



Plan d'action 2022 - 2025 pour l'égalité des genres



Janvier 2022

L'Institut Agronomique Méditerranéen de Montpellier (CIHEAM Montpellier) développe et articule des activités relevant de trois missions : l'enseignement supérieur à destination des jeunes et des professionnels, la recherche pour une gestion et une valorisation durable des ressources, et la coopération pour le développement. En étroite relation avec les trois autres Instituts du Centre International de Hautes Etudes Agronomiques Méditerranéennes (CIHEAM), il conduit ses activités dans un espace géographique transnational et transcontinental particulier, le bassin Méditerranéen, au sein duquel, à l'échelle des territoires de vie et notamment dans les secteurs de l'agriculture et du développement rural, persistent de fortes discriminations entre les hommes et les femmes, qu'elles soient d'ordre social, culturel ou économique.

L'absence totale de discriminations n'étant jamais acquise dans la durée, la multiculturalité des publics accueillis pouvant de surcroît en générer de manière inintentionnelle, il importe d'avoir une démarche proactive constante pour le respect de légalité F-H et la prise en compte du genre, tant en termes de gouvernance et de fonctionnement que dans les activités scientifiques et techniques. C'est pourquoi le CIHEAM Montpellier a décidé de formaliser et de renforcer ses pratiques en la matière et s'engage à :

- Développer en interne une culture pour l'égalité de genre, en mobilisant l'information, la sensibilisation et la formation mais aussi l'écoute et la mise en place de dispositifs à même de faciliter la détection et le traitement des situations de violences liées au genre,
- Mettre en place une gestion des ressources humaines sensible à la question du genre, dès la phase de recrutement et tout au long des carrières à l'Institut,
- Promouvoir un enseignement supérieur et une formation continue qui œuvrent à un avenir ouvert pour les femmes et les hommes,
- Intégrer systématiquement la dimension genre dans les projets, que ce soit dans les modalités de conduites des activités ou dans l'évaluation de l'impact des projets.

Pour chacun de ces différents points, un ensemble d'actions concrètes et mesurables sont déclinées dans un Plan d'action du CIHEAM Montpellier pour l'égalité des genres. Ce plan a été finalisé en janvier 2022 pour une mise en œuvre sur 4 ans selon un calendrier prévisionnel faisant partie intégrante du Plan.

En 2022, l'objectif général sera d'asseoir au sein de l'Institut un mode de fonctionnement (*i.e. des comportements et des procédures*) renouvelé qui se traduise par une réelle prise en compte de la dimension genre dans son fonctionnement et sa communication.

Tout au long de l'année, il sera rendu compte à un ensemble d'instances internes et externes des avancées en la matière (Revue de direction du printemps, Conseil d'administration de juin et de décembre, AG de fin d'année universitaire, ...) et un rapport de situation comparée sera produit au terme de l'année écoulée qui permettra de mesurer le chemin parcouru.

Il sera poursuivi les années suivantes en évoluant au fur et à mesure que les constats se préciseront, que des actions seront mises en œuvre, dont le résultat en appellera de nouvelles.

En tant que directeur, je m'engage à faire de cette dynamique un élément fort de notre identité et un thème important du dialogue avec les autres organes du CIHEAM que sont les Instituts de Bari, de Chania et de Saragosse et le Secrétariat général à Paris. Le projet d'Institut pour les trois ans à venir, qui sera présenté au Conseil d'administration de juin 2022 traduira également cette volonté de faire de la dimension genre un élément fort de notre organisation et de notre développement.

Montpellier, le 14 février 2022

Thierry Dupeuble

Directeur du CIHEAM Montpellier

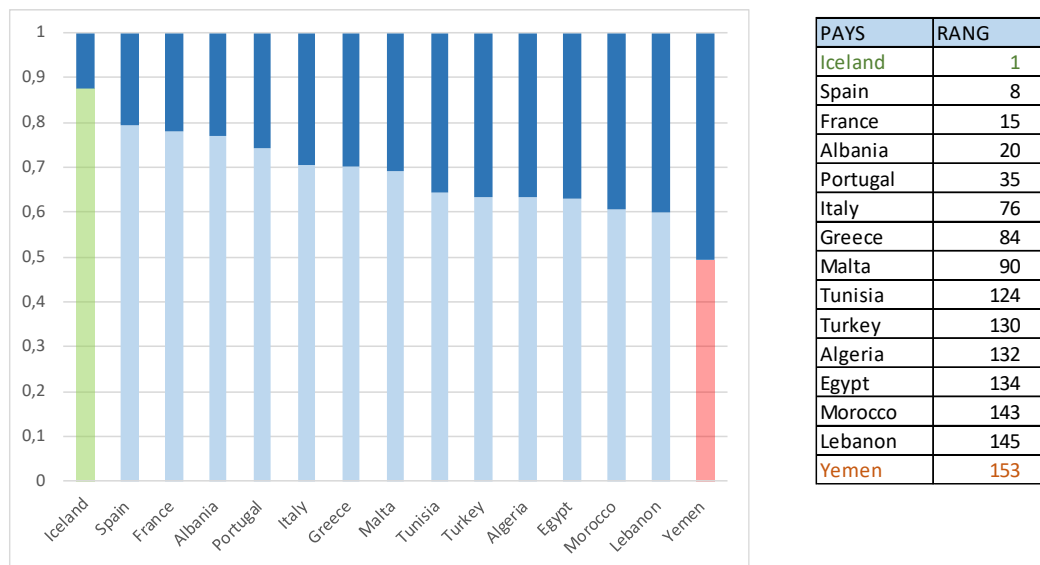
SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1. FORMULER ET PILOTER UNE POLITIQUE POUR L'EGALITE DES GENRES	5
1.1. Institutionnaliser une politique « genre » et mettre en œuvre un Plan d'action pour l'égalité des genres	6
1.2. Analyser régulièrement la situation (progrès, inégalités persistantes, risques) et publier les résultats .	7
1.3. Participer activement à la dynamique corporate CIHEAM engagée sur la question du genre	7
2. DEVELOPPER UNE CULTURE POUR L'EGALITE DES GENRES	8
2.1. Former et sensibiliser le personnel	8
2.2. Organiser une communication sensible au genre et à équilibre de représentation F-H	8
2.3. Condamner toute forme de violence liée au genre et de harcèlement sexuel ou de sexisme	9
2.4. Parvenir à un équilibre F-H dans la gouvernance et la prise de décision	9
3. UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ENGAGEE POUR L'EGALITE DES GENRES	9
3.1. Recrutement	9
3.2. Rémunération initiale	10
3.3. Gestion de carrière	10
3.4. Equilibre entre vie professionnelle/vie privée et culture organisationnelle	11
4. UN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR OEUVRANT A UN AVENIR OUVERT POUR LES FEMMES ET LES HOMMES	12
4.1. Sélection des étudiant·e·s	12
4.2. Recrutement des professeur·e·s invité·e·s	13
4.3. Accompagnement durant le parcours de formation	13
4.4. Plateforme doctorale	14
4.5. Devenir des étudiantes (impact)	14
4.6. Révision des contenus et de la pédagogie dans les Masters	15
5. UNE GESTION DES PROJETS ATTENTIVE A LA QUESTION DU GENRE	15
6. UNE FORMATION CONTINUE INTEGRANT LA DIMENSION GENRE	16
ANNEXE	
ANNEXE I - PLANNING DE MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION	17

INTRODUCTION

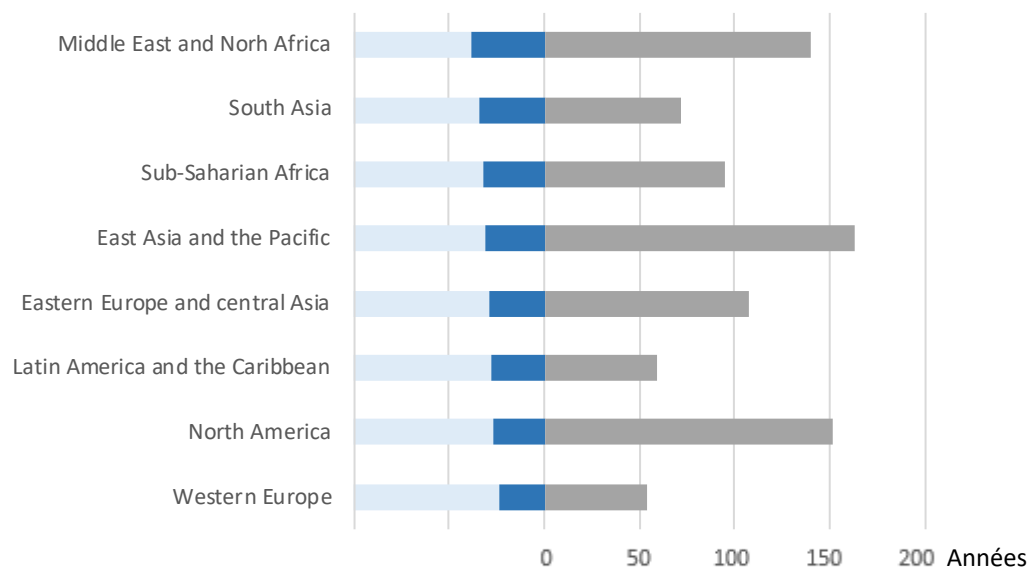
Le CIHEAM Montpellier se positionne à l'articulation de trois domaines d'action, l'enseignement, la recherche et la coopération pour le développement. Il œuvre sur un espace géographique transnational et transcontinental particulier, la Méditerranée, dont les scores d'écart entre les femmes et les hommes sont très variables d'un pays à l'autre (cf. Figure 1), la région Afrique du Nord - Moyen Orient étant par ailleurs la région qui dispose aujourd'hui du moins bon score mondial et une des trois régions du monde qui mettront le plus longtemps à atteindre la parité F/H avec les régions Asie de l'Est - Pacifique et Amérique du Nord (cf. Figure 2).

Figure 1 - Ecart restant à combler pour atteindre l'égalité F/H pour les 13 pays membres du CIHEAM (avec référence au pays ayant le meilleur score et au pays ayant le moins bon score)



Source: Global Gender Gap Report 2020, World Economic Forum

Figure 2 - Ecart restant à combler par région et temps encore nécessaire pour atteindre l'égalité F/H



Source: Global Gender Gap Report 2020, World Economic Forum

Le CIHEAM Montpellier intervient par ailleurs dans les domaines de l'agriculture et du développement rural qui sont des secteurs qui se caractérisent par la persistance accrue, en référence aux moyennes nationales, des inégalités entre les hommes et les femmes, qu'elles soient d'ordre social, culturel ou économique.

Engagé dans des démarches de certification qualité et de labellisation depuis plus d'une décennie (certification ISO 9001, label Qualité FLE, label Bienvenue en France), le CIHEAM Montpellier dispose d'une base de référence solide en matière de suivi et d'évaluation de ses activités et d'une véritable culture de la mise en œuvre de démarches spécifiques dans une logique de progrès continu.

Au travers du présent Plan d'action pour l'égalité des genres, l'enjeu est de rendre visibles les pratiques qui sont les siennes et qui concourent à la réduction des inégalités de genre et à la promotion des femmes, de montrer leur cohérence et leur articulation et d'en renforcer les performances et le périmètre chaque fois que nécessaire.

La formalisation et le renforcement de ses pratiques en matière d'égalité des genres et de prise en compte du genre traversent son organisation, son fonctionnement et la mise en œuvre de ses activités et mobilisent ses instances de gouvernance.

Cette démarche s'inscrit dans la dynamique existant au niveau du CIHEAM et qui a fait de la question du genre un des enjeux de son approche corporate avec le double objectif:

- que l'ensemble de ses organes soient dotés à l'horizon 2022 d'un Plan d'action pour l'égalité des genres,
- que les considérations de genre soient plus systématiquement intégrées dans les activités même de l'organisation pour, d'une part, faire du genre une question transversale devant être adressée dans toute activité de l'organisation et, d'autre part, renforcer l'implication de l'organisation dans des activités ciblant spécifiquement les femmes.

Egalité/Équité des genres ? Egalité des genres/égalité professionnelle des femmes et des hommes

Le choix du titre à retenir pour ce plan d'action mérite d'être explicité. En effet, selon les « cadres » de référence, plusieurs dénominations sont mobilisées : en France, c'est l'expression « égalité professionnelle des femmes et des hommes » qui est la plus fréquemment employée dans les administrations ou les établissements publics de l'Etat, parfois complétée de la mention « pour une prise en compte du genre » ; l'Union européenne, quant à elle, retient plutôt l'expression « égalité des genres ». Derrière ces différences ne se cachent pas pour autant des divergences sur les enjeux : c'est bien d'égalité des droits, des ressources et des chances (et non sur un plan biologique) dont il est question, quel que soit le genre : accès aux mêmes emplois et aux mêmes rémunérations, aux mêmes congés relatifs à la maternité/paternité, par exemple dans le domaine professionnel.

Le terme équité est plus employé dans le monde anglo-saxon, et pointe une différence que l'on peut expliciter ainsi : « "l'égalité de genre" est le fait de fournir aux femmes et aux hommes les mêmes droits, opportunités, ressources dans tous les domaines. "L'équité de genre" est le fait d'avoir un traitement différencié entre femmes et hommes pour corriger des inégalités de départ et atteindre "l'égalité" » (Source : <http://www.adequations.org/>). L'équité de genre renvoie donc plus aux moyens, alors que l'égalité est la fin.

Nous avons fait le choix, dans cette version du plan d'action, de privilégier l'expression "égalité des genres", sans s'interdire de parler d'égalité femmes/hommes parfois.

1. FORMULER ET PILOTER UNE POLITIQUE POUR L'EGALITE DES GENRES

La démarche passe par (i) l'affirmation par la Direction de sa volonté de faire du genre et de l'égalité des genres des éléments forts de la gouvernance de l'Institut, dans le prolongement de la même affirmation par le Secrétariat général du CIHEAM, et par (ii) le partage de cette affirmation avec l'ensemble du personnel pour en faire une dimension forte du projet de l'Institut, aussi bien en interne dans le fonctionnement de l'Institut que dans la mise en œuvre de ses activités d'enseignement, de recherche et de développement.

1.1. Institutionnaliser une politique de genre et mettre en œuvre un Plan d'action pour l'égalité des genres

A l'image de la politique Qualité, la « Lettre de politique de genre » marque l'engagement de la Direction. Elle décline de manière synthétique (une à deux pages maximum) les orientations retenues par le Secrétariat général en les adaptant aux spécificités du CIHEAM Montpellier. Tout comme pour la politique Qualité, elle est révisée régulièrement pour tenir compte des avancées et des nouvelles ambitions en la matière tant du CIHEAM Montpellier que du SG du CIHEAM. Le Plan d'action est une traduction opérationnelle des ambitions figurant dans la Lettre de politique de genre. Un-e référent-e égalité des genres est nommé-e et officiellement missionné.e par le directeur du CIHEAM Montpellier pour assurer le pilotage de sa mise en œuvre.

Cette lettre de politique et le Plan d'action qui en découle sont présentés aux instances de gouvernance du CIHEAM Montpellier et à son personnel. Ces instances sont également régulièrement informées de l'état d'exécution du Plan d'action.

En suivant une démarche similaire à celle retenue pour une meilleure intégration dans le fonctionnement du CIHEAM Montpellier des questions de développement durable, le Plan d'action pour l'égalité des genres et la prise en compte du genre sont intégrés à la démarche Qualité de l'Institut. En s'appuyant sur la présentation d'un rapport annuel de situation comparée, les Revues de processus et la Revue de Direction et les Assemblées Générales permettent d'en évaluer régulièrement le degré de mise en œuvre et de proposer son évolution dans une logique d'amélioration continue. L'intégration du genre dans les deux volets non couverts par le périmètre de certification qualité actuel, à savoir la communication interne et externe et les activités projet du CIHEAM Montpellier, sont portés d'une part par le Comité Communication et d'autre part par le Collègue des Enseignants-Chercheurs. Cette intégration du Plan d'action à la démarche qualité existante permet d'envisager l'obtention du label Egalité professionnelle à l'horizon 2023. L'opportunité de viser un tel label sera discutée à la prochaine Revue de direction en mars 2022.

Cet engagement du CIHEAM Montpellier fait également l'objet d'une communication externe.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
1.1.1. Formulation d'une Lettre de politique de genre et de son Plan d'action	Direction/Responsables de services/Collègues des EC/Comité communication/Personnel	⇒2022-T1	Une lettre de politique générale existe Un Plan d'action existe
1.1.2. Présentation de la Lettre et du Plan d'action au personnel	Direction/Responsable Qualité	⇒2021-T4	Une présentation de la Lettre et du Plan est faite à l'AG de décembre
1.1.3. Nomination d'un-e référent-e égalité des genres	Direction	⇒2022-T1	Un-e référent-e égalité des genres est nommé-e avec une lettre de mission signée par la Direction
1.1.4. Présentation de la lettre et du plan aux instances de gouvernance du CIHEAM	Direction	⇒2021-T4	Une présentation de la lettre et du plan est faite au Conseil d'Administration de décembre
1.1.5. Intégration du genre dans la démarche Qualité	Direction/Responsable Qualité/Référent.e égalité des genres	2022-T1⇒	La dimension Genre est intégrée dans la démarche Qualité à compter de la Revue de mars 2022
1.1.6. Obtention du label Egalité professionnelle	Responsable Qualité/Référent.e égalité des genres	⇒2023-T1	Le label EP est obtenu
1.1.7. Communication externe sur l'engagement du CIHEAM Montpellier en matière d'égalité	Comité Communication/Référent.e égalité des genres	2022-T1⇒	La Lettre et le Plan sont publiés sur le site de l'Institut

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

1.2. Analyser régulièrement la situation (forces, faiblesses, risques, opportunités) et publier les résultats

Un rapport de situation comparée est réalisé annuellement pour caractériser la situation et identifier les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes qui pourraient exister/persiste au sein du CIHEAM Montpellier, que ce soit au niveau du personnel ou dans la mise en œuvre de ses activités d'enseignement, de formation, de recherche ou de coopération pour le développement.

Ce rapport permet de mesurer les progrès de l'Institut en référence aux objectifs qu'il se fixe, et ainsi évaluer l'efficacité des actions engagées.

Les risques potentiels de non-respect de l'égalité de traitement F-H, et le cas échéant, les situations avérées de non-respect, sont analysés et traités dans une logique d'amélioration continue en explicitant les actions nouvelles à engager, les échéances et les indicateurs permettant leur suivi.

Ce rapport est organisé en référence aux différentes parties du Plan d'action : (i) Développer une culture pour l'égalité des genres, (ii) Une gestion des ressources humaines (GRH) sensible à la question du genre, (iii) Un enseignement supérieur œuvrant à un avenir ouvert pour les F et les H, (iv) Une gestion des projets attentive à la situation des femmes, (v) Des formations continues intégrant la dimension genre.

Il fait l'objet d'une présentation annuelle en Revue de direction (Qualité) et en AG. Il est également communiqué au SG et au CA du CIHEAM.

L'ensemble de ces données est mobilisé pour nourrir la communication tant interne qu'externe de l'Institut.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
1.2.1. Réalisation annuelle d'un rapport de situation comparée (RSC)	Direction/Responsables de services	2022-T1⇒	Un RSC est produit au 1 ^{er} trimestre de chaque année
1.2.2. Analyse et traitement des situations possibles ou avérées de non-respect de l'égalité des genres	Direction/Référent.e égalité des genres	2022-T1⇒	Non conformités et risques liés au genre sont traités à la Revue annuelle de direction
1.2.3. Présentation annuelle du rapport de situation comparée en Revue de direction, en AG et au CA	Direction	2022-T1⇒	Le RSC est présenté annuellement à la Revue, à l'AG et au CA durant le 1 ^{er} semestre

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

1.3. Participer activement à la dynamique corporate CIHEAM engagée sur la question du genre

A l'image de la dynamique engagée par le CIHEAM Montpellier au travers de son Plan d'action, les trois autres instituts du CIHEAM et son Secrétariat général ont engagé des dynamiques similaires. Un groupe de travail corporate "Autonomisation et inclusion socio-économique des femmes" a été constitué, qui poursuit trois objectifs : (i) favoriser les synergies et les échanges entre les Instituts sur la question du genre, (ii) identifier les activités communes aux instituts et qu'il y aurait intérêt à mener de manière collective ou conjointe, (iii) développer un programme d'activités conduites d'emblée au niveau corporate avec la participation de tous les organes du CIHEAM.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
1.3.1. Participer activement aux activités du groupe corporate CIHEAM sur les femmes	Point de contact du CIHEAM Montpellier pour le groupe Référent.e égalité des genres	2022-T1⇒	Des activités sont identifiées et mises en œuvre de manière collective Des activités sont proposées qui bénéficient à l'ensemble des Instituts

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

2. DEVELOPPER UNE CULTURE POUR L'EGALITE DES GENRES

Les changements dans la manière d'appréhender la question du genre et sa prise en compte passent par l'acquisition de connaissances et une prise de conscience par chacun des stéréotypes existants et de la manière dont ils déterminent, consciemment ou non, nos manières de faire et d'agir. En ce sens, l'accompagnement des pratiques, la sensibilisation et la formation facilitent l'internalisation de la question du genre par l'ensemble des responsables et du personnel du CHEAM Montpellier, l'évolution du référentiel de chacun-e et l'émergence d'une véritable culture d'entreprise en la matière.

2.1. Former et sensibiliser le personnel

Sur ce volet, les outils développés par le projet GenderSmart auquel le CIHEAM Bari a participé, sont mobilisés. Le SG du CIHEAM est également mobilisé pour qu'il développe une offre de formation corporate à disposition de tous les organes du CIHEAM, en mobilisant en particulier les ressources libres de droit existantes. L'intervention d'un prestataire extérieur pourra également être envisagée si nécessaire.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
2.1.1. Information et sensibilisation du personnel aux concepts et biais de représentation, à l'impact des inégalités et aux bénéfices des GEP en s'appuyant sur des exemples concrets et des témoignages	Outils et experts GenderSmart	⇒2022-T3	Un document d'information et de sensibilisation est diffusé à l'ensemble du personnel
2.1.2. Organisation d'un test d'autoévaluation et/ou des jeux sur les stéréotypes et les biais inconscients pour le personnel	Outils et experts GenderSmart	2022-T3⇒	Un test d'autoévaluation/jeu est proposé à l'ensemble du personnel
2.1.3. Développement d'une offre de formation interne sur les questions de genre accessible à l'ensemble du personnel	CIHEAM SG/Groupe corporate Genre RH/Plan de formation annuel	2022-T3⇒	Une offre de formation sur le genre est proposée pour les agents

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

2.2. Organiser une communication sensible au genre et à équilibre de représentation F-H

La communication du CIHEAM Montpellier prend en compte systématiquement la dimension genre et veille à ce que ses différents médias de communication (écrits, images, vidéo) ne contribuent pas à véhiculer des stéréotypes de genre.

Les documents existants sont revus pour en supprimer les stéréotypes de genre et les nouvelles productions font l'objet d'une relecture attentive en préalable à leur publication. Le matériel non conforme identifié pourra être conservé pour être réutilisé dans les outils pédagogiques développés pour sensibiliser et former le personnel à la question du genre.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
2.2.1. Diffusion du guide pour une communication sans stéréotype de sexe à l'ensemble du personnel (https://bit.ly/3taYKNz)	RH	⇒2022-T2	Un guide pour une communication sans stéréotype de sexe est diffusé à l'ensemble du personnel
2.2.2. Revue de l'ensemble des supports de communication externes existants pour les adapter aux nouvelles exigences si nécessaire	Comité Communication	⇒2022-T2	Les supports de communication externes existants sont tous révisés
2.2.3. Revue de l'ensemble des supports de communication internes existants pour les adapter aux nouvelles exigences si nécessaire	Direction/Responsables de service	⇒2022-T2	Les supports de communication internes existants sont tous révisés
2.2.4. Relecture spécifique systématique des articles et communications écrites publiques	Comité Communication	2022-T1⇒	Les nouveaux supports de communication sont révisés avant publication
2.2.5. Equilibre de représentation F-H parmi les intervenants aux événements internes ou externes	Responsables des événements	2022-T1⇒	Le ratio F-H des intervenants dans les événements internes est proche de 50% Le ratio F-H des intervenants dans les événements externes est équilibré

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

2.3. Condamner toute forme de violence liée au genre et de harcèlement sexuel ou de sexisme

Aucune institution n'est à l'abri de telles pratiques. Il importe donc que le CIHEAM Montpellier les condamne explicitement dans ses textes de référence et mette en place des dispositifs favorisant leur dénonciation.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
2.3.1. Insertion d'un article sur les violences liées au genre, le harcèlement sexuel et le sexisme dans le Règlement interne et faire signer une charte d'engagement du respect de la Politique de genre par chaque membre du personnel, en attendant l'intégration de ces considérations dans le Code d'éthique et de bonne conduite du CIHEAM (document déjà signé par le personnel)	RH	⇒2022-T1	Le règlement interne est modifié, une charte d'engagement est rédigée et signée par le personnel
2.3.2. Intégration de questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel dans les enquêtes sur la qualité de vie au travail	RH/Qualité	⇒2022-T3	Le questionnaire relatif à la qualité de vie au travail est modifié
2.3.3. Mise en place une procédure dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement sexuel ou de sexisme	RH	⇒2022-T1	Une procédure de signalement et de traitement des cas de harcèlement sexuel ou de sexisme est mise en place

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

2.4. Parvenir à un équilibre F-H dans la gouvernance et la prise de décision

Une meilleure prise en compte du genre dans la vie de l'Institut passe par un équilibre de représentation des hommes et des femmes aux postes de responsable de service et dans les différentes instances de consultation et de décision existant au niveau du CIHEAM Montpellier¹ et la possibilité pour ces représentant-e-s de pouvoir s'exprimer de manière égale et peser ainsi sur les décisions finales.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
2.4.1. Promotion d'un équilibre F-H dans la composition des instances de gouvernance	Direction/RH	⇒2022-T3	Le ratio F-H dans les instances de gouvernance est équilibré
2.4.2. Promotion d'un équilibre F-H dans la prise en charge des postes de responsable de service	Direction/RH	2022-T3⇒	Le ratio F-H dans la prise en charge des services est équilibré
2.4.3. Promotion d'un équilibre F-H dans les prises de parole des membres des instances de gouvernance	Animateurs des réunions	2022-T3⇒	Le ratio F-H dans les prises de parole est équilibré

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

3. UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Les femmes représentent aujourd'hui 61% de l'effectif du CIHEAM Montpellier². Ce chiffre ne peut en lui seul permettre de conclure à l'absence de discriminations de recrutement ou dans la gestion des carrières. Le service RH de l'Institut intègre donc dans ses processus de gestion un ensemble d'éléments à même de garantir l'égalité de traitement F-H dès la phase de candidature et tout au long de la carrière des agents. Une attention particulière est également portée à la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

3.1. Recrutement

A cette étape initiale, l'affirmation de l'engagement du CIHEAM Montpellier à prendre en compte le genre et à œuvrer pour l'égalité des genres est rappelée, aussi bien aux candidats potentiels - en encourageant

¹ Comité de direction, Comité Communication, Comité budgétaire, Collège des EC, Collège élargi

² Données de septembre 2021

explicitement les candidatures de femmes notamment pour les postes qualifiés - qu'aux acteurs du processus de sélection. Il s'agit par ailleurs d'améliorer nos pratiques en la matière, en identifiant de nouveaux réseaux de diffusion des offres, en étant attentifs à la composition des jurys de sélection et en utilisant un langage tenant compte de la dimension de genre dans les avis de vacance d'emploi.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
3.1.1. Affichage de la politique RH en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le texte des appels à candidatures	RH	2022-T2⇒	100% des appels à candidature mentionnent la politique de genre de l'Institut Le ratio F-H est identique entre les phases de candidature et de sélection
3.1.2. Diversification des réseaux de diffusion des appels à candidatures en particulier avec identification de réseaux dédiés à la valorisation des compétences des femmes	RH	2022-T2⇒	100% des appels à candidature sont diffusés dans des réseaux ciblant les femmes Le ratio F-H dans les candidatures est >30%
3.1.3. Constitution de jurys paritaires (ou sinon justification du non-respect de ce principe)	Direction/RH	2022-T2⇒	Le ratio F-H dans les jurys de sélection est équilibré
3.1.4. Information systématique des membres du jury sur la politique genre du CIHEAM Montpellier en préalable aux auditions	Président du jury	2022-T2⇒	Une introduction sur la politique de genre de l'Institut est faite dans 100% des jurys de sélection
3.1.5. Relecture des appels à candidature pour vérifier leur conformité (cf. actions 1.3.1 et 1.3.3)	Référent.e égalité des genres	2022-T2⇒	100% des appels à candidature sont relus pour éviter les stéréotypes liés au genre

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

3.2. Rémunération initiale

L'inégalité des salaires restent une composante importante des inégalités F-H existant dans le monde du travail. Il importe de s'assurer que le CIHEAM Montpellier n'est pas critiquable sur ce point et de veiller à une stricte égalité de traitement F-H en la matière et ce dès le recrutement initial.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
3.2.1. Mise en place d'un référentiel relatif à la rémunération initiale en fonction de l'expérience et explicitation des écarts négociés à ce référentiel	RH	⇒2022-T2	Un référentiel relatif à la rémunération initiale existe

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

3.3. Gestion de carrière

Compte tenu de la taille réduite du CIHEAM Montpellier, il n'existe que très peu de possibilités de faire carrière au sein même de l'institution, les postes occupés à l'arrivée dans l'institution étant généralement les mêmes que ceux quittés au moment de la retraite. La progression est donc essentiellement salariale, par le biais de l'avancement normal et des possibilités d'avancement accéléré et de promotion.

Les règles d'avancement accéléré et de promotion étant déjà explicitées, on s'assurera qu'elles ne comportent pas de biais liés au genre par un suivi désagrégé F-H des carrières et un suivi désagrégé F-H des dix rémunérations les plus hautes.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
3.3.1. Suivi des carrières	RH	⇒2022-T2	Suivi de l'écart de rémunération F-H, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des F comparée à celle des H, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (1) Suivi de l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire F-H (1) % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité/paternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (1) Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salaires les plus élevés (1)
3.3.2. Etablissement/explicitation des règles de prise en compte des congés liés à la parentalité dans la politique de rémunération	RH	⇒2022-T2	Des règles de prises en compte des congés liés à la parentalité existent et sont connues de tous

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

(1) Ces indicateurs sont légaux en France. Compte tenu du nombre réduit de salariés au CIHEAM Montpellier, il est difficile de les renseigner (ce qui empêche notre classement dans les statistiques nationales françaises). Afin de lever cette difficulté il est proposé que le calcul se fasse sur 5 années glissantes en démarrant par la période 2013-2017 pour arriver aujourd'hui à la période 2017-2021.

3.4. Equilibre entre vie professionnelle/vie privée et culture organisationnelle

Le règlement du personnel du CIHEAM Montpellier offre un ensemble d'avantages en matière d'organisation du travail (flexibilité des horaires de travail pour tou·te·s et des horaires de présence pour les cadres, temps de travail aménagé, etc.) en vue de concilier vie professionnelle et vie privée quel que soit le genre de l'agent. L'introduction plus récente du télétravail a permis d'étendre encore ces possibilités de bien concilier vie professionnelle et vie privée. Il n'existe toutefois aucun document qui rattache de manière explicite les règles d'organisation du travail avec l'ambition de promouvoir un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. De la même manière, aucun suivi ne permet de s'assurer que ces différentes mesures ne creusent pas les disparités entre les femmes et les hommes au travail.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
3.4.1. Elaboration d'un document de politique RH faisant le lien entre les mesures d'organisation du travail existante ou à prévoir et l'organisation du travail et l'ambition de favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle/vie privée (horaires des réunions, d'envois de mails, droit à la déconnexion, etc.)	RH	⇒2022-T2	Un document de politique RH existe qui fait le lien entre l'organisation du travail et l'ambition d'un équilibre vie professionnelle/vie privée
3.4.2. Réalisation d'entretiens au départ et retour de congés parentaux et incitation à la prise de congés de paternité	RH	2022-T2⇒	Le document de politique RH ci-dessus promeut le congé paternité 100% des départs/retours de congé parental font l'objet d'un entretien avec les RH

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

4. UN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR OEUVRANT A UN AVENIR OUVERT POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

Ces dernières décennies, l'enseignement supérieur s'est largement ouvert aux femmes et, aujourd'hui, celles-ci sont, à l'entrée dans les universités, en nombre égal ou supérieur aux hommes dans plus de 103 pays y compris méditerranéens. Cette progression dans le recrutement initial ne doit pas masquer la persistance d'inégalités tant au niveau de la participation que de la réussite des étudiantes. Bien que les femmes obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les hommes, cela ne se traduit pas par une progression dans le niveau d'études universitaires et l'écart entre les sexes réapparaît au niveau le plus élevé de ces études (doctorat) et dans la composition du personnel universitaire. Cette situation entraîne la persistance, consciemment ou non, d'un ensemble de stéréotypes dans l'organisation de l'enseignement et dans le transfert des connaissances qui constituent autant de freins à l'épanouissement professionnel des femmes.

Le CIHEAM Montpellier, pour qui l'enseignement supérieur constitue le premier pilier de son activité, a pris la mesure de cette situation et a mis en place un ensemble de mesures visant autant l'organisation de son enseignement que son contenu.

Cette réflexion a intégré une première particularité forte : plus de 90 % des 70 étudiant·e·s accueilli·e·s chaque année sont des étranger·ère·s venant très majoritairement du pourtour méditerranéen avec en moyenne 10 à 15 pays représentés. Pour la grande majorité, c'est la première fois qu'ils·elles quittent leur pays. L'expatriation, le croisement des cultures, auxquels s'ajoutent parfois l'éloignement affectif et la précarité financière, sont autant d'éléments de fragilité et de tensions qui affectent différemment chaque étudiant·e et sur lesquels il revient au CIHEAM Montpellier d'être attentif, y compris en tenant compte de la sensibilité aux genres de telles situations.

Une seconde particularité a été prise en compte : le fait que la quasi-totalité des étudiant·e·s inscrits sont hébergé·e·s dans la résidence de l'Institut. Il importait donc que ce temps et ce lieu fassent partie intégrante de l'analyse sur le genre.

La démarche Qualité s'est attachée à prendre en compte l'apprenant·e tout au long de son séjour au CIHEAM Montpellier. C'est cette démarche qui a été revisitée pour y introduire, partout où cela est pertinent, la dimension genre et lutte contre les inégalités F-H.

A moyen terme, c'est une réflexion sur les contenus et la pédagogie des formations Master qui sera conduite pour s'assurer que les intérêts des femmes sont inclus et représentés dans l'enseignement supérieur.

4.1. Sélection des étudiant·e·s

Bien que positionné sur la seconde année du Master et donc à un niveau déjà avancé du cursus universitaire, le CIHEAM Montpellier n'échappe pas au constat évoqué en introduction d'une sur-représentation des femmes dans son effectif étudiant. Cette situation ne doit pas empêcher de s'assurer que le processus de sélection ne comporte pas de biais liés au genre.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
4.1.1. Affichage de la politique en faveur de l'égalité femmes/hommes dans l'accès aux formations universitaires	SES	2022-T2⇒	La politique en faveur de l'égalité des genres est affichée dans les documents promotionnels des Masters
4.1.2. Constitution de comités de (pré-) sélection paritaires (ou sinon justification du non-respect de ce principe)	SES	2022-T2⇒	Le ratio F-H dans les comités de (pré-)sélection est équilibré. Le ratio F-H est similaire entre les phases candidature et sélection lors de la sélection des étudiant·e·s pour chacun des Masters

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
4.1.3. Relecture des appels à candidature pour vérifier leur conformité (cf. actions 1.3.1 et 1.3.3)	Référent.e égalité des genres	2022-T2⇒	100% des appels à candidature sont relus pour éviter les stéréotypes liés au genre

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

4.2. Recrutement des professeur·e·s invité·e·s

L'enseignement délivré au CIHEAM Montpellier fait largement appel à des professeur·e·s invité·e·s venant d'horizons géographiques, disciplinaires et professionnels très variés. Cette diversité du corps enseignant constitue un atout et une richesse auquel l'Institut est très attaché.

Le recrutement de ces professeur·e·s invités s'appuie en grande partie sur le réseau de partenaires propre à chaque enseignant·e chercheur·e de l'Institut et leur intervention subit une évaluation de la part des apprenants qui a un impact dans leur reconduction ou non l'année suivante. C'est ce processus qui est aujourd'hui expertisé et renforcé pour s'assurer qu'il ne comporte pas de biais ayant un impact négatif autant dans la capacité des femmes à intervenir dans les enseignements de l'Institut que dans la pertinence des formations au regard des questions de genre et d'égalité des genres.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
4.2.1. Diversification des réseaux de recrutement des professeur·e·s invité·e·s (PI) en particulier avec identification de réseaux dédiés à la valorisation des compétences des femmes	Responsables de Master, EC	2022-T2⇒	Le ratio F-H dans les PI est équilibré. Le ratio F-H dans les PI est similaires entre les Masters pilotés par des F et par des H
4.2.2. Information systématique des PI sur la politique genre du CIHEAM Montpellier en préalable à leur intervention et signature de la charte d'engagement du respect de la Politique de genre (cf. 2.3.1)	Responsables de Master, EC	⇒2022-T3	Le contrat type des PI est modifié pour faire référence à la politique genre de l'Institut

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

4.3. Accompagnement durant le parcours de formation

S'il existe un ensemble de dispositifs qui permettent d'être à l'écoute des étudiant·e·s et de les accompagner tout au long de leur présence sur le campus du CIHEAM Montpellier, la question du genre ne fait pas aujourd'hui l'objet d'une attention particulière et n'est pas explicitement évoquée dans les différentes procédures qui organisent le processus d'enseignement. Une réflexion sera donc conduite pour voir quelles mesures et services spécifiques pourraient être mis en place ou référencés, dans le cas où ils ne pourraient pas être offerts directement par le CIHEAM Montpellier, qui adresseraient spécifiquement cette question.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
4.3.1. Production d'un "Guide de l'étudiante au CIHEAM Montpellier"	Direction/SES/RH	⇒2023-T1	Un guide existe et est distribuée aux étudiant·e·s
4.3.2. Création d'une "cellule d'écoute" générée au niveau du SES	Direction/SES	⇒2023-T1	Une cellule d'écoute existe et est à la disposition des étudiant·e·s
4.3.3.. Insertion de règles sur le harcèlement sexuel et le sexisme dans le contrat des professeurs visitants	RH/SES	⇒2022-T3	Le contrat type des PI est modifié pour introduire un paragraphe spécifique sur le sujet
4.3.4. Intégration de questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel dans les enquêtes auprès des étudiant·e·s	SES/Qualité	⇒2022-T4	Le questionnaire d'enquête auprès des étudiants est modifié pour introduire des questions spécifiques sur le sujet
4.3.5. Mise en place d'une procédure dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement sexuel ou de sexisme	RH	⇒2022-T3	Une procédure est mise en place permettant de signaler les abus

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
4.3.6. Insertion dans le livret d'accueil du résident d'une note relative à la politique du CIHEAM Montpellier en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel	RH/SES/SG	⇒2022-T3	Le livret d'accueil des résidents est modifié pour introduire un volet sur le sujet

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

4.4. Plateforme doctorale

Si la répartition par genre est favorable aux femmes sur les premières années universitaires, cette proportion s'inverse au profit des hommes lorsque le parcours universitaire se prolonge. Le CIHEAM Montpellier animant une plateforme doctorale, il a été décidé de porter un regard attentif sur les processus qui pourraient biaiser l'accès des femmes aux études doctorales, depuis la phase de sélection des candidat·e·s jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

La réalisation d'une thèse structure les bases des démarches scientifiques et intellectuelles qui seront mobilisées par le-la futur·e chercheur·e tout au long de sa vie professionnelle. Il est donc important que la dimension genre soit plus systématiquement considérée comme un des éléments à questionner dans le cadre du travail doctoral.

Enfin, les étudiant·e·s souhaitant s'engager dans un travail doctoral portant sur les femmes et les défis liés à l'égalité des sexes dans les zones rurales et agricoles seront encouragé·e·s et soutenu·e·s dans cette démarche.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
4.4.1. Affichage de la politique en faveur de l'égalité femmes/hommes dans l'accès aux formations doctorales	Plateforme doctorale/EC encadrant	⇒2022-T3	La politique en faveur de l'égalité des genres est affichée dans les documents promotionnels de la plateforme doctorale Le ratio du nombre de publication des doctorant·e·s F-H est équilibré
4.4.2. Affirmation de l'intérêt du CIHEAM Montpellier pour des travaux de thèse prenant en compte la sensibilité au genre ou portant explicitement sur les femmes et les défis liés à l'égalité des sexes dans les zones rurales et agricoles	Plateforme doctorale/EC encadrant	2024-T2⇒	Un recrutement actif de doctorant·e·s travaillant sur le genre est mis en œuvre
4.4.3. Constitution de comités de sélection paritaires (ou sinon justification du non-respect de ce principe)	Plateforme doctorale/EC encadrant	2022-T4⇒	Le ratio F-H dans les comités de sélection est équilibré Le ratio F-H est similaire entre les phases candidature et sélection lors de la sélection pour l'accès à la plateforme doctorale
4.4.4. Information/Formation des doctorants aux enjeux du genre dans les travaux de recherche	Plateforme doctorale/EC encadrant	2023-T3⇒	Des formations portant sur les questions de genre sont accessibles aux doctorant·e·s

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

4.5. Devenir des étudiantes (impact)

Le CIHEAM Montpellier a mis en place une procédure de suivi de ces ancien·ne·s étudiant·e·s, en particulier avec le souci de mesurer leur employabilité et donc l'adéquation de ses cursus universitaires aux besoins du marché du travail.

Dans cette dynamique et dans le cadre du présent Plan d'action, il a été décidé d'affiner ce suivi en analysant l'impact du genre sur l'employabilité en réalisant dans un premier temps une analyse rétrospective sur les cinq dernières années pour voir dans quelle mesure le genre est un déterminant de l'employabilité de nos anciens étudiants et étudiantes.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
4.5.1. Réalisation d'une analyse rétrospective sur l'employabilité comparée des ancien-ne-s étudiant-e-s	SES	⇒2022-T1	Les données des 5 dernières années sur l'employabilité sont désagrégées F-H

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

4.6. Révision des contenus et de la pédagogie dans les Masters

L'inclusion du genre dans les programmes d'études se fait par son intégration dans les disciplines académiques et par la mise en place de programmes d'études interdisciplinaires spécifiques sur les femmes ou sur le genre. Il est important de faire la distinction entre l'enseignement intégrant la dimension de genre en tant que pratique pédagogique et la manière dont les connaissances sur le genre et l'égalité des sexes sont intégrées dans le cursus de formation.

Les deux composantes sont importantes et c'est au filtre de ces deux approches que seront analysés les enseignements actuellement délivrés par le CIHEAM Montpellier pour les faire évoluer vers une meilleure prise en compte du genre.

Les professeur-e-s invité-e-s, qui contribuent aux contenus des enseignements, seront étroitement associé-e-s à cette démarche.

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
4.6.1. Echange avec les PI sur les possibilités/l'opportunité d'introduire le genre tant en terme pédagogique que de contenu (approche volontaire)	Responsables de Master, EC, PI	2022-T3⇒	Un dialogue est conduit avec les PI, pour chaque Master, pour voir les possibilités d'introduire le genre dans leurs enseignements (en terme pédagogique et de contenu)
4.6.2. Introduction du genre dans les Masters tant en terme pédagogique que de contenu (approche plus prescriptive avec intégration de cursus dédiés à l'apprentissage de connaissances sur le genre et l'égalité des sexes)	Responsables de Master, EC, PI	2024-T1⇒	Les interventions des EC et des PI prennent en compte le genre (en terme pédagogique et de contenu)

⇒xxx : "Au plus tard le" ; xxx⇒ : "A compter du" ; Tx : "Trimestre x"

5. UNE GESTION DES PROJETS ATTENTIVE A LA QUESTION DU GENRE

Les activités de recherche et de développement conduites par le CIHEAM Montpellier le sont quasi-exclusivement dans le cadre de projets financés sur fonds extérieurs (sur appels d'offres concurrentiels).

L'organisation des équipes projets tout comme les activités menées dans ce cadre se doivent de refléter les engagements du CIHEAM Montpellier en matière d'égalité des genres et de prise en compte du genre.

Pour ce qui concerne les personnels sur projet et dans la mesure où, tout en étant recruté-e-s dans le cadre des projets, ils sont salarié-e-s de l'institution, on se référera au point 3 du présent Plan d'action.

Aujourd'hui l'intégralité des projets conduits par le CIHEAM Montpellier relève de la catégorie CAD 1 (objectif genre transversal)³ et il est donc essentiel que cette dimension soit pleinement appréciée dès la phase de

³ Le marqueur du Comité d'Aide au Développement (CAD) concernant l'égalité femme-homme repose sur un système à 3 valeurs de notation des projets/programmes :

CAD 0 : Le projet/programme a été examiné au regard du marqueur mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif de l'égalité femme-homme.

CAD 1 : L'égalité femme-homme est un objectif important et délibéré du projet/programme mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation.

conceptualisation du projet et dans toutes les phases de mise en œuvre et de capitalisation/dissémination. Afin que les porteur·euse·s de projet soient accompagné·e·s dans cette démarche, un guide sera produit qui listera, pour chaque étape d'un projet, les points d'attention pour une prise en compte réussie du genre.

Dans un second temps, le CIHEAM Montpellier jugera, éventuellement dans une démarche corporate impliquant l'ensemble des organes du CIHEAM, de l'opportunité de mettre en œuvre des projets de recherche et de développement qui cibleraient explicitement les femmes (projets de catégorie CAD 2).

Actions (livrables)	Entité(s)/personne(s) responsables	Calendrier	Indicateurs de résultat
5.1. Réalisation d'un guide pour une prise en compte réussie du genre dans les projets	Experte mobilisée par le groupe Corporate (?)	⇒2022-T3	Un guide est disponible pour les porteurs de projet
5.2. Réalisation systématique d'un « questionnement Genre » initial, en lien avec les objectifs et les activités du projet	Porteurs de projet	2022-T4⇒	Une approche genre est systématiquement intégrée dans les projets
5.3. Identification systématique d'indicateurs désagrégés F-H de suivi et de résultats des projets	Porteurs de projet	2022-T4⇒	Des indicateurs désagrégés F-H sont systématiquement identifiés dans les projets
5.4. Présentation de plans de communication des projets sensibles au genre	Porteurs de projet	2022-T4⇒	Les plans de communication des projets intègrent la dimension genre
5.5. Proposition et implémentation de projets ciblés sur le genre et les femmes	Porteurs de projet	2024-T1⇒	Des projets ciblant spécifiquement les femmes (CAD 2) sont proposés par l'Institut

6. UNE FORMATION CONTINUE INTEGRANT LA DIMENSION GENRE

Ce volet d'activité du CIHEAM mobilisera les avancées qui seront conduites en matière de recrutement des stagiaires (cf. 4.1), de recrutement des formateurs (cf. 3.1) et d'évaluation des formations dans leur capacité à intégrer la question du genre (cf. 4.6).

CAD 2 : L'égalité femme-homme constitue l'objectif principal du projet/programme et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet/programme n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes

ANNEXE I - PLANNING DE MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION

Le planning reprend l'ensemble des actions en les inscrivant sur la durée du Plan d'action (2022-2025).

	2021				2022								2023								2024								2025																						
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
GOVERNANCE DU CIHEAM MONTPELLIER																																																			
<i>CA du CIHEAM</i>																																																			
<i>Certification Qualité - Revue annuelle</i>																																																			
<i>AG du personnel</i>																																																			
1. FORMULER ET PILOTER UNE POLITIQUE POUR L'EGALITE DE GENRE																																																			
1.2. Analyser régulièrement la situation (progrès, inégalités persistantes, risques) et publier les résultats																																																			
1.2.1. Réalisation annuelle d'un rapport de situation comparée																																																			
1.2.2. Analyse et traitement des discriminations et risques de discrimination																																																			
1.2.3. Présentation annuelle du rapport de situation comparée (Revue, AG, CA)																																																			
2. DEVELOPPER UNE CULTURE POUR L'EGALITE DES GENRES																																																			
2.1. Former et sensibiliser le personnel																																																			
2.1.1. Information et sensibilisation du personnel																																																			
2.1.2. Organisation d'un test d'autoévaluation, de jeux																																																			
2.1.3. Développement d'une offre de formation interne																																																			
2.2. Organiser une communication sensible au genre et à l'équilibre de représentation F-H																																																			
2.2.1. Diffusion du guide pour une communication sans stéréotype de sexe																																																			
2.2.2. Revue de l'ensemble des supports de communication externes																																																			
2.2.3. Revue de l'ensemble des supports de communication internes																																																			
2.2.4. Relecture spécifique systématique des articles et communications																																																			
2.2.5. Equilibre de représentation F-H dans les événements internes/externes																																																			
2.3. Condamner toute forme de violence liée au genre et de harcèlement sexuel ou de sexisme																																																			
2.3.1. Insertion d'un article dans le Règlement interne																																																			
2.3.2. Intégration de questions spécifiques dans les enquêtes auprès du personnel																																																			
2.3.3. Mise en place une procédure dédiée à la gestion des signalements																																																			
2.4. Parvenir à un équilibre F-H dans la gouvernance et la prise de décision																																																			
2.4.1. Promotion d'un équilibre F-H dans la gouvernance et la prise de décision																																																			
2.4.2. Promotion d'un équilibre F-H dans les postes à responsabilité																																																			
2.4.3. Promotion d'un équilibre F-H dans les prises de parole dans ces instances																																																			

3. UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES							
3.1. Recrutement							
3.1.1. Affichage de la politique Genre dans les appels à candidatures							
3.1.2. Diversification des réseaux de diffusion des appels à candidatures							
3.1.3. Constitution de jurys paritaires							
3.1.4. Information systématique des membres du jury							
3.1.5. Relecture des appels à candidature pour vérifier leur conformité							
3.2. Rémunération initiale							
3.2.1. Mise en place d'un référentiel relatif à la rémunération initiale							
3.3. Gestion de carrière							
3.3.1. Suivi des carrières							
3.3.2. Règles de prise en compte des congés liés à la parentalité							
3.4. Équilibre entre vie professionnelle/vie privée et culture organisationnelle							
3.4.1. Elaboration d'un document de politique RH en la matière							
3.4.2. Systématisation des entretiens départ/retour congés parentaux							
4. UN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ŒUVRANT POUR UN AVENIR OUVERT POUR LES FEMMES ET LES HOMMES							
4.1. Sélection des étudiant-e-s							
4.1.1. Affichage de la politique Genre dans l'offre							
4.1.2. Constitution de comités de pré-sélection paritaires							
4.1.3. Relecture des appels à candidature pour vérifier leur conformité							
4.2. Recrutement des Professeur-e-s Invité-e-s (PI)							
4.2.1. Diversification des réseaux de recrutement vers réseaux féminins							
4.2.2. Information systématique des PI sur la politique genre							
4.3. Accompagnement durant le parcours de formation							
4.3.3. Référence sur le harcèlement sexuel et le sexisme dans le contrat des PI							
4.3.4. Intégration de questions spécifiques dans les enquêtes étudiantes							
4.3.5. Mise en place d'une procédure dédiée à la gestion des signalements							
4.3.6. Insertion dans le livret d'accueil du résident d'une note spécifique							
4.4. Plateforme doctorale							
4.4.1. Affichage de la politique en faveur de l'égalité femmes/hommes							
4.4.3. Constitution de comités de pré-sélection paritaires							
4.5. Devenir des étudiantes (impact)							
4.5.1. Analyse rétrospective sur l'employabilité comparée H/F							
4.6. Révision des contenus et de la pédagogie dans les Masters							
4.6.1. Échange avec les PI sur l'introduction du genre (approche volontaire)							
5. UNE GESTION DES PROJETS ATTENTIVE À LA QUESTION DU GENRE							
5.1. Réalisation d'un guide pour une prise en compte du genre dans les projets							
5.2. Réalisation systématique d'un « questionnaire Genre » initial							
5.3. Systématisation des indicateurs désagrégés H/F de suivi et de résultats							
5.4. Présentation de plans de communication des projets sensibles au genre							
5.5. Implémentation de projets ciblés sur le genre et les femmes							