

Présidence

Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services

Sylvie MONSINJON

Conseil d'administration - URN**4 juillet 2025****Délibération n°CA-2025-31**

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 33 votants, dont 8 membres représentés.

Plan d'égalité professionnelle

- Vu la Loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique
- Vu le plan d'action annexe

Approbation du Plan d'égalité professionnelle 2025 - 2027

Résultats du vote

Pour	33
Contre	0
Abstention	0

Le Conseil d'Administration approuve le Plan d'égalité professionnelle 2025-2027.

Fait à Rouen, le 4 juillet 2025

Le Président de l'Université de Rouen Normandie,

Franck LE DERF



Plan d'égalité professionnelle

de l'université de Rouen
Normandie



2025-2027

Document de travail - CA du 4 juillet 2025

ÉDITO

Depuis plusieurs années, l'université de Rouen Normandie affirme avec conviction son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et plus largement pour une communauté universitaire inclusive, respectueuse de la diversité et mobilisée contre toutes les formes de discrimination. Cet engagement est structurant, concret, et s'inscrit durablement dans les politiques de pilotage de l'établissement.

Le renouvellement de notre plan d'égalité professionnelle femmes-hommes pour la période 2025-2027 traduit cette volonté de progrès continu. Il repose sur un état des lieux rigoureux, une dynamique de co-construction avec les représentants du personnel, et l'implication renouvelée de notre comité de pilotage égalité, diversité et inclusion. Il s'articule autour de sept axes stratégiques, alignés sur les priorités nationales, pour agir efficacement sur l'ensemble des leviers à notre disposition : gouvernance, mixité, déroulement de carrière, articulation des temps de vie, prévention des violences sexistes et sexuelles, santé au travail et culture de l'égalité.

Ce plan propose des actions concrètes, mesurables, et portées par des acteurs identifiés. Il vise non seulement à corriger les déséquilibres encore présents, mais aussi à transformer en profondeur nos pratiques collectives. Qu'il s'agisse de garantir l'équité dans les promotions, de favoriser la mixité dans les métiers, de soutenir la parentalité ou de prévenir les violences, chaque mesure répond à un besoin exprimé, observé ou anticipé.

L'université de Rouen Normandie se donne ainsi les moyens d'être un établissement exemplaire, où l'égalité professionnelle n'est pas seulement une exigence réglementaire, mais une réalité vécue au quotidien. Nous savons que ces avancées ne peuvent être obtenues qu'au prix d'un engagement collectif. C'est pourquoi je tiens à remercier l'ensemble des services, des élus et des partenaires mobilisés dans cette démarche.

Ensemble, nous continuerons à faire de notre université un espace d'inclusion, de reconnaissance et d'équité.

Béatrice PATTE-ROULAND
Vice-Présidente Égalité Diversité Inclusion

SOMMAIRE

Édito	1
Contexte et méthode de travail	5
État de situation comparée	6
Proposition du nouveau plan d'action de l'URN en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour la période 2025/2027	11
AXE 1 Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme	12
Action 1 - Créer un comité de pilotage et de suivi sur l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI) qui comprendra le suivi du plan égalité femmes-hommes	13
Action 2 - Développer des partenariats externes avec le rectorat, la DRDFE, le CROUS, le CNRS, l'INSERM, l'INSA, l'université de Caen et l'université du Havre pour la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité	14
Action 3 - Promouvoir la parité dans les instances de l'université	15
Action 4 - Mettre en œuvre une formation des cadres sur les enjeux et obligations en matière d'égalité professionnelle, VSS.....	16
AXE 2 Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur	17
Action 5 - Sensibiliser les jurys de concours et les jurys de recrutement aux biais de genre	18
Action 6 - Rédiger les offres d'emploi avec des formulations inclusives	19
Action 7 - Fixer des objectifs de parité dans les disciplines où les femmes sont sous-représentées et mener des études spécifiques sur certaines populations de l'établissement	20
Action 8 - Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignants-chercheurs de l'université	21
Action 9 - Mettre en œuvre des statistiques genrées sur les responsabilités de direction ou des responsabilités d'enseignement.....	22
AXE 3 Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	23
Action 10 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	24
Action 11 - Produire une analyse plus fine des données issues de l'index d'égalité professionnelle pour établir un plan de mesures correctives qui pourra être intégré au plan d'égalité femmes-hommes	25
AXE 4 Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	26
Action 12 - Adapter les rythmes de travail	27

Action 13 - Renforcer l'accompagnement des femmes au moment de la déclaration du congé de maternité ou d'adoption.....	28
Action 14 - Valoriser le centre de loisirs	29
Action 15 - Favoriser l'aide à la garde d'enfants en crèche pour les personnels et étudiants de l'université.....	30
Action 16 - Mettre en place une ou plusieurs salles d'allaitement maternel sur les campus et communiquer autour de ces lieux pour que chaque personnel ait une solution	31
Action 17 - Élaborer une charte de l'encadrement responsable.....	32
AXE 5 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	33
Action 18 - Mettre en place une cellule d'écoute et de signalement externalisée.....	34
Action 19 - Former systématiquement les encadrants et les RH à la détection et au traitement des situations de harcèlement et proposer des formations adaptées aux personnels qui sont confrontés à des contextes de travail spécifiques	35
Action 20 - Recenser les signalements reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute	36
Action 21 - Accompagner les agents victimes de violences, intégrer leur prise en charge, y compris pour les violences intra-familiales, en lien avec les services sociaux et les associations spécialisées .	37
Action 22 - Organiser des campagnes de sensibilisation sur les discriminations et les agissements sexistes	38
AXE 6 Agir pour la santé des femmes au travail	39
Action 23 - Prendre en compte la santé des femmes dans l'évaluation des conditions de travail dans le rapport d'activité du médecin du travail.....	40
Action 24 - Adapter les postes et conditions de travail aux besoins spécifiques des femmes (grossesse, pathologies spécifiques) et les sensibiliser aux risques professionnels spécifiques (TMS, stress, surcharge mentale...)	41
Action 25 - Déployer des actions de prévention sur la santé mentale et physique	42
Action 26 - Reconnaître l'endométriose comme un enjeu de santé au travail en mettant en place des dispositifs d'aménagement adaptés (horaires flexibles, télétravail, accès facilité aux soins médicaux, ASA). Sensibiliser les managers à mieux comprendre l'impact de l'endométriose sur la vie professionnelle et à accompagner les agents concernés.....	43
Action 27 - Mettre en place des mesures d'accompagnement pour les femmes en ménopause : adaptation des conditions de travail, sensibilisation des managers, accès à des conseils médicaux et aménagement des horaires en cas de besoin	44
Action 28 - Mettre en place une ASA pour IVG	45
AXE 7 Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	46
Action 29 - Organiser des formations obligatoires sur l'égalité professionnelle pour les personnels	47
Action 30 - Intégrer un module égalité femmes-hommes dans les cursus de formation des étudiants .	48

Action 31 - Créer des campagnes de communication et des événements thématiques (Journée internationale des droits des femmes, Semaine de l'égalité...)	49
Action 32 - Mettre en avant des modèles féminins	50
Action 33 - Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité	51
Action 34 - Former à la communication non sexiste le personnel de la direction de la communication de l'université et ses relais dans les services et composantes	52

CONTEXTE ET MÉTHODE DE TRAVAIL

Dans le prolongement de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, l'université de Rouen Normandie réaffirme et consolide son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Dès 2021, un premier plan d'action avait été élaboré, posant les fondations d'une politique ambitieuse et structurée en matière d'égalité. Afin d'assurer une gouvernance cohérente et transversale, la mission égalité, diversité et inclusion (EDI) a été intégrée au périmètre de la vice-présidente du conseil d'administration en charge des ressources humaines.

L'université s'est également dotée d'un comité de pilotage dédié, chargé d'assurer la cohérence et le suivi des différents dispositifs relatifs à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion, tels que le plan d'égalité professionnelle femmes-hommes, le schéma directeur handicap ou encore le plan d'action associé à la charte LGBT+.

Réuni le 6 mars 2025, ce comité a travaillé à la définition du nouveau plan d'égalité professionnelle femmes-hommes pour la période 2025-2027. Parallèlement, deux groupes de travail réunissant les représentants du personnel élus au Comité Social d'Administration (CSA) ont permis une réflexion collective sur les actions à reconduire et celles à inscrire dans ce nouveau plan.

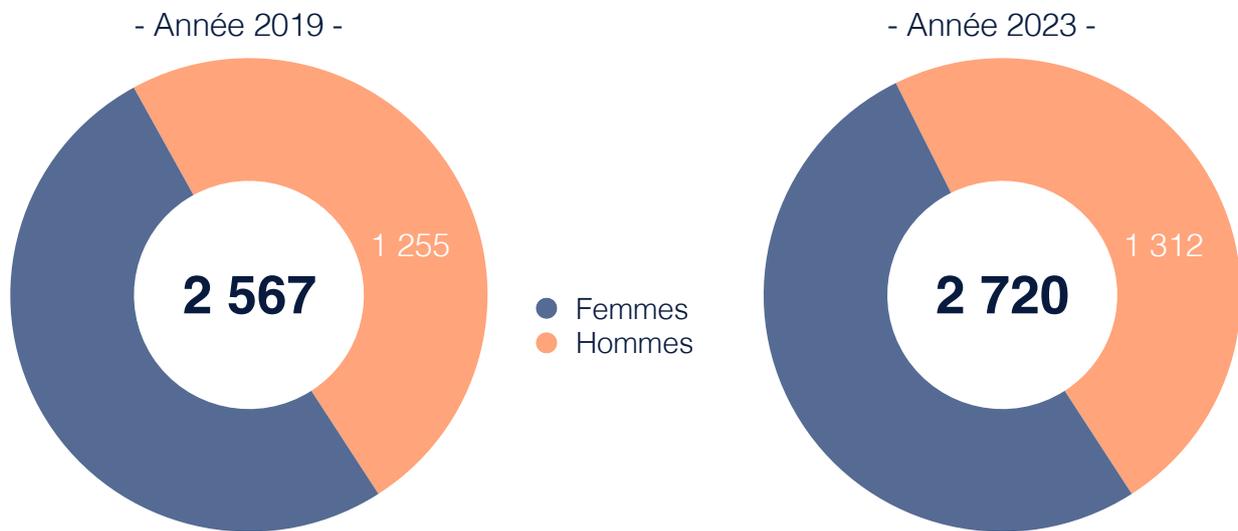
ÉTAT DE SITUATION COMPARÉE

Un état comparatif a été réalisé afin d'éclairer les travaux du COPIL EDI et des groupes de travail CSA. Ce comparatif met en relation la situation de 2019, dernière année avant la pandémie de COVID-19, avec celle de 2023, année correspondant au dernier rapport social unique voté, permettant ainsi d'observer l'évolution de certaines données.

Par ailleurs, en 2022 et 2023, un index sur l'égalité femmes-hommes a été mis en place. Cet index a été présenté lors des instances de l'établissement et est également publié sur le site internet de l'établissement. Les principaux éléments de cet index seront rappelés dans la seconde partie de cet item.

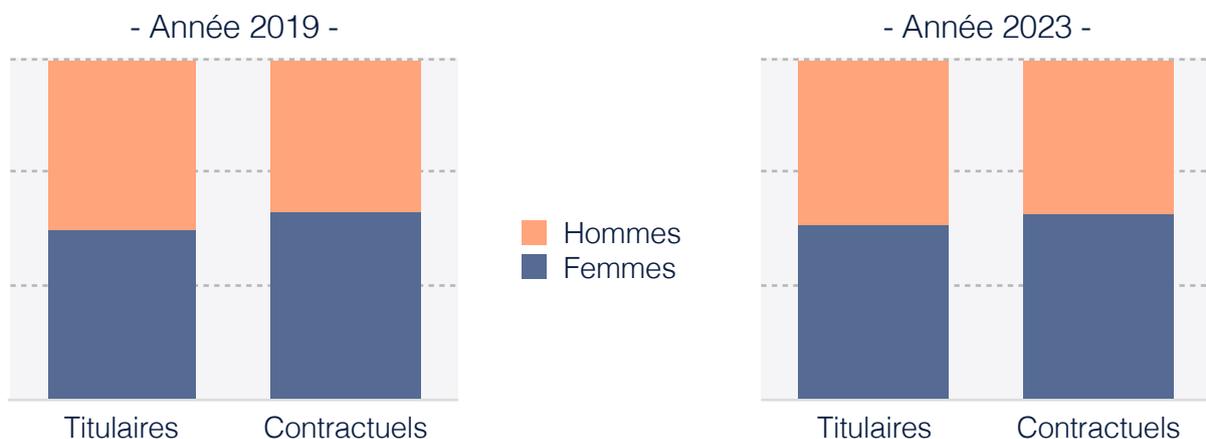
I) État de situation comparée en effectifs physiques entre 2019 et 2023

a) État des lieux de la situation genrée au niveau de l'établissement au 31/12 de chaque année



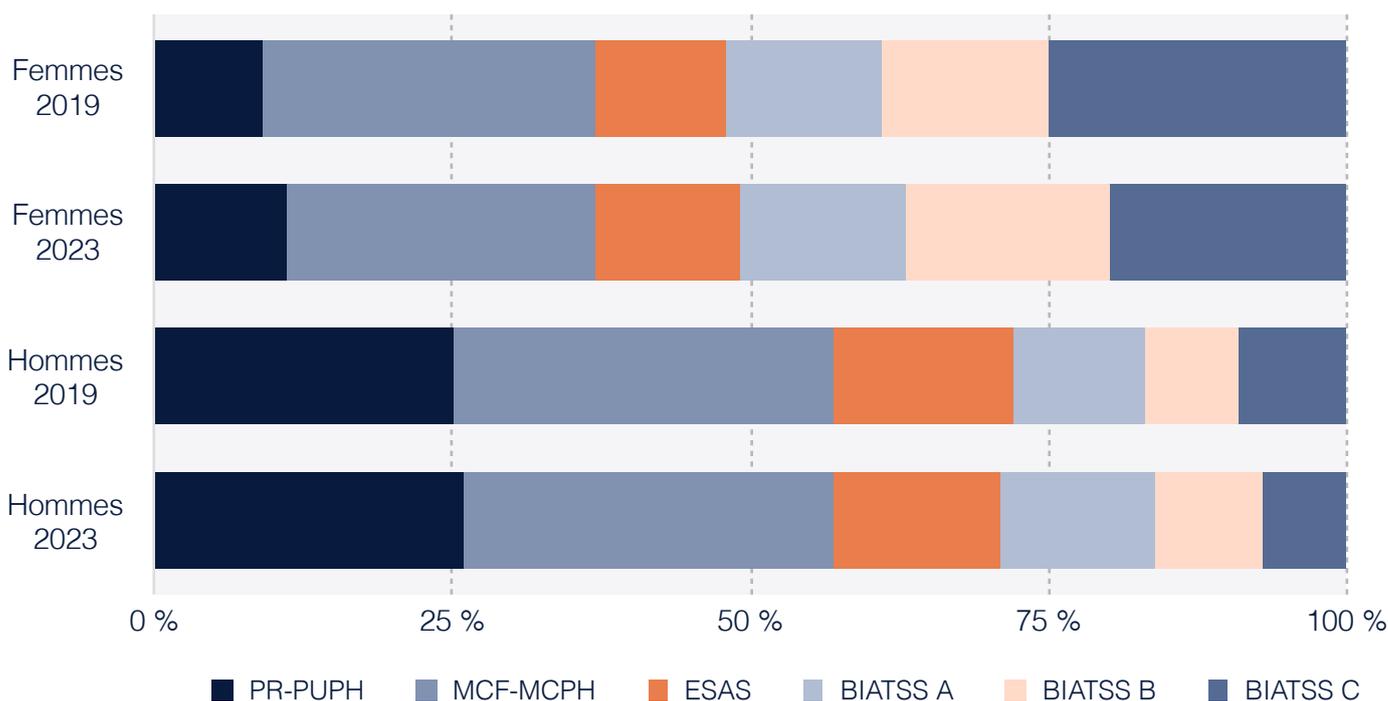
Sur la période observée la part des femmes a augmenté dans la population globale de l'établissement.

b) État des lieux de la situation genrée dans la population des agents titulaires et des agents contractuels au 31/12 de chaque année



On observe sur la période une diminution de la part des femmes parmi les agents contractuels, au profit d'une représentation accrue au sein de la population des agents titulaires.

c) État de la situation comparée de la répartition genrée dans les grandes catégories de BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12 de chaque année

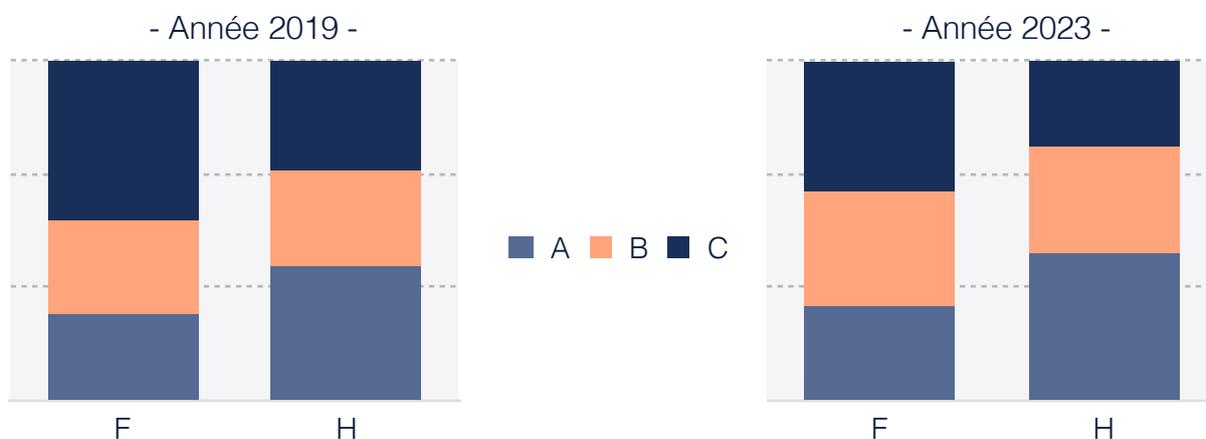


Ce graphique met en évidence les disparités de répartition par catégorie entre les femmes et les hommes en 2019 et 2023. En 2019, 25 % des femmes étaient représentées dans la catégorie C, contre seulement 9 % de PR/PUPH, alors qu'à l'inverse, chez les hommes, 25 % occupaient des fonctions de PR/PUPH et seulement 9 % relevaient de la catégorie C.

En 2023, la tendance évolue légèrement. La part des femmes dans les catégories A (incluant les BIATSS A, enseignants et enseignants-chercheurs) progresse de deux points, passant de 61 % à 63 %. Du côté des hommes, cette proportion reste globalement stable, évoluant de 83 % à 84 %.

Ces chiffres traduisent une amélioration modérée de l'accès des femmes aux catégories les plus qualifiées, bien qu'un écart significatif subsiste entre les deux sexes.

d) État de situation comparée entre les catégories A/B/C parmi la population des agents BIATSS titulaires au 31/12 de chaque année

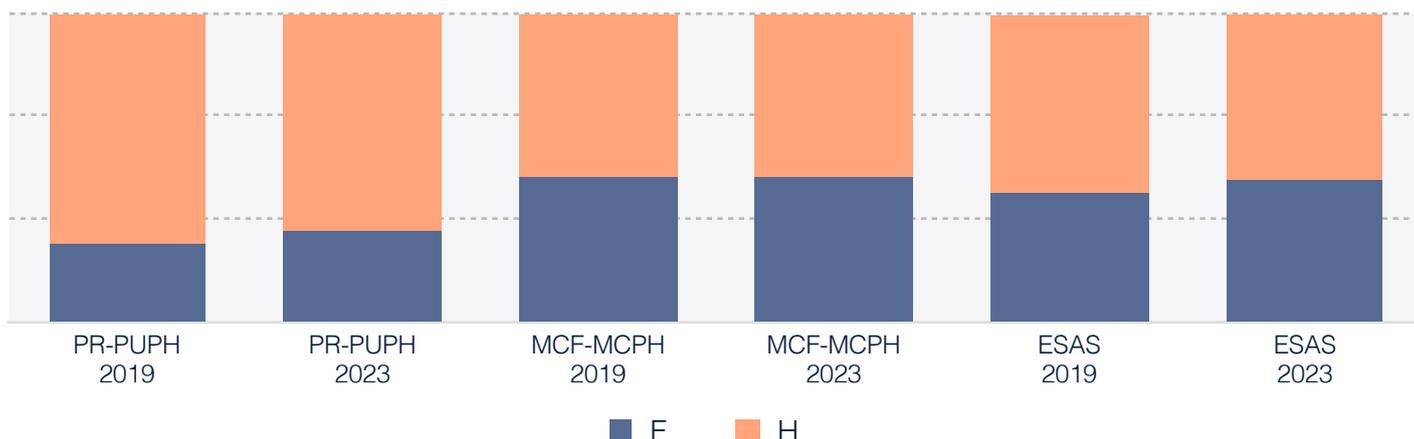


Ce graphique illustre l'évolution de la répartition des agents BIATSS titulaires par catégories A, B et C entre 2019 et 2023, selon le sexe. Sur l'ensemble des effectifs, la part des agents de catégorie A progresse de 30 % à 33 %, traduisant une montée en qualification globale. Parallèlement, la catégorie B connaît également une hausse, passant de 28 % à 32 %, tandis que la catégorie C

enregistre une baisse significative, de 42 % à 34 %, marquant une diminution des effectifs dans les fonctions les moins qualifiées.

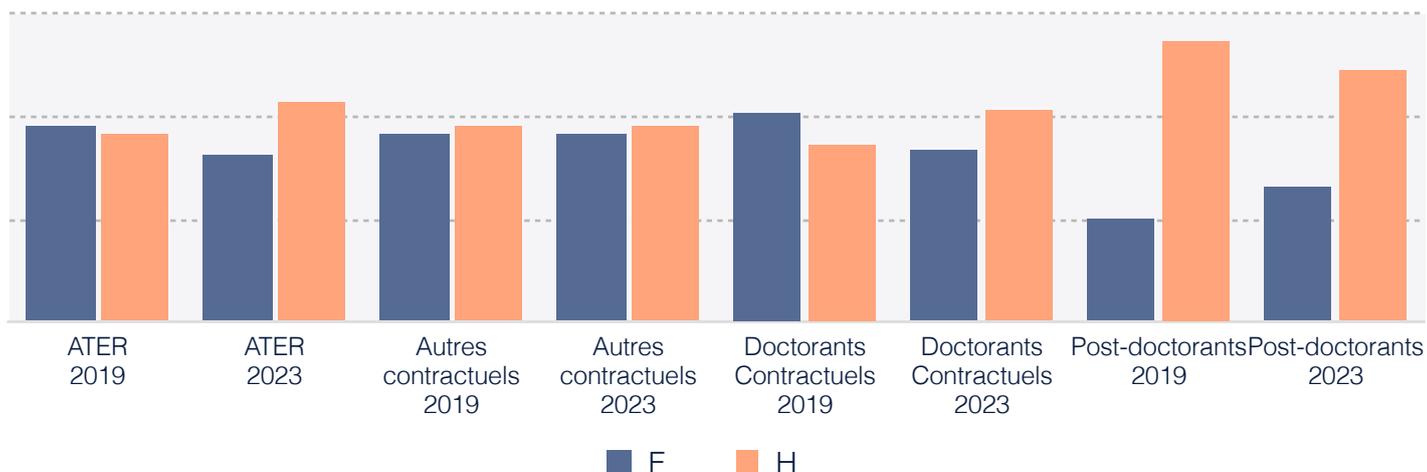
Dans le détail, cette dynamique d'évolution n'est pas uniforme selon le sexe. Si la part des femmes en catégorie B augmente sensiblement (de 28 % à 33 %), leur progression dans la catégorie A reste plus modeste (de 25 % à 28 %). À l'inverse, les hommes bénéficient davantage de l'augmentation de la catégorie A, passant de 39 % à 43 %, tandis que leur part en catégorie C recule fortement (de 32 % à 26 %).

e) État de la situation comparée de la répartition genrée dans les grandes catégories enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12 de chaque année



Entre 2019 et 2023, on observe une augmentation de la proportion de femmes parmi les corps de PR et PUPH, passant de 25 % à 29 %. La population des ESAS connaît également une progression, avec une hausse de 41 % à 46 %. En revanche, la représentation des femmes dans les corps de MCF et MCPH connaît une légère baisse, passant de 47 % à 46 %.

f) État de la situation comparée de la répartition genrée dans les grandes catégories d'enseignants contractuels et chercheurs contractuels au 31/12 de chaque année



On constate une baisse de la proportion de femmes parmi les ATER, passant de 51 % en 2019 à 43 % en 2023. La même tendance se retrouve chez les doctorants contractuels, dont la part diminue de 54 % en 2019 à 45 % en 2023. En revanche, la population des « autres enseignants contractuels » reste relativement stable, avec un taux d'environ 49 %. Enfin, une augmentation notable est observée chez les post-doctorants, dont la représentation des femmes passe de 27 % en 2019 à 35 % en 2023.

II) L'index égalité femmes-hommes de l'URN

L'index est composé des 3 indicateurs suivants :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

a) Résultat du 1^{er} indicateur : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires

Université de Rouen Normandie	Données 2023	Données 2022	Delta 2023/2022
Rémunération brute payée femmes	3 900 €	3 611 €	289 €
Rémunération brute payée hommes	4 719 €	4 469 €	250 €
Écart	-819 €	-858 €	39 €
Ratio écart (% (F-H)/H)	-17,36 %	-19,20 %	1,85 %
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	-15,99 %	-17,80 %	1,81 %
Effet temps partiel	-62 €	-61 €	-2 €
Effet ségrégation des corps	-662 €	-704 €	43 €
Effet démographique au sein des corps	-54 €	-57 €	3 €
Effet primes à corps-grade-échelon identique	-41 €	-36 €	-5 €
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	-0,87 %	-0,80 %	-0,07 %
Écart en EQTP en valeur absolue	0,87	0,81	0,06
Score initial sur 40	39	39	0

L'analyse de cet indice révèle un écart de rémunération brute mensuelle en faveur des hommes de 858 € en 2022. En 2023, cette différence diminue légèrement, atteignant 819 €. La principale cause de cet écart est l'effet de ségrégation de corps, qui représentait 88,3 % de l'écart en 2022 et 87,5 %

en 2023. Cet effet de ségrégation de corps est illustré au paragraphe I c) par la sous-représentation des femmes dans les catégories de personnel bénéficiant des rémunérations les plus élevées.

b) Résultat du 2^e indicateur : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels

Université de Rouen Normandie	Données 2023			Données 2022			Delta 2023/2022		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Rémunération brute EQTP ⁽¹⁾ femmes	2 450 €	2 108 €	2 019 €	2 291 €	1 973 €	1 850 €	158 €	135 €	169 €
Rémunération brute EQTP ⁽¹⁾ hommes	2 429 €	2 096 €	1 983 €	2 308 €	1 945 €	1 813 €	121 €	151 €	170 €
Effectifs (ETPT) femmes	268,13	51,19	92,20	261,68	44,58	87,65	6,45	6,61	4,55
Effectifs (ETPT) hommes	292,80	23,66	41,09	283,66	24,99	39,93	9,14	-1,33	1,16
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	0,84 %	0,56 %	1,84 %	-0,71 %	1,42 %	2,09 %	1,55 %	-0,86 %	-0,25 %
Écart en EQTP en valeur absolue	0,9826			0,0338			0,9488		
Score initial sur 40	39			40			-1		

(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

Alors que le ratio d'écart se situe généralement entre 15 % et 18 % pour les agents titulaires, l'écart pour les agents contractuels est globalement inférieur à 2 %, et il tend plutôt à bénéficier aux femmes.

c) Résultat du 3^e indicateur : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

La répartition de 2023 est égale à celle présentée en 2022 avec la présence de 2 femmes parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations sur ces deux années.

L'ensemble des indicateurs analysés indique une tendance favorable à l'évolution de la situation pour les femmes, et les actions engagées en faveur de l'égalité professionnelle semblent commencer à produire des effets positifs. Il est essentiel de poursuivre cette dynamique en agissant sur plusieurs leviers, en élaborant un plan d'action volontariste pour renforcer cette progression.

L'URN a décidé de structurer son plan d'action autour des **7 axes** présentés dans le plan national du MEN-MSJVA.

Certaines actions sont issues du plan précédent, tandis que d'autres constituent des initiatives nouvelles.

PLAN D'ACTION 2025-2027

AXE 1 | Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme

AXE 2 | Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

AXE 3 | Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

AXE 4 | Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

AXE 5 | Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

AXE 6 | Agir pour la santé des femmes au travail

AXE 7 | Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

“ Conforter la gouvernance et l’inscription de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme ”

AXE 1

4 actions

Action 1 - Créer un comité de pilotage et de suivi sur l’égalité, la diversité et l’inclusion (EDI) qui comprendra le suivi du plan égalité femmes-hommes

Action 2 - Développer des partenariats externes avec le rectorat, la DRDFE, le CROUS, le CNRS, l’INSERM, l’INSA, l’université de Caen et l’université du Havre pour la mise en œuvre d’actions de promotion de l’égalité

Action 3 - Promouvoir la parité dans les instances de l’université

Action 4 - Mettre en œuvre une formation des cadres sur les enjeux et obligations en matière d’égalité professionnelle, VSS...

ACTION 1

Créer un comité de pilotage et de suivi sur l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI) qui comprendra le suivi du plan égalité femmes-hommes



Objectifs

Créer un comité qui aura une vision large des sujets sur l'égalité, la diversité et l'inclusion pour porter dans la durée ces politiques au niveau des étudiants et des personnels en apportant un cadre de cohérence à l'ensemble des actions menées



Descriptif - Moyens - Acteurs

Ce comité, instauré en 2025, a tenu sa première réunion le 6 mars 2025. Il est piloté par la vice-présidente du conseil d'administration en charge des ressources humaines, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, en coordination avec la directrice des ressources humaines. Il réunit notamment la vice-présidente vie étudiante et vie de campus, la vice-présidente culture, science et société, les deux vice-présidents étudiants, le chargé de mission handicap, la directrice générale des services, la directrice du service de santé étudiante, le médecin du travail, deux élus de la F3SCT, et un élu du CA.



Indicateurs

Nombre de réunions du comité de pilotage



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 2

Développer des partenariats externes avec le rectorat, la DRDFE, le CROUS, le CNRS, l'INSERM, l'INSA, l'université de Caen et l'université du Havre pour la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité



Objectifs

Renforcer la portée, la cohérence et la visibilité des actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations en s'appuyant sur des dynamiques collectives à l'échelle régionale et inter-établissements



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Organisation de rencontres régulières entre les référents EDI des établissements partenaires pour partager les bonnes pratiques, mutualiser des actions ou des formations
- Mise en place d'actions communes de sensibilisation : campagnes de communication partagées, événements thématiques inter-établissements
- Participation à des réseaux existants (ex : réseau des référents égalité ESR, groupes de travail académiques ou régionaux pilotés par le rectorat)



Indicateurs

- Nombre d'actions de sensibilisation ou projets réalisés en partenariat
- Nombre de participations aux événements inter-établissements



Échéance

- Lancement des premiers échanges formalisés dès 2025
- Évaluation intermédiaire fin 2026 et projection sur un cadre pérenne à l'issue du plan 2027

ACTION 3



Promouvoir la parité dans les instances de l'université



Objectifs

Encourager les candidatures féminines



Descriptif - Moyens - Acteurs

Cette parité est règlementaire ; le fait de la mettre en avant se veut incitatif pour susciter de futurs engagements.

La manière de la promouvoir doit faire l'objet d'une réflexion : un article dans l'UR Mag la semaine de la journée internationale des droits des femmes avec un focus sur la représentation des femmes dans les instances de l'établissement.



Indicateurs

Une communication annuelle large aux personnels



Échéance

Annuellement

ACTION 4

Mettre en œuvre une formation des cadres sur les enjeux et obligations en matière d'égalité professionnelle, VSS...



Objectifs

Renforcer la culture managériale de l'égalité et outiller les cadres pour qu'ils deviennent des relais actifs des politiques d'égalité, de prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Déploiement d'un cycle de formation obligatoire à destination de l'ensemble des encadrants de l'université (cadres administratifs, enseignants-chercheurs en fonction de direction, chefs de service, de laboratoire)
- Contenus abordés : cadre réglementaire, égalité femmes-hommes, repérage et traitement des VSS, prévention des discriminations, posture managériale inclusive
- Formations animées par des organismes spécialisés en droit public, psychologie du travail et gestion de conflits
- Articulation avec le plan de formation continue de l'établissement, sous pilotage de la DRH



Indicateurs

- Nombre de cadres formés par an
- Nombre total d'heures de formation dispensées sur la thématique égalité/VSS



Échéance

Cycle de formation lancé dès 2024, avec montée en charge progressive pour viser une couverture complète d'ici fin 2027

“ Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur ”

AXE 2

5 actions

Action 5 - Sensibiliser les jurys de concours et les jurys de recrutement aux biais de genre

Action 6 - Rédiger les offres d'emploi avec des formulations inclusives

Action 7 - Fixer des objectifs de parité dans les disciplines où les femmes sont sous-représentées et mener des études spécifiques sur certaines populations de l'établissement

Action 8 - Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignants-chercheurs de l'université

Action 9 - Mettre en œuvre des statistiques genrées sur les responsabilités de direction ou des responsabilités d'enseignement

ACTION 5

Sensibiliser les jurys de concours et les jurys de recrutement aux biais de genre



Objectifs

Garantir un recrutement équitable



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Intervention de la vice-présidente CA, ressources humaines, égalité, diversité, inclusion dans la formation annuelle des présidents et vice-présidents de COS pour les sensibiliser aux biais de genres
- Mise en œuvre d'une sensibilisation aux biais de genre des présidents de jurys de concours de recrutement des ESAS et des BIATSS
- La DRH mettra à disposition une plaquette à tous les agents publics qui participeront à des recrutements de l'URN.



Indicateurs

- Intervention effective dans la formation annuelle des présidents et vice-présidents de COS
- Conception effective du support de communication pour les biais de genre et intégration de sa diffusion dans les process de recrutement



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 6

Rédiger les offres d'emploi avec des formulations inclusives



Objectifs

Garantir un recrutement équitable



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Convenir d'une phrase-type d'inclusion à insérer dans les offres d'emploi
- Sensibiliser les agents du pôle recrutement à ces sujets (formation, webinaire...)



Indicateurs

Présence de la phrase-type d'inclusion dans les offres d'emploi de l'URN

“L'université de Rouen Normandie s'engage pour l'inclusion, la diversité et le respect de toutes les identités. Nous valorisons toutes les compétences et veillons à offrir un environnement respectueux et ouvert à toutes et à tous, sans distinction d'origine, de genre, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, de situation de handicap ou de statut social...”



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 7

Fixer des objectifs de parité dans les disciplines où les femmes sont sous-représentées et mener des études spécifiques sur certaines populations de l'établissement



Objectifs

Faire prendre conscience et être incitatif dans la volonté d'aller vers plus de mixité dans les disciplines et domaines où les femmes sont sous représentées



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Travailler sur les taux de féminisation dans les différentes disciplines, section disciplinaires et BAP, et fonction du nombre de personnels présents, fixer des objectifs de parité
Il peut être par exemple fourni à chaque président de COS des statistiques de représentation des genres par corps sur la discipline considérée.
- Mener une étude pour comprendre la baisse de représentation des femmes dans les populations ATER et contractuels doctorants dans notre établissement



Indicateurs

Évolution du taux de parité dans les disciplines ou groupement de disciplines, sections et BAP



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 8

Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignants-chercheurs de l'université



Objectifs

Encourager une meilleure mixité dans les filières universitaires dès l'intégration des étudiants, en agissant sur les représentations et les biais dans les discours et pratiques pédagogiques



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Organisation de sessions de sensibilisation à destination des enseignants-chercheurs sur les mécanismes de reproduction des stéréotypes de genre dans l'enseignement supérieur
- Mise en avant de modèles inspirants (enseignantes, chercheuses, ingénieures, techniciennes, etc.)



Indicateurs

- Nombre de sessions de sensibilisation réalisées et nombre de participants
- Évolution des taux de mixité par filière à l'entrée (suivi annuel)
- Nombre d'actions de promotion de la mixité lors des événements d'orientation ou de recrutement



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 9

Mettre en œuvre des statistiques générées sur les responsabilités de direction ou des responsabilités d'enseignement



Objectifs

Avoir une représentativité générée de certaines fonctions et/ou l'attribution de certaines responsabilités dans l'établissement



Descriptif - Moyens - Acteurs

Un travail devra être mené pour définir le périmètre des fonctions prises en compte dans ces statistiques pour un ajout dans les données de la base de données sociales (BDS) ou le RSU à compter des données de 2026.



Indicateurs

Mise en œuvre des statistiques à compter des données 2026



Échéance

Sur la période 2025/2027

“ Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ”

AXE 3

2 actions

Action 10 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Action 11 - Produire une analyse plus fine des données issues de l'index d'égalité professionnelle pour établir un plan de mesures correctives qui pourra être intégré au plan d'égalité femmes-hommes

ACTION 10



Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement



Objectifs

Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion



Descriptif - Moyens - Acteurs

Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps



Indicateurs

Répartition femmes-hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps relative aux effectifs du corps



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 11

Produire une analyse plus fine des données issues de l'index d'égalité professionnelle pour établir un plan de mesures correctives qui pourra être intégré au plan d'égalité femmes-hommes



Objectifs

Identifier avec précision les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et construire des mesures correctrices ciblées à intégrer dans le plan d'égalité professionnelle



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Réalisation d'analyses statistiques approfondies à partir des données de l'index égalité femmes-hommes pour distinguer les effets liés à la ségrégation de corps, au déroulement de carrière, à la structure des primes, etc.
- Constitution d'un groupe de travail technique incluant la DRH, les représentants du personnel et, si possible, des experts (sociologues, économistes)
- Élaboration d'un rapport d'analyse annuel assorti de propositions de mesures correctrices à intégrer dans le plan d'égalité
- Communication synthétique des résultats aux instances de l'université (CSA, COPIL EDI)



Indicateurs

- Nombre d'analyses différenciées réalisées sur les données de l'index
- Nombre et type de mesures correctrices proposées
- Évolution des écarts de rémunération sur la période du plan



Échéance

Mise à jour annuelle jusqu'en 2027 avec intégration des mesures correctrices au fur et à mesure

“ Faciliter l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ”

AXE 4

6 actions

Action 12 - Adapter les rythmes de travail

Action 13 - Renforcer l’accompagnement des femmes au moment de la déclaration du congé de maternité ou d’adoption

Action 14 - Valoriser le centre de loisirs

Action 15 - Favoriser l’aide à la garde d’enfants en crèche pour les personnels et étudiants de l’université

Action 16 - Mettre en place une ou plusieurs salles d’allaitement maternel sur les campus et communiquer autour de ces lieux pour que chaque personnel ait une solution

Action 17 - Élaborer une charte de l’encadrement responsable

ACTION 12

Adapter les rythmes de travail



Objectifs

Favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour l'ensemble des personnels, en particulier les femmes souvent plus exposées à la charge mentale et aux contraintes familiales



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Analyser le besoin d'aménagements spécifiques des horaires de travail (ex. semaine de 4 jours, horaires décalés sur 15 jours pour gardes alternées) avec une mise en œuvre sur la base du volontariat dans les services compatibles
- Intégration de cette thématique dans le dialogue social (CSA, COPIL QVCT) pour adapter les modalités selon les besoins des personnels



Indicateurs

- Nombre de personnels bénéficiant d'un aménagement horaire spécifique par genre, statut et structure d'affectation



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 13

Renforcer l'accompagnement des femmes au moment de la déclaration du congé de maternité ou d'adoption



Objectifs

Favoriser un retour serein et équitable à l'activité professionnelle après une période de congé de maternité ou d'adoption en informant systématiquement les personnels de leurs droits et des dispositifs d'aménagement, et en valorisant les droits des deux parents



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place d'un rendez-vous systématique à l'annonce d'un congé de maternité ou d'adoption, entre le personnel concerné, la DRH et/ou le référent RH de proximité, pour présenter les droits existants (CRCT, temps partiel, aménagements, ASA...)
- Communication spécifique sur la possibilité de demander un Congé pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) pour les enseignantes-chercheuses après un congé de maternité, d'adoption ou parental, afin d'assurer une reprise progressive et équitable
- Rédaction d'une brochure spécifique relative aux droits existants, pour les mères et pères



Indicateurs

- Taux de mise en œuvre effective des rendez-vous de sensibilisation
- Nombre de demandes de CRCT liées au retour de congé de maternité/adoption/congé parental



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 14

Valoriser le centre de loisirs



Objectifs

- Réduire les inégalités liées à la parentalité
- Faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle, en particulier pour les femmes souvent premières concernées par les responsabilités parentales



Descriptif - Moyens - Acteurs

Intégrer les bilans et les perspectives du centre de loisirs dans le dialogue social avec une présentation annuelle en CSA



Indicateurs

Présentation annuelle d'un bilan/perspective du centre de loisirs



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 15

Favoriser l'aide à la garde d'enfants en crèche pour les personnels et étudiants de l'université



Objectifs

- Réduire les inégalités liées à la parentalité
- Faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle, en particulier pour les femmes souvent premières concernées par les responsabilités parentales



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Développement de partenariats avec des crèches municipales, associatives ou inter-entreprises situées à proximité des sites universitaires pour réserver des berceaux à l'attention de la communauté universitaire
- Coordination avec les services sociaux, la VP EDI, la vie étudiante et les collectivités territoriales



Indicateurs

- Nombre de berceaux réservés ou de conventions signées avec des crèches partenaires
- Nombre de bénéficiaires (personnels / étudiants) aidés ou orientés vers une solution



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 16

Mettre en place une ou plusieurs salles d'allaitement maternel sur les campus et communiquer autour de ces lieux pour que chaque personnel ait une solution



Objectifs

Permettre aux agentes et étudiantes allaitantes de concilier vie professionnelle ou universitaire et maternité, dans des conditions respectueuses de leur santé et de leur intimité



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Aménagement d'espaces dédiés à l'allaitement (locaux calmes, propres, sécurisés) dans les principaux bâtiments universitaires, équipés de mobilier adapté (fauteuil, réfrigérateur, point d'eau)
- Signalement clair de ces espaces dans les plans et outils de communication de l'établissement (site web, livret d'accueil, affichage...)
- Travail en coordination avec les composantes, la médecine de prévention des personnels, la direction de la prévention des risques
- Communication spécifique à destination des agentes et étudiantes pour faire connaître l'existence et l'usage possible de ces salles
- Possibilité de réserver ces salles via un système simple



Indicateurs

- Nombre de salles d'allaitement aménagées et leur occupation



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 17

Élaborer une charte de l'encadrement responsable



Objectifs

Élaborer un référentiel des principes et engagements à adopter par les encadrants de l'université de Rouen Normandie, afin de mettre en œuvre un management éthique et responsable

Ce référentiel visera à instaurer un cadre de travail respectueux, à accompagner le développement professionnel des équipes et à articuler efficacement performance collective et qualité de vie au travail.



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Co-construite avec les cadres, elle constituera un socle commun de valeurs et de pratiques managériales partagées, au service d'un encadrement exemplaire et responsable.
- Principes visés : horaires raisonnables de réunion (éviter les créneaux matinaux ou tardifs), respect des temps de repos, égal accès à l'information, vigilance sur les charges de travail, la parentalité et la situation des aidants
- Diffusion à tous les encadrants et signature symbolique des responsables de service ou de composante



Indicateurs

- Charte finalisée et diffusée à l'ensemble des managers
- Nombre de managers signataires / sensibilisés
- Évaluation qualitative via enquête QVCT



Échéance

Sur la période 2025/2027

“ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ”

AXE 5

6 actions

Action 18 - Mettre en place une cellule d'écoute et de signalement externalisée

Action 19 - Former systématiquement les encadrants et les RH à la détection et au traitement des situations de harcèlement et proposer des formations adaptées aux personnels qui sont confrontés à des contextes de travail spécifiques

Action 20 - Recenser les signalements reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute

Action 21 - Accompagner les agents victimes de violences, intégrer leur prise en charge, y compris pour les violences intra-familiales, en lien avec les services sociaux et les associations spécialisées

Action 22 - Organiser des campagnes de sensibilisation sur les discriminations et les agissements sexistes

ACTION 18

Mettre en place une cellule d'écoute et de signalement externalisée



Objectifs

Offrir aux personnels et étudiants de l'université un dispositif confidentiel, neutre et professionnel pour signaler des situations de violences, harcèlement (moral ou sexuel), agissements sexistes ou discriminations, et bénéficier d'un accompagnement adapté



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place d'un partenariat avec un organisme externe spécialisé dans la prise en charge des situations de violence et de discrimination
- Accès au dispositif via une ligne téléphonique, une adresse mail sécurisée ou une plateforme numérique garantissant la confidentialité et la protection des données
- Possibilité pour les personnes signalantes de bénéficier d'une écoute psychologique, d'un conseil juridique, et d'un accompagnement dans leurs démarches internes ou externes
- Communication large sur l'existence de cette cellule à destination des personnels, étudiants et responsables



Indicateurs

- Création effective de la cellule et choix du prestataire
- Nombre de situations signalées via le dispositif (données anonymisées)



Échéance

Lancement du dispositif en 2025, avec une évaluation qualitative et quantitative de son fonctionnement dès fin 2026

ACTION 19

Former systématiquement les encadrants et les RH à la détection et au traitement des situations de harcèlement et proposer des formations adaptées aux personnels qui sont confrontés à des contextes de travail spécifiques



Objectifs

Renforcer les capacités d'identification, de gestion et de prévention des situations de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au sein de l'université



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Intégration d'un module de formation obligatoire sur la détection et la gestion des situations de harcèlement et violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le plan de formation des encadrants et des personnels en charge des RH
- Recours à des formateurs spécialisés (intervenants externes agréés, psychologues, juristes) notamment pour sensibiliser les personnels qui travaillent dans des contextes spécifiques (milieu du sport, bibliothèques, etc.)
- Déploiement progressif à l'ensemble des niveaux d'encadrement (direction, responsables de service, chefs d'équipe)
- Élaboration de supports de sensibilisation (guide, fiches réflexes, vidéos).



Indicateurs

Nombre de cadres et RH formés par an



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 20



Recenser les signalements reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute



Objectifs

Dans une démarche d'amélioration continue, assurer un suivi qualitatif et quantitatif des situations signalées pour adapter la stratégie de prévention et améliorer les dispositifs



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place d'un tableau de bord annuel consolidé (avec données anonymisées) sur les signalements reçus (type, volume, statut du traitement...)
- Réalisation d'une synthèse annuelle présentée au COPIL EDI et CSA, garantissant la confidentialité et le respect des personnes concernées
- Exploitation de ces données pour ajuster le plan d'action (formation, communication, accompagnement)



Indicateurs

- Nombre total de signalements
- Taux de traitement des signalements
- Nature des mesures mises en place (anonymisées)



Échéance

- Suivi annuel à partir de 2025
- Synthèse en fin de plan (2027)

ACTION 21

Accompagner les agents victimes de violences, intégrer leur prise en charge, y compris pour les violences intra-familiales, en lien avec les services sociaux et les associations spécialisées



Objectifs

Assurer une prise en charge humaine, sécurisée et coordonnée des victimes de violences, en particulier de violences sexistes, sexuelles ou intra-familiales



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place de procédures d'orientation claires vers les acteurs internes (RH, médecine du travail, assistante sociale) et externes (associations spécialisées, police, justice)
- Possibilité de bénéficier d'aménagements temporaires (ASA, télétravail, changement de poste)
- Sensibilisation des personnels encadrants à l'accueil et à l'écoute des victimes
- Formations spécifiques à destination des agents intervenant dans des contextes particulièrement exposés à certaines formes de VSS
- Convention possible avec des associations locales pour relais et orientation



Indicateurs

- Nombre de personnes accompagnées (données anonymisées)
- Nombre de mesures d'aménagement mises en œuvre



Échéance

Démarrage en 2025 en lien avec la cellule d'écoute, suivi continu sur la période

ACTION 22

Organiser des campagnes de sensibilisation sur les discriminations et les agissements sexistes



Objectifs

Faire évoluer les comportements et les représentations en diffusant une culture de respect et de non-discrimination dans l'ensemble de la communauté universitaire



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place de campagnes de communication visuelle (affiches, vidéos, intranet) sur les campus à l'occasion de dates clés (8 mars, 25 novembre, Semaine de l'égalité...)
- Co-construction des contenus avec la direction de la communication, les représentants du personnel, les étudiants et les associations



Indicateurs

Nombre de campagnes menées par an



Échéance

Sur la période 2025/2027

“ Agir pour la santé des femmes au travail ”

AXE 6

6 actions

Action 23 - Prendre en compte la santé des femmes dans l'évaluation des conditions de travail dans le rapport d'activité du médecin du travail

Action 24 - Adapter les postes et conditions de travail aux besoins spécifiques des femmes (grossesse, pathologies spécifiques) et les sensibiliser aux risques professionnels spécifiques (TMS, stress, surcharge mentale...)

Action 25 - Déployer des actions de prévention sur la santé mentale et physique

Action 26 - Reconnaître l'endométriose comme un enjeu de santé au travail en mettant en place des dispositifs d'aménagement adaptés (horaires flexibles, télétravail, accès facilité aux soins médicaux, ASA). Sensibiliser les managers à mieux comprendre l'impact de l'endométriose sur la vie professionnelle et à accompagner les agents concernés

Action 27 - Mettre en place des mesures d'accompagnement pour les femmes en ménopause : adaptation des conditions de travail, sensibilisation des managers, accès à des conseils médicaux et aménagement des horaires en cas de besoin

Action 28 - Mettre en place une ASA pour IVG

ACTION 23



Prendre en compte la santé des femmes dans l'évaluation des conditions de travail dans le rapport d'activité du médecin du travail



Objectifs

Identifier et mieux documenter les problématiques spécifiques de santé au travail rencontrées par les femmes au sein de l'université afin d'orienter les politiques de prévention et d'aménagement des conditions de travail



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Intégration d'un volet « santé des femmes » dans le rapport annuel d'activité du médecin du travail, en lien avec les risques différenciés selon le genre
- Analyse spécifique des visites médicales, aménagements de postes, pathologies déclarées, et situations de travail potentiellement genrées (TMS, stress, exposition à des contraintes physiques, etc.)
- Collaboration entre le médecin du travail, la DRH, l'ergonome, la direction de la prévention des risques et le COPIL EDI pour assurer un traitement qualitatif des données
- Diffusion de ces éléments auprès des instances (CSA, COPIL QVCT, COPIL EDI) pour orienter les actions de prévention



Indicateurs

- Présence effective d'un volet « santé des femmes » dans le rapport annuel d'activité du médecin du travail
- Nombre de recommandations issues de cette analyse intégrées dans le plan de prévention
- Nombre de situations de travail genrées identifiées et ayant donné lieu à des actions correctives



Échéance

- Première intégration dans le rapport 2025
- Mise à jour et enrichissement annuel sur la période 2025-2027

ACTION 24

Adapter les postes et conditions de travail aux besoins spécifiques des femmes (grossesse, pathologies spécifiques) et les sensibiliser aux risques professionnels spécifiques (TMS, stress, surcharge mentale...)



Objectifs

Prévenir les risques professionnels qui affectent plus spécifiquement les femmes et garantir un environnement de travail adapté aux situations particulières (grossesse, pathologies chroniques, troubles musculo-squelettiques, surcharge mentale...)



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Aménagement des postes de travail en lien avec le médecin du travail : ergonomie, horaires adaptés, réduction de certaines contraintes physiques
- Mise en œuvre d'actions de sensibilisation aux risques différenciés selon le genre (TMS, stress, exposition aux agents chimiques...)
- Formation des managers et des membres de la F3SCT pour renforcer la prise en compte des spécificités féminines dans la prévention des risques
- Suivi individualisé pour les femmes enceintes ou souffrant de pathologies spécifiques avec accompagnement par les services de santé et la DRH



Indicateurs

- Nombre d'aménagements de postes réalisés pour des raisons liées à la santé spécifique des femmes
- Nombre d'actions de sensibilisation/formations conduites
- Taux de satisfaction des agentes concernées à l'issue des aménagements



Échéance

Déploiement à compter de 2025, avec montée en charge progressive et suivi annuel par le COPIL EDI

ACTION 25

Déployer des actions de prévention sur la santé mentale et physique



Objectifs

Promouvoir une meilleure prise en compte de la santé globale des personnels, en intégrant une approche différenciée selon le genre, et prévenir les risques psychosociaux (RPS) ainsi que les atteintes à la santé physique, notamment ceux touchant plus spécifiquement les femmes



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en œuvre de campagnes régulières de sensibilisation aux risques psychosociaux : surcharge mentale, charge mentale domestique, fatigue, isolement professionnel, etc.
- Mise en œuvre d'une communication inclusive autour des dispositifs existants : QVT, psychologue du travail, médecine du travail, accompagnement social
- Appui du comité de pilotage QVCT et du COPIL EDI pour coordonner les actions et identifier les publics les plus exposés



Indicateurs

- Nombre d'actions de prévention organisées par an
- Taux de participation aux formations en lien avec la santé mentale ou physique
- Évolution des indicateurs RPS (absentéisme, signalements...)



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 26



Reconnaître l'endométriose comme un enjeu de santé au travail en mettant en place des dispositifs d'aménagement adaptés (horaires flexibles, télétravail, accès facilité aux soins médicaux, ASA). Sensibiliser les managers à mieux comprendre l'impact de l'endométriose sur la vie professionnelle et à accompagner les agents concernés



Objectifs

Favoriser le maintien dans l'emploi et le bien-être au travail des femmes atteintes d'endométriose en adaptant les conditions de travail et en sensibilisant les encadrants à cette pathologie encore mal connue



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place de dispositifs d'accompagnement individualisés sur proposition du médecin du travail : horaires adaptés, autorisations spéciales d'absence (ASA), télétravail facilité, accès prioritaire aux rendez-vous médicaux
- Intégration de la thématique de l'endométriose dans la formation des managers à la santé au travail
- Travail conjoint entre la DRH, le service de santé au travail et la direction de la prévention pour la mise en œuvre des aménagements
- Sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire



Indicateurs

- Nombre de demandes d'aménagement traitées
- Diffusion effective du guide d'accompagnement
- Suivi annuel des aménagements proposés par la médecine de prévention des personnels



Échéance

Déploiement progressif dès 2025 avec une évaluation intermédiaire en 2026 et un bilan à l'issue du plan

ACTION 27

Mettre en place des mesures d'accompagnement pour les femmes en ménopause : adaptation des conditions de travail, sensibilisation des managers, accès à des conseils médicaux et aménagement des horaires en cas de besoin



Objectifs

Reconnaître la ménopause comme une période pouvant impacter la qualité de vie au travail, et adapter les conditions de travail pour permettre aux femmes concernées de poursuivre leur activité dans de bonnes conditions



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Sensibilisation des encadrants aux enjeux de santé liés à la ménopause et à leurs impacts professionnels (ateliers ou modules de formation intégrés au plan de formation des cadres)
- Possibilité d'adaptation temporaire des conditions de travail (aménagement des horaires, télétravail, réduction du temps de travail ponctuelle...) sur avis du médecin du travail
- Mise à disposition d'un guide d'information à destination des personnels concernés et de leurs managers (réalisé en lien avec la médecine de prévention des personnels)
- Inclusion de ce thème dans le rapport annuel d'activité du médecin du travail et dans les axes de QVCT



Indicateurs

- Nombre de cadres formés à la question de la santé au travail des femmes, incluant la ménopause
- Nombre de demandes d'aménagements liés à la ménopause (de façon anonyme et agrégée)
- Diffusion effective du guide d'information
- Mention du thème dans le rapport annuel du service de santé au travail



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 28

Mettre en place une ASA pour IVG



Objectifs

Permettre aux agentes concernées par une interruption volontaire de grossesse (IVG) de bénéficier d'un droit à l'absence dans un cadre respectueux et confidentiel, sans perte de rémunération, en reconnaissant cet acte médical comme un événement de vie nécessitant un accompagnement spécifique



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Création d'un dispositif d'ASA dédié, sans obligation de justification médicale détaillée autre qu'un certificat d'hospitalisation
- Inclusion de cette mesure dans la documentation RH (livret d'accueil)
- Coordination avec le médecin du travail pour assurer un soutien adapté aux agentes qui en font la demande
- Campagne de communication pour informer les agentes de leurs droits



Indicateurs

- Existence et diffusion de la procédure d'ASA pour IVG
- Suivi qualitatif par la DRH du recours à cette mesure, dans le respect strict de la confidentialité



Échéance

Mise en œuvre dès 2025, avec retour d'expérience en 2026 pour ajustement si nécessaire

“ Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ”

AXE 7

6 actions

Action 29 - Organiser des formations obligatoires sur l'égalité professionnelle pour les personnels

Action 30 - Intégrer un module égalité femmes-hommes dans les cursus de formation des étudiants

Action 31 - Créer des campagnes de communication et des événements thématiques (Journée internationale des droits des femmes, Semaine de l'égalité...)

Action 32 - Mettre en avant des modèles féminins

Action 33 - Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité

Action 34 - Former à la communication non sexiste le personnel de la direction de la communication de l'université et ses relais dans les services et composantes

ACTION 29

Organiser des formations obligatoires sur l'égalité professionnelle pour les personnels



Objectifs

Sensibiliser l'ensemble des personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et les outiller pour intégrer ces principes dans leurs pratiques quotidiennes



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Déploiement de modules de formation obligatoires sur l'égalité professionnelle, intégrés au plan de formation continue de l'université
- Contenus abordés : cadre législatif, stéréotypes de genre, prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles (VSS), bonnes pratiques managériales inclusives
- Recours à des formateurs spécialisés et partenariats avec des organismes experts
- Adaptation des formations selon les publics (encadrants, personnels BIATSS, enseignants-chercheurs)



Indicateurs

Nombre de personnels formés par an



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 30

Intégrer un module égalité femmes-hommes dans les cursus de formation des étudiants



Objectifs

Sensibiliser les étudiants aux enjeux de l'égalité entre les sexes à devenir des acteurs du changement dans leur future vie professionnelle



Descriptif - Moyens - Acteurs

Collaboration avec l'institut T.URN pour insérer l'item de l'égalité entre les sexes dans le module de 30 heures intégré au cursus de formation des étudiants



Indicateurs

Nombre d'étudiants ayant suivi le module



Échéance

Généralisation progressive jusqu'en 2027

ACTION 31

Créer des campagnes de communication et des événements thématiques (Journée internationale des droits des femmes, Semaine de l'égalité...)



Objectifs

Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et aux discriminations de genre, en ancrant cette culture dans le quotidien de l'établissement à travers des actions visibles, participatives et engageantes



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Organisation d'événements annuels (ex : Semaine de l'Égalité, 8 mars, 25 novembre)
- Campagnes de communication visuelle (affiches, vidéos, réseaux sociaux) mettant en avant des chiffres clés, témoignages et ressources
- Implication des étudiants, des personnels, des associations étudiantes, de la direction de la communication et des composantes dans la conception et la diffusion
- Partenariats avec des intervenants extérieurs, artistes, chercheurs ou associations pour animer des conférences, ateliers ou tables rondes



Indicateurs

- Nombre d'événements organisés par an
- Taux de participation aux campagnes



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 32

Mettre en avant des modèles féminins



Objectifs

Valoriser les parcours inspirants de femmes, notamment dans les domaines scientifiques, techniques ou de direction où elles sont sous-représentées, afin de lutter contre les stéréotypes de genre et encourager l'ambition chez les étudiantes et les jeunes chercheuses



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Identification de femmes modèles au sein de l'université (enseignantes-chercheuses, doctorantes, techniciennes, ingénieures, cadres...) notamment dans des filières à dominante masculine
- Publication de portraits d'enseignantes-chercheuses, ingénieures, techniciennes ou administratives dans l'UR Mag et sur les réseaux sociaux
- Création de prix ou bourses dédiés aux étudiantes et jeunes chercheuses
- Tables rondes avec des alumni femmes occupant des postes à responsabilité



Indicateurs

- Nombre de portraits publiés
- Évolution des inscriptions féminines dans les filières concernées



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 33

Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité



Objectifs

Développer une communication inclusive et non stéréotypée, reflétant la diversité de la communauté universitaire



Descriptif - Moyens - Acteurs

Formation de la direction de la communication et des relais en composantes à la rédaction inclusive et à l'utilisation d'images non genrées



Indicateurs

- Nombre de personnels formés
- Mise en conformité des supports clés



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 34

Former à la communication non sexiste le personnel de la direction de la communication de l'université et ses relais dans les services et composantes



Objectifs

Professionaliser les équipes pour diffuser une culture de l'égalité à travers tous les canaux de l'université



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Formation par un cabinet expert sur les bonnes pratiques (images inclusives, lutte contre les biais inconscients à inscrire au plan de formation de l'établissement
- Création d'un kit de ressources (guide, templates) pour les services et composantes



Indicateurs

Nombre d'agents formés



Échéance

Sur la période 2025/2027

Suivez l'URN
sur les réseaux sociaux



@univ.rouen