



**Etat d'avancement
Plan d'Action Egalité
femmes - hommes
2021 – 2023**

CSA - 7 septembre 2023

PARTIE I

Contexte - Présentation générale des 5 axes et modalités de mise en œuvre

PARTIE II

Bilan Plan d'Action Egalité femmes hommes 21/23 (avril 2021 – août 2023)

Etat d'avancement Global des actions et sous actions : schéma

Actions réalisées et résultats obtenus par AXE

I- Le contexte

Cadre réglementaire en constante évolution et volonté forte de la gouvernance

Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Le décret 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Egalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations

2012 mission dédiée

2016 Vice présidence déléguée

2020 Vice présidence fonctionnelle



Le plan égalité H/F s'insère dans le cadre du plan d'action gouvernance visant à améliorer la Qualité de Vie au Travail

2021 : GT

Plan Action Egalité 21/23
Egalité, Inclusion, Diversité

adopté en CA le 22 juin 2021



RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Le Plan d'Action Égalité (PAE) professionnelle : Présentation générale

①

RENFORCER LA
GOUVERNANCE DES
POLITIQUES D'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES
HOMMES

5 objectifs

Elaborer un PAE 21/23 en concertation avec les partenaires sociaux et accompagner sa mise en œuvre

Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluation et suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Coordonner l'ensemble des actions avec nos partenaires

17 actions et 29 sous actions

②

EVALUATION,
PREVENTION ET
TRAITEMENT DES ECARTS
DE REMUNERATION
ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES

2 objectifs

Analyser annuellement et diagnostiquer les éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Diagnostiquer et limiter les effets de la maternité sur la rémunération des titulaires

9 actions et 12 sous actions

③

GARANTIE DE L'EGAL
ACCES DES FEMMES ET
DES HOMMES AUX
CORPS, GRADES ET
EMPLOIS

2 objectifs

Diagnostiquer et développer la mixité des métiers

Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

5 actions et 17 sous actions

④

ARTICULATION ENTRE VIE
PERSONNELLE ET VIE
PROFESSIONNELLE

2 objectifs

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

Soutien à la parentalité

13 actions et 29 sous actions

⑤

LUTTE CONTRE LES
VIOLENCES SEXUELLES ET
SEXISTES, LES
HARCÈLEMENTS ET LES
DISCRIMINATIONS

2 objectifs

Élargir le dispositif actuel d'AMU de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, ainsi que le racisme et l'antisémitisme, et améliorer le fonctionnement du dispositif

Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

7 actions et 22 sous actions

5 AXES

51 actions

concrètes et opérationnelles,
accompagnées d'indicateurs de suivi et d'évaluation.

Un soutien institutionnel fort.

Des actions qui s'appuient sur les **résultats de la recherche scientifique** sur les stéréotypes de genre et la discrimination.



17 actions et 29 sous actions

9 actions et 12 sous actions

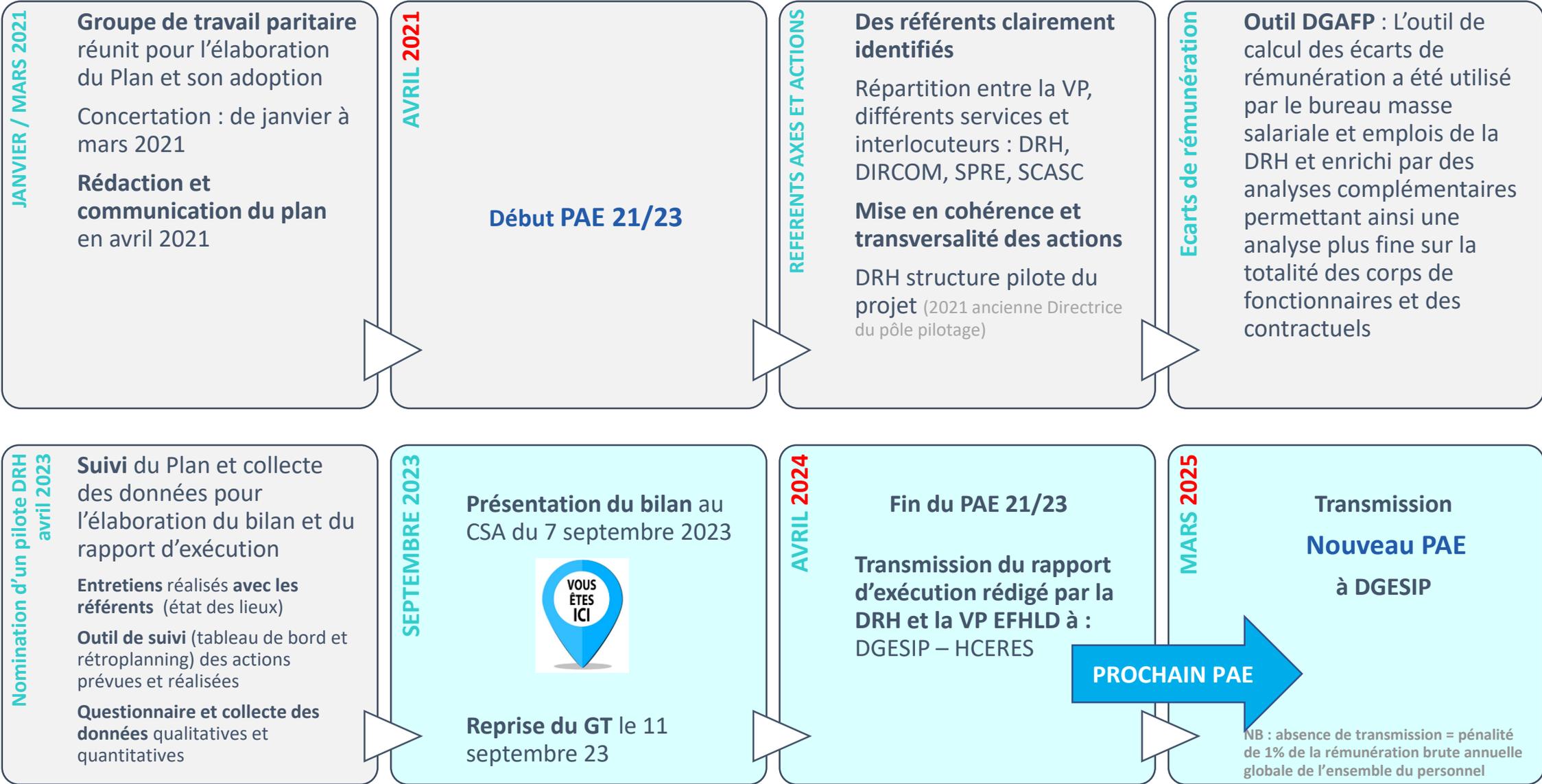
5 actions et 17 sous actions

13 actions et 29 sous actions

7 actions et 22 sous actions

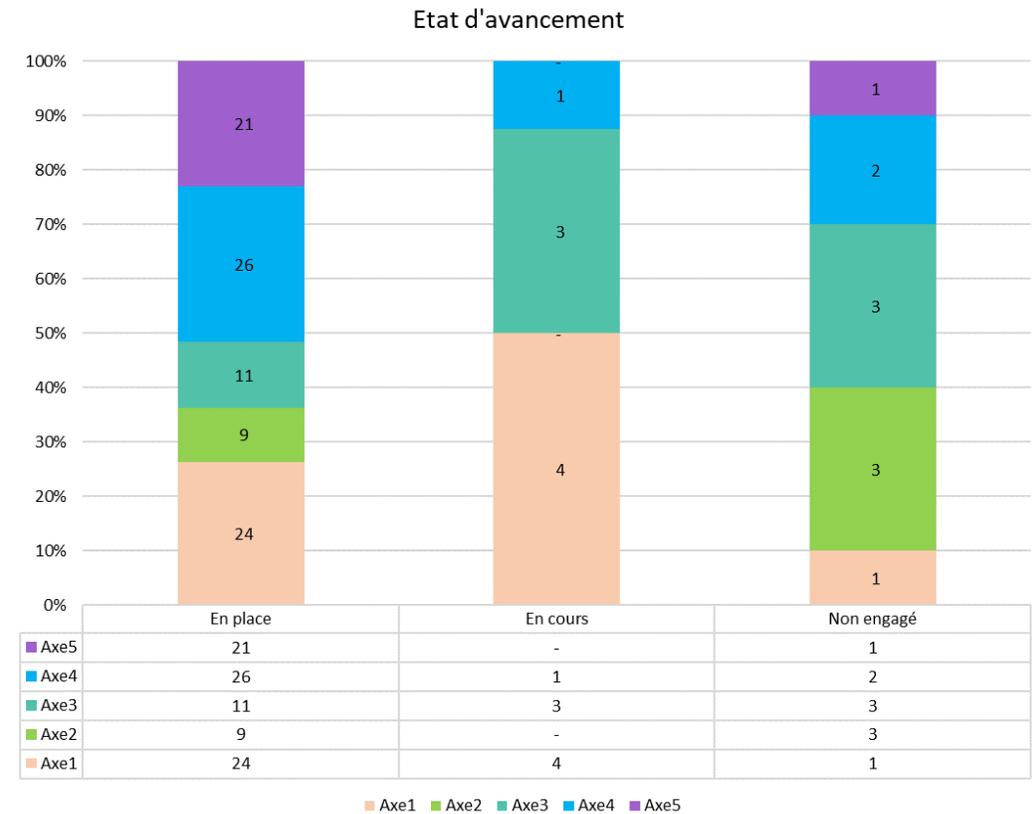
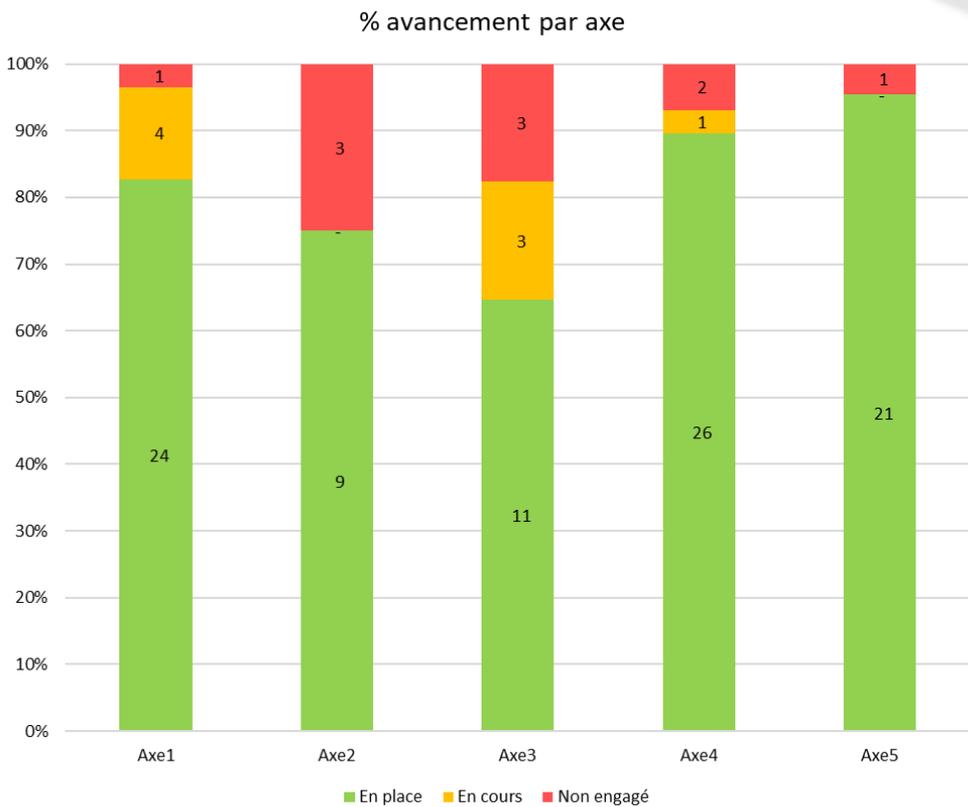
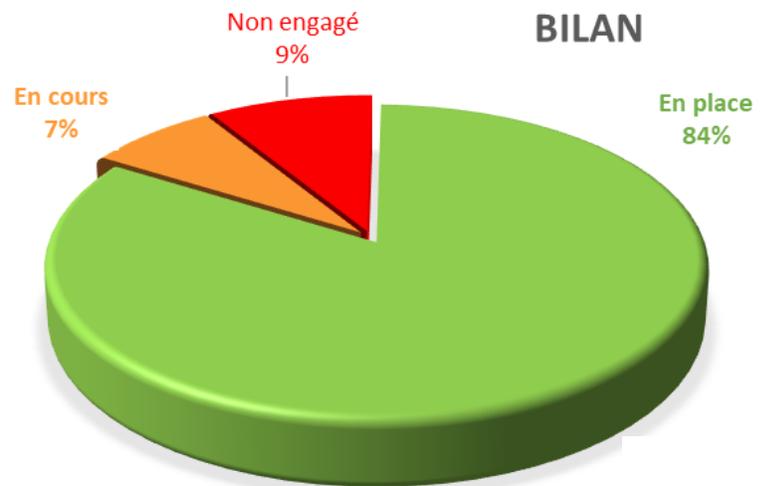
Modalités de mise en œuvre

Le déploiement du PAE et son suivi sont le fruit d'une collaboration étroite entre la DRH et la Vice-Présidence Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations



NB : absence de transmission = pénalité de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel

II – Bilan PAE : Etat d'avancement des actions et sous actions : avril 21 à aout 23



Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluation et suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Enrichissement du RSU par des statistiques sexuées
 Accompagnement et coordination des différents services producteurs de données dans la réalisation du RSU
 Communication des résultats et analyse du RSU et des rapports complémentaires
 Information sur les résultats sexués des concours et recrutements BIATSS et E/C et recrutements contractuels

En place

Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Veille de l'application de la réglementation relative à la mixité femmes-hommes des listes de candidats lors des élections professionnelles (parité des listes et parité des GT)

En place

Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Proposition systématique de formation à tous les encadrants et encadrantes (y compris l'encadrement doctoral) aux effets des biais de genre, à leurs responsabilités en la matière et aux moyens d'actions : plan de formation

En place

Encourager/veiller à la parité dans les différentes instances et comités de l'université

En place

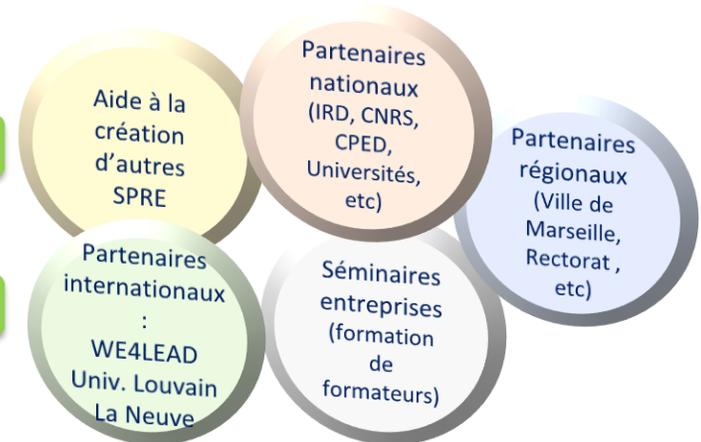
Coordonner l'ensemble des actions avec nos partenaires

Organisation d'échanges avec nos partenaires : homogénéisation et mutualisation des actions Egalité femmes-hommes et formalisation dans le contrat de site

En place

Partage des outils, actions et protocoles conçus avec nos partenaires, retour d'expérience et échanges de bonnes pratiques

En place



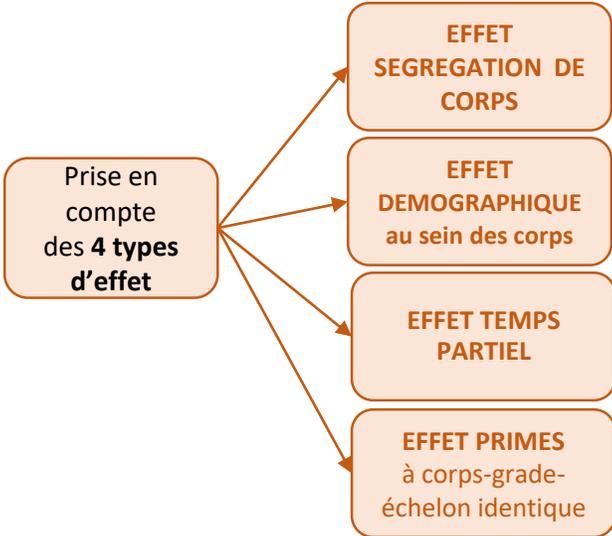
RENFORCER LA CONNAISSANCE STATISTIQUE DE LA SITUATION COMPAREE : fruit d'une collaboration DRH – VP EFHLD

La DRH procède à des analyses femmes-hommes à un **niveau macro et micro** complétées par des rapports annexes sur le site de la vice-présidence EFHLD

Les **RSU enrichis** par les nouveaux calculs d'écart de rémunération entre femmes et hommes permettant, par exemple, de mettre en exergue, une évolution de l'écart entre les femmes et les hommes. Un accès facilité avec l'intégration d'un Excel interactif - 2023

Un **nouvel indice de parité** (adverse impact) permettant de comparer les effectifs au niveau du vivier et des promotions/recrutements afin d'identifier les mécanismes d'auto-censure et/ou de discrimination.

Une **formation** réalisée le 7 mars 2022 auprès des producteurs de données pour les amener à mieux comprendre l'intérêt des analyses sexuées des données et le maniement du nouvel indice de parité



- 9 universités**
- France : AMU (coordinateur)*
 - Italie : La Sapienza de Rome*
 - Espagne : Université Autonoma de Madrid*
 - Algérie : Université de Constantine 3 et Université de Mostaganem*
 - Liban : Université Libanaise et Université d'Antonine*
 - Tunisie : Université Tunis-el-Manar et l'Université de Sousse.*
- Partenaire associé : Réseau francophone des Femmes responsables dans l'Enseignement supérieur et la recherche (RESUFF)**



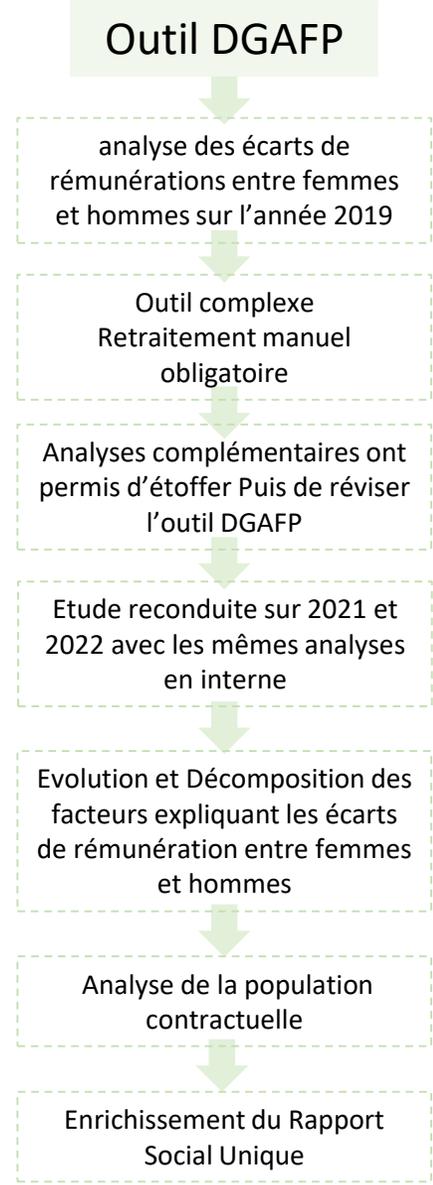
2 objectifs

9 actions destinées à améliorer l'étude et le diagnostic des éléments de rémunération constitutifs des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Analyser annuellement et diagnostiquer les éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Diagnostiquer et limiter les effets de la maternité sur la rémunération des titulaires

Communiquer les analyses de rémunération des titulaires produites par outil DGAFP (analyse des traitements et des primes)	En place
Mesurer l'impact du sexe sur la dynamique de carrière (rémunération moyenne par âge et sexe)	En place
Renforcer les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la prochaine version des lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement afin de les garantir dans les procédures d'avancement (indice de parité promouvables/promus)	En place
Compléter les statistiques de l'outil DGAFP par des analyses sexuées par type de prime (enseignants et BIATSS)	En place
Suivi des écarts de rémunération des contractuels, et notamment les éventuels écarts de agents de catégorie A (par corps et par sexe)	En place
Diagnostiquer la part de femmes titulaire des HDR (habilitation à diriger des recherches)	Non engagé
Diagnostiquer et analyser les écarts de rémunérations des CEV et ATV - (par corps et par sexe)	En place
Identifier les éventuels impacts de vie familiale sur la rémunération des femmes et des hommes (rémunération moyenne par sexe selon nombre d'enfant) – Titulaires et contractuels	Non engagé
Limiter les effets des congés parentaux par la promotion du temps partiel annualisé pour les BIATSS (nombre de congé parentaux et temps partiel annualisé genré)	En place



Prise en compte des 4 types d'effet : effet ségrégation des corps, effet démographique au sein des corps, effet temps partiel et effet primes à corps-grade-échelon identique

POPULATION GLOBALE (2022)

- Titulaires : 4 856 agents - 33 corps = 50,7 % Fe
- Contractuels : 2 976 agents - 24 corps - 56,3 % Fe

ANALYSE ÉCART DE RÉMUNÉRATION (2022)

- Titulaires : Les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 884 € par mois - A contrario, elles sont surreprésentées en catégories B et C, catégories les moins rémunérées
- Contractuels : uniquement BIATSS Les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 101 € par mois (- 4 % par rapport à la rémunération brute moyenne mensuelle des hommes)

EFFET SEGREGATION DE CORPS

- Titulaires : L'écart de rémunération brute s'explique pour 82 % (- 723 €) par un effet de ségrégation des corps (Les femmes sont proportionnellement bien moins nombreuses que les hommes parmi les corps les mieux rémunérés : PR, IR et MCF) - A contrario, elles sont surreprésentées en catégories B et C, catégories les moins rémunérées
- Contractuels : BIATSS L' écart s'explique pour 89% par l'effet ségrégation des corps ((Les femmes sont proportionnellement bien moins nombreuses que les hommes parmi les corps les mieux rémunérés)

EFFET DEMOGRAPHIQUE

- Titulaires : L'effet démographique au sein des corps explique pour 11 % l'écart de rémunération entre les sexes. Entre 2021 et 2022, sur la population des enseignants-chercheurs, nous observons une amélioration de ces écarts de rémunération dû à l'effet démographique

EFFET PRIMES

- Titulaires : Effet prime à corps-grade-échelon identique : Au niveau établissement, l'effet primes joue en faveur des femmes de façon mineure
- Contractuels : BIATSS : La mise en place du dispositif de PIA en 2022 a permis de réduire considérablement les écarts sur les primes entre les femmes et les hommes par rapport aux années précédentes

EFFET TEMPS PARTIEL

- Titulaires : Les femmes sont en moyenne davantage à temps partiel que les hommes - Le temps partiel joue de façon minoritaire sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes
- Contractuels : ratio équivalent car recours moins important au temps partiel

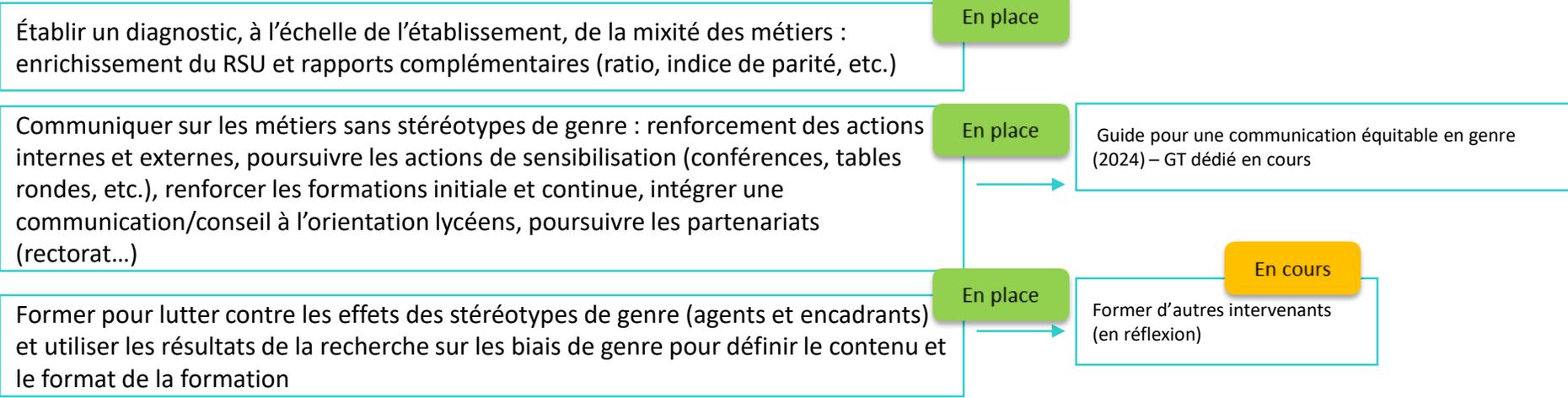
CONCOURS

- 69 % de femmes sont lauréates de concours BIATSS et 50 % sur liste d'aptitude BIATSS, tandis que la part globale de femmes au sein de la population BIATSS est de 60,8 %

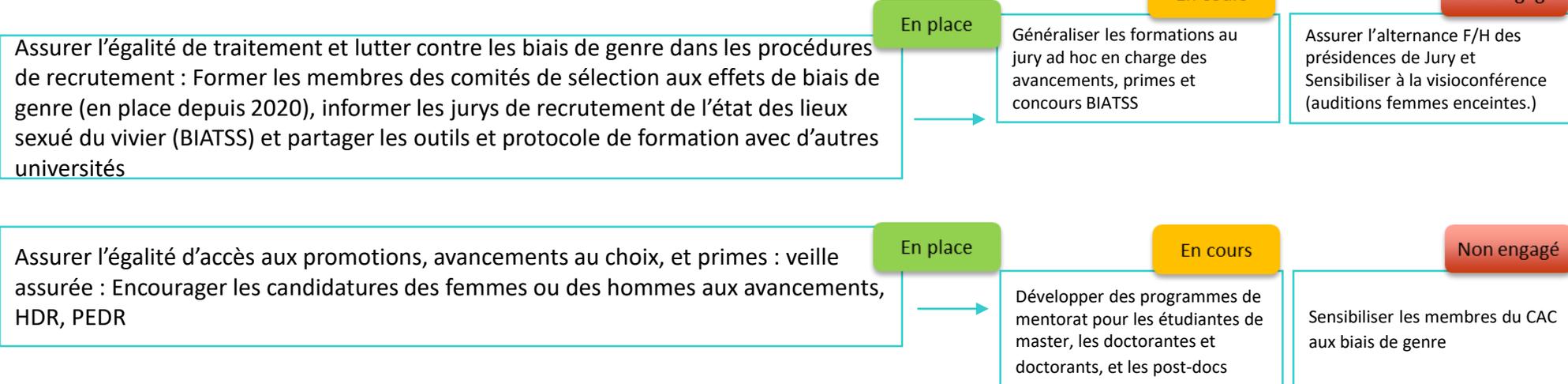
2 objectifs

5 actions destinées à promouvoir l'égalité, l'inclusion et la diversité au sein de notre université, à garantir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi en développant une communication non genrée et en sensibilisant l'ensemble des acteurs aux effets des biais de genre

Diagnostiquer et développer la mixité des métiers

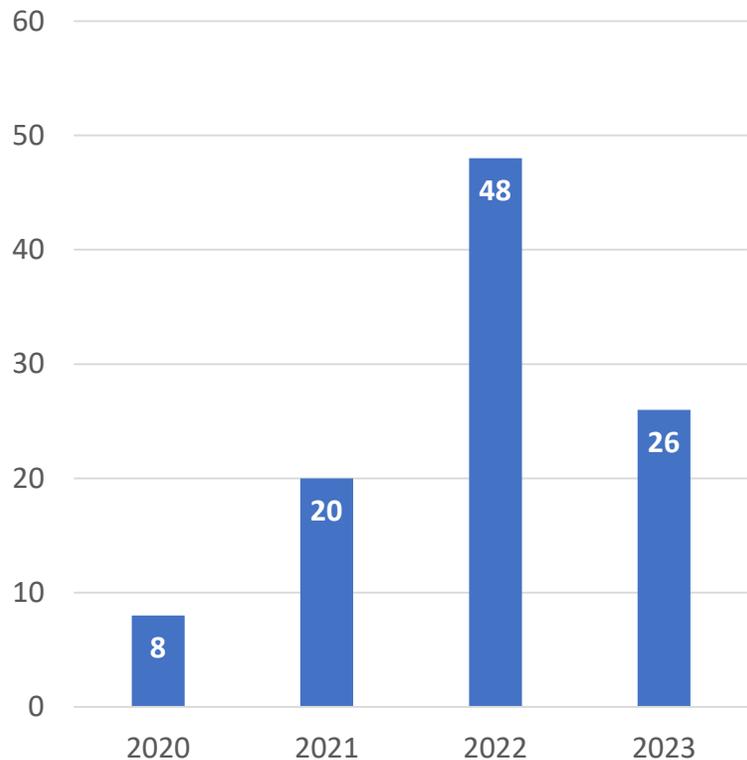


Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

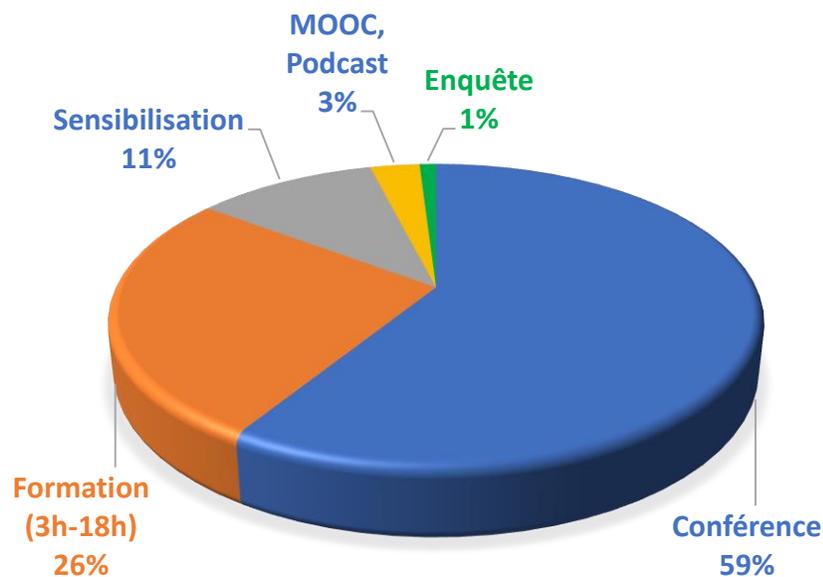
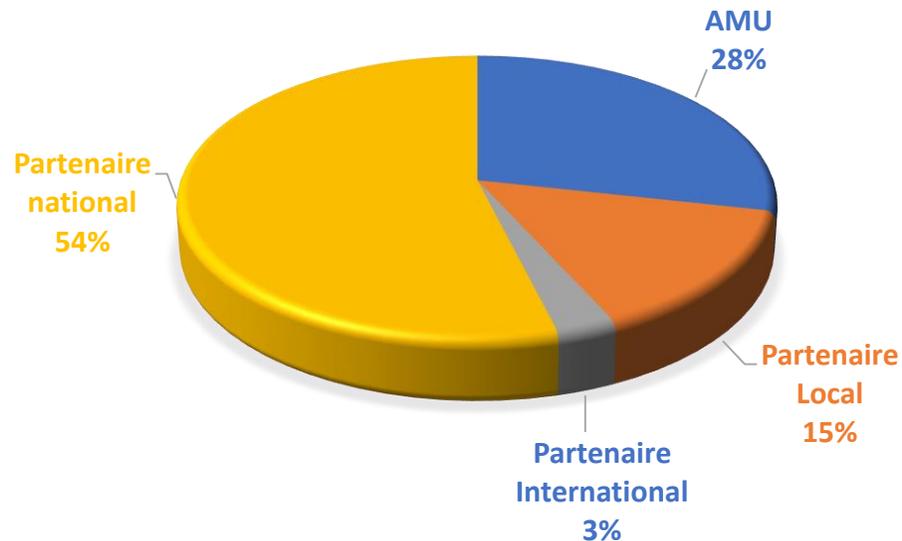


AXE 3 : Promouvoir l'égalité en quelques Chiffres bilan au 25/08/2023

Nombre d'interventions par an



Total:
102 interventions réalisées
13 programmées pour automne 2023



Total:
245h
+ de 5000 personnes

- AMU:**
- 10 laboratoires
 - 2 instituts
 - Jurys AMIDEX Chaire d'excellence
 - 174 doctorant.e.s
 - + de 1800 membres des CDS
 - + de 80 personnels de la DRH

- Partenaires:**
- **IRD, CNRS, INSERM**
 - **13 universités:** Bretagne Atlantique, Catholique de Louvain, Côte d'Azur, Haute Alsace, Lille, Lyon 2, Nancy, Poitiers, Rennes, Saclay, Sorbonne, Strasbourg, Toulouse
 - **4 académies:** Aix-Marseille, Nice, Lille, Montpellier
 - **3 ministères:** MESR, Education nationale, Justice
 - **Autres:** Métropole, Région Sud, Etablissements du secondaire, Associations, Centres sociaux, Entreprises, etc.

2 objectifs

13 actions d'amélioration de la qualité de vie au travail ciblant les outils permettant à chacun de concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie personnelle, notamment en soutenant la parentalité.

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

Mise à jour des dispositions ayant un impact sur l'égalité femmes-hommes en lien avec les GT : Chartes des temps de vie, droit à la déconnexion, télétravail et management responsable	Non engagé
Communication sur les chartes Déploiement des formations de sensibilisation des agents et encadrants	En place
Cadrage des horaires de réunions pour les rendre compatibles avec la vie personnelle	En place
Déploiement du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université	En place
Prise en compte des situations individuelles (monoparentalité, familles nombreuses, enfants en bas âge, enfants en situation de handicap...) dans l'organisation de la prise des congés annuels et l'aménagement des horaires	En place
Développement des actions de communication relatives au temps partiel annualisé	En place

Soutien à la parentalité

Développer les actions de communication (notamment sur le site de la DRH) autour de la coparentalité afin d'en faciliter l'accès

En place

Faciliter le retour à l'emploi après un congé familial : entretien d'accompagnement DRH campus, favoriser le recours CET, CRCT ou CPP

En place

Faciliter le remplacement de l'absence d'un agent liée à la parentalité en cas de dysfonctionnement important du service : anticiper et mutualiser les fonctions transverses, brigades de remplacement, CDD de remplacement

En place

Limiter les impacts en paie des congés maternité pour les agents contractuels

En place

Mettre en place des espaces dédiés à l'allaitement maternel dans les locaux des différents campus

En cours

Favoriser l'aide à la garde des enfants :
 - Maintien du nombre de crèches,
 - Développement de la communication autour des « stages et séjours enfance » et des prestations en lien avec la parentalité
 - Informations sur les aides interministérielles (garde d'enfant) et accompagnement à leur mise en œuvre (aide financière (chèque CESU), berceaux SRIAS)

En place

2024 : mise en place d'une newsletter mensuelle du SCASC

Sécuriser la situation des femmes en état de grossesse : garantir un suivi de la médecine du travail et communiquer sur la dérogation (avis médecin du travail) du nombre de jour de télétravail

En place

AXE 4 : articulation vie pro/ vie perso : quelques exemples

Equilibre Vie pro/perso

Charte du temps de vie, déconnexion, télétravail et management responsable, Charte d'engagement LGBTI

Création du dispositif autorisant l'utilisation d'un prénom et une civilité d'usage (agents et étudiants) – interne à AMU

Intégration dans le Plan de Formation : Egalité, VSS, harcèlement, discrimination, biais de genre (GEFORP)

Veille active sur les principes de non discrimination : recrutement, promotion, avancement, aménagement des horaires, etc.

Subrogation qui permet notamment de limiter les impacts en paie pour les congés maternité des contractuels

Favoriser le recours au CET (Gestion numérique)

Soutien à la parentalité

Création du Guide de la Parentalité

Intégration des congés familiaux dans la Vignette congés

Création de la Vignette Dons de jours de repos

Aide au retour à l'emploi après un congé familial long : Accompagnement DRH campus

Création des brigades de remplacement qui facilite le remplacement des congés parentaux

Droit à l'allaitement : accompagnement des DRH campus et réflexion en cours sur la création de salles d'allaitement



2 objectifs

7 actions visant à assurer un cadre de travail serein tant aux agents qu'aux étudiants en organisant le dispositif de lutte contre les violences, recouvrant autant le volet d'alerte et de traitement que le volet prévention.

Élargir le dispositif actuel de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme, **et améliorer le fonctionnement du dispositif**

Constituer un GT avec les différents services impliqués et les organisations syndicales pour réviser et élargir le dispositif actuel

En place

Élargir le dispositif actuel à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme et nomination des référentes et référents

En place

Améliorer le fonctionnement interne du dispositif :

- « Bureau d'intervention » autonome et indépendant afin de garantir la neutralité, confidentialité et confiance pour le personnel AMU et les étudiants
- Accompagner les victimes + personnes objet d'un signalement ou plainte
- Assurer le signalement, le traitement et le suivi des actes
- Equipe pluridisciplinaire
- Doter d'un comité opérationnel et d'un groupe de pilotage

En place

Coordonner l'action du dispositif avec les différentes structures internes (DRH, DAJI, SCASC, médecine préventive, service Sécurité DSSD) et externes

En place

Améliorer la communication sur le dispositif : nombreuses sessions de sensibilisation réalisées auprès des agents et étudiants, création du bonus engagement, clarification des procédures, campagne de communication; Informer sur le suivi du dispositif (saisines, accompagnement)

En place

Création d'un guichet unique :
Le Service Pour le Respect et l'Egalité créé en mai 2022 intervient sur tous types de discrimination (dont VSS) et tous types de harcèlement moral dont le cyber harcèlement

3 thématiques d'interventions
 Juridique
 Social
 Psychologique

Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Professionaliser les membres à temps plein du dispositif, ainsi que les référentes et référents experts qui y contribuent :

- Formations
- Temps de veille et d'échanges
- Mutualisation des bonnes pratiques

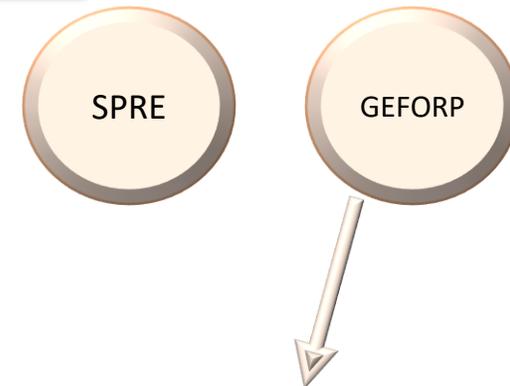
En place

Former systématiquement les personnels :

- Personnels encadrants
- Responsables et Directeurs administratifs
- Responsable de diplômes
- Référents Egalité et lutte contre les discriminations
- Personnels RH
- Doctorant.e.s
- Représentants du personnels

En place

Non engagé



Entre 2021 et 23 : 14 sessions de formations Egalité, VSS et harcèlement soit :
 129 agents formés (108F et 21H) dont
 11 responsables adm (10F et 1H)
 et 12 agents DRH (12F)

LES ACTIONS DU SPRE en 2023 en quelques chiffres

3 thématiques d'intervention juridique
Social
psychologique

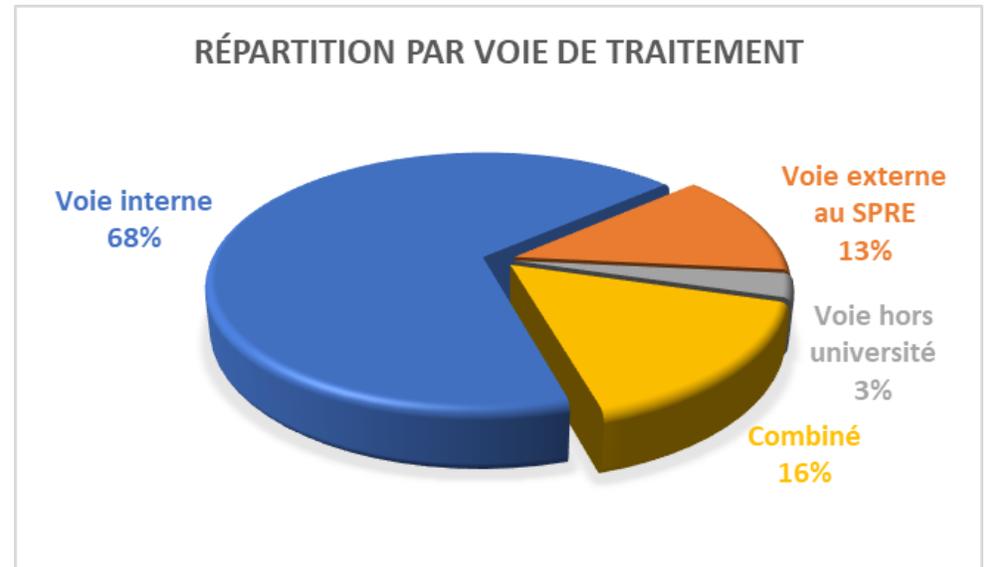
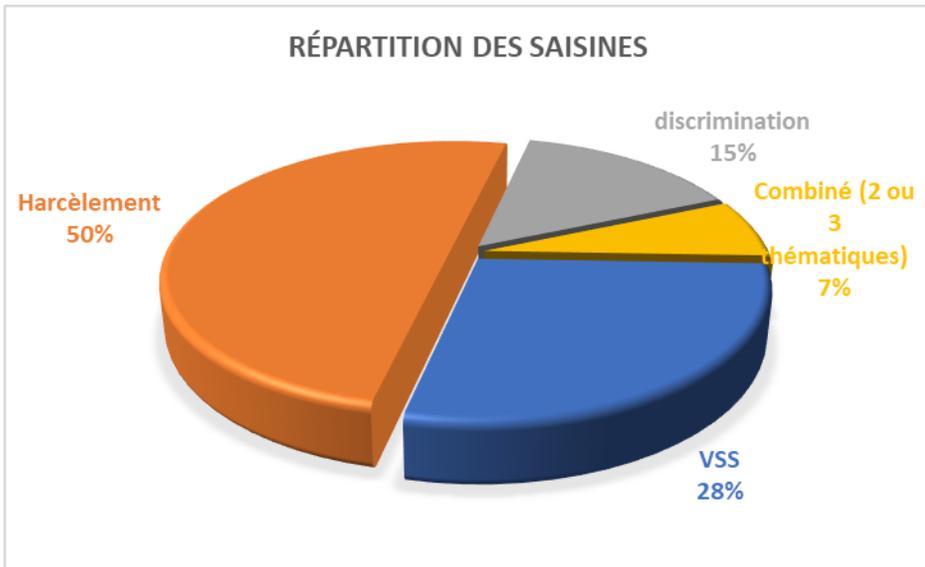
3 agents à temps plein + 1 agent gestionnaire administratif

Plus de 80 actions de prévention interne et externe

Nombreuses sessions de sensibilisation auprès des étudiants et doctorants

35 sessions d'informations auprès des Services et responsables Master

Entre 2016 et 2021 : 118 situations signalées
Depuis la création du SPRE :
220 saisines (mai 22 à aujourd'hui)



ELLES DESSINENT L'AVENIR À AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, Aix-Marseille Université met en lumière les femmes de l'Université qui concourent, chaque jour, à améliorer le monde de demain.

Aix-Marseille Université plus que jamais engagée pour les femmes !
44 femmes ont été élues à l'Université. Un lieu où les femmes peuvent apporter leurs idées et leurs compétences. Le jour où il n'y a ni homme ni femme. L'occasion de réfléchir à la façon dont les femmes de notre territoire et de nos universités peuvent contribuer à la réussite de notre territoire. En 2023, la Fondation de la Chimie offre à l'Université Aix-Marseille une occasion unique de célébrer la Journée internationale des droits des femmes. Elle propose aux femmes de l'Université, à travers un colloque, de mettre à l'honneur les femmes de notre territoire, celles qui concourent, chaque jour, à améliorer le monde de demain.

L'égalité des genres à Aix-Marseille Université

Depuis 2020, Aix-Marseille Université, avec la présidence d'Eric Bertoin, mène une politique volontariste et structurée en faveur de l'égalité femmes-hommes. Présidente de l'association nationale d'Universités et de Grandes Ecoles engagées pour la féminisation de la recherche, Aix-Marseille Université a été la première à lancer le mouvement de la recherche pour l'égalité femmes-hommes. Elle a été la première à mettre en place un observatoire de l'égalité femmes-hommes et à lancer un appel à candidatures pour la nomination de femmes à des postes clés de l'Université. Elle a été la première à mettre en place un observatoire de l'égalité femmes-hommes et à lancer un appel à candidatures pour la nomination de femmes à des postes clés de l'Université. Elle a été la première à mettre en place un observatoire de l'égalité femmes-hommes et à lancer un appel à candidatures pour la nomination de femmes à des postes clés de l'Université.



Aciél Mendez
Professeure des Universités
en sciences de gestion et de management

Intervenante invitée aux côtés de Viviane Albenga, Présidente de l'Association Nationale d'Universités et de Grandes Ecoles engagées pour la féminisation de la recherche, lors de la Journée internationale des droits des femmes. Elle a été la première à mettre en place un observatoire de l'égalité femmes-hommes et à lancer un appel à candidatures pour la nomination de femmes à des postes clés de l'Université.



Isabelle Rogner
Présidente de l'AMU en charge de l'Égalité Femmes-Hommes
et de la Qualité de Vie

Elle a été la première à mettre en place un observatoire de l'égalité femmes-hommes et à lancer un appel à candidatures pour la nomination de femmes à des postes clés de l'Université.

Les Jeudis du genre AMU

Séance ouverte à toutes et tous le 30 mars 2023
17h00-19h00

Salle colloque 2
Bât. Multimédia, UFR ALLSH
29 av Robert Schuman
13627 Aix-en-Provence

Conférence
Viviane Albenga
(MICA, IJF, chargée de mission égalité Femmes-Hommes de l'Université Bordeaux-Montaigne)

Moderation
Eve Fourmont
(TELEMAN) et **Susanne Böhmisch**
(Echanges)

Une résistance internationale des étudiant·es aux violences sexistes et sexuelles : l'après #MeToo en France, Espagne, Argentine et Chili

Contact : susanne.bohmisch@univ-amu.fr

SFERE Provence

SITE Inspé Aix-en-Provence
Salle de conférence

CONFÉRENCE Table ronde
Religions, racisme, discriminations à l'école : stratégies et ressources professionnelles au quotidien

Conférence : Religions, racisme, discriminations à l'école

La conférence sera assurée par Françoise Lanthéaume (Professeure à l'Université de Lyon) et s'adresse à toutes les formatrices et à tous les formateurs de l'Inspé, aux étudiant·es et étudiants de l'Inspé ainsi qu'à tous les personnels de l'éducation scolaire. Elle porte sur les stratégies et les ressources professionnelles que les personnels de l'éducation mobilisent ou essaient de mobiliser au quotidien autour des problèmes liés à la religion, au racisme et à la discrimination.

- Jeu 30 mars à 9h30
- Inspé site d'Aix en salle de conférence
- Plus d'information

Aix-Marseille université

CINÉ CLUB

À L'AFFICHE !

LES FEMMES PRÉFÈRENT LE ROSE

JEUDI 3 MARS 2023 17H30

LE CINÉMA QUARTIER DES FACULTÉS 50 BOULEVARD CHAMARÉ
40000 AIX-EN-PROVENCE

Projet de loi sur le genre

Dans le cadre du cycle d'opérations plusieurs jours d'une rencontre interactive Marie MANNI

La discussion et le port du masque seront ainsi respectés pendant la séance

www.univ-amu.fr/publication-club

Aix-Marseille université
Sociolement engagé

Vice-Présidence Égalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations

8 MARS

Journée internationale des droits des femmes

CONFÉRENCE

GENRE ET MANAGEMENT

UN PLAFOND DE VERRE RESISTANT

Marseille Saint-Charles - Amphi Charve - 17H00

En présentiel et en visioconférence

17H00 Conférence scientifique par **Vanessa di Paola**
Maîtresse de Conférences à la Faculté d'Economie et de Gestion d'Aix-Marseille Université, Chercheuse au Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail (LEST) et Directrice du Centre Associé Régional du Céreq.

Economiste du travail, Vanessa di Paola mène des recherches à la fois sur l'insertion des jeunes et sur les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail.

18H00 à 18H30 Questions / Réponses

étudiant·es, aux étudiants et au personnel d'Aix-Marseille Université.

inscriptions ve-di.paola@univ-amu.fr

se déroulera dans le respect des gestes sanitaires en vigueur

LEST

Grand public
Entreprises
Associations

HCE

SEMAINE DE LUTTE CONTRE LE SEXISME DU 23 AU 27 JANVIER 2023

#ONSAITCOMMENTCASETERMINE

ACTIONS

COLLOQUES CULTURE SCIENTIFIQUE PROJETS EDUCATIFS INNOVATION-RECH

SOUTIEN AUX CHERCHEUSES EN POS MATERNITÉ

Attribution d'un financement en soutien aux chercheuses chimistes post reprise d'activité après un congé maternité

La Fondation de la Maison de la Chimie offre à des chimistes et doctorants en Chimie, enseignantes universitaires ou chercheuses ayant interrompu leurs activités de recherche au laboratoire en congé maternité, de les aider lors de la reprise de leurs travaux



AMU engagée pour la Journée internationale des droits des femmes !

Depuis 2020, la Vice-présidence d'Aix-Marseille Université à l'Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les Discriminations multiplie les mesures en faveur de l'égalité et de la parité. Elle a été la première à mettre en place un observatoire de l'égalité femmes-hommes et à lancer un appel à candidatures pour la nomination de femmes à des postes clés de l'Université.

11 février
Journée internationale des femmes et des filles de science

AMU engagée pour la Journée internationale des droits des femmes !

Depuis 2020, la Vice-présidence d'Aix-Marseille Université à l'Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les Discriminations multiplie les mesures en faveur de l'égalité et de la parité. Elle a été la première à mettre en place un observatoire de l'égalité femmes-hommes et à lancer un appel à candidatures pour la nomination de femmes à des postes clés de l'Université.

LE RACISME D'HIER À AUJOURD'HUI

Merci !

BONUS

Camp des Milles

Aix-Marseille université
MÉMOIRE ET ÉDUCATION
Sociolement engagé

24H VIE D'UNE FEMME

DOCKS DES SUDS

6 AVRIL > 20 MAI 2023

Aix-Marseille université

8 MARS

Journée internationale des droits des femmes

Signature de la charte de l'égalité femmes-hommes

Vendredi 14 février à 11h30

avenue J4, 13002 Marseille



AIX-Marseille université

18 OCT

RENCONTRES EGAL PRO

LES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL
PRÉCARITÉ - MIXITÉ - OPPORTUNITÉS

REPORTÉE

Merci de bien vouloir confirmer votre participation et vous inscrire aux ateliers en cliquant sur :

JE M'INSCRIS

Séminaire d'ouverture de l'Atelier de la Région d'Aix-Marseille Université

RENCONTRES de l'égalité professionnelle