

Plan d'action pluriannuel 2021-2023

L'égalité femmes/hommes et la prévention contre toutes les discriminations

à

L'université de Poitiers

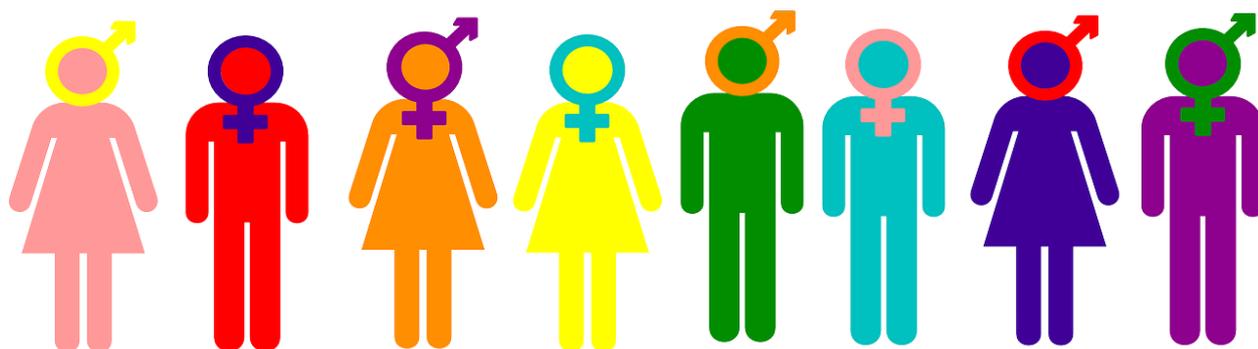


Table des matières

I.	ELEMENTS DE CONTEXTE.....	3
A.	Références réglementaires.....	3
B.	Définitions	4
C.	Propos introductifs	4
D.	Les axes obligatoires du plan d'action	5
II.	L'ENGAGEMENT DE L'UNIVERSITE DE POITIERS	6
III.	OBJECTIFS GENERAUX DU PLAN D'ACTION.....	8
IV.	METHODOLOGIE.....	8
A.	PHASE 1 : Formalisation du plan d'action initial 2021	9
B.	PHASE 2 : Présentation aux instances en avril 2021 du plan d'action initial rédigé	9
C.	PHASE 3 : Elaboration du second volet du plan d'action pour 2022/2023	9
V.	LE DIAGNOSTIC	10
A.	La mixité professionnelle	10
1.	Focus sur la population de l'université	10
2.	Enseignants.es – Enseignants.es/Chercheurs.ses	11
3.	BIATSS.....	13
B.	Les parcours	15
1.	Promotions en 2019	15
2.	Habilitation à Diriger les Recherches (HDR)	16
3.	L'attribution de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)	17
4.	Représentativité dans les instances	18
5.	La Retraite.....	21
C.	La rémunération	23
1.	Ecart de rémunération	23
2.	Indice avantage masculin.....	24
3.	Plafond de verre	25
D.	L'articulation vie professionnelle / vie personnelle	26
1.	Aménagement du temps de travail.....	26
2.	Les absences pour motif « enfant ».....	27
3.	Les autres dispositifs	27
VI.	PROPOSITION D' ACTIONS 2021-2023.....	28
VII.	Annexes	30

I. ELEMENTS DE CONTEXTE

A. Références réglementaires

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique – Titre III
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique – Titre V – Art. 80
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique – Art 47
- Décret n° 2020-528 du 04 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
- Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique
- CHSCT du 30/03/2021
- Comité Technique d'Etablissement du 09/04/2021
- Conseil d'Administration du 30/04/2021

B. Définitions

L'égalité des sexes :

Signifie que les femmes et les hommes ont le même statut et qu'ils bénéficient des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits fondamentaux et leur potentiel pour pouvoir contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats.

La discrimination :

Au sens juridique du terme, la discrimination est le fait de traiter de façon inégale deux ou plusieurs personnes placées dans une situation comparable, en raison des 20 critères interdits par la loi.

Ainsi, dès que sont appliqués des traitements différents consistant à refuser à des individus des droits ou avantages qui sont par ailleurs, reconnus à d'autres il y a discrimination.

C. Propos introductifs

L'égalité entre les femmes et les hommes : une valeur majeure de la république. Ce principe est inscrit depuis le 27 octobre 1946 dans le préambule de la constitution.

Toutefois, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a du mal à se concrétiser dans les faits et reste au cœur des enjeux politiques de notre société. Cette notion fondamentale se doit d'être déclinée dans les universités, organismes de recherche et écoles publiques comme le prévoit l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

Cet accord prévoit l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce point est rendu obligatoire par l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

D. Les axes obligatoires du plan d'action

En plus des 4 axes qui sont énoncés ci-après l'université de Poitiers s'est fixée comme axe complémentaire et transversal : le pilotage de la politique égalité femmes/hommes et de lutte contre toutes les discriminations.

- **Axe 1** : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- **Axe 2** : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps 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.

II. L'ENGAGEMENT DE L'UNIVERSITE DE POITIERS

Avec la nomination en 2014 d'un vice-président délégué en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'université de Poitiers s'est engagée activement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, à lutter contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations liés au genre ou au sexe, et à agir contre le harcèlement à l'Université.

Le 24 avril 2015, le Conseil d'Administration de l'université de Poitiers a voté à l'unanimité la « Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ».

C'est dans ce cadre que l'Université de Poitiers inscrit son plan d'action pluriannuel 2021-2023 qui l'engage dans une démarche volontariste de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et qui s'intègre dans le projet de mise en œuvre d'un schéma directeur de lutte contre toutes les discriminations.

Dans le cadre de cet engagement affirmé, l'Université s'est, depuis plusieurs années, engagée dans la démarche en signant la « Charte de la diversité » le 18/11/2010.

Ce plan d'action 2021-2023 s'inscrit dans ces objectifs internationaux, nationaux et locaux.

Développement durable et responsabilité sociétale

L'article 55 de la loi 2009-967 dite Grenelle 1 du 3 août 2009 stipule que « les établissements d'enseignement supérieur sont tenus de mettre en place un plan vert ». La réponse collective de l'enseignement supérieur français a été de mettre en place un référentiel de Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS) dès 2009. La version 2021 présente 5 axes : stratégie et gouvernance, enseignement et formation, recherche et innovation, environnement, politique sociale. Un label a été mis en place en 2015.



L'université a réalisé son plan vert dès 2009, puis le conseil d'administration a adopté, en 2014, une stratégie DD&RS qui lui a permis d'être labellisée parmi les deux premières universités françaises. Enfin, en 2017, l'Université s'est dotée d'un schéma directeur de développement durable sur les enjeux environnementaux (biodiversité, énergie, mobilité, déchets...).

L'ONU a adopté en 2015 un agenda pour 2030 comprenant 17 ODD (Objectifs de Développement Durable). La stratégie nationale, dont la déclinaison pour l'enseignement supérieur s'inscrit dans le référentiel DDRS conçu en 2009, a été revue afin d'intégrer les 17 ODD. Il convient de citer particulièrement l'ODD n°5 "Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles" qui visent plusieurs cibles :



- Mettre fin, (...), à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles
- Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation
- Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille...
- Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique
- Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ...
- Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes
- Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent.

Labellisation HRS4R



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Le 27 Juillet 2020, l'Université de Poitiers a reçu officiellement le label « Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R » de la Commission Européenne dans le cadre du déploiement de la Charte Européenne du Chercheur.

Cette labellisation vient reconnaître l'engagement de l'établissement en faveur de la mise en place de bonnes pratiques en termes de recrutement, de conditions d'emploi et de travail et d'augmentation de l'attractivité du métier de chercheur en proposant de réelles perspectives de carrière.

En obtenant la labellisation HRS4R, l'Université de Poitiers s'engage donc maintenant dans une phase de mise en œuvre d'un plan d'actions précis incluant le développement des carrières et de la mobilité. Elle s'engage également à renforcer le dispositif de soutien aux jeunes chercheurs et à favoriser des améliorations systémiques dans les domaines tels que la parité dans les comités de sélection et d'évaluation, mais aussi des actions en faveur de l'égalité femme-homme dans les métiers et la pratique de la recherche.

III. OBJECTIFS GENERAUX DU PLAN D'ACTION

Pour faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et prévenir toutes formes de discrimination, le plan d'action de l'université a pour objectifs de :

- Lever les préjugés et stéréotypes : favoriser la prise de conscience sur les inégalités, permettre de briser les idées reçues et d'ouvrir la voie au changement des comportements.
- D'intégrer de façon transversale et structurelle la question de l'égalité femmes-hommes dans la conduite de la politique de l'établissement.
- D'adopter des mesures spécifiques pour tendre vers une égalité de progression et une représentativité effective des femmes et des hommes dans les différentes filières et spécialités professionnelles.
- De lutter et de prévenir les violences sexuelles et sexistes.

IV. METHODOLOGIE

Pour construire le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité femmes/hommes, l'université de Poitiers s'est dotée d'un comité de pilotage constitué de différents acteurs sollicités au regard de leurs fonctions respectives ou de leur implication dans les actions en relation avec la thématique, à savoir :

- Le vice-Président en charge des questions RH, du handicap, de l'égalité femmes/hommes et de l'action sociale
- Le vice-Président BIATSS
- La Chargée de mission en charge de l'accompagnement au changement
- Le vice-Président étudiant ou son/sa représentante
- Le Directeur Général des Services
- Le Directeur des Ressources Humaines et de la Relation Sociale
- Le Directeur du Pôle Vie de Campus et du Patrimoine
- La Responsable du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail
- Des représentants.es des personnels désignés.es par les organisations syndicales issus.es du CTE et du CHSCT
- Des représentants.es du CA
- Des responsables de composantes et/ou de services

Le comité se réunit au moins trois fois par an pour établir un bilan de la mise en œuvre des différentes phases du plan et pour effectuer les arbitrages sur les actions proposées par les différents groupes de travail constitués pour le second volet du plan d'action pour 2022-2023.

A. PHASE 1 : Formalisation du plan d'action initial 2021

- 04/03/2021 : 1^{ère} réunion du comité de pilotage
 - Présentation du contexte
 - Diagnostic de l'existant
- 18/03/2021 : 2^{ème} réunion du comité de pilotage
 - Définition des indicateurs
 - Objectifs pour l'année 2021
- 01/04/2021 : Relecture et mise en place des prochaines étapes

B. PHASE 2 : Présentation aux instances en avril 2021 du plan d'action initial rédigé

- Information du CHSCT sur la rédaction en cours le 30/03/2021
- CTE : 09/04/2021
- CA : 30/04/2021

C. PHASE 3 : Elaboration du second volet du plan d'action pour 2022/2023

- Mettre en place des groupes de travail et des sous-groupes selon les thématiques les axes du plan d'action
- Engager la réflexion sur la mise en place d'un schéma directeur intégrant un volet étudiants.es
- Faire adopter la seconde phase du plan d'action en décembre 2021

V. LE DIAGNOSTIC

Pour établir le diagnostic plusieurs sources de données ont été utilisées telles que :

- Le bilan social 2019
- Les données de SIHAM
- Les outils de calcul d'écart de rémunération
- L'application de gestion du temps de travail

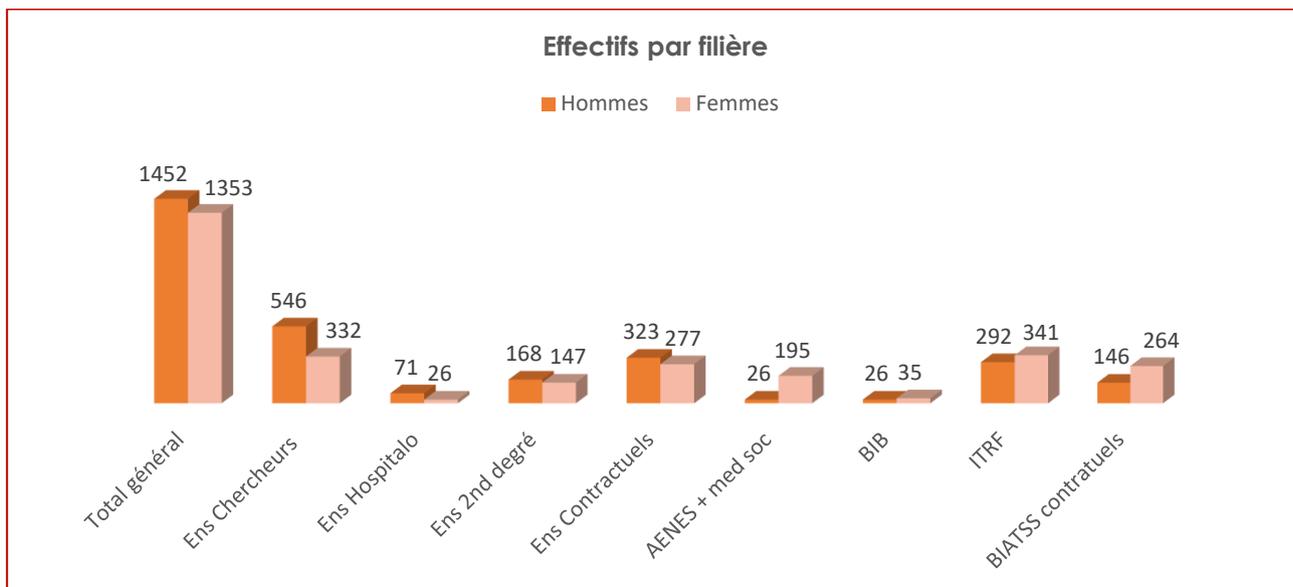
Depuis la première production du bilan social, l'université de Poitiers s'est attachée à mettre en évidence des données genrées ; cette pratique a été généralisée pour tous les indicateurs depuis 2015.

A. La mixité professionnelle

1. Focus sur la population de l'université



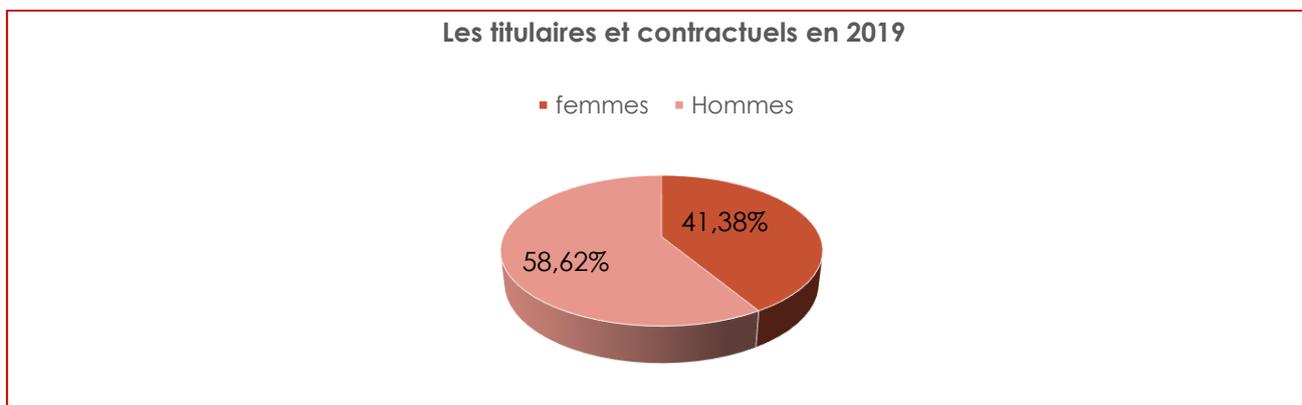
Sur une population totale de 2 805 personnels tout statuts confondus (titulaires et contractuels.) on peut constater une légère majorité masculine.



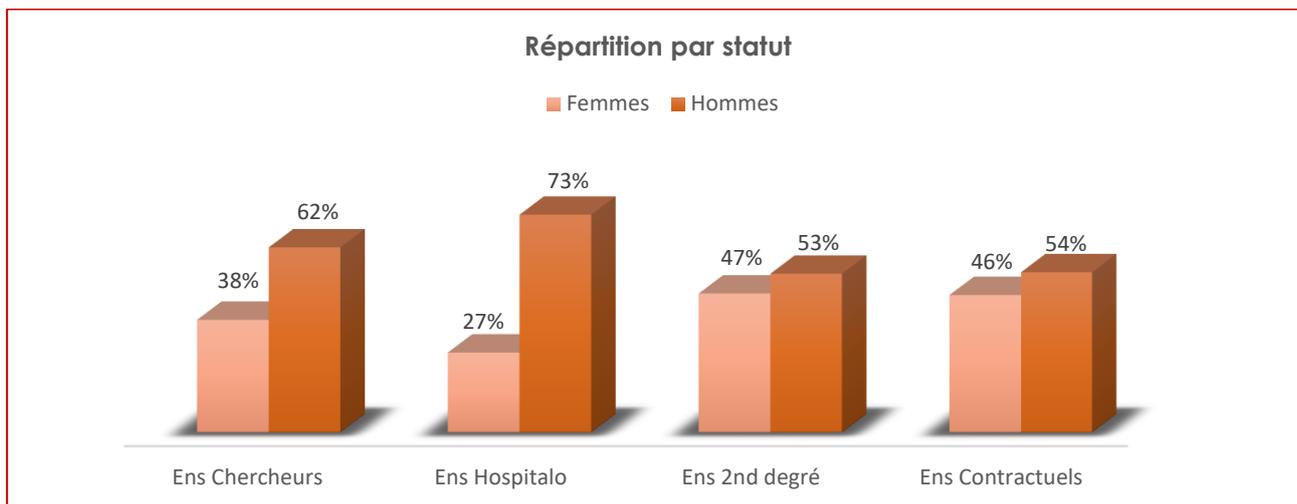
On constate une nette majorité féminine pour les personnels BIATSS à contrario des enseignants et enseignants-chercheurs. Notamment dans la filière AENES et Médico-sociale pour laquelle la proportion de femmes est de 88 % et 12% d'hommes.

Il y a par ailleurs, plus de femmes que d'hommes dans la population globale des personnels contractuels à savoir 541 femmes contre 469 hommes soit respectivement 54% et 46%.

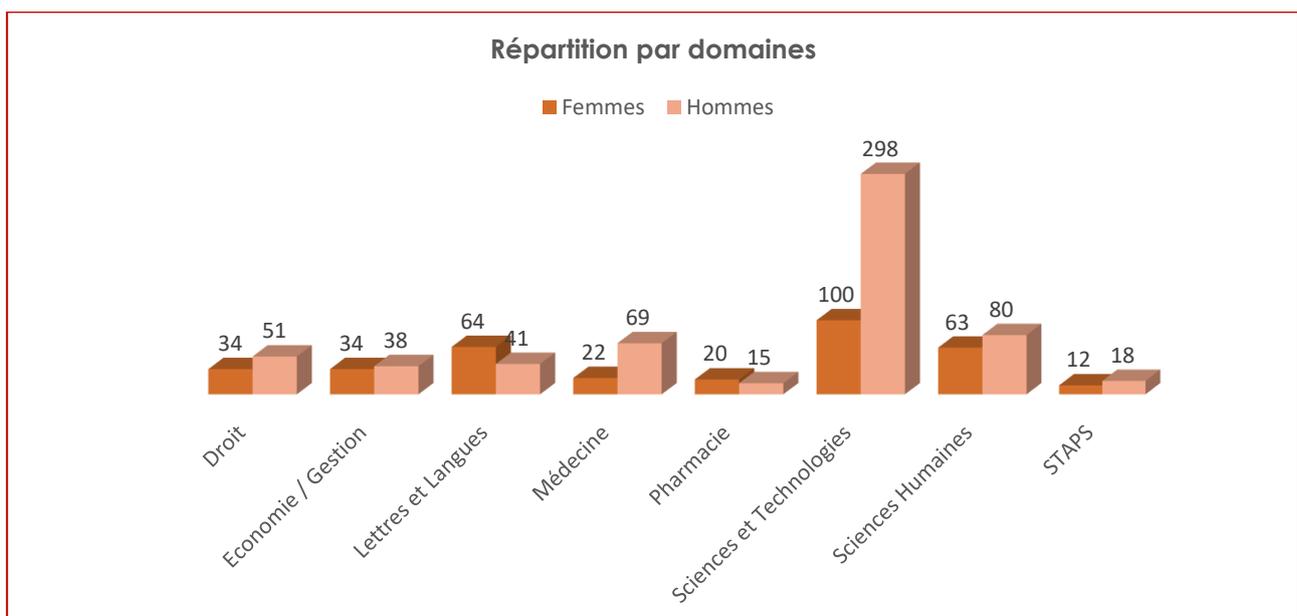
2. Enseignants.es – Enseignants.es/Chercheurs.ses



On remarque par rapport au graphique initial (page 10) sur la globalité de l'établissement, que la répartition femmes/hommes n'est plus dans les mêmes proportions.

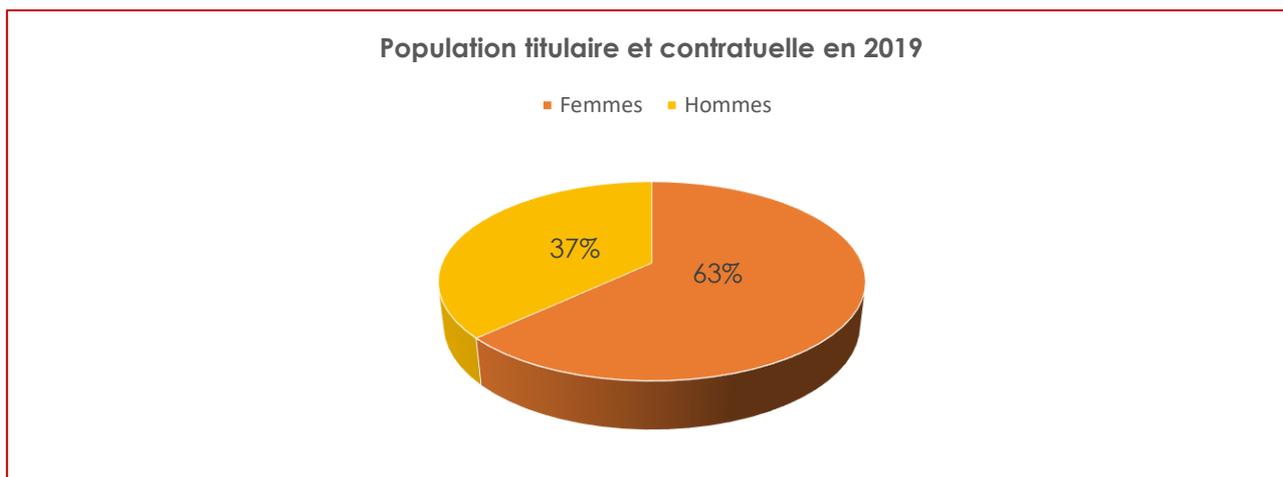


On constate une nette différence de représentativité féminine dans le corps des enseignants et enseignants chercheurs alors qu'elle est minime dans celui des enseignants du second degré .

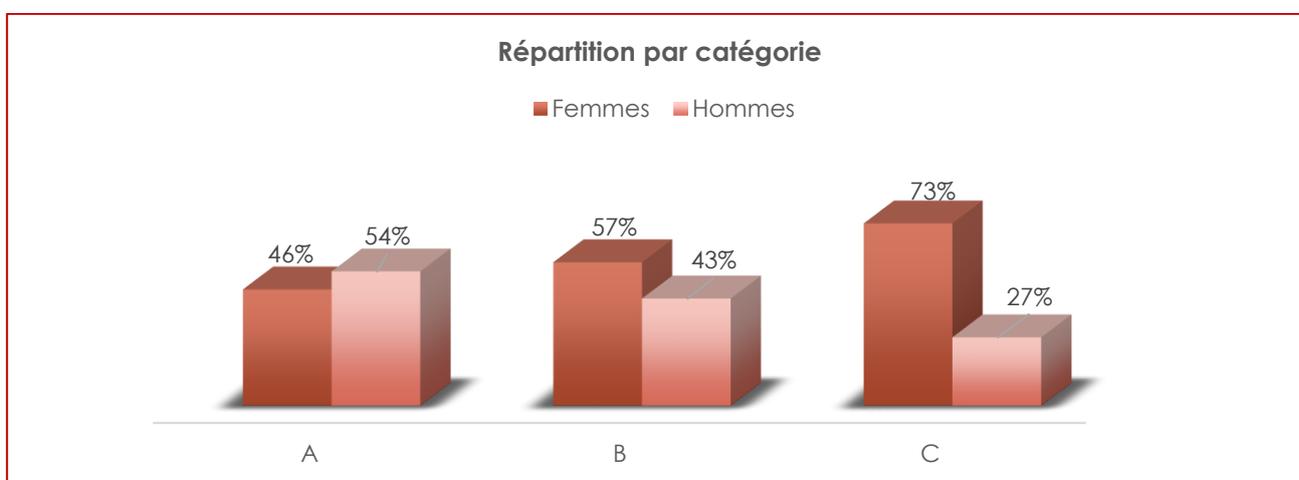
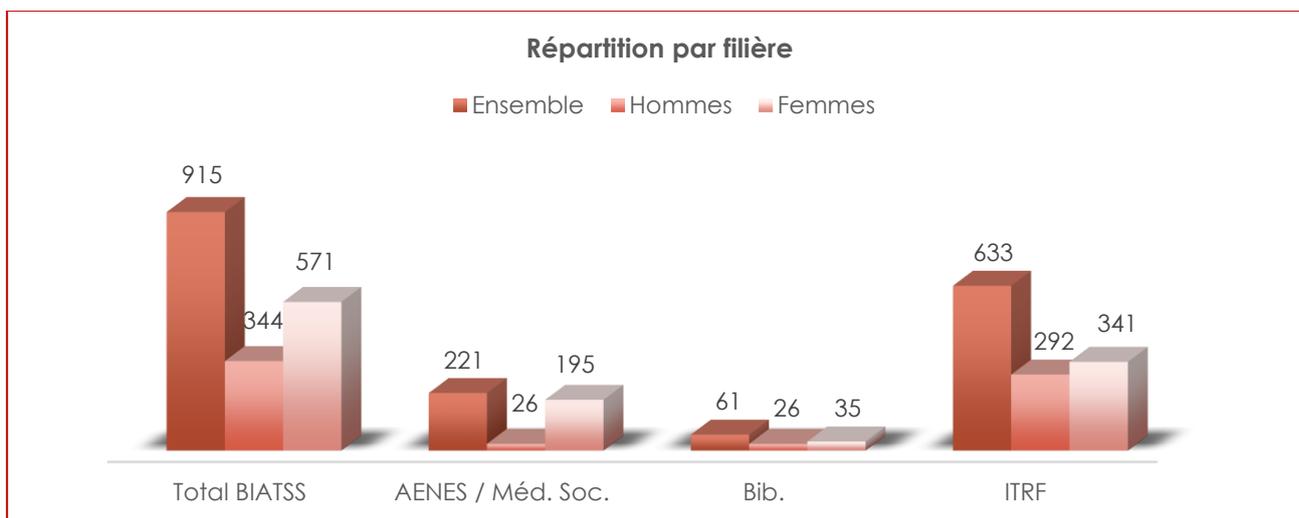


Au regard du graphique, les femmes sont moins représentées dans le domaine scientifique.

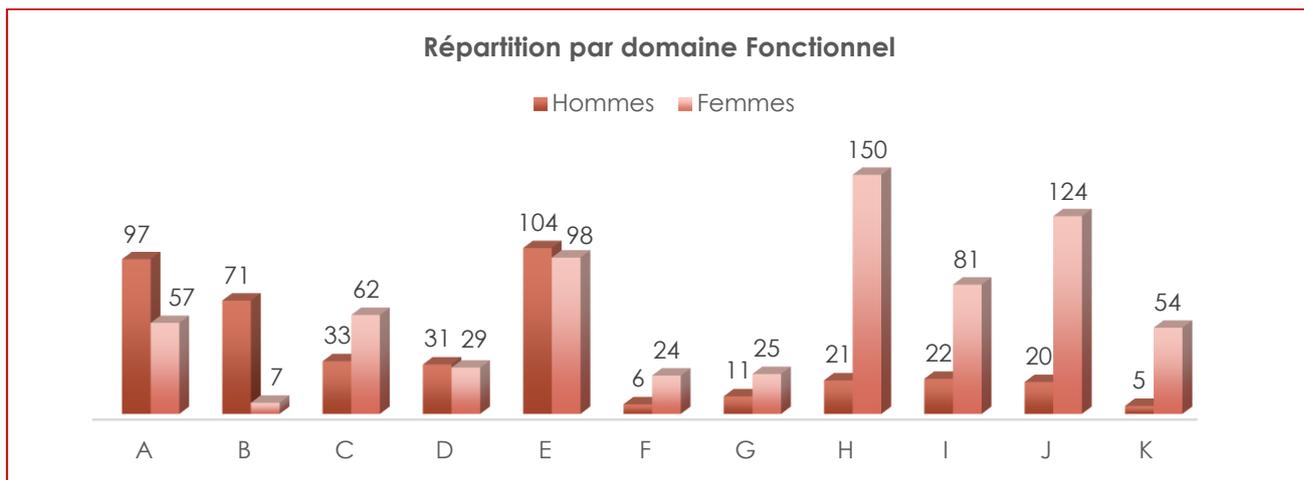
3. BIATSS



La représentation des femmes dans la population BIATSS est nettement plus importante que celle des hommes.



Malgré un nombre plus important de femmes dans toutes les filières on constate que la tendance s'inverse pour la catégorie A.



Liste des domaines fonctionnels de la cartographie des postes de l'Université de Poitiers :

- A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche
- B - Informatique et calcul scientifique
- C - Bibliothèque et documentation
- D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia
- E - Patrimoine et logistique
- F - Prévention, santé et développement social
- G - Partenariats, valorisation de la recherche et coopération internationale
- H - Formation tout au long de la vie et gestion des études
- I - Gestion financière et comptable
- J - Administration et Pilotage
- K - Ressources Humaines

Dans certains domaines une très grande disparité femmes/hommes apparaît :

- Une majorité de femmes pour les domaines H (88 % contre 12 %) ; I (79 % contre 21 %) ; J (86 % contre 14 %) ; K (92 % contre 8 %) qui relèvent de compétences plus axées sur l'administratif
- À l'inverse une majorité d'hommes pour les domaines A (63 % contre 37 %) et B (91 % contre 9 %) qui sont plus techniques.

B. Les parcours

1. Promotions en 2019

- Les enseignants.es et enseignants.es chercheurs.ses

	Nombre de promouvables au changement de corps		Nombre de promouvables au changement de grade		Nombre de promus au changement de corps		Nombre de promus au changement de grade	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Enseignants.es Chercheurs.ses	DND*		356		3	7	24	17
Enseignants.es Hopistalo-Universitaires	DND*					1	7	7
Enseignants.es du 2nd degré	17	14	65	46		3	17	15

*Données non disponibles

- Les BIATSS

Population	Promouvables LA		Promouvables TA		Promus LA		Promus TA	
	H	F	H	F	H	F	H	F
AENES Med	14	105	10	89		1	3	12
BIB	18	23	14	13		1		2
ITRF	210	249	110	139	7	6	13	17

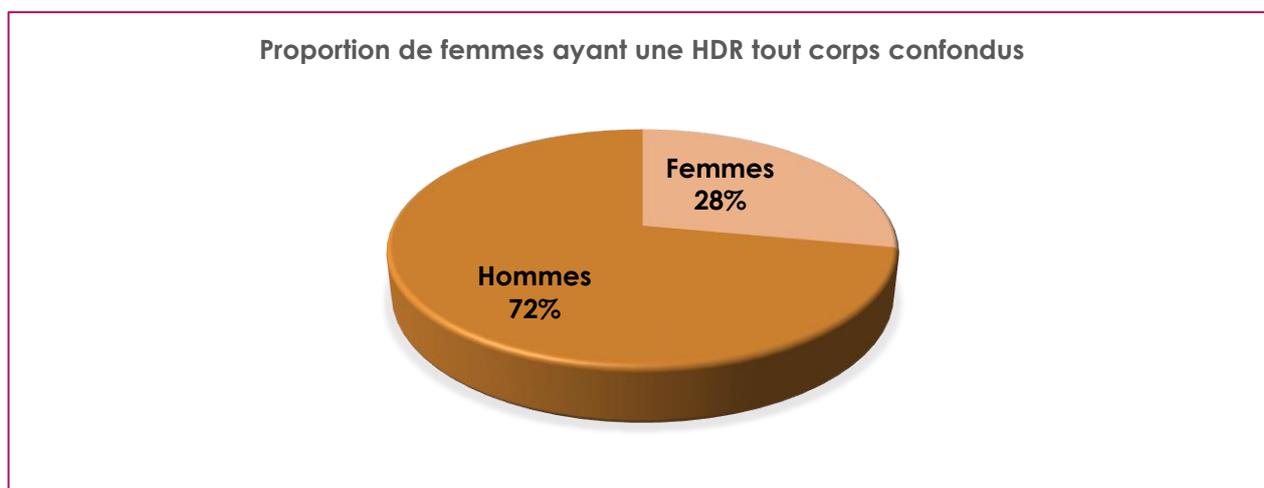
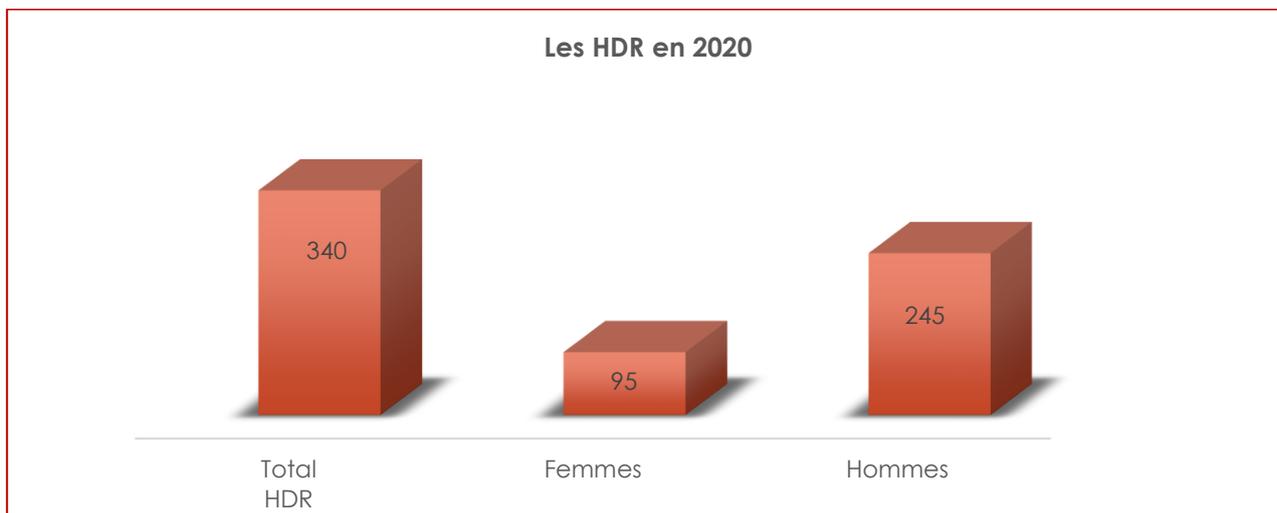
LA: Liste d'aptitude au changement de corps

TA: Tableau d'avancement de grade

Taux de promotion= Nombre de promus/Nombre de promouvables

2. Habilitation à Diriger les Recherches (HDR)

L'HDR est le plus haut diplôme de l'enseignement supérieur français. Elle permet la reconnaissance du niveau scientifique, d'encadrer des doctorants et de prétendre à l'accès au corps des Professeurs des Universités.

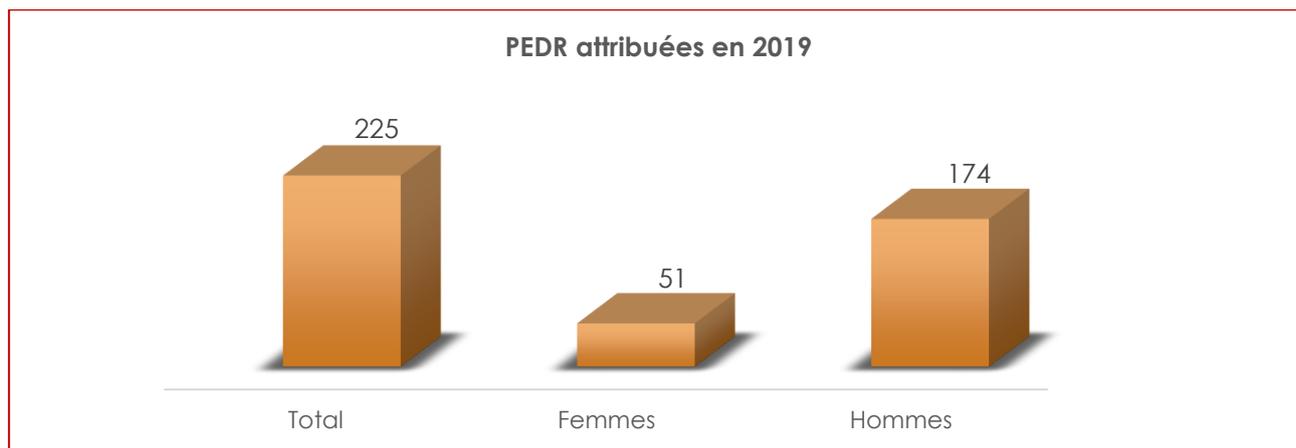


Une nette différence apparaît : plus de deux tiers des titulaires d'une HDR sont des hommes.

3. L'attribution de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)

La PEDR peut être attribuée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée de niveau élevé. Elle est attribuée pour 4 ans.

On constate que seules 23 % des PEDR accordées le sont aux femmes.

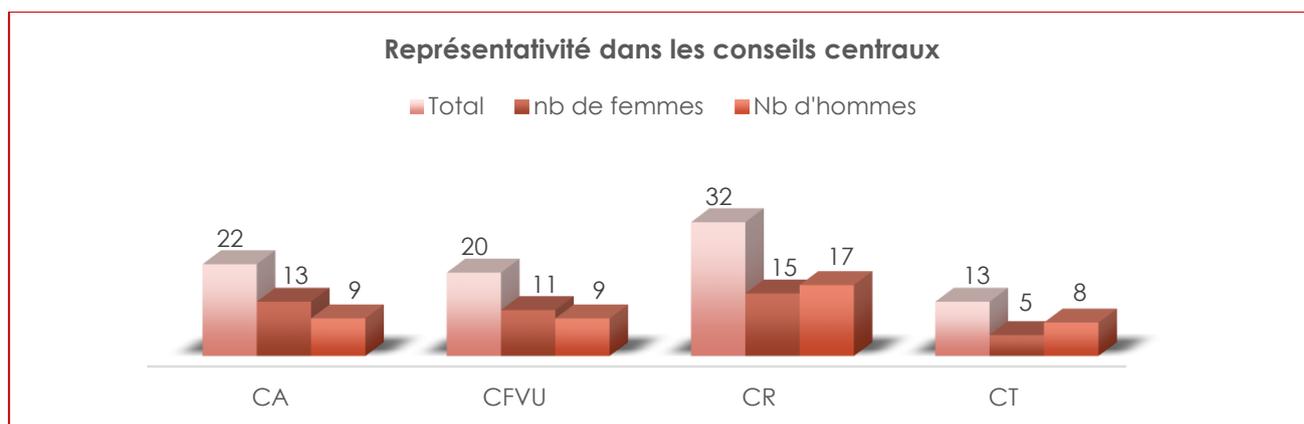


A l'instar de l'HDR, la proportion d'hommes bénéficiaires de la PEDR est plus importante que celle des femmes : plus des $\frac{3}{4}$ des attributions concerne les hommes.

4. Représentativité dans les instances

Les conseils centraux

Le Conseil d'Administration (CA), La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) et la Commission de la Recherche (CR) siègent depuis les dernières élections d'octobre 2020. Les membres du Comité Technique (CT) siègent depuis les dernières élections professionnelles de 2018.

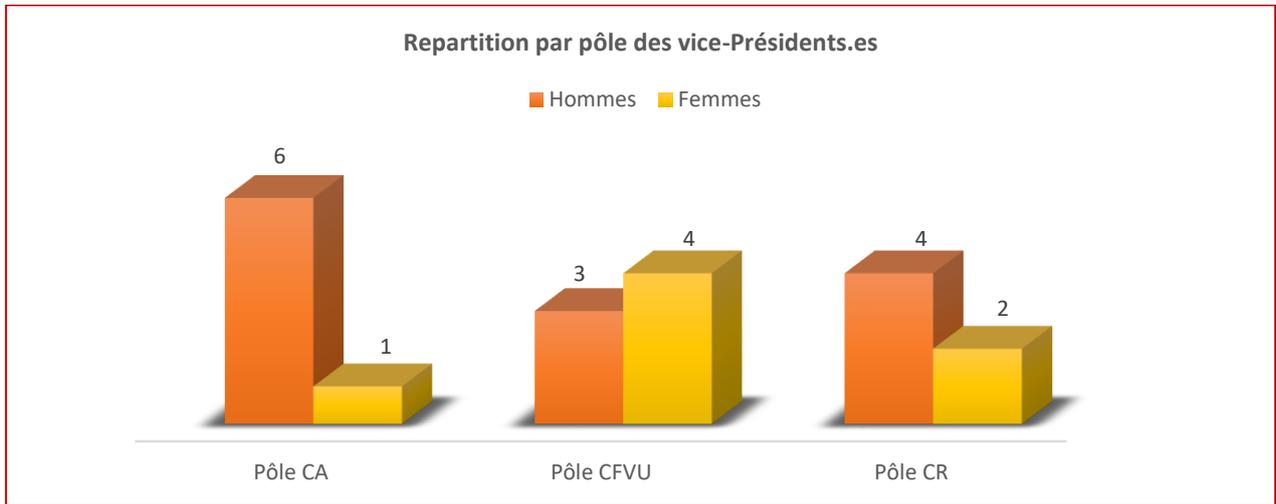


On peut constater qu'à L'université de Poitiers l'écart de représentativité des femmes par rapport aux hommes dans les conseils reste faible.

L'équipe présidentielle

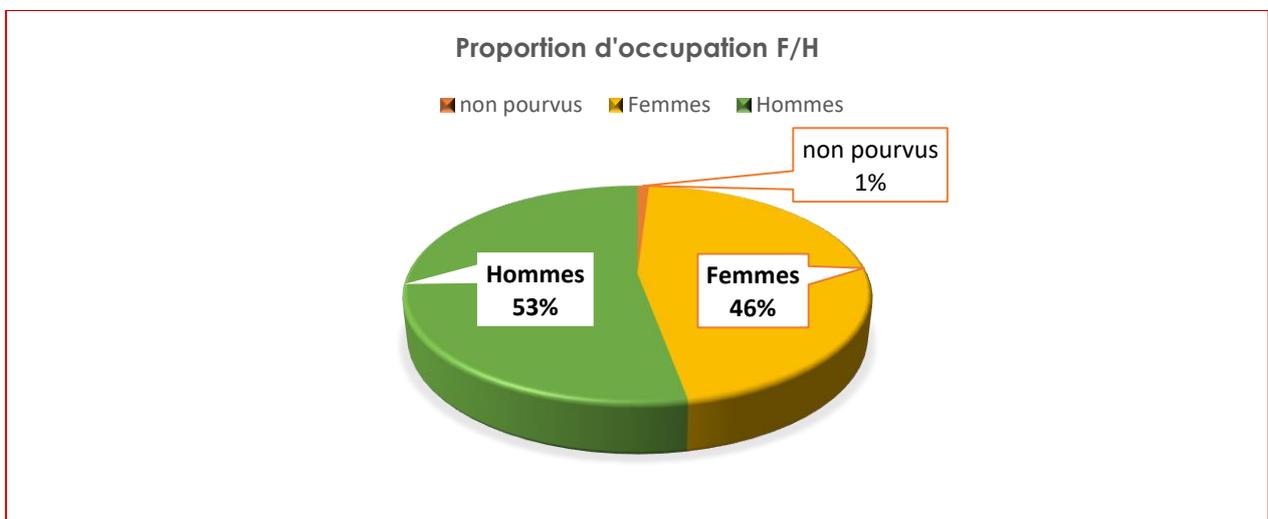
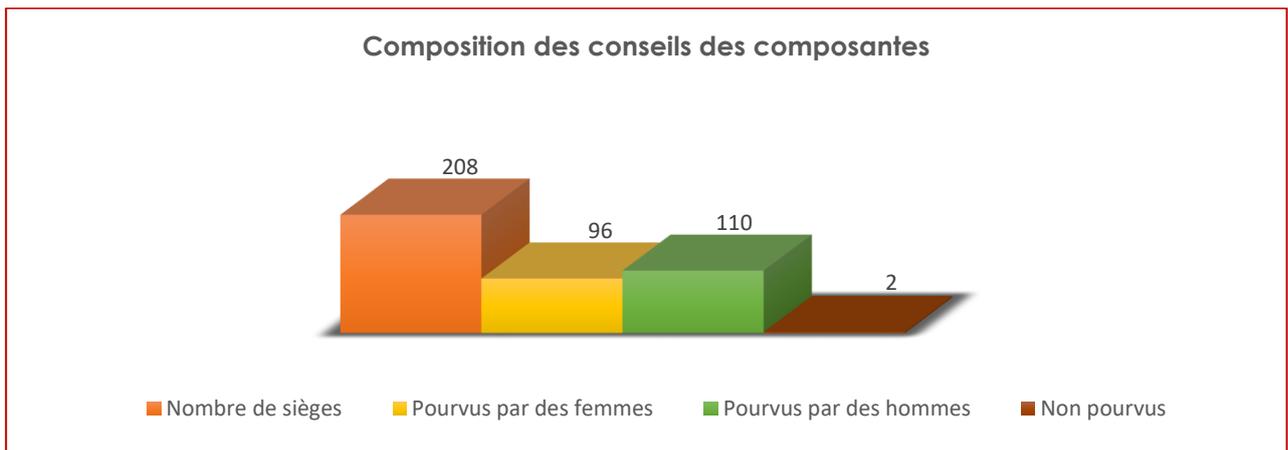
L'université de Poitiers à une Présidente à sa tête depuis décembre 2020.



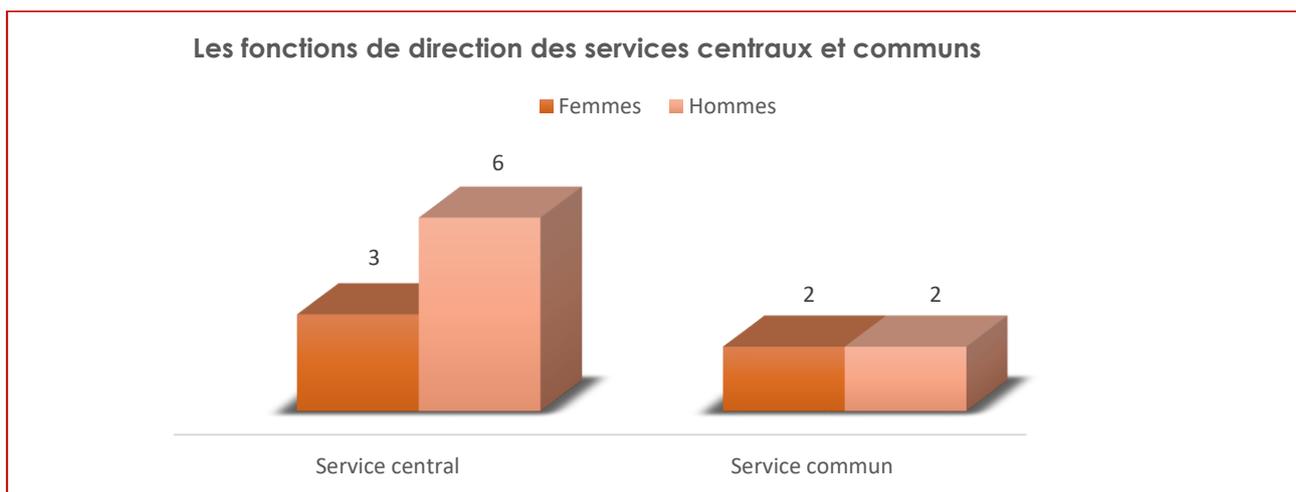
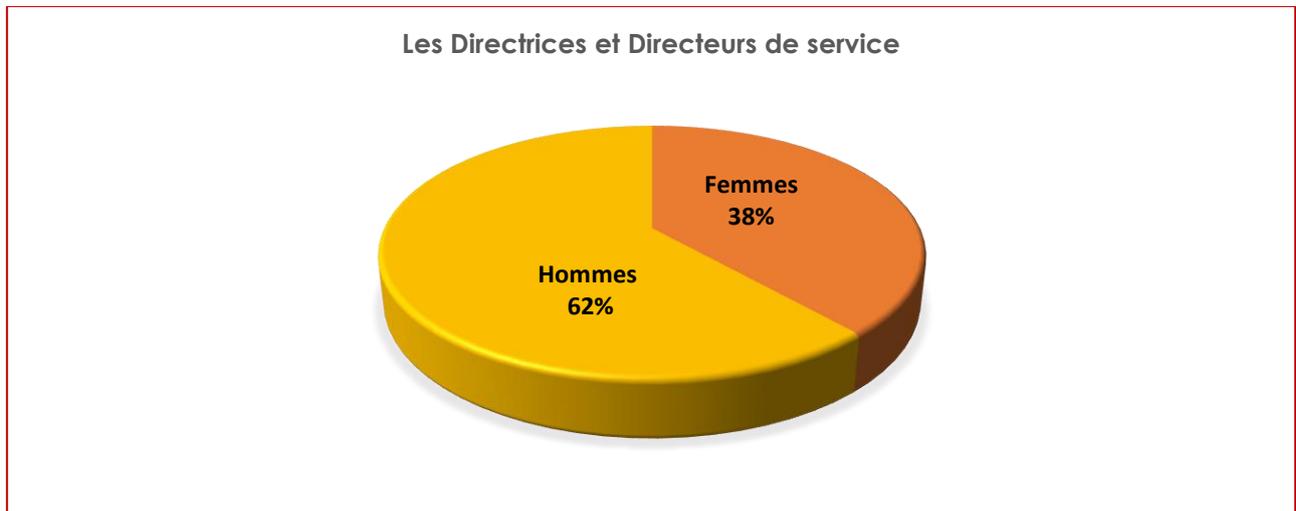


On constate une majorité masculine dans deux des trois pôles de l'équipe présidentielle.

Les conseils de composantes

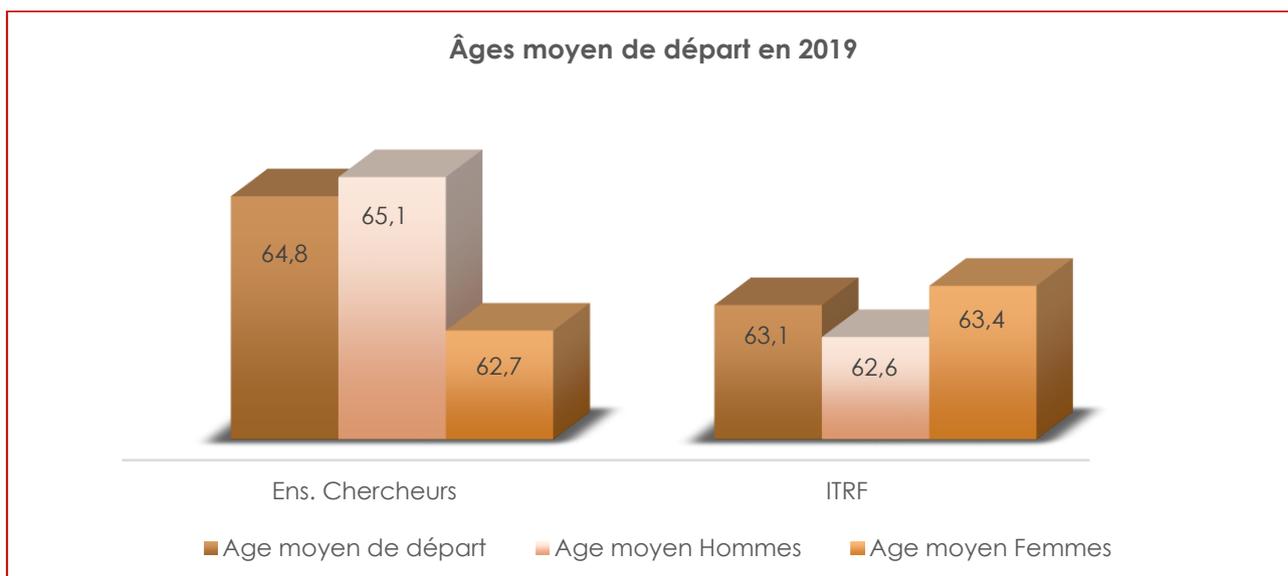
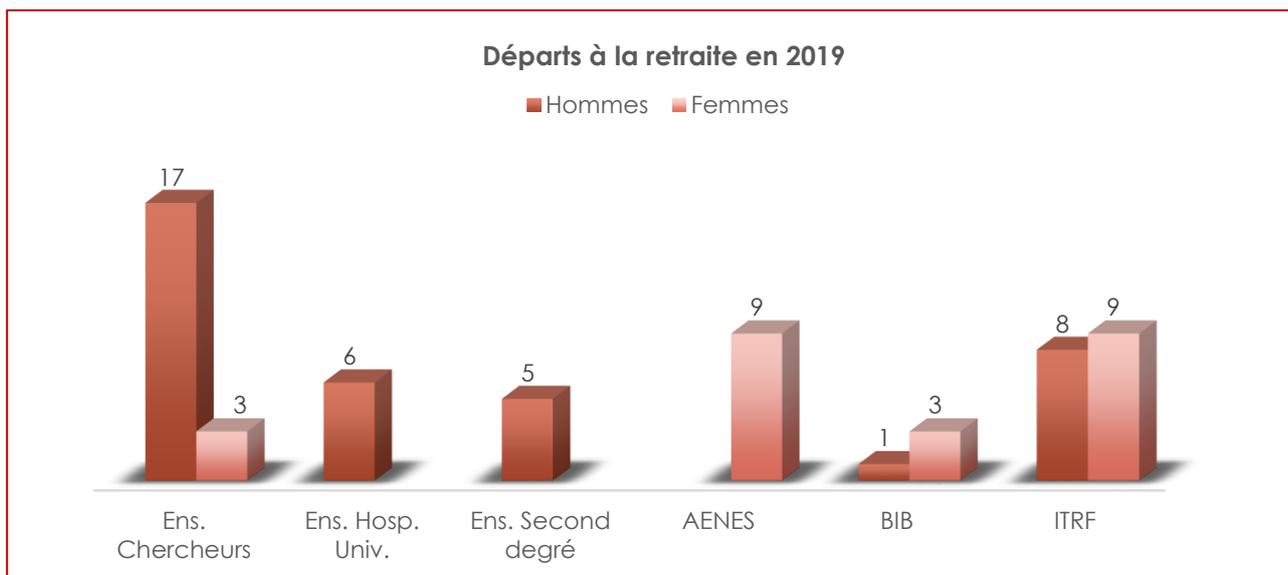


Les directions de services centraux et communs

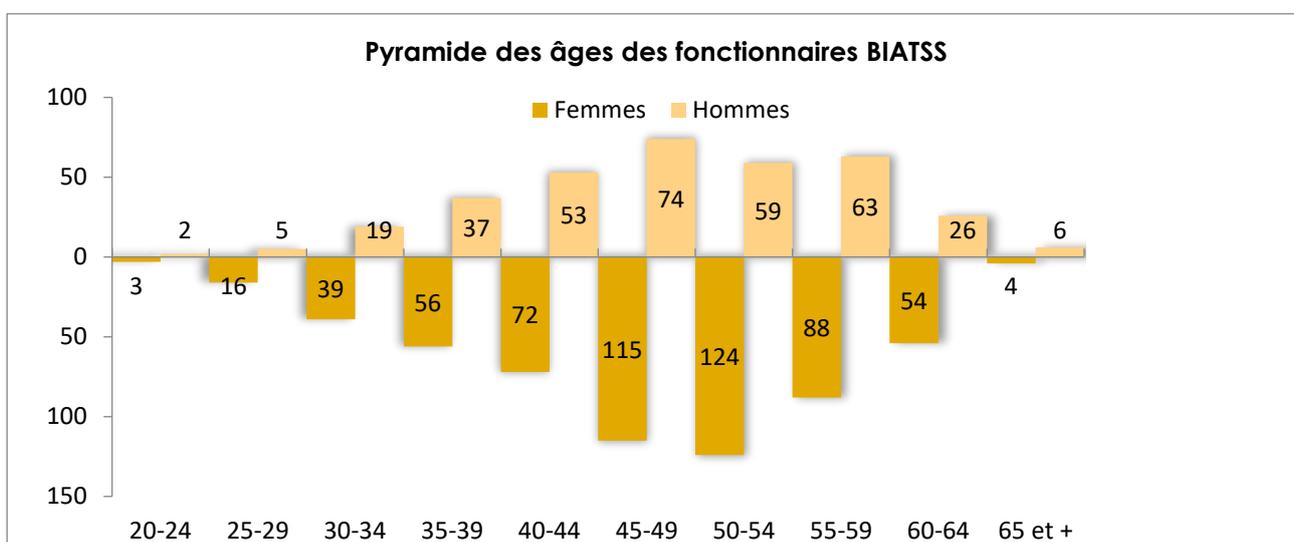
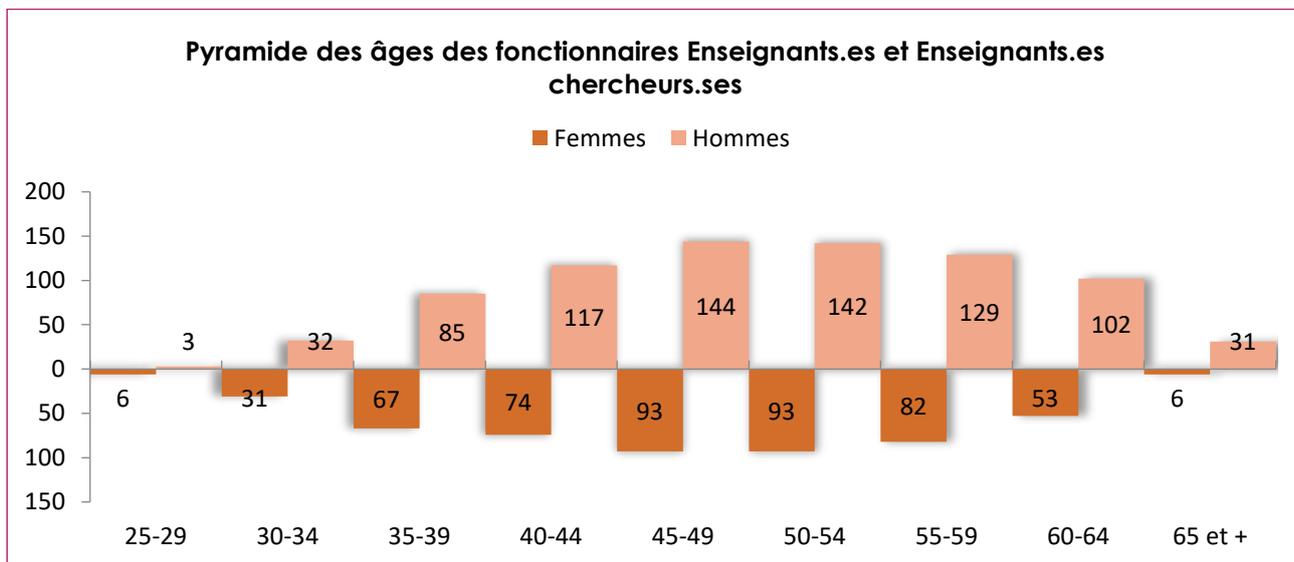


On constate que les postes de direction sont majoritairement pourvus par des hommes.

5. La Retraite



Sur les deux populations examinées, on peut constater que les hommes enseignants chercheurs partent plus tard à la retraite alors que c'est la situation pour les ITRF.



Sur l'ensemble des populations de l'Université, l'activité au-delà de 60 ans est majoritairement masculine.

C. La rémunération

1. Ecart de rémunération



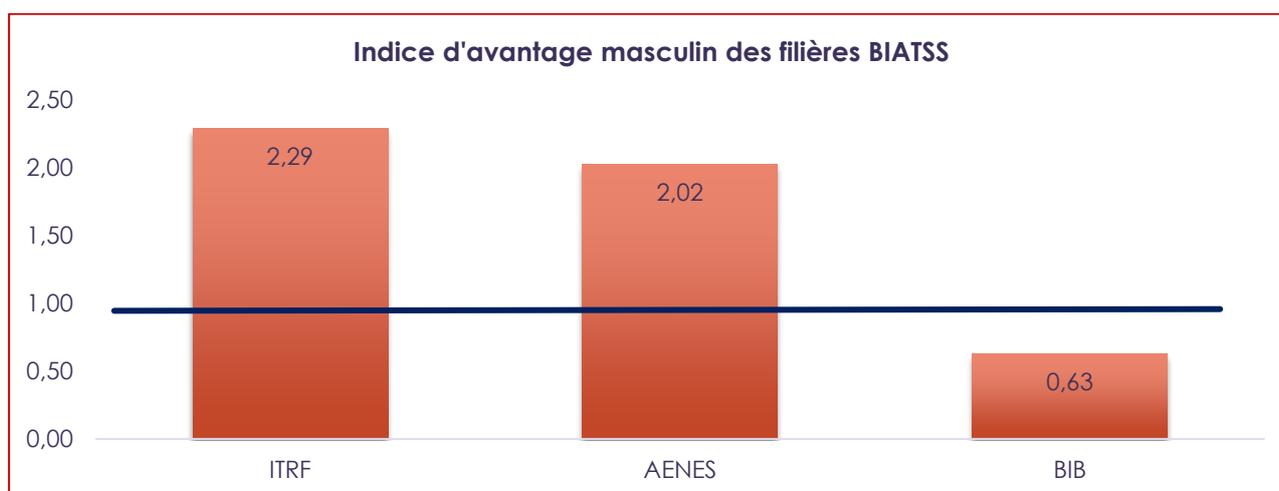
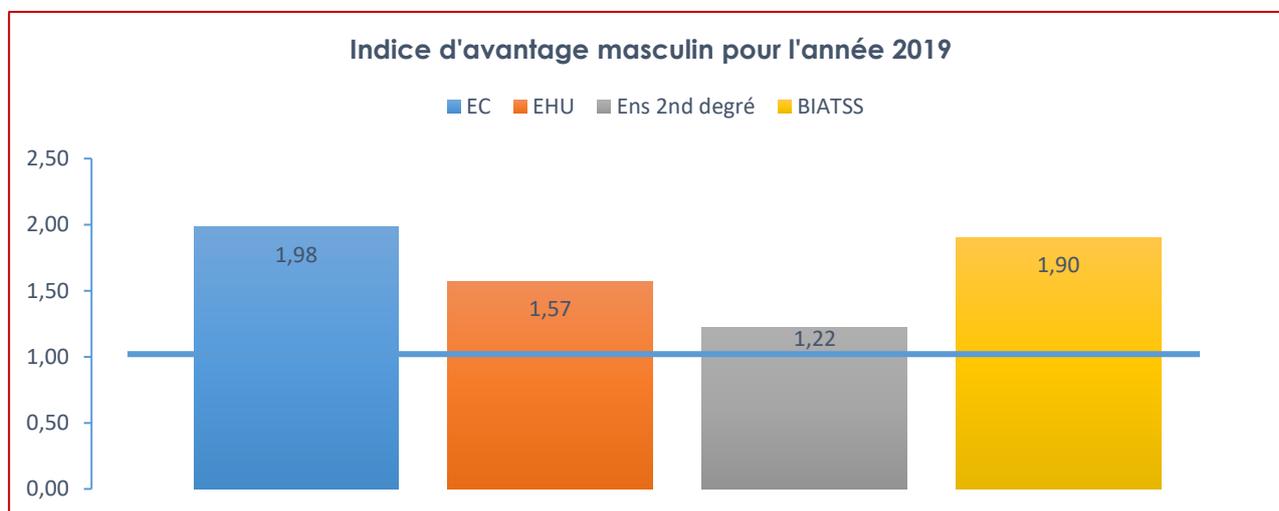
Effet ségrégation des corps : il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes - hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps.

A l'université de Poitiers, l'effet de ségrégation des corps en défaveur des femmes s'explique bien par une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés.

2. Indice avantage masculin

L'indice d'avantage masculin est défini comme le ratio entre la proportion d'hommes et de femmes occupant les catégories supérieures et avec responsabilités.

Il permet de mettre en évidence la difficulté d'accès aux femmes aux fonctions supérieures.



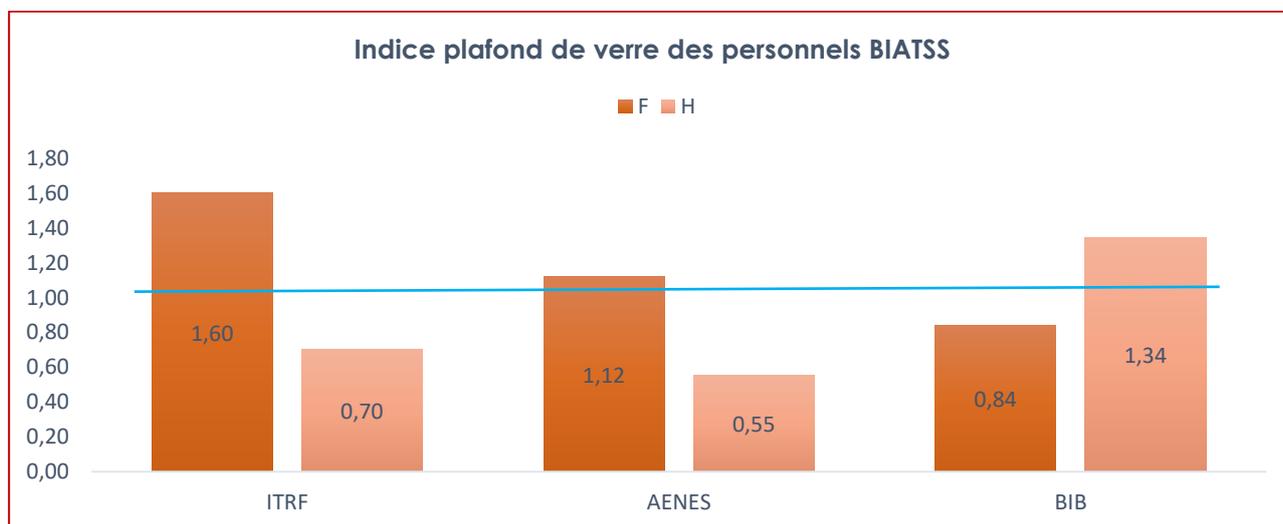
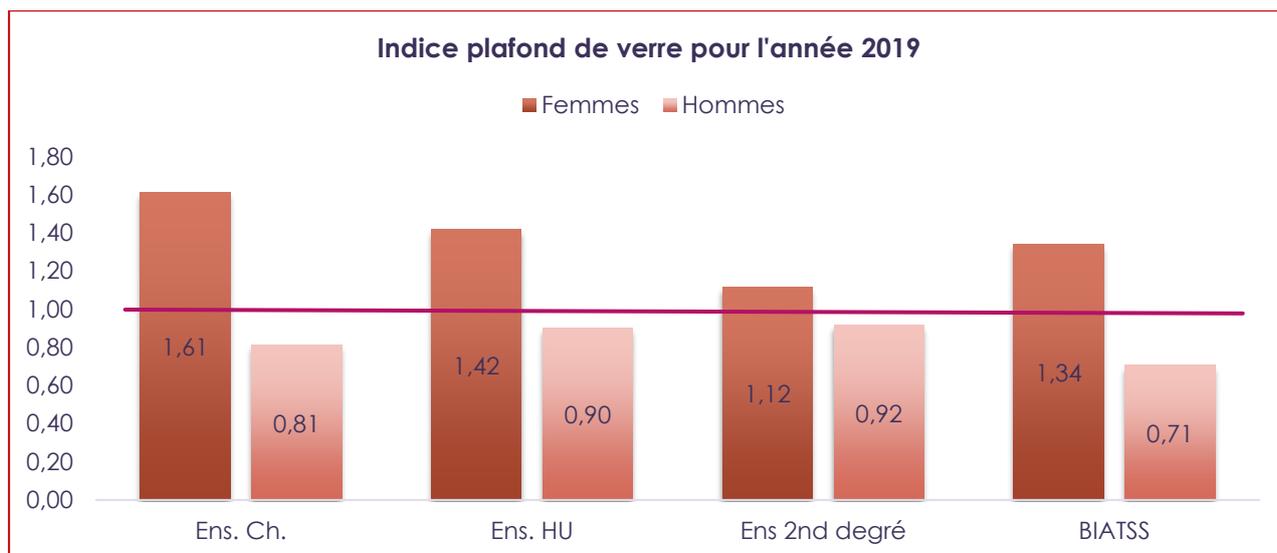
Un indice égal à 1 est le signe d'une situation égalitaire. Un indice très supérieur à 1 est le signe d'un net avantage pour les hommes.

3. Plafond de verre

Le plafond de verre désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs sont plus difficilement accessibles à certaines catégories de personnes.

Cela permet dans les graphiques suivants de mettre en évidence la présence de freins à l'évolution de carrière des femmes notamment.

Moins il y a de femmes aux fonctions, plus le plafond de verre est supérieur à 1 et plus il est difficile à atteindre pour elles.



Le plafond de verre s'applique également aux hommes qui, par exemple, sont moins nombreux dans la filière bibliothèque et dont le plafond de verre est de 1,34.

D. L'articulation vie professionnelle / vie personnelle

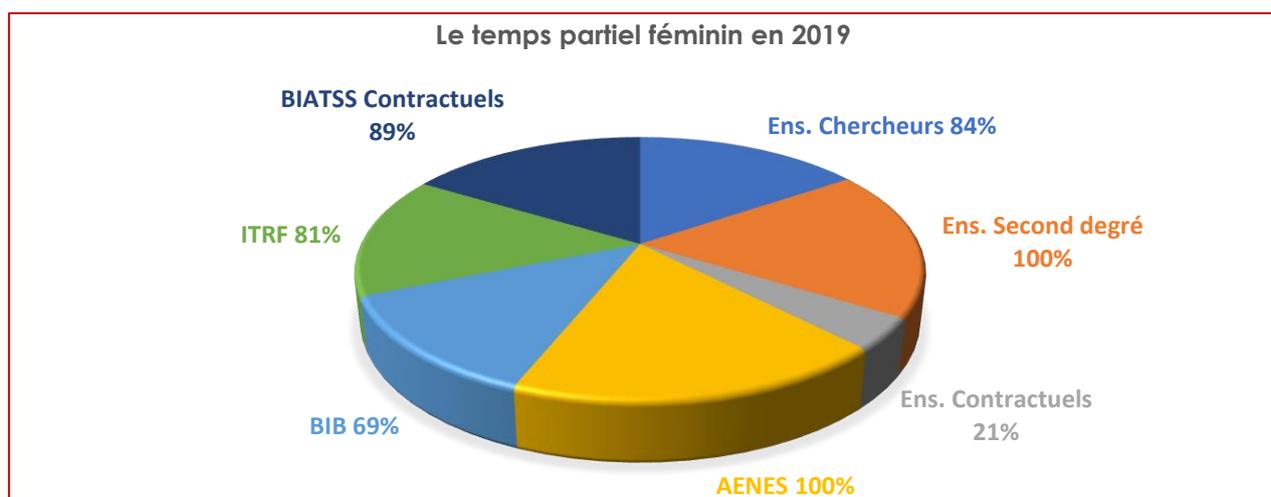
Différents dispositifs sont mis en œuvre pour favoriser l'articulation entre les deux sphères comme l'aménagement individualisé du service d'enseignement, la pose de congés à la minute pour les BIATSS, la mise en place du télétravail ou encore la tenue des instances centrales en journée.

C'est un engagement de l'établissement qui est décliné dans :

- La **Charte de déontologie et d'éthique** du 24/06/2016 qui définit les principes et bonnes pratiques dans la mission de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche au sein de l'université de Poitiers.
- La **Charte du télétravail** de septembre 2020 qui s'inscrit dans un objectif conjoint de modernisation de l'organisation du travail, d'adaptation aux évolutions des méthodes de travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail des agents.

1. Aménagement du temps de travail

- Temps partiel



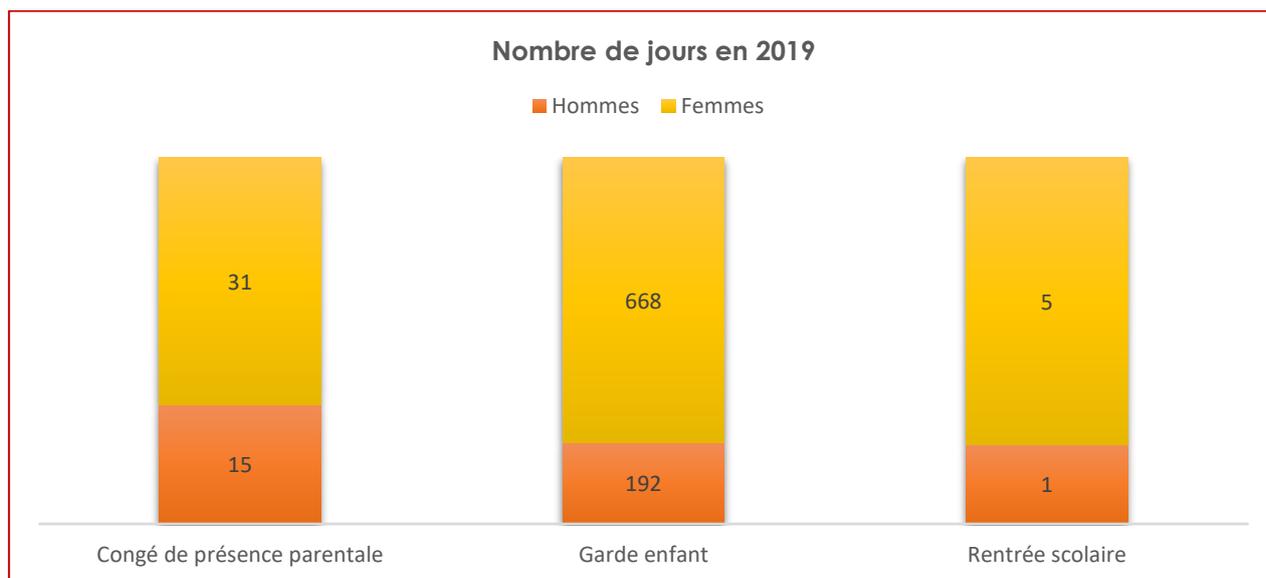
Interprétation : sur 100% de temps partiel chez les BIATSS contractuels, 89% des bénéficiaires sont des femmes.

- Aménagement du temps hebdomadaire BIATSS

L'université propose à ses personnels administratifs la possibilité de :

- Répartir leur temps de travail sur 4,5 jours ;
- Poser des congés à la minute ;
- De télétravailler (25% des personnels au 1^{er} janvier 2021).

2. Les absences pour motif « enfant »



Ce sont majoritairement les femmes qui utilisent les dispositifs d'absences pour enfants.

3. Les autres dispositifs

- La validation annuelle par le Conseil d'Administration d'un semestre du contingent de 13 semestres de CRCT réservé à une demande qui interviendrait après au moins 6 mois d'activité à l'issue d'un congé pour maternité, sous réserve que la demande s'inscrive dans le cadre d'un projet de recherche ou de conversion thématique.
- Dans le cadre de l'action sociale en faveur de tous les personnels des stages multi-activités sont organisés à l'université et proposés aux parents d'enfants de 5 à 10 ans pendant différentes périodes de vacances scolaires. Cette action permet aux parents d'organiser leur activité professionnelle lors de congés durant lesquels les centres de loisirs n'accueillent pas les enfants (la semaine précédant la rentrée scolaire) ou résidant dans une commune ne proposant pas de mode de garde alternatif.

VI. PROPOSITION D' ACTIONS 2021-2023

Des actions seront mises en œuvre sur les trois années prévues par le plan d'action.

Elles respectent les 4 axes obligatoires qui sont pour rappel :

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps 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.

Chacune de ces actions aura pour but d'une part de prendre en compte les situations collectives d'égalité de traitement dans l'accès aux métiers, aux fonctions et aux emplois qui ont à terme une incidence sur les rémunérations. D'autre part de répondre au besoin des femmes et des hommes au regard de leur situation personnelle.

Des fiches détaillées déclineront les objectifs, les acteurs, et le calendrier de mise en œuvre pour chaque action citée ci-dessous :

Actions	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4	Calendrier opérationnel
Nommer un chargé de mission sur le thème de l'égalité femmes/hommes, référent sur les mécanismes d'alertes	X	X	X	X	Mai 2021
Mettre en place des enquêtes à destination des femmes (pour PEDR, listes d'aptitude BIATSS...)	X	X			Décembre 2022
Etablir des statistiques et un bilan annuel sur les raisons des écarts de rémunération	X				Décembre 2021, 2022 et 2023
Mettre en place des formations adaptées à la population ciblée (recruteurs, membres de jurys, de commissions...)		X		X	Septembre 2021
Etendre l'octroi de semestres de CRCT après le congé de maternité aux congés d'adoption et parentaux		X			Septembre 2022
Mettre en place des événements annuels : exemple colloque, séminaire, trophée de la recherche sur le genre...		X			Mars 2022 et 2023

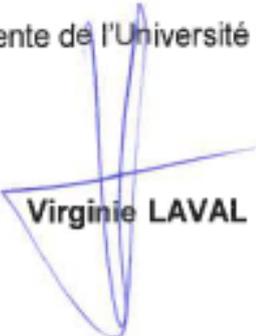
Mettre en place une cellule de veille des violences sexuelles et sexistes et des discriminations				X	Décembre 2021
Soutenir la parentalité, notamment, via la Conseillère Mobilité Carrière au retour de congés familiaux	X	X			Septembre 2021
Réfléchir sur la possibilité de créer des centres de loisirs pour les enfants des personnels et des étudiants ou de tisser des partenariats			X		Septembre 2023
Mettre en place l'aide aux devoirs pour les collégiens et les lycéens			X		Janvier 2022
Décliner une communication efficiente ponctuelle et continue sur les non-discriminations dont celles liées aux genres	X	X	X	X	Septembre 2021
Concevoir et instituer une Charte d'engagement de respect des règles de non-discrimination pour les membres de jury de concours, de commissions de recrutement et de mobilité				X	Septembre 2021
Mettre en ligne un guide de communication sans stéréotype				X	Décembre 2021
Mener une réflexion sur la possibilité d'alterner la durée du temps de travail hebdomadaire pour répondre notamment aux besoins des familles avec un ou des enfants en garde alternée			X		Septembre 2021
Mettre en place une procédure d'urgence d'hébergement temporaire dans les cas de violences conjugales				X	Septembre 2021
Mettre en place des salles d'allaitement avec le matériel adéquat			X		Janvier 2022

VII. Annexes

- ✓ Charte de la Diversité
- ✓ Charte de déontologie et d'éthique
- ✓ Charte du Télétravail

Poitiers, le 30/04/2021

La Présidente de l'Université de Poitiers,



Virginie LAVAL