



ENSCR

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Enseignement Supérieur, la Recherche et l'Innovation

Axe 1 – Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Identification et analyse

Un diagnostic est en cours d'élaboration et sera finalisé en 2021.

Mesures de traitement

Actions proposées

Suite à ce Diagnostic, une réflexion sera menée par l'établissement sur les mesures à mettre en place.

Axe 2 – Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Mixité des métiers

Etat des lieux

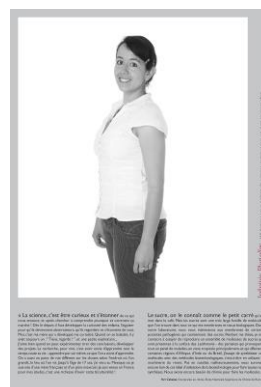
- La participation aux **Cordées de la Réussite** (intervention dans les lycées) vise à favoriser l'accès à l'enseignement supérieur de jeunes quel que soit leur milieu socio-culturel et leur genre, en leur donnant les clés pour s'engager avec succès dans les filières d'excellence.

L'ENSCR participe au **Projet MERITE** qui a pour but de donner aux élèves du primaire et du collège, le goût de l'expérimentation et de l'apprentissage pratique grâce des malles d'initiation/sensibilisation aux sciences et techniques.



- L'école organise tous les ans, avec le soutien des enseignants de physique-chimie du secondaire, les **Olympiades Régionales de la Chimie**, compétition qui vise à favoriser la motivation des jeunes pour la chimie et les études scientifiques.

Par ailleurs, trois chercheuses de l'école ont participé à l'exposition « **Infinités Plurielles** », organisée par le MESR afin de donner une visibilité à des parcours de femmes scientifiques.



Actions proposées

Poursuivre les actions pour promouvoir les sciences (Cordées de la Réussite, Projet Mérite, Olympiades Régionales, etc.) tous les ans.

Inciter les étudiantes à participer à des actions (Ingénieuses 2020, Bourses L'Oréal...)

Organisation d'une matinée autour des stéréotypes et des discriminations, témoignages d'anciennes étudiantes sur leur métier et des étudiant.e.s internationaux sur la situation dans leur pays (en 2022).

Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Etat des lieux

Nomination des membres extérieurs en respectant la parité pour les instances statutaires

Constitution de jurys de recrutement respectant la parité

Diffusion par les RH des informations sur les campagnes de promotion

Réalisation d'un bilan social annuel et participation au baromètre Femmes-Hommes de la CGE

Atelier négociations salariales – Elèves Ingénieurs 3^{ème} année

Actions proposées

Proposer une formation sur les biais inconscients dans les recrutements (2021-2022).

Inciter les femmes à participer aux demandes de promotion (ajout d'un message dans le mail d'accompagnement)

A compter de 2021, tendre vers une parité H/F dans les nouvelles commissions consultatives créées dans l'établissement et lors de leurs renouvellements.

Axe 3 – Articulation entre vie personnelle et professionnelle

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Flexibilité et souplesse sur l'organisation du temps de travail

La circulaire horaires et congés des personnels BIATSS propose une large amplitude horaire de travail avec la possibilité de travailler sur :

- 5 jours par semaine
- 4,5 jours par semaine
- Une semaine sur 5 jours, puis une semaine sur 4 jours

Actions

En 2021, mise en place d'une charte de télétravail, un bilan annuel du dispositif de télétravail sera réalisé en fin d'année.

Faire des formations de sensibilisation au télétravail pour les responsables encadrant des agents en télétravail et pour les agents en télétravail (à compter de 2021 avec renouvellement des formations pour les nouveaux bénéficiaires chaque année).

Soutien à la parentalité

Etat des lieux

Possibilité de bénéficier de chèques CESU jusqu'au 6 ans des enfants

Allègement journalier d'une heure à compter du 3ème mois de grossesse

Possibilité de bénéficier de jours de congés pour soin ou garde d'enfant, d'un congé parentalité d'un mois pour les hommes.

Actions proposées

Mise en place d'une procédure de dons de congés

Mise en place d'une convention avec la MGEN (accès psychologue du travail, possibilité de formations, etc.) pour le bien-être au travail (2021).

La création de l'UNIR permettra de mutualiser certains moyens déjà existants.

Axe 4 – Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Etat des lieux

Depuis 2017, l'ENSCR participe aux côtés d'autres établissements d'enseignements supérieurs rennais, membres de la future Université de Rennes (UNIR), au groupe de travail inter-établissements sur les violences sexistes et sexuelles et de discrimination (actions de sensibilisation, formations...).

Actions

L'ENSCR va adhérer à la cellule de veille des violences sexistes et sexuelles existante en lien avec le SMUT (personnel) et le SSE (étudiants) en 2021 et mettre en place une procédure d'orientation des agents victimes ou témoins de tels actes.

Communication et formation à la prévention des violences sexistes et sexuelles et les harcèlements

Etat des lieux

Signature le 20 novembre 2017, d'une lettre d'engagement contre les violences sexuelles et sexistes des directeurs des établissements de l'enseignement supérieur bretons (UBO, UBS, UR1, UR2, INSA Rennes, EHESP, **ENSCR**, ENSAI, Sciences PO, CROUS): ils se sont engagés à remonter annuellement aux missions égalité des établissements un bilan anonyme des signalements pour harcèlement sexuel ou violences sexuelles ainsi qu'à former les personnels, notamment ceux chargés de l'accompagnement, sur les questions de harcèlement sexiste et sexuel. A ce titre un bilan annuel est réalisé avec le SMUT et le SSE.

Chaque année, des actions mutualisées sont programmées entre les différents établissements rennais autour du 25 novembre (expositions, action « Tous en orange », etc.)



L'ENSCR a obtenu le Prix Orange Day décerné par ONU Femmes France en Novembre 2018.

Plusieurs guides sont mises à disposition. La deuxième édition du vademecum pour aider les établissements d'enseignement supérieur à prendre en charge le harcèlement sexuel, réalisée en 2017 par l'ANEF (Association Nationale des Etudes Féministes) et la CPED (Conférence Permanente des chargé(e)s de mission Egalité et Diversité dans l'enseignement supérieur) est disponible au sein de l'établissement pour le personnel et les étudiant(e)s. Par ailleurs, en collaboration avec les autres établissements du site rennais, un guide sur le Harcèlement de rue à Rennes a été réalisé et diffusé au personnel et aux étudiant.e.s



Actions

Multiplier les actions d'information et de communication auprès du personnel et des étudiant.e.s (actions annuelles)

Inclure un point sur les VSS dans la charte des associations étudiantes (2021)

Proposer aux associations étudiantes une formation sur les VSS (CPED, EGAE, etc.) (action annuelle)

Proposer aux personnels une formation sur les VSS (tous les deux ans à compter de 2022)

Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

Etat des lieux

Le groupe inter-établissements de Rennes a signé en septembre 2019 une convention avec l'association SOS Victime 35, association membre du réseau France Victimes. Les membres du dispositif orientent les personnes qui le souhaitent vers cette association pour un soutien psychologique et/ou juridique.

Actions

Intégration de la cellule de veille mise en place par les trois établissements rennais, ainsi que la mise en place d'une cellule de gouvernance en interne (2021).

Communication interne de la mise en place de ce dispositif (2021).

Etablir un bilan annuel avec les services impliqués.

