

## Bilan plan académique d'actions pour l'égalité professionnelle femmes hommes 2022 2023

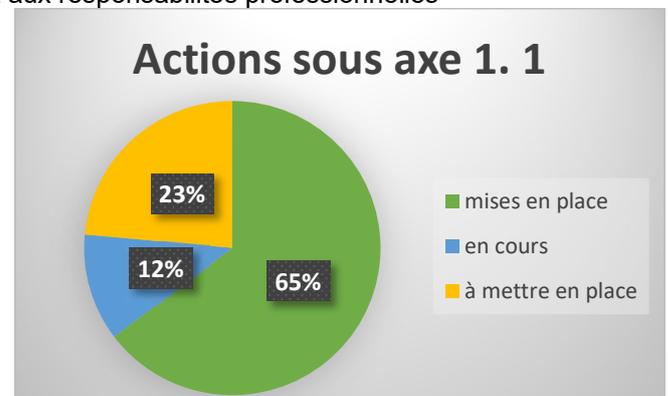
Suite aux GT

- Suivi des actions du plan égalité professionnel (05 juin 2023)
- Suivi mise en œuvre plateforme « Signaler violences » (30 juin 2023)

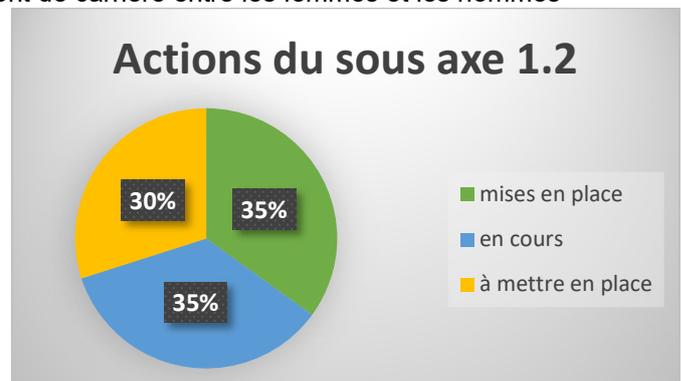
### Taux de réalisation des actions

#### Axe 1 L'égalité femme-homme dans les actes de gestion

Egalité professionnelle et diversité dans l'accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

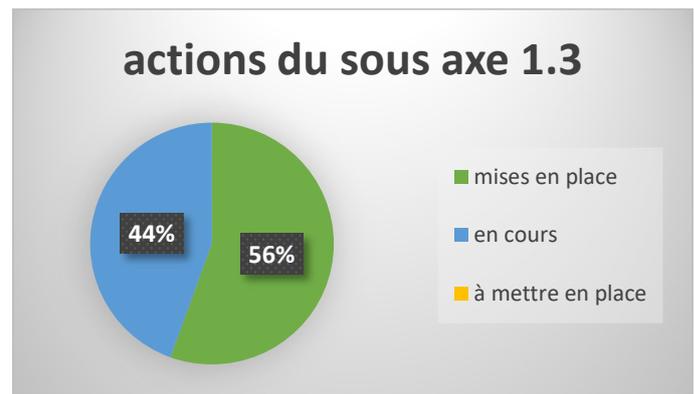


Prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes



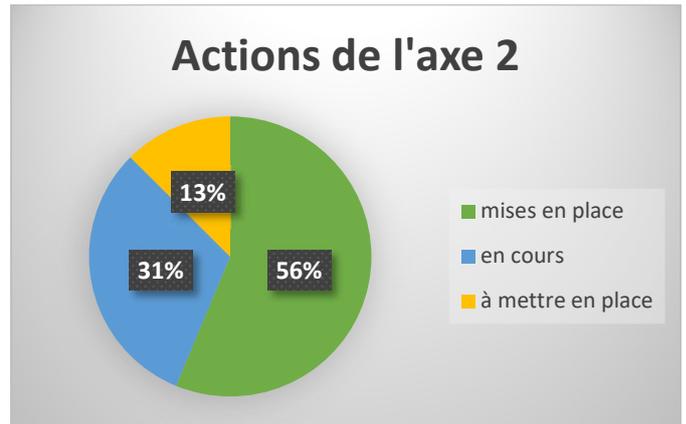
Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation entre les temps de vie professionnelle et personnelle

**Refus de temps partiel ; pb des RV de carrière loupés, etc...**



## Axe 2 Développer une culture générale favorisant l'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité

**TOUS les perdix sont formés à l'égalité ?**



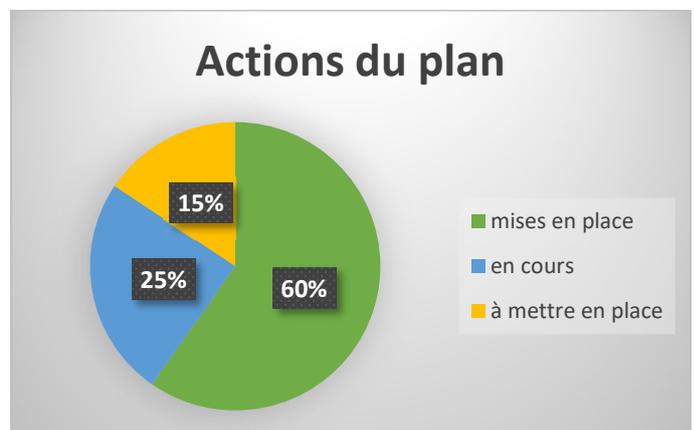
## Axe 3 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

**Des nouvelles de :**  
**collège Rouget à Lons ;**  
**collège V Hugo à Besançon ;**  
**lycée Cuvier à Montbéliard ;**  
**collège de Rioz ;**  
**etc, etc...**



---

## Suivi global des actions du plan



# FOCUS

## 3 Interviews égalité professionnelle dans l'académie de Besançon : témoignages

(en ligne sur les réseaux sociaux)

1. Une professeure : <https://www.youtube.com/embed/zGAFXnmF6ng>
2. Le responsable de l'École académique de la formation continue : <https://www.youtube.com/embed/3qWL8f-PvgM>
3. Une cheffe d'établissement : <https://www.youtube.com/embed/5QAAyQdakuo>

## Formation portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail : comment repérer, identifier, prévenir et agir ?

Mars 2023. En faveur de 2 fois 20 personnels de direction et d'encadrement, un module de formation qui associe expertise sur les violences sexistes et sexuelles et sur son cadre juridique, permettant de mieux appréhender les obligations, construire un positionnement en tant qu'encadrant(e) et identifier les leviers d'action pour mettre en place une démarche de prévention.

Cette action a bénéficié d'un financement du réseau PAS, Prévention Aide et Suivi - (Education nationale / MGEN), l'animation et l'élaboration du contenu a été confié à l'ARACT, Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail.



## L'académie de Besançon lauréate du FEP 2023 !

Dans le cadre du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) 2023, le comité de sélection a examiné 107 projets et en a retenu 82 (41 de la FPE - 31 de la FPT et 10 de la FPH). Concernant l'éducation nationale, seules 4 académies ont été retenues dont Besançon. Le projet : « Développer une culture professionnelle de l'égalité et de la diversité ; à partir d'un réseau de personnels de direction et d'encadrement, relais et ressources »; l'académie est appuyée dans sa démarche par le Groupe Egaé.

La formation (5 sessions de 2 jours : 130 personnes convoquées) a pour objectif de renforcer les techniques de management pour mieux comprendre les enjeux de l'égalité, les discriminations dans le cadre des relations de travail et à l'embauche, et les phénomènes de violences sexistes et sexuelles au travail : comment adopter les bonnes postures avec le vocabulaire et les définitions juridiques appropriées.

Fonds  
Égalité  
Professionnelle

### DEFINITIONS ET CHIFFRES CLES

« Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».



## Formation établissement : prévention des discriminations au travail

11 octobre 2023, à l'occasion de la Journée internationale du «coming out» (commémorant une marche pour les droits des personnes LGBTQ+ qui s'est tenue à Washington le 11 octobre 1987) : Formation « Prévention des discriminations » animée par la Ligue de l'enseignement du Doubs avec l'ensemble des personnels (en inter catégoriel) du Collège Camus à Besançon.

Objectifs : acquérir des références juridiques de base sur les discriminations et proposer un cadre méthodologique pour aider à réagir face à une discrimination.

A l'issue de la formation, il s'agit d'être en capacité à adopter une posture professionnelle de prévention et de lutter contre les discriminations et à confronter ses pratiques professionnelles pour apporter des réponses fondées sur le droit et adaptées à l'exercice de sa fonction.



## Plateforme de signalement et d'écoute « Signaler-violences »

**Situations de discrimination, harcèlements, agissements sexistes ou violences sexuelles**

### Démarrage

7 novembre 2022, après présentation du projet en CHST académique (votée à l'unanimité)

**Le PLAN a été voté à l'unanimité, le format**

**Format de la plateforme promis était différent de la réalité.**

Sur le site de l'académie de Besançon, 1 page dédiée avec informations préalables et 1 adresse mail fonctionnelle

### Ecouteurs

1er niveau (rectorat) avec accès à la boîte mail dédiée et concertation préalable sur la prise en charge dans les 48h

- Les 2 référents égalité diversité et la psychologue du travail
- 2e niveau (DSDEN) sollicité par le CTSS auprès de la rectrice : 5 AS des personnels

### Accusé de réception et orientation vers un(e) écoutant(e)

Dans les 48h- numéro de téléphone sollicité et les périodes d'échanges en toute confidentialité

### Entretiens

Objectif : soutenir la démarche de l'intéressé(e) et préciser la caractérisation des faits

### Appuis

#### Grille d'entretien

Élaborée en réunion de travail par la psychologue du travail, les assistants sociaux des personnels et les référents égalité diversité

### Conseil technique

Par le réseau des écoutants et en particulier les 2 référents égalité diversité

### Formation

Octobre – novembre : par le groupe EGAE : 1 journée en présentiel et 2 ½ journées en visioconférence

### Fiche de transmission

Comprenant quelques éléments de guidance à la rédaction + consentement écrit de l'intéressé(e)

### Suites

Dans un délai de 15 jours la DRH adresse à la plateforme une information sur les suites apportées

### Premières données statiques 7/11/2022 au 30/07/2023

18 sollicitations (dont 3 en cours d'évaluation)

Sur les 15 situations traitées, seules 6 relèvent du périmètre de la plateforme **Les autres ont-elles été réorientées et aidées ?**

### Typologie des motifs

Harcèlement moral	5
Harcèlement sexuel	0
Discriminations	0
Agissements sexistes ou sexuels	1
Violences sexistes ou sexuelles	0

**Quid des référent.e.s égalité issu.e.s des élections pro ?**

