'université sont régulièrement sollicités en support pour des actions menées au titre de la mission égalité :

DRIVI : Domaine Recherche Innovation Valorisation et International

DFVU : Domaine Formation et Vie Universitaire

DCCE : Direction de la Communication, de la Culture et des Evènement

DAJI : Direction des Affaires Juridique et Institutionnelles

SMPP : Service de Médecine de Prévention des Personnels

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

Afin d'accompagner au mieux les personnes victimes de discrimination ou de violences sexistes et sexuelles, plusieurs outils existent et sont à disposition sur le site internet de l'Université, [sur la page de la Mission Égalité Femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations](#).



Une cellule d'écoute pour toutes personne victime ou témoins de violences sexistes, sexuelles et discriminatoires. Cette cellule est destinée aux personnels ainsi qu'aux publics étudiants

cellule.ecoute.vssd@univ-tlse3.fr

Civilités



Référente pour les questions de civilité et de prénom d'usage pour les personnels transgenres et intersexes qui souhaitent faire un changement administratif au sein de l'université

civilite.personnels@univ-tlse3.fr

Handicap



Correspondante handicap personnels

La correspondante handicap des personnels de la DRH est à la disposition des personnels en situation en handicap pour les conseiller et les accompagner tout au long de leur carrière ;

- dans les démarches administratives notamment pour la constitution du dossier de demande de **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé - RQTH** ;
- dans l'aménagement du poste de travail et l'amélioration des conditions professionnelles pour le maintien dans l'emploi dans le cadre des préconisations du médecin de travail ;
- et pour informer sur les droits...

correspondante.handicap@univ-tlse3.fr

drhds.handicap-personnels@univ-tlse3.fr

Toutes informations sur les violences sexistes et sexuelles sont disponible sur l'internet UT3 : <https://www.univ-tlse3.fr/au-quotidien/harcelements-discriminations-et-violences-sexistes-et-sexuelles>

2.4 Les modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité professionnelle à UT3

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

Il est publié sur la page internet de l'université dédiée à la RSU, et sur l'ENT dans la rubrique « Pilotage » puis dans la sous-rubrique « Responsabilité sociétale de l'université » et également dans la rubrique « Ressources et moyens » puis dans la sous-rubrique « Ressources humaines et développement social ».

Toutes informations sur l'égalité professionnelle femmes-hommes est disponible sur l'internet UT3 : <https://www.univ-tlse3.fr/responsabilite-societale-de-l-universite/egalite-femmes-hommes-lutte-contre-les-discriminations>

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

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

Enfin, chaque année, un point d'étape sur la réalisation des actions du plan sera réalisé et présenté en CSAE.

L'université s'engage à :

- Mener une campagne de communication du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2024/2026, auprès de l'ensemble des agents de l'université

3. LE DIAGNOSTIC DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'UT3

Sources des données :

- Rapport social unique 2022
- Outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP à partir des fichiers paye DRFIP
- Base de données des laboratoires de la DSL
- Logiciel Ohris
- Sites internet de l'université et des composantes

Présentation des données :

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

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

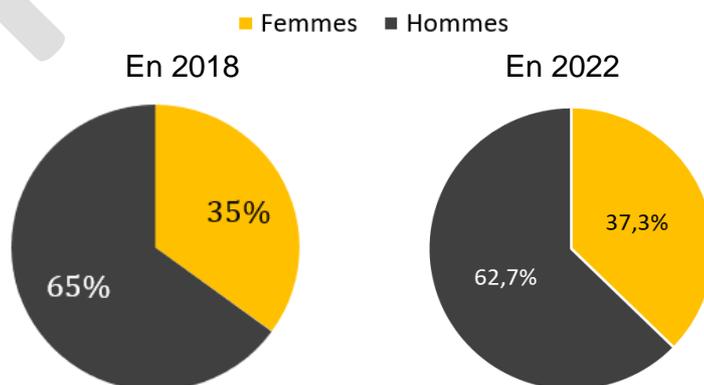
- Mixité professionnelle
- Écarts de rémunération
- Parcours professionnels
- Articulation vie professionnelle- vie personnelle
- Lutte contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes
- Formations
- Budget

3.1 Mixité professionnelle

3.1.1 Enseignants et enseignants-chercheurs

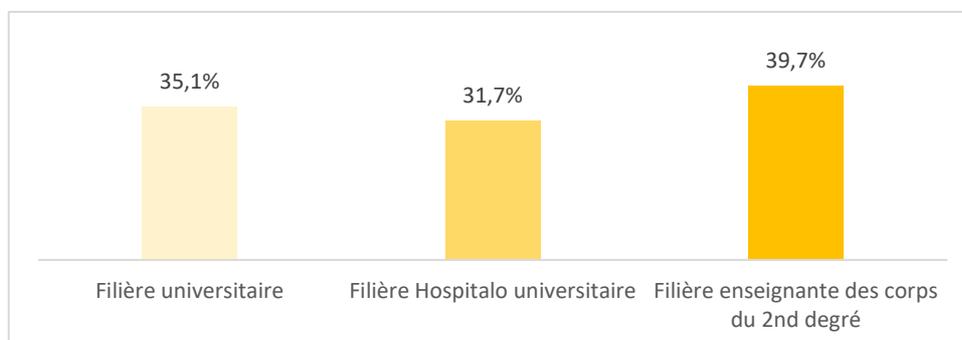
De manière générale, la représentation des femmes chez les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires est plus faible que celle des hommes. Toutefois, entre 2018 et 2022, la part des femmes a augmenté de 2,3 points.

Répartition femmes-hommes parmi les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires :

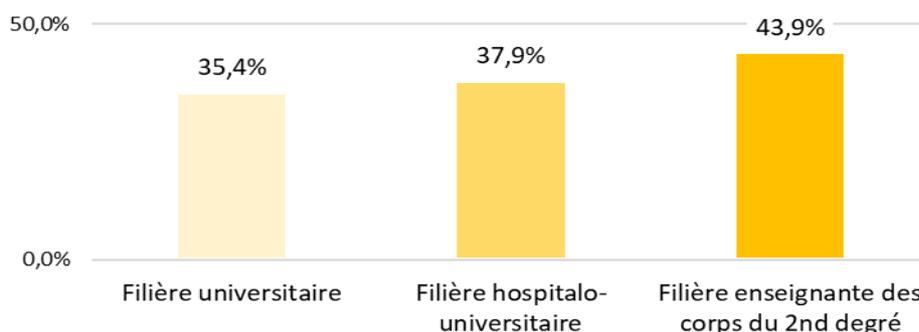


Entre 2018 et 2022, la part des femmes est restée stable dans la filière universitaire. Elle a augmenté dans la filière hospitalo-universitaire (+6,2 points) et dans la filière des enseignants du 2nd degré (+4,2 points)

Part des femmes par filière chez les enseignants et enseignants chercheurs titulaires en 2018



Part des femmes par filière chez les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires en 2022 :

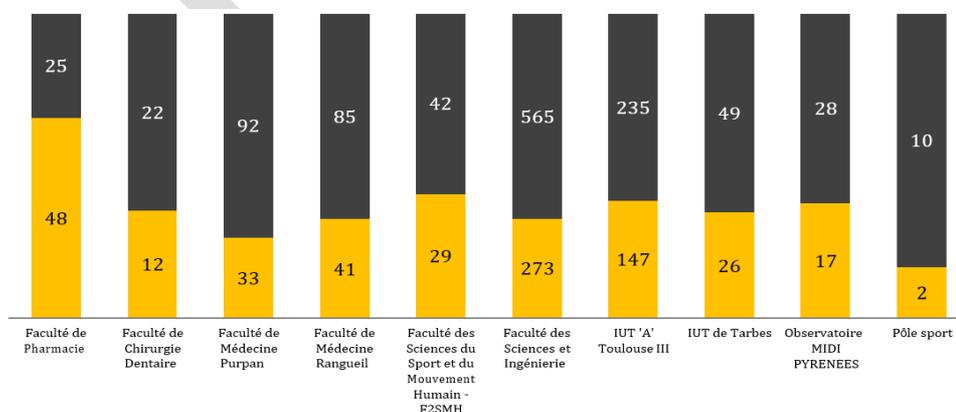


 Au niveau national, les femmes représentent 40% des enseignants chercheurs de la filière universitaire, 32% des enseignants chercheurs de la filière hospitalo-universitaire, et 47% des enseignants du 2nd degré affectés dans le supérieur.

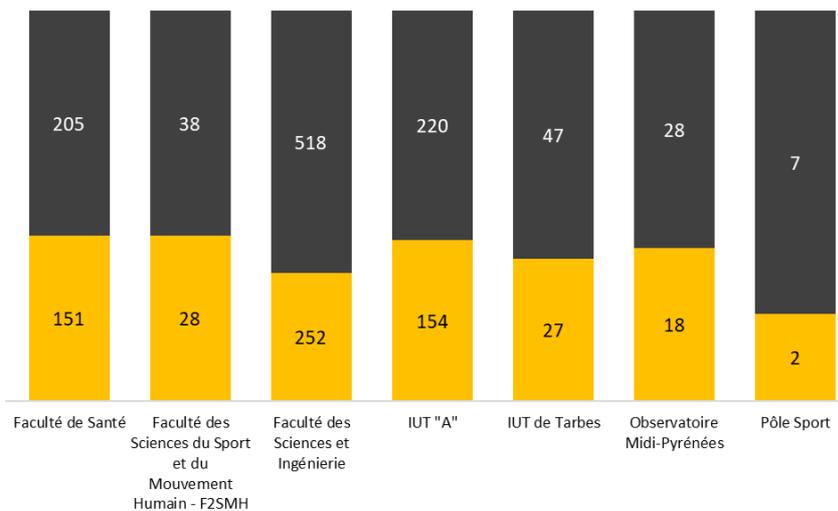
Répartition femmes-hommes par composante dans la population des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires :

■ Femmes ■ Hommes

En 2018 :



En 2022 :



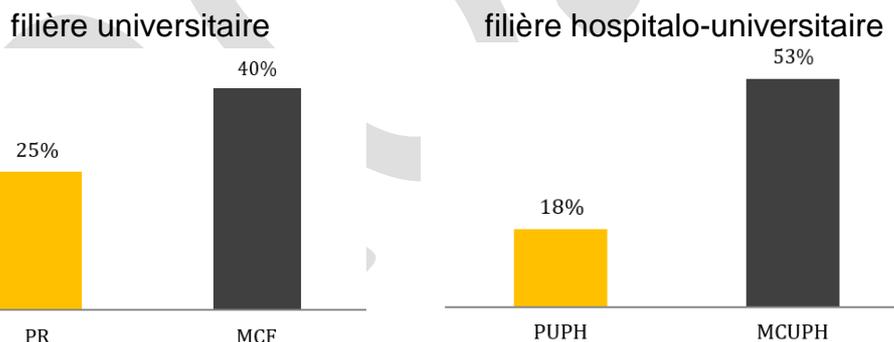
Enseignants-chercheurs titulaires

Les femmes restent minoritaires dans les postes de rang A mais leur proportion a augmenté entre 2018 et 2022 notamment en filière hospitalo-universitaire, où la proportion de femmes était la plus faible.

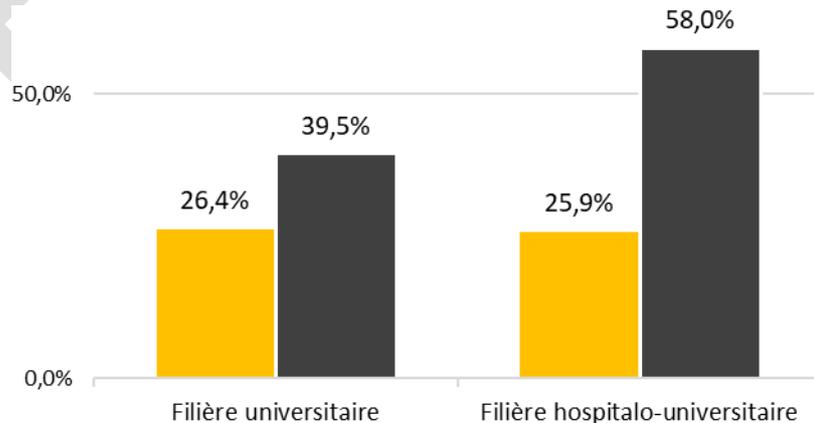
Part des femmes par filière, selon le rang d'appartenance, chez les enseignants-chercheurs titulaires :

■ Rang A (PR) ■ Rang B (MCF)

En 2018



En 2022

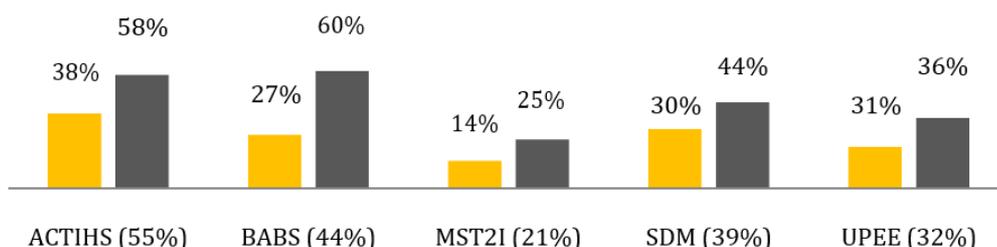


La progression de la part des femmes ne concerne que certains domaines d'activités : principalement les laboratoires regroupés dans les directoires ACTIHS (activités humaines et sociales) et BABS (biologie, agronomie, biotechnologie, santé).

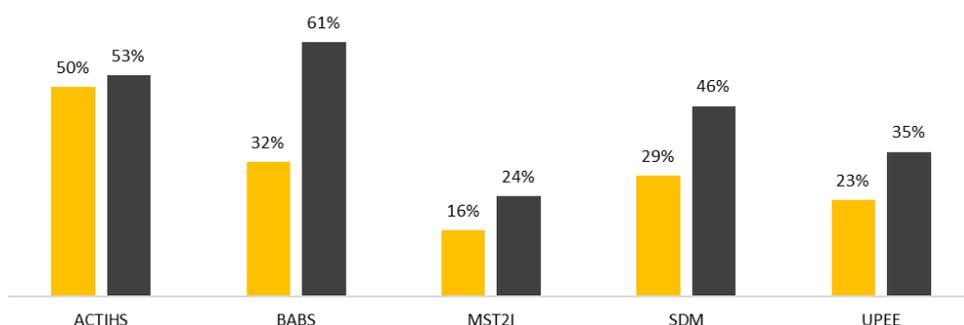
Part des femmes de rang A et B :

■ Femmes rang A ■ Femmes rang B

Dans les comités de recherche en 2018



Dans les directoires en 2022

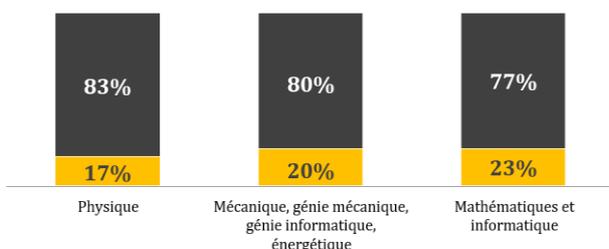


Les groupes du Conseil national des universités (CNU) dans lesquels la part des femmes est la plus faible sont, en 2022 comme en 2018, les groupes 5 (Mathématiques, Mathématiques appliquées et applications des mathématiques, Informatique), 6 (Milieux denses et matériaux, Constituants élémentaires, Milieux dilués et optique) et 9 (Mécanique, génie mécanique, génie civil, Génie informatique, automatique et traitement du signal, Énergétique, génie des procédés, Génie électrique, électronique, photonique et systèmes).

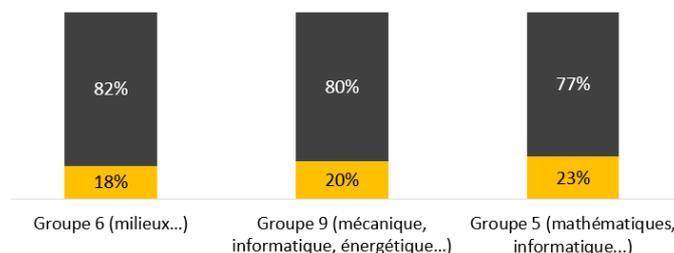
Répartition par genre, au sein des 3 groupes CNU comprenant la part de femmes la plus faible :

■ part des femmes dans le groupe CNU ■ part des hommes dans le groupe CNU

en 2018



en 2022





Au niveau national, les trois groupes CNU où les femmes enseignantes-chercheuses titulaires sont les moins représentées sont : mathématiques (14% de femmes), sciences de l'ingénieur (20% de femmes) et physique (23% de femmes).

En 2018, il y avait 4 sections CNU sans femme en rang A mais avec au moins 5 femmes en rang B :

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

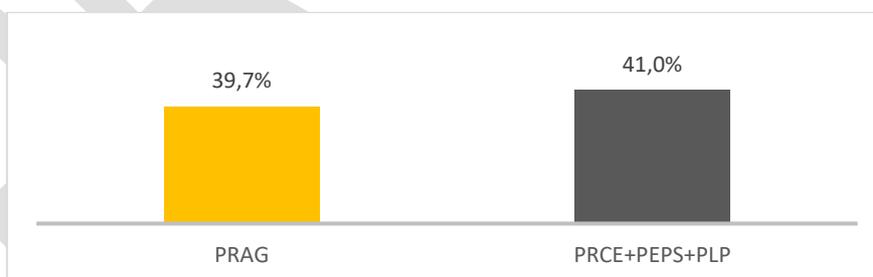
En 2022, il y a encore 3 sections qui comprennent au moins 5 femmes en rang B, sans femme en rang A : ce sont les mêmes qu'en 2018.

Section CNU	Effectif féminin de rang A	Effectif féminin de rang B
3600 Terre solide : géodynamique enveloppes sup	0	5
4501 Bactériologie-virologie Hygiène hosp (2 opt°)	0	7
6900 Neurosciences	0	5

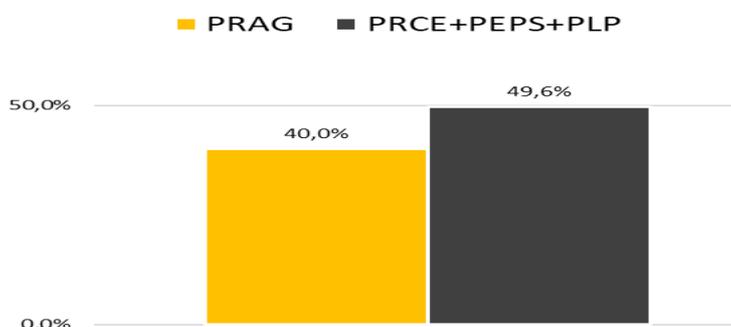
Enseignants du second degré titulaires

Les femmes sont minoritaires dans le corps des PRAG (40%). Leur part dans les corps de PRCE, PEPS et PLP a augmenté de 8,6 points entre 2018 et 2022.

Part des femmes enseignantes du second degré par corps en 2018 :

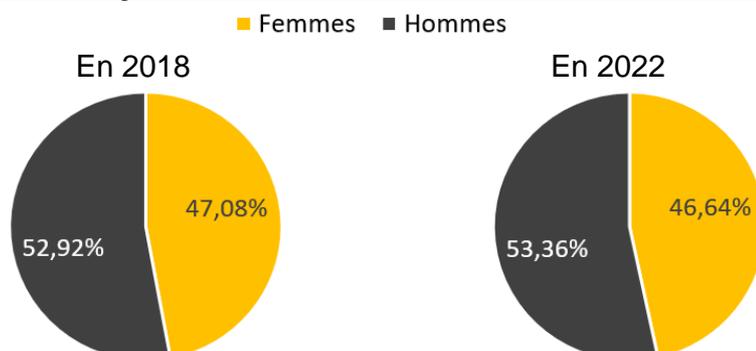


Part des femmes enseignantes du second degré par corps en 2022 :



La part des femmes parmi les enseignants chercheurs contractuels reste stable entre 2018 et 2022 (environ 47%).

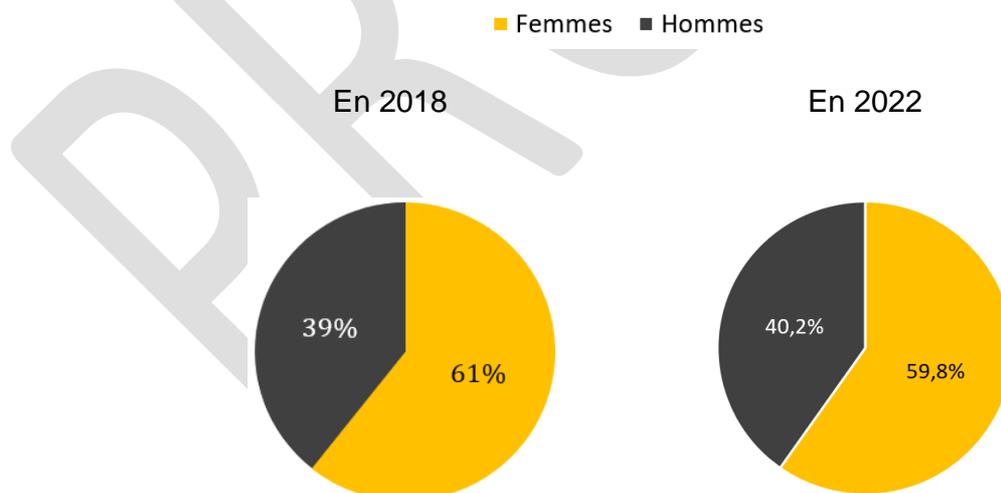
Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par genre :



3.1.2 Personnels BIATSS

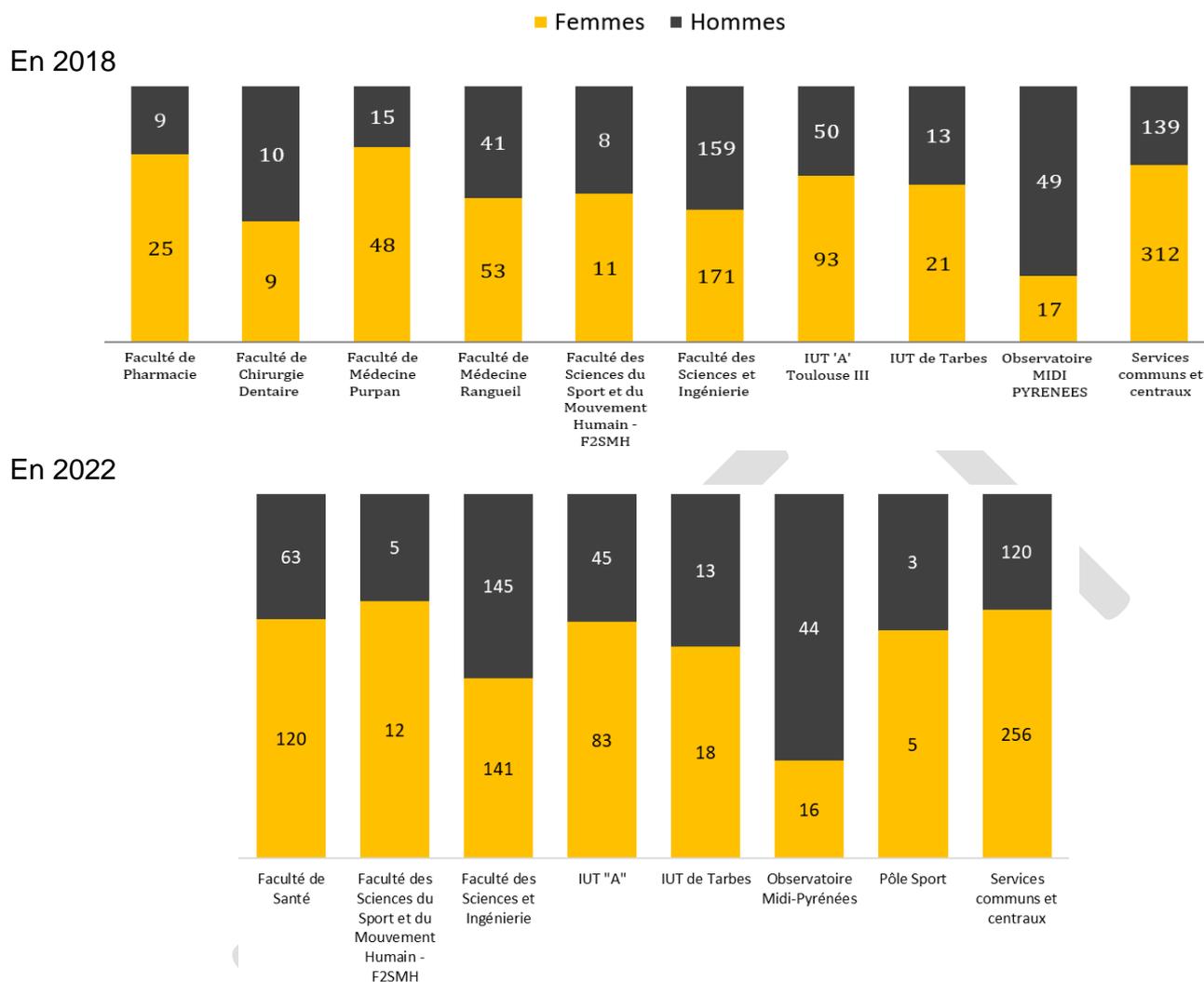
En termes de mixité professionnelle, nous remarquons que les hommes sont moins représentés chez les personnels BIATSS titulaires. Les proportions femmes-hommes sont stables entre 2018 et 2022.

Répartition des BIATSS titulaires par genre :



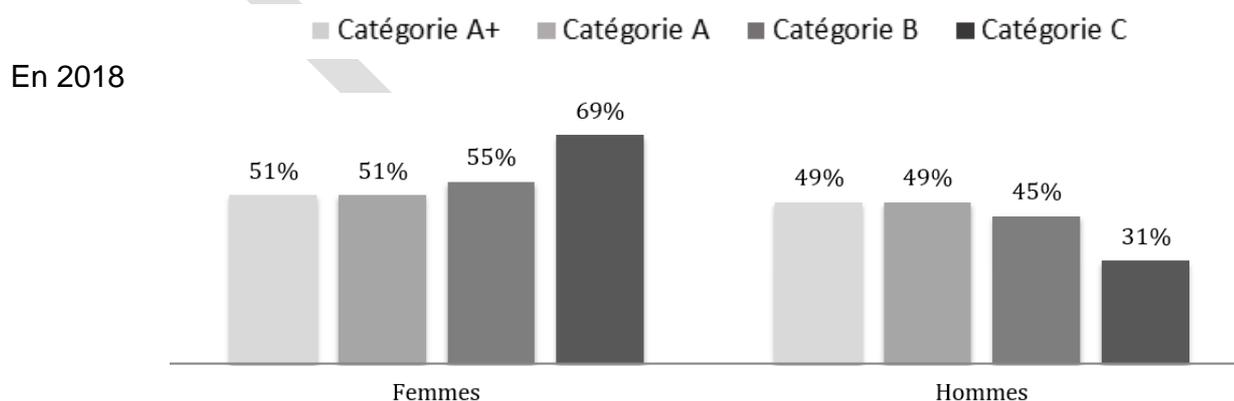
 Au niveau national, les femmes représentent 63% des personnels BIATSS.

Répartition des BIATSS titulaires par composante et par genre :

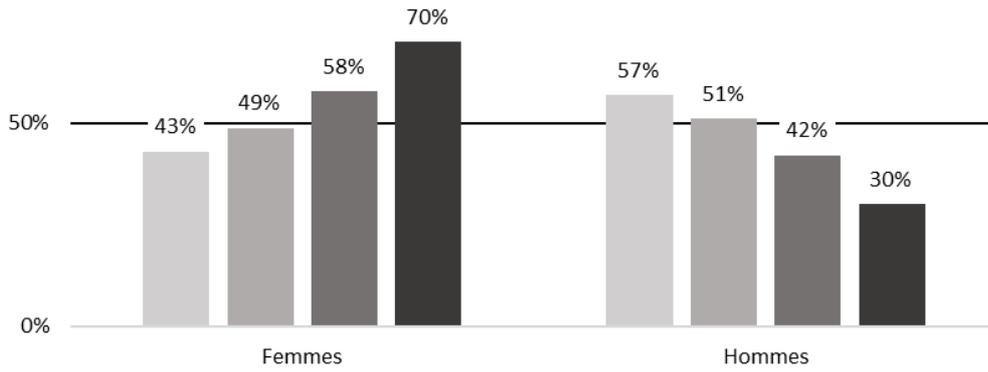


La part des hommes parmi les personnels BIATSS augmente avec la catégorie statutaire. En 2022, ils deviennent majoritaires dans les postes de catégories A+ et A. La majorité des personnels BIATSS catégorie C sont des femmes (70%).

Répartition des BIATSS titulaires par genre et catégorie statutaire :



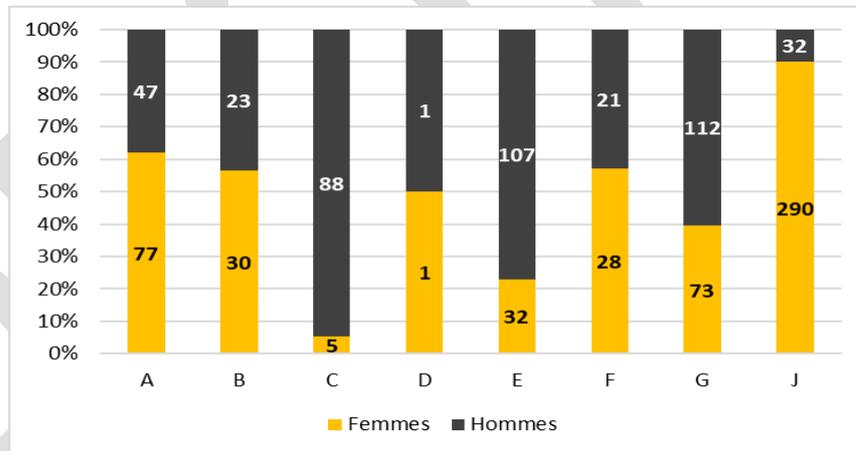
En 2022



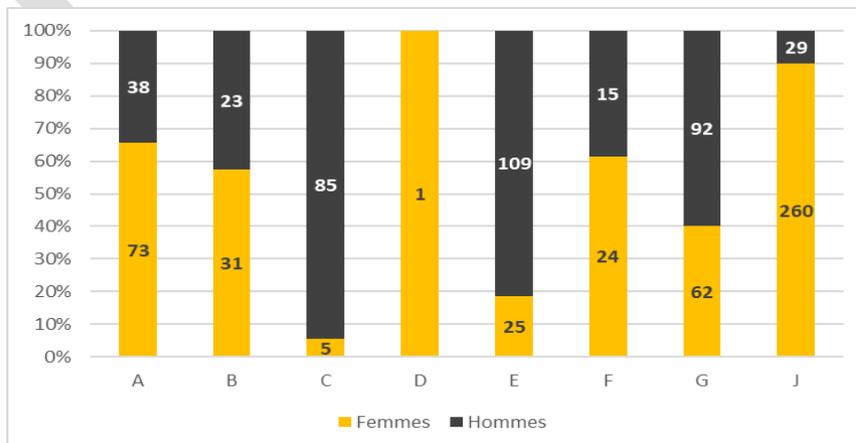
Parmi les personnels titulaires de la filière ITRF, les femmes sont particulièrement sous représentées dans les branches d'activités professionnelles (BAP) C-Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique et E-Informatique, Statistiques et Calcul scientifique. Les hommes, quant à eux, sont largement sous représentés en BAP J-Gestion et Pilotage (10% des effectifs). La répartition par genre et par BAP est assez stable entre 2018 et 2022.

Répartition des BIATSS titulaires de la filière ITRF par genre et par branche d'activité professionnelle (BAP)

En 2018



En 2022



Répartition des BIATSS contractuels par genre :

■ Femmes ■ Hommes



3.2 Écarts de rémunération

En 2022, la masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées à UT3 correspondait à 973 299 €. Ces 10 rémunérations les plus élevées correspondent à 6 hommes et 4 femmes dans l'ordre suivant :

Classement	Genre
1	Homme
2	Homme
3	Homme
4	Femme
5	Femme
6	Homme
7	Femme
8	Femme
9	Homme
10	Homme

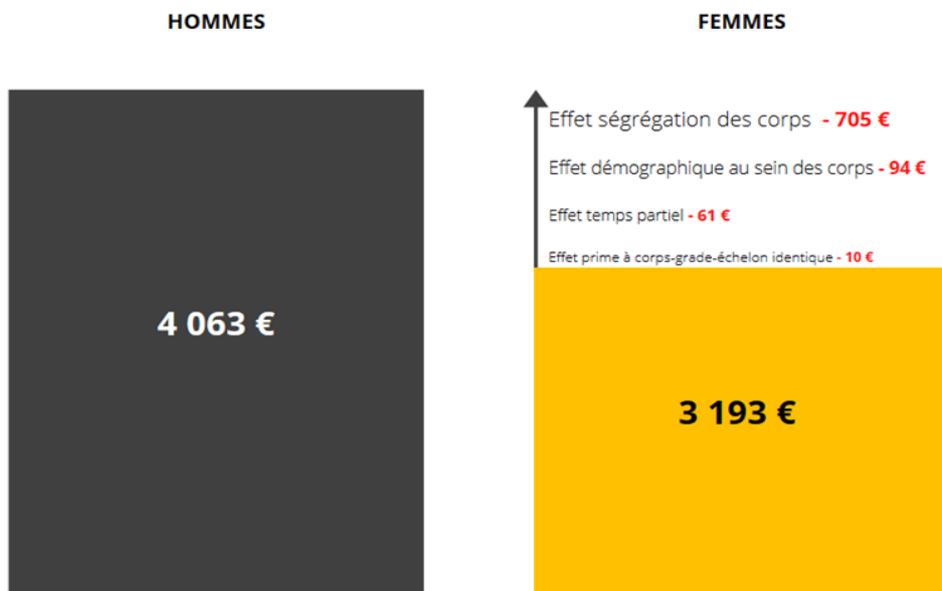
Chez les titulaires

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires de l'université persiste entre 2019 et 2022. On note une très légère diminution de cet écart sur la période, passant ainsi de -870€ à -854 € en défaveur des femmes, soit une différence de l'ordre de 21% en 2019 et de 19% en 2022.

Ces écarts de rémunération ont toujours pour cause principale l'effet ségrégation des corps (80% des écarts).

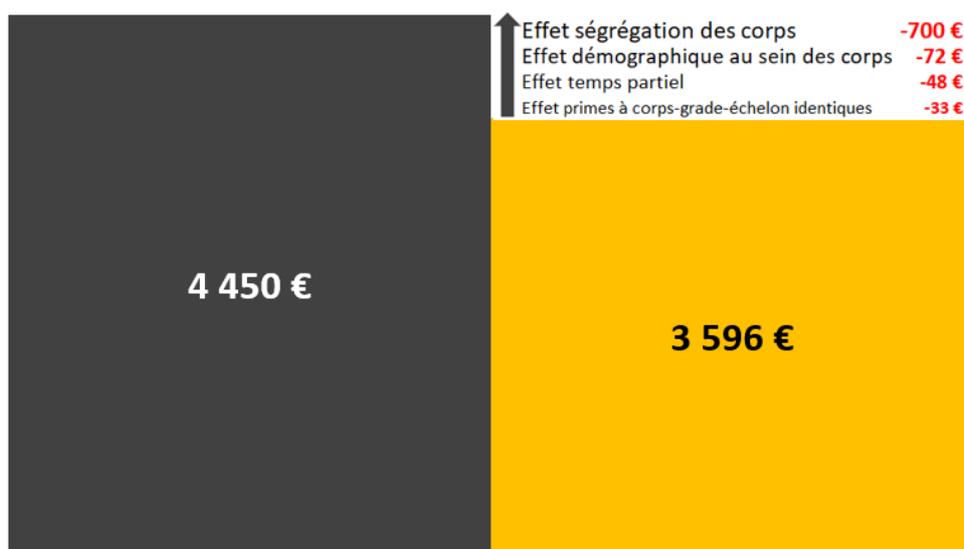
En 2019 :

La rémunération mensuelle brute (2019) moyenne par genre



En 2022 :

La rémunération mensuelle brute (2022) moyenne par genre chez les titulaires



Hommes

Femmes

Nous remarquons une différence de salaire de **19,2%**, soit **854 €** d'écart, en défaveur des femmes. Plusieurs effets ayant un impact direct sur la rémunération sont en cause.

Décomposition des écarts :

Effet ségrégation des corps = **-700 €**. Cet effet signifie que **82%** des écarts de rémunération correspondent au fait que les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés.

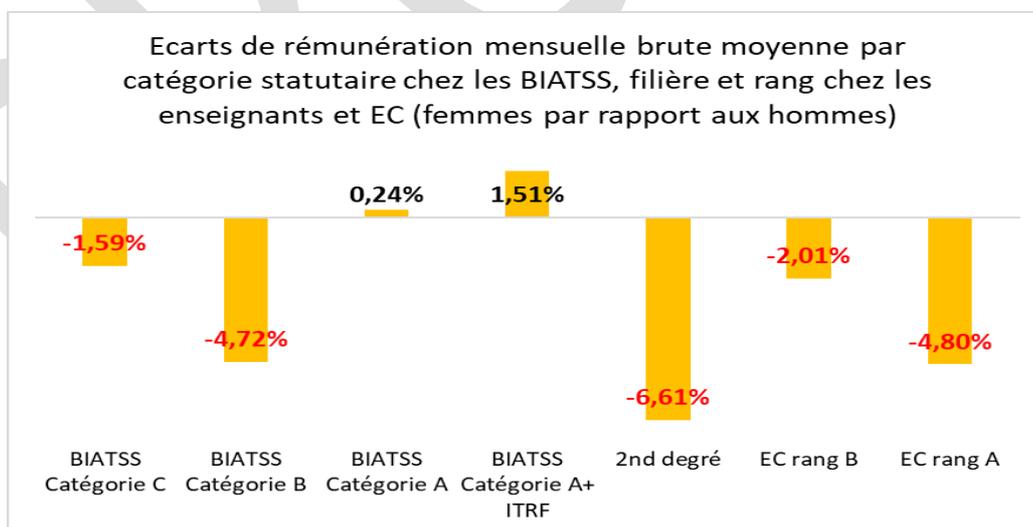
Effet démographique au sein des corps = **-72 €**. **8,5%** des écarts de rémunération correspondent au fait que, dans un même corps, les hommes sont plus nombreux dans les grades et échelons les plus élevés.

Effet temps partiel = **-48 €**. Cet écart correspond à **5,6%** des écarts de rémunération et signifie que les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes.

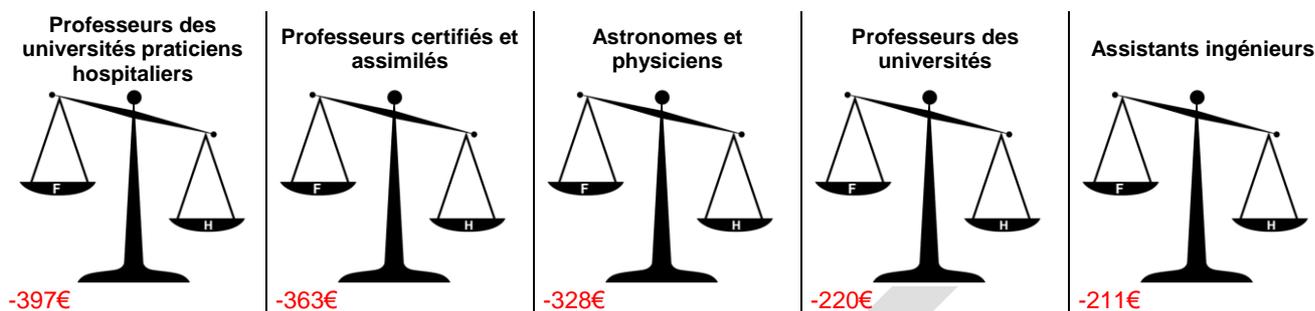
Effet primes à corps-grade-échelon identiques = **-33 €**. Cela équivaut à **3,9%** des écarts de rémunération femmes-hommes qui correspondent au fait que, dans un même échelon/grade/corps, les hommes touchent des primes plus élevées que les femmes.

Une analyse des écarts par catégorie pour les titulaires BIATSS montre que la rémunération des femmes de catégorie C et de catégorie B est inférieure à celles des hommes de ces mêmes catégories. En revanche, les femmes de catégorie A et A+ sont mieux rémunérées que leurs homologues masculins.

Pour les enseignants et enseignants chercheurs, la rémunération des femmes est toujours inférieure à celle des hommes, qu'il s'agisse des enseignants du 2nd degré (-6,6%), des EC de rang A (-4,8%) ou des EC de rang B (-2%).

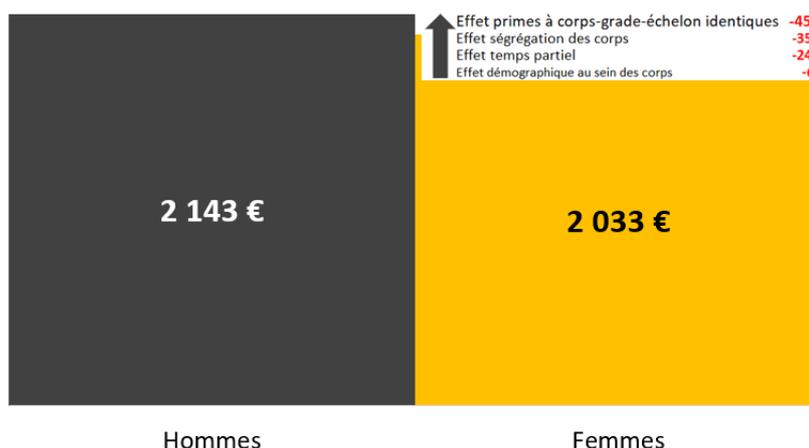


Les corps ayant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes les plus importants sont :



Chez les contractuels

La rémunération mensuelle brute (2022) moyenne par genre chez les contractuels



Nous remarquons une différence de salaire de **5,2%**, soit **110 €** d'écart, en défaveur des femmes. Plusieurs effets ayant un impact direct sur la rémunération sont en cause.

Décomposition des écarts :

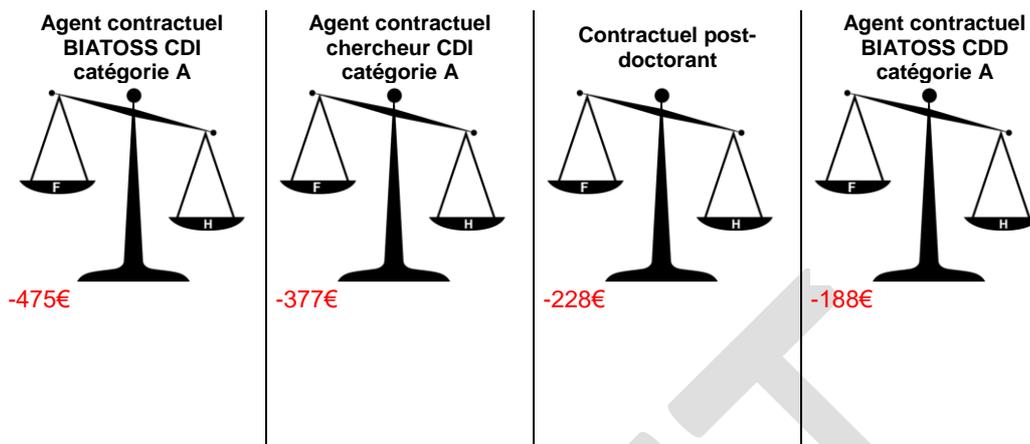
Effet primes à corps-grade-échelon identiques = **-45 €**. Cela équivaut à **40,9%** des écarts de rémunération femmes-hommes qui correspondent au fait que, dans un même échelon/grade/corps, les hommes touchent des primes plus élevées que les femmes.

Effet ségrégation des corps = **-35 €**. Cet effet signifie que **31,8%** des écarts de rémunération correspondent au fait que les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés.

Effet temps partiel = **-24 €**. Cet écart correspond à **21,8%** des écarts de rémunération et signifie que les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes.

Effet démographique au sein des corps = **-6 €**. **5,5%** des écarts de rémunération correspondent au fait que, dans un même corps, les hommes sont plus nombreux dans les grades et échelons les plus élevés.

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



3.3 Parcours professionnels (titulaires uniquement)

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

3.3.1 Indice d'avantage masculin

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

Calcul :

EC :

$(\text{Effectifs Hommes EC de Rang A} / \text{Total Effectifs Hommes EC}) / (\text{Effectifs Femmes EC de Rang A} / \text{Total Effectifs Femmes EC})$

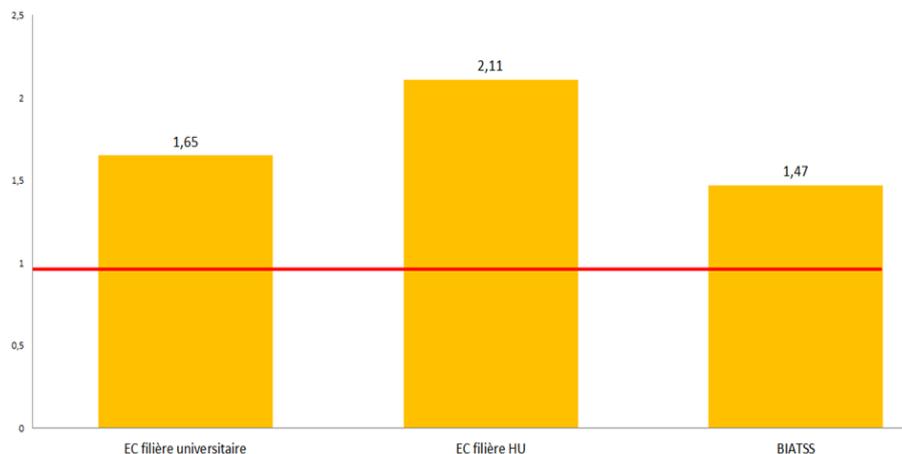
BIATSS :

$(\text{Effectifs Hommes BIATSS cat A+} / \text{Total Effectifs Hommes BIATSS}) / (\text{Effectifs Femmes BIATSS cat A+} / \text{Total Femmes BIATSS})$

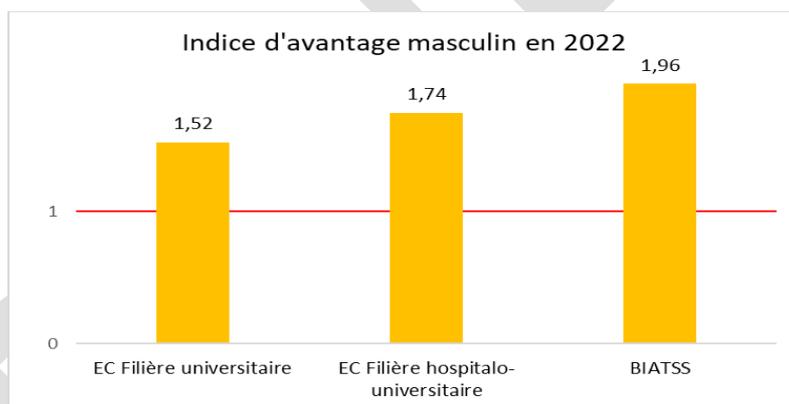
Si l'indice est supérieur à 1 cela signifie que la proportion d'hommes occupant des postes aux plus hautes fonctions est supérieure à celle des femmes.

Les femmes accèdent moins aux plus hautes fonctions de l'université en 2018 comme en 2022. Toutefois, cette accessibilité s'est légèrement améliorée pour les EC, dans la filière universitaire et dans la filière hospitalo-universitaire. En revanche, pour les personnels BIATSS, l'indice d'avantage masculin a augmenté entre 2018 et 2022 : les femmes BIATSS accèdent donc moins aux plus hautes fonctions.

Indice d'avantage masculin en 2018



Indice d'avantage masculin en 2022



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

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

Calcul :

EC :

$(\text{Effectifs EC Femmes} / \text{Effectifs totaux EC}) / (\text{Effectifs EC Rang A Femmes} / \text{Effectifs totaux EC Rang A})$

$(\text{Effectifs EC Hommes} / \text{Effectifs totaux EC}) / (\text{Effectifs EC Rang A Hommes} / \text{Effectifs totaux EC Rang A})$

BIATSS :

$(\text{Effectifs EC femmes} / \text{Effectifs totaux EC}) / (\text{Effectifs EC Rang A Femmes} / \text{Effectifs totaux EC Rang A})$

$(\text{Effectifs EC Hommes} / \text{Effectifs totaux EC}) / (\text{Effectifs EC Rang A Hommes} / \text{Effectifs totaux EC Rang A})$

Lecture de l'indice GCI :

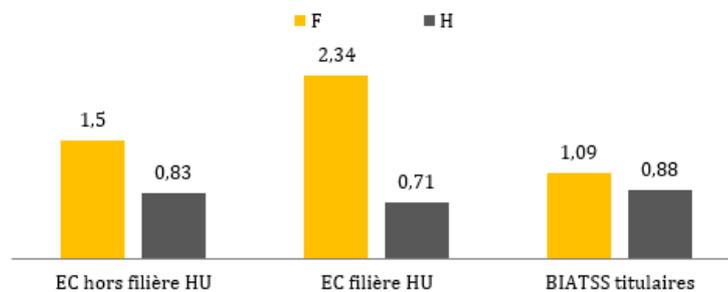
Si GCI = 1 → il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu

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

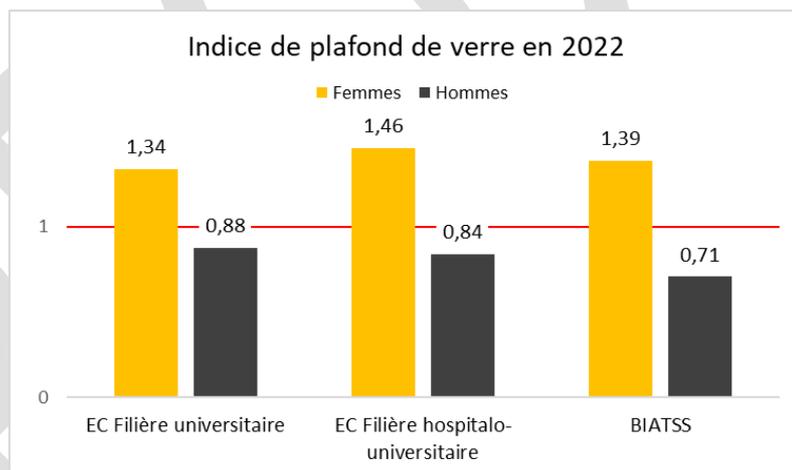
Si GCI < 1 → plus de chance que l'autre sexe d'accéder à un poste de position supérieure

Comme pour l'indice d'avantage masculin, l'indice de plafond de verre met en lumière des freins dans la progression de carrière des femmes, particulièrement en filière hospitalo-universitaire. Entre 2018 et 2022, ces freins ont tendance à diminuer légèrement pour les EC, mais à augmenter pour les personnels BIATSS.

GCI en 2018 :



GCI en 2022 :

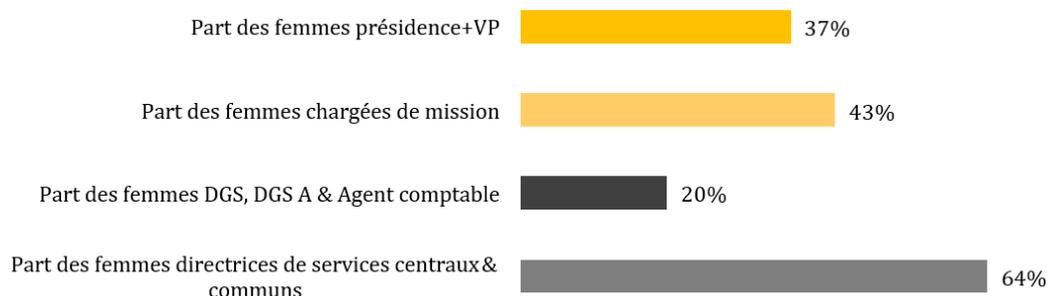


3.3.3 Les fonctions de direction

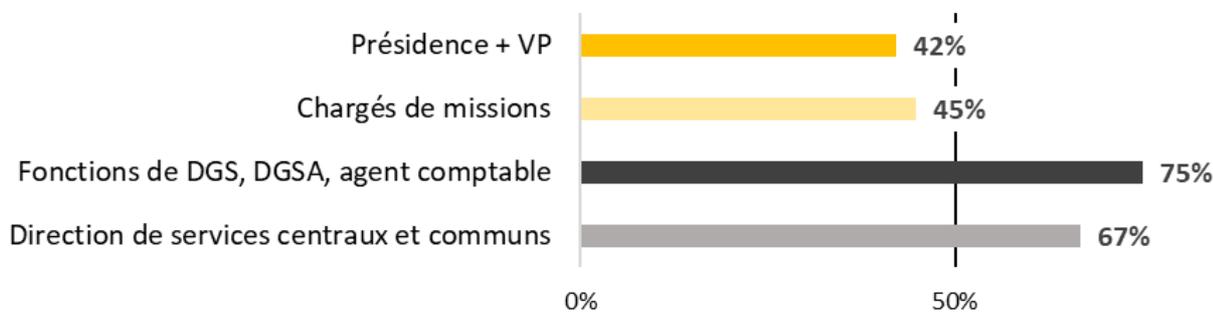
On note globalement une augmentation de la proportion de femmes aux fonctions de direction de l'université entre 2020 et 2023.

Part des femmes dans les fonctions de direction de l'UT3 :

En 2020 :



En 2023 :



La part des femmes dans les équipes de direction des composantes de l'université a également augmenté sur cette période.

En 2020 :

Composante	Direction	Part des femmes dans l'équipe politique	Direction administrative
F2SMH	H	0%	H
OMP	H	0%	H
Médecine Purpan	H	0%	F
FSI	H	14%	H
IUT A	H	17%	F
Pharmacie	H	33%	H
Dentaire	H	33%	F
Médecine Rangueil	H	40%	F
IUT Tarbes	H	50%	F
TOTAL	0F 9H	34%	5F 4H

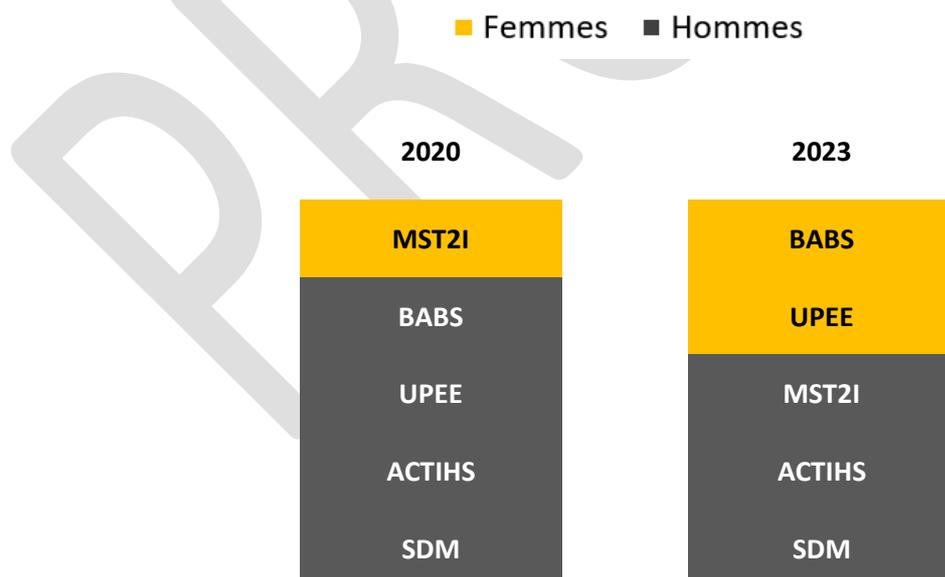
En 2023 :

Composante	Direction	Part des femmes dans l'équipe politique	Direction administrative
F2SMH	H	0%	F
Faculté de santé	H	50%	H
FSI	H	40%	H
IUT de Tarbes	H	67%	F
IUT Paul Sabatier	F	57%	F
OMP	F	50%	H
Total	2F 4H	47%	3F 3H

3.3.4 Directoires et structures de recherche

Dans les fonctions de direction au niveau de la recherche : deux femmes sur les cinq responsables de directoire de recherche.

Répartition par genre des responsables de directoires :



Répartition par genre des fonctions de direction et de direction adjointe des unités de recherches en 2023 :

Genre	Direction d'unité		Direction adjointe	
	F	H	F	H
Effectifs	13	42	25	46
Pourcentage	24%	76%	35%	65%

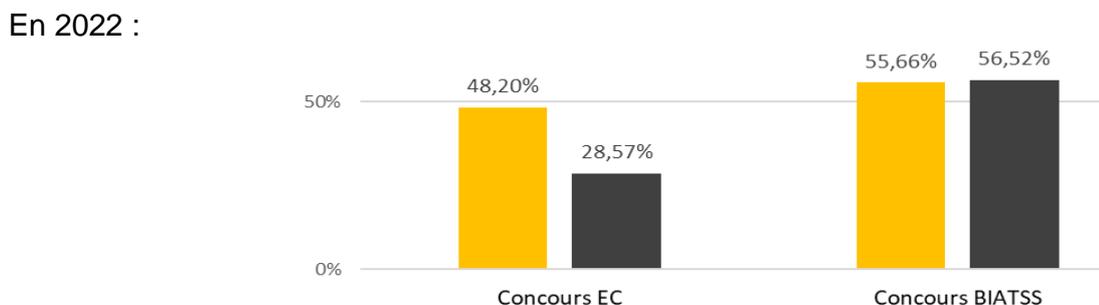
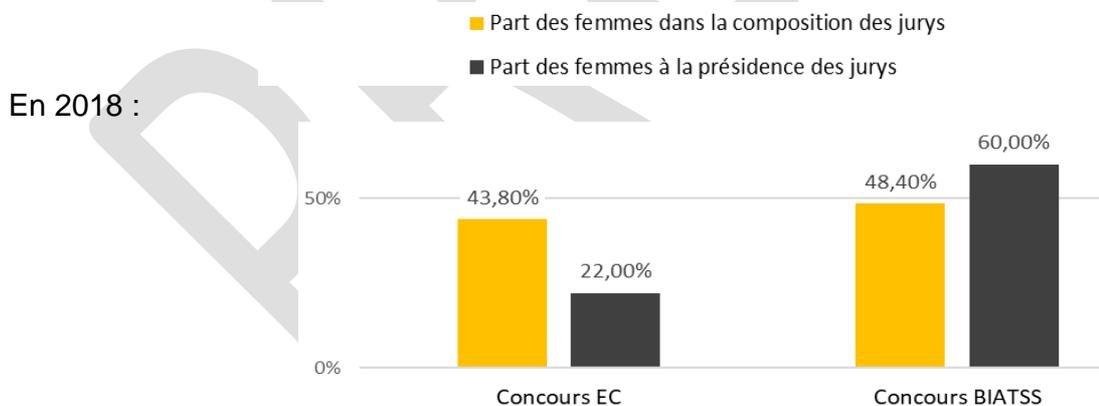
Aucune femme n'occupe la fonction de directrice d'une unité relevant des domaines :

- Ingénierie et systèmes (idem 2018)
- Mathématiques (idem 2018)
- Sciences de la terre et de l'univers
- Sciences et techniques des activités physiques et sportives
- Sciences et technologies de l'information et de la communication (idem 2018)



3.3.5 Composition des jurys de concours

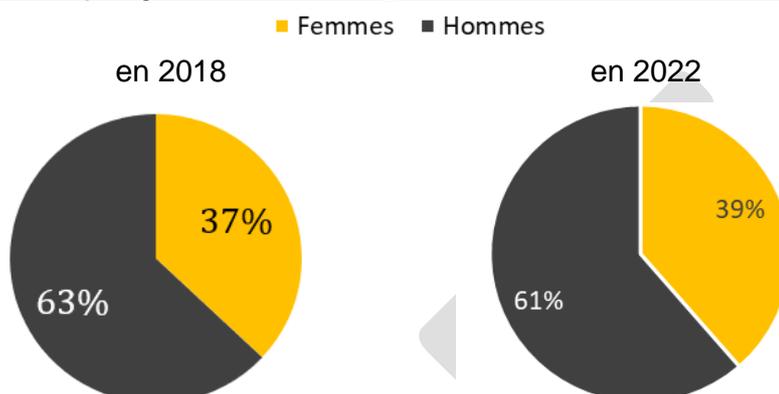
Les femmes sont sous-représentées à la présidence des concours de PR et MCF mais leur proportion augmente entre 2018 et 2022. Elles sont davantage représentées dans les jurys de concours BIATSS.



3.3.6 Habilitation à diriger des recherches (HDR)

En 2022, 39% des EC de rang B titulaires de l'HDR sont des femmes, proportion légèrement en deçà de la part des femmes dans le rang B (42% des effectifs du rang B sont féminins). La part des femmes titulaires d'une HDR a progressé de 2 points entre 2018 et 2022.

Répartition par genre : EC de rang B titulaires, détenteurs d'une HDR :



 Au niveau national, 41% de femmes sont lauréates de l'HDR.

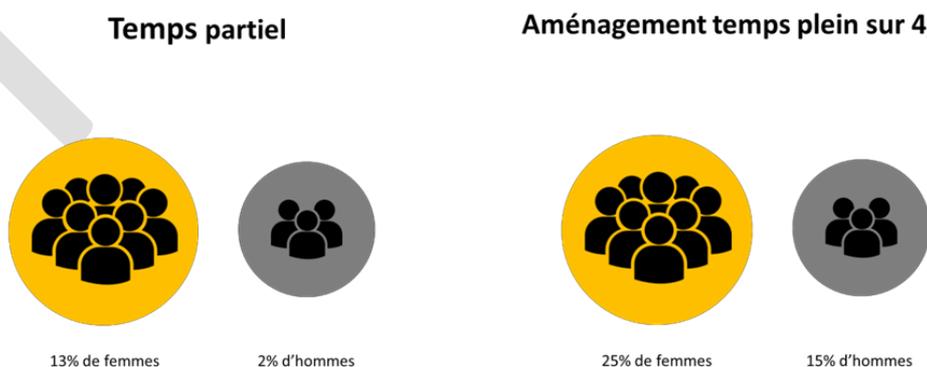
3.4 Articulation vie professionnelle et vie personnelle

3.4.1 Aménagement du temps de travail

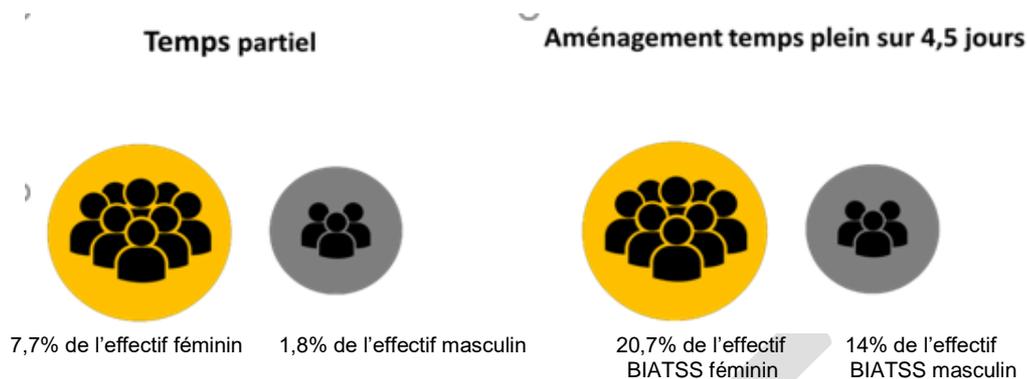
Les dispositifs d'aménagement du temps de travail sont plus utilisés par les femmes, mais elles sont moins nombreuses à les utiliser en 2022 qu'en 2018.

Personnels BIATSS (titulaires et contractuels) à temps partiel et en aménagement sur 4,5 jours par genre :

En 2018 :



En 2022 :



3.4.2 Crèche UPSIMOMES

Afin de favoriser la stabilité entre vie personnelle et vie professionnelle, l'Université a mis en place depuis 2008 une crèche pour les **enfants des personnels** (40 places) et ceux **des étudiantes et étudiants** (20 places) de l'université. La capacité d'accueil de l'établissement est de **60 enfants** âgés de 10 semaines à moins de 4 ans, répartis dans trois unités de vie de 20 enfants en multi-âge. Afin d'assurer l'organisation et la gestion de la crèche, **26 personnels** (CAP Petite enfance, Auxiliaires de Puériculture, Éducatrices de Jeunes Enfants, Infirmière, Infirmière Puéricultrice, Cuisinières, Agent d'Entretien) y travaillent.

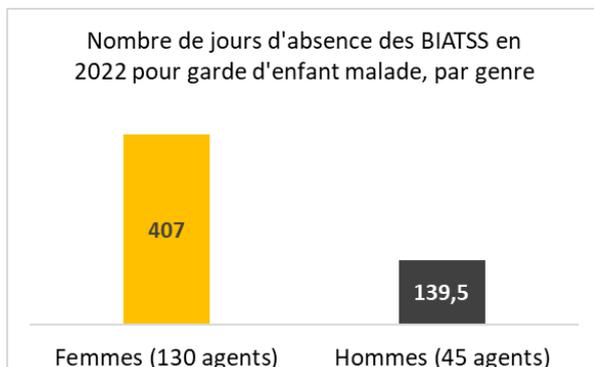
3.4.3 Congé parental

Sur les quatre dernières années, 29 agents ont eu recours à un congé parental, exclusivement des femmes.

Aucun homme en congé parental

3.4.4 Garde d'enfant malade

Les journées d'absences de personnels BIATSS pour garde d'enfant malade sont majoritairement prises par des femmes.



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

Saisines de la section disciplinaire pour violences sexuelles et sexistes ou liées à des discriminations en 2022, dont les auteurs sont des :

- **Enseignants et enseignants-chercheurs** : néant.
- **BIATSS** : 2 dossiers

Sanction : le Ministère a été saisi de ces deux dossiers, il est en charge d'instruire et de prononcer une sanction disciplinaire (aucun retour à ce jour)

- **Usagers** :

2021/2022 : 1 dossier

Sanction : Exclusion de l'UT3 pour une durée de 3 ans dont 1 an ferme.

2022/2023 : 2 dossiers

Sanction : Exclusion de l'UT3 pour une durée de 3 ans dont 8 mois fermes.

Exclusion de l'UT3 pour une durée de 3 ans dont 4 mois fermes.

2023/2024 : 1 dossier

Sanction : Exclusion de tout établissement d'enseignement supérieur pour une durée de 5

ans

État des lieux des actes de VSSD - enquête réalisée auprès des personnels en 2023 (action N°30 du plan d'action 2021-2023) :



Les résultats synthétiques de cette enquête sont présentés en annexe 2 du présent document.

3.6 Formations

Formation	Participants en 2022-2023
Dynamiser sa carrière au féminin	7
Renforcer ses capacités grâce à l'autodéfense	29
Postures d'écoute active dans l'accueil d'un récit de violences sexuelles	9
Conférence Égalité des genres et préventions des violences sexistes et sexuelles	41

3.7 Actions réalisées par la mission égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations

Au sein de la RSU, la Mission ÉFHLCD s'engage, de façon forte et volontaire, en mettant en œuvre des actions pour l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et contre les discriminations :

- Tous les mois de mars depuis 3 ans, organisation du Mois de l'égalité qui comprend des actions de sensibilisation autour du sexisme, du racisme, des LGBTQI+phobies
- Communications récurrentes pour faire connaître la cellule d'écoute VSSD (violences sexistes, sexuelles et discriminations) de l'université
- Organisation d'événements de sensibilisation dans le cadre du 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes
- Organisation de la journée du coming out avec la valorisation de témoignages à travers un mur d'expression
- Action « nos amphis changent de genre » pour valoriser des portraits de femmes scientifiques au sein du campus
- Sensibilisation de l'équipe politique et des membres des instances et du réseau des assistantes et assistants de prévention au Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)
- Animation d'un réseau de référentes et référents égalité dans les composantes et les services communs
- Mise en avant de la communication sans stéréotype au sein de l'établissement

4. LES ACTIONS

Le présent plan d'action est établi pour une durée de **3 ans** et couvre donc la période 2024-2026.

Il s'inscrit dans la continuité du plan d'action égalité professionnelle UT3 2021-2023, qui comportait 34 actions. Fin 2023, 47% des actions de ce plan ont été réalisées, 21% des actions sont en cours et 32% n'ont pas été réalisées. Le bilan synthétique de toutes les actions du plan 2021-2023 est présenté en annexe 1.

Les actions sont classées en 4 thématiques :

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

4.1 Le traitement des écarts de rémunération

Les éléments du diagnostic montrent que des écarts de rémunérations persistent entre les femmes et les hommes à l'UT3 : en moyenne sur l'ensemble des agents d'UT3, les rémunérations des femmes sont, en 2022, 19% en deçà de celles des hommes (- 854€).

Cet écart se réduit légèrement par rapport à 2019 où il était de 21% en défaveur des femmes (- 870 €)

Cet écart reste en majeure partie lié au fait que les hommes occupent les fonctions les plus rémunératrices : 3/4 enseignants chercheurs de rang A sont des hommes et 2/3 des personnels BIATSS de catégorie C sont des femmes.

L'université s'engage à :

- Produire un index UT3 et un index par composante, composé de plusieurs critères, afin d'avoir un indicateur de la position de l'université Toulouse III – Paul Sabatier, et de chacune de ses composantes, en matière d'égalité professionnelle. Une fois mis en place, cet indicateur sera recalculé et permettra de mesurer les évolutions de l'université en matière de politique d'égalité professionnelle
- Faire un suivi des ratios femmes-hommes dans les groupes 1 des cotations des postes des personnels BIATSS (RIFSEEP) et des personnels Enseignants, Enseignants-chercheurs (RIPEC)
- Réaliser un état des lieux genré sur la population doctorante, notamment les chargées et chargés d'enseignement, pour analyser les facteurs d'écart de rémunération dès le début de la carrière.
- Produire la répartition genrée des plus hautes rémunérations de l'UT3

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

On constate que certains domaines d'activité restent stéréotypés masculin ou féminin.

Côté enseignants-chercheurs, la mixité fait particulièrement défaut en physique, mécanique et mathématiques-informatique, où les femmes sont sous-représentées.

Côté BIATSS, il y a encore peu de femmes en sciences de l'ingénieur ou en informatique. Les hommes sont en revanche peu présents dans les fonctions de gestion et de pilotage.

Sur l'année 2022, 196 personnels BIATSS ont été recrutés au fil de l'eau à l'université : 144 femmes et 52 hommes. Malgré un recrutement plus important du côté des femmes, on constate que ces dernières sont majoritairement recrutées sur des postes de catégorie C (47% des femmes recrutées, et 27% des hommes recrutés), et que les hommes sont majoritairement recrutés sur des postes de catégorie A (56% des hommes recrutés et 34,5% des femmes recrutées).

Au niveau des jurys de thèse et d'habilitations à diriger des recherches (HDR), on observe qu'il y a de plus en plus de femmes présentes dans les jurys. En effet, d'après les chiffres de l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE), la part de femmes dans les jurys de thèse a augmenté de 5 points entre 2018 et 2022 (de 31% à 36%). Pour la part des femmes dans les jurys d'HDR, l'augmentation est plus légère passant de 31% à 34% entre 2018 et 2022.

Par ailleurs, les femmes sont présentes dans les équipes politiques dirigeantes de l'université et des composantes, qui sont toutes mixtes.

L'université doit donc poursuivre cette recherche d'équilibre grâce aux actions menées au niveau des recrutements et des nominations pour atteindre l'objectif de parité.

L'université s'engage à :

- Arriver à une inscription systématique de la formule en faveur de l'égalité et de la non-discrimination sur toutes les fiches descriptives de poste publiées par l'université
- Communiquer et sensibiliser les membres des commissions de recrutement et de concours sur la charte du recrutement.
- Assurer la représentativité F-H dans la présidence des comités de sélection
- Faire progresser la part des femmes dans les jurys de thèse et pour l'habilitation à diriger des recherches (HDR).
- Former les membres des comités de recrutement et des jurys de promotions sur les biais de sélection et les stéréotypes.
- Produire un tableau de bord social généré en recrutement BIATSS hors concours (candidat, audition et recrutement)
- Suivre la composition genrée des équipes politiques des composantes

Les femmes rencontrent des freins dans leur progression de carrière, notamment pour les enseignantes-chercheuses. Elles sont sous représentées dans les corps les plus élevés alors qu'un vivier existe. Ainsi, les femmes représentent seulement 26% des professeurs pour 40% des maîtres de conférences. Par ailleurs, la direction des unités de recherche est assurée à 76% par des hommes.

Afin d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel, l'université propose diverses formations et des consultations auprès de la conseillère en évolution professionnelle des services RH. En 2022, 7 enseignants, enseignants-chercheurs et 36 BIATSS ont pu bénéficier de ce dernier dispositif.

L'université doit continuer de valoriser les parcours professionnels des personnes du sexe sous représenté dans leur métier et encourager leur promotion et l'accès aux responsabilités.

L'université s'engage donc à :

- Valoriser les personnels du sexe sous représenté dans leur métier par des actions de communication interne et externe.
- Produire au niveau de chaque composante l'indice d'avantage masculin et l'indice de plafond de verre.
- Réaliser un tableau de bord sur la répartition sexuée des promouvables, promus par catégorie, par BAP, par CNU, par groupe RIFSEEP et par type de promotion
- Produire des statistiques sexuées sur les postes à responsabilité managériale (N+1, DU...) et sur les primes et décharges du REH
- Mettre en place un suivi genré des dépôts et des résultats des appels à projet de recherche.
- Former les agents de l'université sur le développement de sa confiance et son estime de soi dans le but de faire évoluer sa carrière professionnelle.
- Produire des indicateurs genrés sur l'encadrement des thésardes et des thésards

4.3 L'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale

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

Elle offre la possibilité d'aménager son temps de travail à temps plein sur 4,5 jours, et d'exercer une partie de son activité en télétravail. Elle propose également les services d'une crèche, dont 40 places réservées aux enfants des personnels.

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

- Réaliser un questionnaire sur le télétravail avec des items concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Mener une étude sur le besoin d'aménager le temps de travail pour les agents impactés par les maladies / pathologies dites féminines ou dites masculines et sur la mise en place du congé menstruel
- Mener une étude sur le besoin en équipement des salles de pauses de l'université pour les agentes qui sont mères, par rapport au lait maternel.
- Rédiger et communiquer une charte d'engagements en faveur de l'équilibre des temps de vie

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

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

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

Conformément à l'action n°30 du plan d'action 2021-2023, un sondage a été réalisé auprès des personnels UT3 sur les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes. Celui-ci fait remonter 103 déclarations de faits de violences sexistes et sexuelles et 414 faits de discrimination. (Cf résultats en annexe 2)

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

- Communiquer via différents canaux les résultats du sondage sur la lutte contre les VSS et les discriminations
- Assurer la publicité et le suivi des processus de signalement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations
- Développer la communication du suivi des décisions de la section disciplinaire en matière de VSS et discriminations
- Approfondir la formation sur les VSS et discriminations des membres de la formation spécialisée du CSAE
- Intégrer un atelier de sensibilisation à la lutte contre les VSS et les discriminations lors de la formation des agents de prévention
- Former l'ensemble des personnels UT3 à la lutte contre les VSS et les discriminations
- Mener des actions de communication lors du mois de l'égalité
- Réaliser une campagne de communication /sensibilisation sur les « micros agressions »
- Rédiger et communiquer un guide de bonne pratique en matière d'égalité Femmes-Hommes pour les organisateurs d'évènements UT3

Fait à Toulouse le 11 décembre 2023

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

ANNEXES

Annexe 1 : Bilan des actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021/2023

Annexe 2 : Enquête réalisée auprès des personnels en 2023

Annexe 3 : Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2024/2026 UT3

ANNEXE 1

Bilan du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2021/2023 à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier

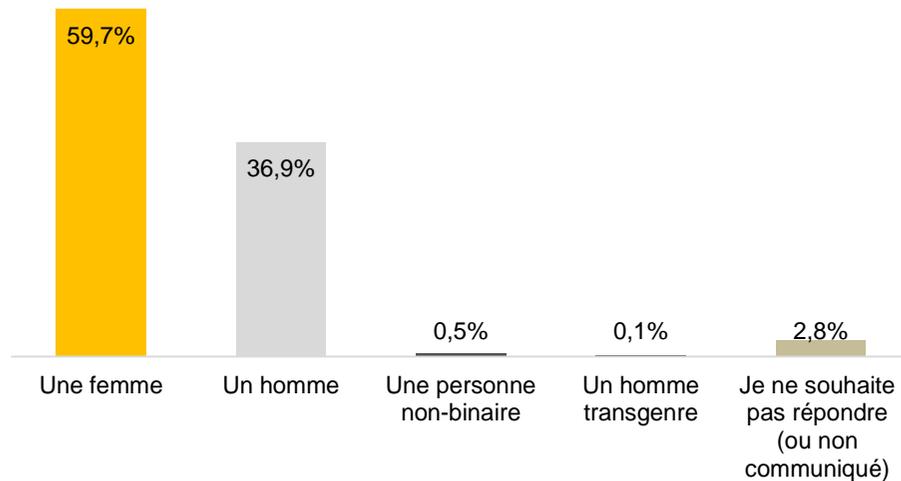
N°	Thématique	Action	Indicateur de suivi	Objectif / Livrable	Calendrier de mise en œuvre	Etat de l'action	Bilan de l'action
0		Présenter largement les éléments de diagnostic du plan d'action	Nombre de présentations du diagnostic	Réunion des cadres/ Réunion du domaine RHDS* / Réunion des directeurs et directrices d'unités de recherche Publication sur le site intranet	1er semestre 2021	Réalisée	Présentation faite en réunion DRHDS puis en CHSCT le 23 juin 2022 et en CTE le 30 juin 2022
1	Ancrage institutionnel	Inscrire dans les statuts de l'Université la composition de la mission égalité avec son réseau de correspondants en composante, son fonctionnement et ses moyens	Vote en CA des modifications des statuts de l'Université	Statuts modifiés et seuil de moyens de fonctionnement 1€ /personne	2e semestre 2021	Non Réalisée	Mobilités sur les fonctions concernées par l'action n'ayant pas permis sa réalisation
2	Ancrage institutionnel	Intégrer le chargé ou la chargée de mission égalité femmes-hommes dans la composition de l'équipe présidentielle resserrée, et l'inscrire dans les statuts de l'Université.	Vote en CA des modifications des statuts de l'Université	Statuts modifiés	2e semestre 2021	Non Réalisée	Mobilités sur les fonctions concernées par l'action n'ayant pas permis sa réalisation
3	Ecarts de rémunération	Produire un "index" UT3*	index UT3	Méthodologie de calcul	1er semestre 2022	Non Réalisée	Attente d'un cadrage ministériel
4	Ecarts de rémunération	Décliner cet index dans chaque composante	index composante	1 index par composante	2e semestre 2022	Non Réalisée	Attente d'un cadrage ministériel
5	Ecarts de rémunération	Garantir une cotation des postes des personnels BIATSS* respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes prenant en compte la réalité des fonctions occupées pour chaque catégorie statutaire.	Part de femmes dans chaque groupe 1	Cartographie des postes	1er semestre 2022	Réalisée	Reprendre le résultats 23/06/2022
6	Ecarts de rémunération	Réaliser un état des lieux genré sur la population des doctorants	Taux d'abandon en thèse, répartition F-H des chargés d'enseignement	Etat des lieux	2e semestre 2021	En cours	Il n'y a pas d'outils pour produire le taux d'abandon de thèse. Les charges d'enseignement des doctorants à UT3 sont moins importantes chez les femmes que les hommes (soit en moyenne 48h pour les femmes et en moyenne 54h pour les hommes)
7	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Inscrire une formule en faveur de l'égalité et de la non-discrimination sur toutes les fiches descriptives de poste publiées par l'université	X	100 % des fiches descriptives de postes portant la formule en faveur de l'égalité	1er semestre 2021	En cours	L'inscription "L'université met en œuvre une politique d'égalité en excluant toute discrimination. L'Université encourage et valorise toutes les candidatures de femmes et d'hommes en fonction de leurs qualifications. " est sur l'ensemble des fiches de poste BIATSS. Une vérification est en cours sur les fiches de poste en recherche.
8	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Ecrire les intitulés du poste sur les fiches descriptives de postes au masculin et au féminin en entier	Taux de candidature sexué	100 % des fiches descriptives de postes avec les intitulés au féminin et au masculin en entier	1er semestre 2021	En cours	Les fiches de poste sont écrites au masculin et au féminin. Il n'y a pas d'outils pour produire le taux de candidature sexué par ailleurs, un suivi a été réalisé sur le taux de recrutement sexué des BIATSS au fil de l'eau.
9	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Formaliser et communiquer la charte du recrutement rappelant le respect des principes d'égalité et de non discrimination et rendant obligatoire la composition mixte des commissions de recrutement	% de commissions paritaires mixtes	Charte du recrutement et 100% de commissions mixtes	1er semestre 2021	Réalisée	La charte a été écrite, votée, adoptée en instances et communiquée. Les commissions de recrutement et de concours sont mixtes.
10	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Augmenter part des femmes dans la présidence des comités de sélection	% de femmes présidentes	Charte du recrutement et Arriver au % du vivier de femmes de rang A (PR*): 25%	1er semestre 2022	Non Réalisée	L'indicateur n'a pas pu être produit par les services.
11	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Augmenter part des femmes dans les jurys de thèse et pour l'habilitation à diriger des recherches (HDR*)	% de femmes dans les jurys de thèse et d'HDR	50% de femmes dans les jurys de thèse et d'HDR	1er semestre 2022	Réalisée	D'après les chiffres OVE, le pourcentage de femmes dans les jurys de thèse et d'HDR tend à augmenter au fur et à mesure des années. Dans les jurys de thèse : 31% de femmes dans les jurys en 2018, 33% en 2020, 35% en 2021 et 36 % en 2022. Dans les jurys d'HDR : 31% de femmes dans les jurys en 2018, 32 % en 2020 et 2021 et 34 % en 2022 .
12	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Former les membres des comités de recrutement sur les biais de sélection et les stéréotypes	Nombre de managers formés par sexe	Inclusion de cette thématique dans le parcours de formation des managers	1er semestre 2022	Non Réalisée	Cette formation n'a pas pu être mise en place par le service.

13	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Améliorer la mixité au niveau des auditions pour un recrutement	Effectifs par genre des candidats retenus pour les oraux	30% de candidat de chaque genre au stade des auditions	1er semestre 2021	Non Réalisée	L'indicateur n'a pas pu être produit faute d'outil.
14	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	A niveau égal de compétences, de diplôme et d'expérience professionnelle, recruter la personne du sexe le moins représenté	X	Charte du recrutement	1er semestre 2021	Réalisée	X
15	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Refuser le 0% de l'un des deux sexes dans les équipes politiques des composantes par la nomination d'une personne EC et/ou BIATSS	Nombre de femmes et d'hommes dans les équipes politiques des composantes	Au moins 1 personne de chaque sexe dans les équipes politiques des composantes	2e semestre 2022	Réalisée	L'ensemble des équipes politiques des composantes est composé de représentants des deux sexes.
16	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Organiser une campagne de communication pour valoriser les personnels du sexe sous-représenté dans leur métier	Nombre d'articles dans le Paul Sab Hebdo	5 articles/témoignages par an dans le PSH*	à partir du 1er semestre 2021	En cours	3 portraits ont été communiqués dans le Paul Sab hebdo et sur l'intranet afin de valoriser les personnels du sexe sous représenté dans leur métier
17	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Produire dans chaque composante l'indice de plafond de verre et l'indice d'avantage masculin	Nombre d'indices produits	2 indices par composante	2e semestre 2021	Non Réalisée	Structuration toute récente des référents égalité dans les composantes de l'université qui porteront cette action dans le nouveau plan d'action.
18	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Formaliser et communiquer sur le site internet les LDG* Promotion et valorisation des parcours, qui garantissent le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Taux de promotion sexué	Adoption et publication des LDG Promotion	1er semestre 2021	En cours	Le document sur les LDG Promotions et valorisation des parcours a été rédigé, validé en instances, et communiqué sur l'intranet. Il manque l'indicateur à produire.
19	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Renforcer l'accompagnement des personnels dans leurs parcours professionnels, en développant le rôle de conseil en évolution professionnelle des services RH	Nombre de personnels accompagnés par les services RH	x	2e semestre 2022	Réalisée	Au cours de l'année 2022, 7 E/EC et 36 BIATSS ont été accompagnés dans leurs parcours professionnels avec la conseillère en évolution professionnelle.
20	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Revoir la formation pour dynamiser les carrières des femmes en distinguant carrière BIATSS et carrière EC*.	Nombre de participantes	2 formations distinctes mises en places	2e semestre 2022	Non Réalisée	Cette formation n'a pas pu être mise en place par le service.
21	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Modifier la formule dans la lettre d'engagement en la rendant plus directive pour garantir que les manifestations scientifiques comprennent des orateurs et des oratrices	Nombre de manifestations ne respectant pas la lettre d'engagement	lettre d'engagement modifiée	1er semestre 2022	Réalisée	La modification de la formule dans la lettre d'engagement a été faite. Par ailleurs, il n'y a pas d'outil pour suivre le nombre de manifestations ne respectant pas la lettre d'engagement.
22	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Mettre en place un suivi genré des dépôts et des résultats d'appels à projet de recherche	Statistiques sexuées sur les appels à projet	x	2e semestre 2022	Réalisée	Sur 97 projets déposés : femmes = 36% et hommes = 64% et en lauréat 57% sont des femmes et 43% sont des hommes.
23	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Produire une analyse genrée de la production scientifique sur les brevets	Statistiques sexuées sur les brevets	x	2e semestre 2022	Non Réalisée	L'indicateur n'a pas pu être produit faute d'outil.
24	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Mettre en place une politique de redéploiement des supports de postes PR des sections CNU 0% d'un des deux sexes sur des supports « refusons le 0% » (procédure du 46.3, à condition qu'un vivier existe).	Nombre de sections CNU ayant 0% de professeur femme ou homme	1 poste "refusons le 0%" par an	1er semestre 2022	Réalisée	La formule a été ajoutée dans la lettre de cadrage de la campagne d'emplois 2023.
25	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale	Mettre en place le télétravail	% d'Hommes et de femmes en télétravail	Répartition des télétravailleurs respectant la répartition H-F au sein de l'université	1er semestre 2021	Réalisée	En reflet avec la population de l'université, une majorité de femmes sont en télétravail par rapport aux hommes (73% de femmes et 27% d'hommes)
26	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale	Rédiger et publier un guide des parents récapitulant leurs droits à l'arrivée d'un enfant.	x	Production du guide et mise en ligne	2e semestre 2021	Réalisée	Le guide est disponible sur l'intranet et est mis à disposition lors de la journée de l'intégration.
27	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale	Mener une étude du besoin pour une garde ponctuelle d'une personne à charge (enfant ou parent) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique. (chèque emploi service...)	x	Résultats de l'étude	2e semestre 2022	Non Réalisée	Aucun besoin n'a été remonté au service en charge de l'action sociale à l'université
28	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Assurer la publicité et le suivi des processus de signalement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations	Nombre de signalements de VSS* et discriminations	Mise en ligne des procédures	2e semestre 2021	En cours	La procédure sur les signalements a été mise à jour et publiée récemment. L'indicateur sera produit pour le nouveau plan d'action.
29	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Assurer la publicité et le suivi des décisions de la section disciplinaire en matière de VSS et discriminations	Nombre annuel de saisines de la section disciplinaire pour des cas de VSS ou des discriminations	Publicité des décisions sur la page internet dédiée à l'égalité et la lutte contre les discriminations	2e semestre 2021	Réalisée	En principe, ces décisions sont affichées au bâtiment central de l'université et en composante.

30	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Reconduire le sondage sur la lutte contre les discriminations avec une partie sur le cyberharcèlement	Résultats du sondage	Réalisation du sondage	1er semestre 2022	Réalisée	Les résultats sont en annexe 2 du plan d'action 2024/2026
31	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Demander aux membres du CHSCT* de justifier du suivi d'une formation aux violences et discriminations	Nombre de membres ayant suivi une formation	100% des membres du CHSCT formés	2e semestre 2022	En cours	Il y a eu 3 sessions de formations pour les membres de la formation spécialisée soit 20 membres au total. Par ailleurs, la partie sur les VSS n'est pas assez développée.
32	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Intégrer un module de sensibilisation à la lutte contre les VSS et les discriminations dans la formation des agents de prévention	Nombre d'agents de prévention formés	50% des agents de prévention formés	2e semestre 2022	Réalisée	La formation a été réalisée: 74 agents présents pour la partie théorique et 20 présents lors de l'atelier.
33	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Former les membres de la section disciplinaire à lutte contre VSS	Nombre de membres de la section disciplinaire formés	100% des membres de la section disciplinaire formés	2e semestre 2022	Réalisée	La formation a été réalisée, moins de 50% des membres de la section disciplinaire ont été formés.
34	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Former les membres de l'équipe présentielle et les directeurs de composantes aux VSS et discriminations	Nombre de membres de l'équipe présentielle et de directeurs de composantes formés	100% des membres de l'équipe présentielle et des directeurs de composantes formés	2e semestre 2022	Réalisée	La formation a été réalisée

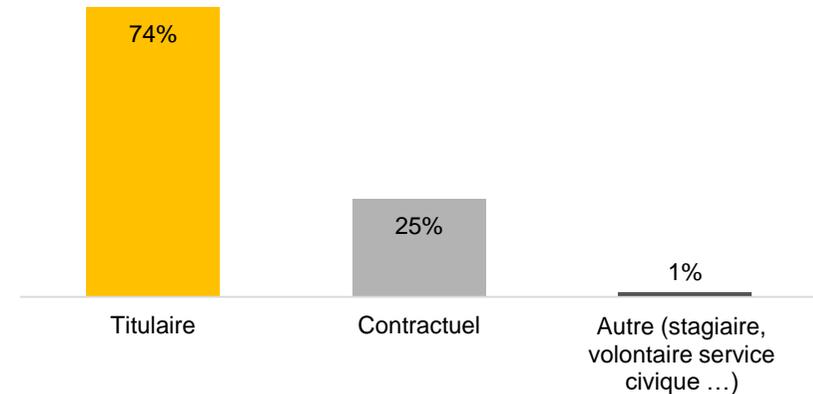
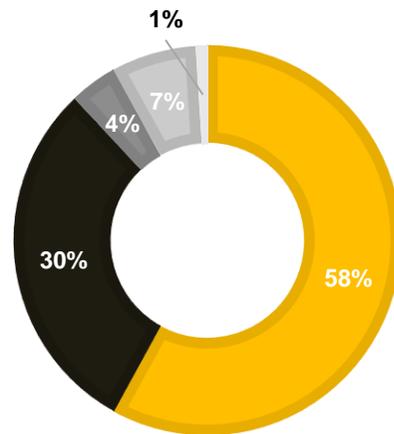
Enquête sur les VSSD réalisée auprès de nos personnels en 2023

28% des 4361 personnels interrogés ont répondu à l'enquête

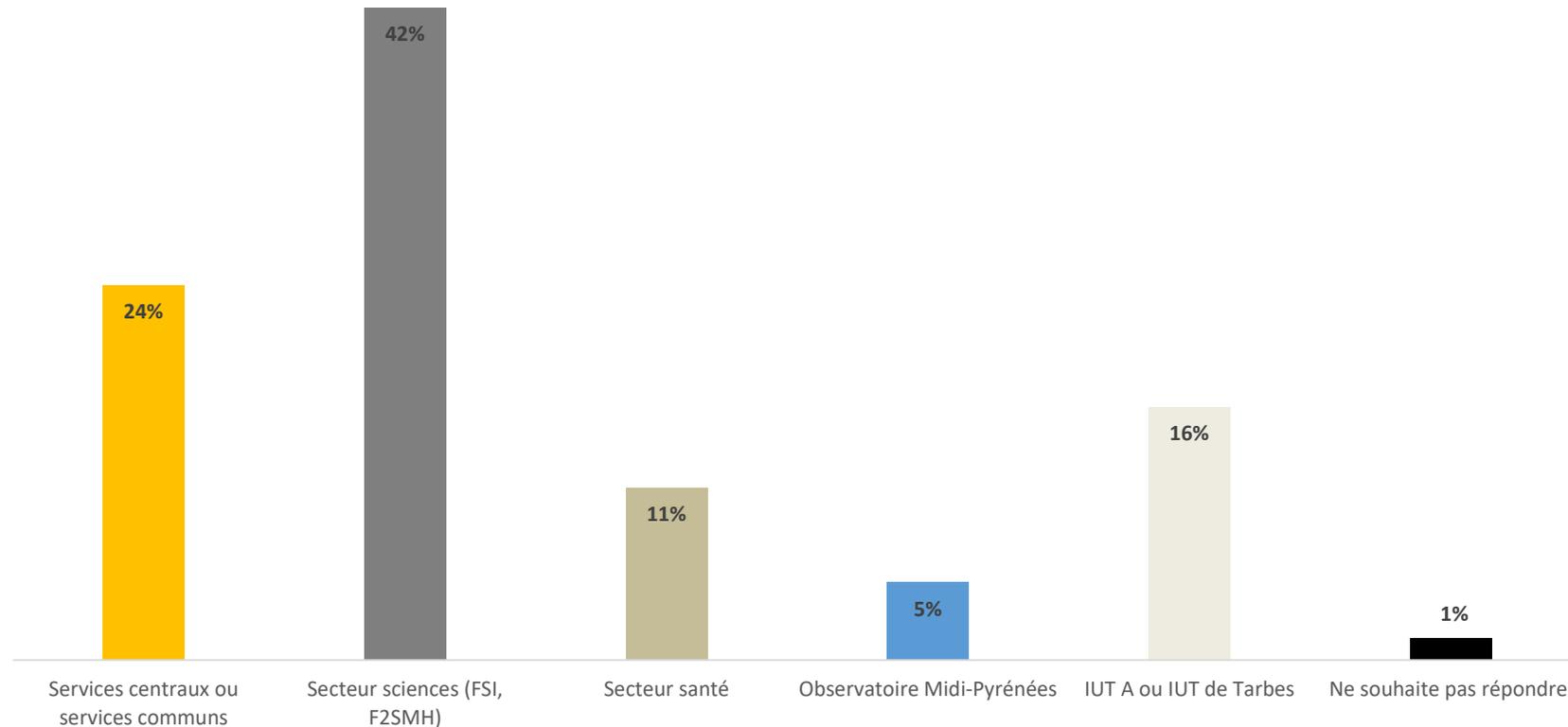


L'université compte 48% de femmes parmi ses personnels

Enquête sur les VSSD réalisée auprès de nos personnels en 2023



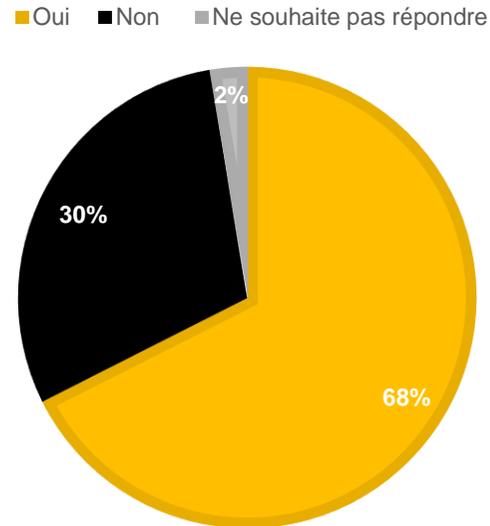
68 % des BIATSS ayant répondu à l'enquête sont des femmes



Forte surreprésentation des services centraux et services communs qui représentent 14% des effectifs de l'université et sont pourtant 24% parmi les personnes ayant répondu à l'enquête.

Au contraire, les personnels de santé ne sont que 11% parmi les répondantes et répondants de l'enquête alors que les effectifs de la composante représentent 21% personnels de l'Université.

Sentiment d'épanouissement dans le travail



La part des 46-60 ans a le taux le plus élevé de personnes n'ayant pas le sentiment d'être épanouies au travail.

Les femmes sont légèrement (70%) plus épanouies au travail que les hommes (65%)

Population qui se dit la plus épanouie : la population doctorale (à 78%)

Population qui se dit la moins épanouie : les enseignantes et enseignants (à 61%)

Les violences physiques et psychologiques

31% (382 personnes) des membres du personnel ayant répondu à l'enquête ont déjà été exposés à des violences physiques et/ou morales dans le cadre de leur carrière à l'UT3

20% des femmes répondantes se disent victimes d'au moins une violence contre 10 % des hommes répondants.

18% des personnels BIATSS ont subi au moins une violence contre 10% des EC, 3% de la population doctorale et 4% des enseignants et enseignantes.

Dans 71% des cas, ces violences ont eu lieu plusieurs fois.

Au cours de votre travail à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier :	
S'est-on moqué de vous, vous a-t-on donné un surnom méprisant, vous a-t-on rabaissé-e ou humilié-e en face à face, au téléphone ou sur internet ?	11.9%
Vous a-t-on insulté-e en face à face, au téléphone ou sur internet ?	7.1%
Est-ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, a tenté de le faire en face à face, au téléphone ou sur internet ?	14.5%
Est-ce que quelqu'un a, malgré vous, fait disparaître, s'est approprié abusivement votre travail ou vous a forcé-e à faire une partie de son travail ?	12.7%
Avez-vous été tenu-e à l'écart des autres collègues, des activités collectives ou festives ?	7.5%
A-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, en tapant du poing ou en cassant des objets ?	8.7 %
Est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	0.8%
Vous a-t-on menacé-e avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler, de porter atteinte à votre vie ou de vous tuer ?	0.1%

Les auteurs présumés des violences

Qui sont les auteurs présumés de ces faits ?	Pourcentage de "oui"
Étudiant ou étudiante	6%
Personnel de l'Université	53%
Autre personne (personnel sous la tutelle d'un autre établissement, prestataire, personne de passage sur le campus...)	10%
Supérieur·e hiérarchique	30%
Vous ne savez pas	1%

Ces faits se sont produits...	Pourcentage de "oui"
En face à face	46%
Sur les réseaux sociaux	1%
Par téléphone ou mail	26%
Dans le cadre d'une formation	2%
Lors d'un colloque ou séminaire	3%
Lors d'un repas informel entre collègues ou "afterwork"	5%
Lors d'un moment de convivialité organisé par l'université	2%
Sur les outils numériques de l'université	3%
Autre	12%

Les faits de VSS

7% des membres du personnel de l'UT3 ayant répondu à l'enquête (soit 86 personnes) ont déjà été victimes de violences sexistes et sexuelles dans le cadre de leur travail à l'Université Toulouse III – Paul Sabatier.

Les personnes victimes de situation de VSS représentent 6% des femmes ayant répondu à l'enquête et 0.7% des hommes.

Dans 64 % des cas, ces faits se sont déroulés plusieurs fois.

Au cours de votre travail à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier :	
A-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mis-e mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, des remarques salaces, mime de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	5.7%
A-t-on diffusé ou menacé de diffuser une photo ou une vidéo à caractère sexuel de vous sur Internet ?	0.1 %
Vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	0.9%
Avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou à un voyeur (dans les toilettes ou les vestiaires par exemple) ?	0.5%
Quelqu'un a-t-il, contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, votre cuisse, votre sexe, vous a coincé-e pour vous embrasser, s'est frotté ou collé contre vous ?	1.1%
Vous a-t-on forcé-e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	0%
Vous a-t-on forcé-e à d'autres pratiques ou actes sexuels ?	0.2%

Les auteurs présumés des faits

Qui sont les auteurs de ces faits ?	Pourcentage de "oui"
Étudiant ou étudiante	10%
Personnel de l'Université	46%
Autre personne (personnel sous la tutelle d'un autre établissement, prestataire, personne de passage sur le campus...)	21%
Supérieur-e hiérarchique	17%
Vous ne savez pas	6%

Ces faits se sont produits...	Pourcentage de "oui"
En face à face	71%
Sur les réseaux sociaux	0%
Par téléphone ou mail	16%
Dans le cadre d'une formation	0%
Lors d'un colloque ou séminaire	0%
Lors d'un repas informel entre collègues ou "afterwork"	6%
Lors d'un moment de convivialité organisé par l'université	3%
Sur les outils numériques de l'université	1%
Autre	3%

Les faits de discriminations

20% des personnels ont été traités différemment en fonction d'un de ces critères.

Les femmes sont plus concernées par ces motifs de discriminations. Le seul motif de discrimination qui est davantage déclaré par les hommes est le motif syndical et/ou politique.

Dans 92% des cas, ces situations de discrimination ont eu lieu plusieurs fois.

Pensez-vous avoir été traité-e différemment au cours de votre travail à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier en raison de :	Enquête (n=1227)
Votre genre	8.6%
Votre orientation sexuelle	0.4%
Votre transidentité/votre identité de genre	0.20%
Votre origine réelle ou supposée	2.5%
Vos croyances religieuses réelles ou supposées	1.1%
Votre handicap ou état de santé	2.8%
Vos opinions syndicales ou politiques	3.7%
Votre milieu social d'origine	1.8%
Votre âge	5.2%
Votre état de grossesse	1.2%
Votre apparence (taille, poids, style vestimentaire, tatouage...)	3.1%
Autre	3%

Les auteurs présumés des faits

Qui sont les auteurs de ces faits ?	Pourcentage de "oui"
Étudiant ou étudiante	7%
Personnel de l'Université	55%
Autre personne (personnel sous la tutelle d'un autre établissement, prestataire, personne de passage sur le campus...)	7%
Supérieur-e hiérarchique	29%
Vous ne savez pas	2%

Ces faits se sont produits...	Pourcentage de "oui"
En face à face	56%
Sur les réseaux sociaux	1%
Par téléphone ou mail	15%
Dans le cadre d'une formation	3%
Lors d'un colloque ou séminaire	3%
Lors d'un repas informel entre collègues ou "afterwork"	7%
Lors d'un moment de convivialité organisé par l'université	4%
Sur les outils numériques de l'université	0%
Autre	11%

Quelques témoignages

Il y a plusieurs années, j'ai été confrontée à des demandes de N° de portable ou des réflexions déplacées du style "Préviens-moi quand tu divorceras" !

Blagues à caractère racistes ou sexistes lors de réunion !

Lors de la rédaction d'un sujet d'examen, mon collègue m'a délibérément caressé la cuisse.

Un collègue me traite de Zaza du fait de mon homosexualité, depuis des années. Je ne supporte plus le croiser.

Certains pensent que faire des remarques sur les origines culturelles relèvent de l'humour.

Un enseignant d'une autre composante [...] me regardait toujours de la tête au pied, me demandait toujours d'aller manger le soir avec lui... jusqu'au jour où, lors d'une pause café, lorsque j'ai demandé un café court car j'étais fatiguée... il m'a demandé si c'était à cause de ma libido

La pire des phrases entendues fut "avoues que tu l'as cherché"

Propos sexistes, transphobes et homophobes banalisés [...]

Des collègues me font ressentir le poids de mon âge

Les témoins

13% des membres du personnel déclarent avoir été témoins de VSSD au sein de leur carrière professionnelle à l'UT3

Quelques témoignages

Les étudiants m'ont rapporté un PRAG qui tenait des propos racistes et xénophobes et humiliant devant des étudiants

J'ai même assisté à une doctorante virée au bout de 4 ans de thèse qui a travaillé comme femme de ménage et baby-sitter chez son directeur de thèse qui lui a conseillé au bout de 4 ans de « rentrer chez elle au Maroc où elle avait plus sa place ! »

Enseignants disant en privé que « tous les Blacks se ressemblent », et autres remarques sur l'apparence de personnes supposées étrangères ou musulmanes (barbes, foulards etc)

Les dispositifs égalité de l'UT3

Connaissez-vous la Mission Égalité Femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier ?	N=	%
Non	364	29,7%
Oui	657	53,5%
N/A	206	16,8%
Total	1227	100%

Connaissez-vous l'adresse "cellule.ecoute.vssd@univ-tlse3.fr" qui permet de contacter la cellule d'écoute VSSD (violences sexistes, sexuelles et discriminations) pour être écouté-e ?	Décompte	%
Oui	196	16,0%
Non	828	67,5%
N/A	203	16,5%
Total	1227	100%

Connaissez-vous la procédure pour signaler une violence sexuelle ou discriminatoire aux instances disciplinaires de l'Université ?	Décompte	%
Oui	194	15,8%
Non	828	67,5%
N/A	205	16,7%
Total	1227	100%

Connaissez-vous le plan pour l'égalité professionnelle de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier consultable sur le site de l'université ?	Décompte	%
Oui	294	24,0%
Non	722	58,8%
N/A	211	17,2%
Total	1227	100%

ANNEXE 3

GLOSSAIRE

DRHDS	Domaine Ressources Humaines et Développement Social	PASERH	Pôle Appui Stratégique et Etudes Ressources Humaines
GT	Groupe de travail	EC	Enseignant-chercheur
UT3	Université Toulouse 3	CNU	Conseil National des Universités
BIATSS	Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et Santé	MCF	Maître de conférences
DAJI	Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles	DGP/PPR	Direction de la Gestion des Personnels / Pôle pilotage des Ressources
PR	Professeurs	SCAS	Service Culturel et Action Sociale
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches	VSS	Violences sexuelles et sexistes
PSH	Paul Sab Hebdo	DReV	Direction Recherche et Valorisation
DCCE	Direction de la Communication, de la Culture et des Evènements	FS	Formation spécialisée
MÉFHLCD	Mission égalité femmes-hommes luttés contre les discriminations	RSU	Responsabilité sociétale de l'université
DPLPS	Domaine Patrimoine, Logistique, Prévention et Sécurité		

Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2024/2026 à l'Université Toulouse - III Paul Sabatier

N°	Thématique	Action	Indicateur de suivi	Objectif / Livrable	Calendrier de mise en œuvre	Service en charge de la réalisation de l'action
0		Mettre en place une gouvernance du plan d'action égalité professionnelle	X	Mise en place de cette gouvernance	2ème semestre 2024	Gouvernance et DAJI
0		Mener une campagne de communication du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2024/2026, auprès de l'ensemble des agents de l'université	Nombre de présentation réalisée	Présentation dans les différentes instances de l'université, auprès des directeurs des composantes et dans les réunions des cadres, RH (...) + Publication sur l'intranet	Chaque année	GT égalité professionnelle
1	Ecarts de rémunération	Produire un "index" UT3	index UT3	Méthodologie de calcul	Chaque année	PASERH
2	Ecarts de rémunération	Décliner cet index dans chaque composante	index composante	1 index par composante	Chaque année	PASERH
3	Ecarts de rémunération	Faire un suivi des ratios femmes et hommes dans les groupes 1 des cotations des postes des personnels BIATSS (RIFSEEP) et des personnels Enseignants, Enseignants-chercheurs (RIPEC)	Part de femmes et d'hommes dans chaque groupe 1	X	Chaque année	PASERH
4	Ecarts de rémunération	Réaliser un état des lieux genré sur la population doctorante, notamment les chargées et chargés d'enseignement, pour analyser les facteurs d'écarts de rémunération dès le début de la carrière	Taux d'abandon en thèse, répartition F-H des chargés d'enseignement, rémunération	Etat des lieux	1er semestre 2025	DReV
5	Ecarts de rémunération	Produire la répartition genrée des plus hautes rémunérations de l'UT3	Suivi du classement genré des plus hautes rémunérations	Parité parmi les plus hautes rémunérations à l'UT3	Chaque année	PASERH
6	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Arriver à une inscription systématique de la formule en faveur de l'égalité et de la non-discrimination sur toutes les fiches descriptives de poste publiées par l'université	X	100 % des fiches descriptives de postes portant la formule en faveur de l'égalité	2025	DReV et DRHDS

7	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Communiquer et sensibiliser les membres des commissions de recrutement et de concours sur la charte du recrutement.	Nombre d'action de communication/ de sensibilisation réalisée auprès des membres de commissions de recrutement	Transmettre systématiquement la charte de recrutement lors de la composition des commissions de recrutement	1er semestre 2024	Service Recrutement, accompagnement et environnement de travail et Service Collectif Enseignant
8	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Assurer la représentativité F-H dans la présidence des comités de sélection	% de femmes et d'hommes présidents	Arriver au % du vivier de femmes de rang A (PR*): 25%	2eme semestre 2024	DGP
9	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Faire progresser la part des femmes dans les jurys de thèse et pour l'habilitation à diriger des recherches (HDR).	% de femmes dans les jurys de thèse et d'HDR	50% de femmes dans les jurys de thèse et d'HDR	chaque année	DFVU
10	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Former les membres des comités de recrutement et des jurys de promotions sur les biais de sélection et les stéréotypes	Nombre de membres des comités et jury formés par sexe	Mise en place de la formation	1er semestre 2025	Service compétences et RSU
11	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Produire un tableau de bord social généré en recrutement BIATSS hors concours (candidat, audition et recrutement)	Taux de candidature/audition/ recrutement sexué au fil de l'eau	X	2eme semestre 2025	Service Recrutement, accompagnement et environnement de travail
12	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Suivre la composition genrée des équipes politiques des composantes	Nombre de femmes et d'hommes dans les équipes de gouvernance des composantes	Au moins 1 personne de chaque sexe dans les équipes gouvernance des composantes	chaque année	PASERH
13	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Valoriser les personnels du sexe sous représenté dans leur métier par des actions de communication interne et externe	Comptabiliser le nombre d'actions de communication par an	Minimum 1 par an	chaque année	RSU
14	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Produire dans chaque composante l'indice de plafond de verre et l'indice d'avantage masculin	Nombre d'indices produits	2 indices par composante (IUT A, faculté de santé et FSI)	2eme semestre 2024	Référents MEFLCD et PASERH
15	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Réaliser un tableau de bord sur la répartition sexuée des promouvables, promus par catégorie, par BAP, par CNU, par groupe RIFSEEP et par type de promotion	Statistiques sexuées des promouvables, promus par catégorie, par BAP, par CNU, par groupe RIFSEEP et par type de promotion	taux de promotion en adéquation avec le vivier	1er semestre 2025	DGP et PASERH
16	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Mettre en place un suivi genré des dépôts et des résultats d'appels à projet de recherche	Statistiques sexuées sur les appels à projet et les lauréats	X	chaque année	DReV
17	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Produire des statistiques sexuées sur les postes à responsabilité managériale (N+1, DU...) et sur les primes et décharges du REH	Statistiques sexuées	X	1er semestre 2026	PASERH
18	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Former les agents de l'université sur le développement de sa confiance et son estime de soi dans le but de faire évoluer sa carrière professionnelle	Nombre d'agents F-H ayant participé à la formation	Mettre en place la formation dédiée	chaque année	Service compétences
19	Mixité professionnelle et accès aux responsabilités	Produire des indicateurs genrés sur l'encadrement des thésards et des thésards	Statistiques sexuées des encadrants avec ou sans HDR	X	chaque année	DFVU
20	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale	Réaliser un questionnaire sur le télétravail avec des items concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	X	Résultats de l'étude	2ème semestre 2024	PASERH
21	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale	Mener une étude sur le besoin d'aménager le temps de travail pour les agents impactés par les maladies / pathologies dites féminines ou dites masculines et sur la mise en place du congé menstruel	Résultat de l'étude	Mise en place du dispositif	2ème semestre 2025	RSU / Médecin du travail
22	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale	Mener une étude sur le besoin en équipement des salles de pauses de l'université pour les agentes qui sont mères, par rapport au lait maternel.	Résultat de l'étude	Aménager l'ensemble des locaux UT3 d'un réfrigérateur	1er semestre 2026	PASERH
23	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale	Rediger et communiquer une charte d'engagements en faveur de l'équilibre des temps de vie	Nombre de managers ayant signé la charte d'engagements en faveur de l'équilibre des temps de vie	100% des managers ayant signé la charte et publier cette charte sur l'intranet	1ème semestre 2025	PASERH et Organisations Syndicales
24	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Assurer la publicité et le suivi des processus de signalement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations	Nombre de signalements de VSS et discriminations	Mise en ligne des procédures	Chaque année	Groupe Analyse des Signalements (GAS)

25	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Développer la communication du suivi des décisions de la section disciplinaire en matière de VSS et discriminations	Nombre annuel de saisines de la section disciplinaire pour des cas de VSS ou des discriminations	Publicité des décisions sur la page internet dédiée à l'égalité et la lutte contre les discriminations	2ème semestre 2024	GAS RSU DAJI
26	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Communiquer via différents canaux les résultats du sondage sur la lutte contre les VSS et les discriminations.	x	x	1er semestre 2024	RSU
27	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Approfondir la formation sur les VSS et discriminations des membres de la formation spécialisée	Nombre de membres ayant suivi une formation sur la lutte contre les VSS et les discriminations	100% des membres de la formation spécialisée formés	2ème semestre 2024	Service compétence
28	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Intégrer un atelier de sensibilisation à la lutte contre les VSS et les discriminations lors de la formation des agents de prévention	Nombre d'agents de prévention ayant participé à l'atelier de sensibilisation à la lutte contre les VSS et les discriminations	50% de participation	1er semestre 2025	Service Compétences et DPLPS
29	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Former les personnels UT3 à la lutte contre les VSS et les discriminations (membres de l'équipe présidentielle et les directeurs de composantes, membres de la section disciplinaire à la lutte contre les VSS et les discriminations, personnels BIATSS, E-EC, doctorant, directeurs...)	Nombre de personnels formés	100% des personnels UT3 formés à la lutte contre les VSS et les discriminations	Chaque année	Service compétence
30	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Mener des actions de communication lors du mois de l'égalité	Comptabiliser le nombre d'actions de communication durant le mois de l'égalité	Minimum 1 action de communication	Chaque année	RSU
31	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Réaliser une campagne de communication /sensibilisation sur les « micros agressions »	Nombre d'actions réalisées	Minimum 1 action de communication	2ème semestre 2024	RSU
32	Lutte contre les discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes	Rédiger et communiquer un guide de bonnes pratiques en matière d'égalité F/H pour les organisateurs d'événements UT3	X	Production du guide et mise en ligne ENT	1er semestre 2025	RSU