

Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2021 -2024



Table des matières

Introduction	3
Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	4
Objectif 1 : Connaître les écarts salariaux entre femmes et homme.....	4
Objectif 2 : Corriger les écarts de rémunérations.....	5
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	6
Objectif 1- Promouvoir la mixité des métiers au sein de l'Observatoire de Paris.....	6
Objectif 2 : Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles.....	7
Objectif 3 : Mettre en œuvre un dispositif de nominations équilibrées.....	8
Objectif 4 : Promouvoir l'égalité dans la politique d'enseignement et de recherche.....	8
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	10
Objectif 1. Adapter l'organisation du travail et le temps de travail pour faciliter leur articulation.....	10
Objectif 2 : Soutenir la parentalité.....	11
➤ Pour les personnels de l'Observatoire de Paris.....	11
➤ Pour les étudiants et les étudiantes.....	12
Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	14
Objectif 1 : Prévenir les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et toute forme de discrimination.....	14
Objectif 2 : Disposer d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations avec l'accompagnement des victimes.....	15
Objectif 3 : Permettre l'appropriation des enjeux par tous et par toutes.....	17
Axe 5 : Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle au sein de l'Observatoire de Paris	18

Introduction

Face au constat que de profondes inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes subsistent alors que l'égalité professionnelle anime les débats publics depuis plusieurs décennies et qu'un corpus législatif dense régit ces questions, diverses dispositions législatives récentes rendent obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 et la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (art 80) guident la rédaction du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'axe 5 de la loi de transformation de la fonction publique, « Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique », comporte plusieurs obligations dont celle de voter un plan d'action avec une dimension coercitive (en cas d'absence de présentation d'un plan d'action, la sanction correspondrait à 1% de la masse salariale de l'établissement).

Ce plan est porté par une gouvernance de l'Observatoire de Paris engagée en association avec les instances du dialogue social.

Ce plan est valable 3 ans (2021-2024)

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre grands axes suivants :

1. **Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération**
2. **Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**
3. **Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**
4. **Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations**

Ce plan d'action **intègre un cinquième axe qui concerne sa gouvernance.**

Les enjeux de l'égalité à l'Observatoire de Paris

La volonté d'instaurer au sein de l'établissement des mesures visant concrètement à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes fait de l'Égalité l'objectif de tous les acteurs de l'Observatoire de Paris. Il s'agit de renforcer des dispositifs déjà existants et de s'enrichir de nouvelles dispositions en focalisant l'attention sur l'égalité professionnelle dans les limites du périmètre d'action de l'établissement. La politique Egalité sera inscrit dans le règlement intérieur de l'Observatoire de Paris. L'établissement vise l'épanouissement de l'ensemble des personnels en assurant les mêmes possibilités de développement des compétences professionnelles aux femmes et aux hommes. Le plan d'action sera diffusé largement en interne et en externe.

Mode d'élaboration du plan

La référente égalité a piloté la rédaction du plan appuyé par un groupe de travail composé d'une représentante des étudiants, d'une représentante au conseil d'administration, d'une représentante au CHSCT, d'un représentant au conseil scientifique et accompagné par un prestataire.

AXE 1 - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

L'Observatoire de Paris réaffirme que l'évolution de la rémunération des personnels en cours de carrière est basée exclusivement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération de genre.

Les différentes actions prévues concourent, directement ou indirectement, à la réduction des éventuels écarts entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes.

Objectif 1 : Connaître les écarts salariaux entre les femmes et les hommes

Action 1 : Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour les personnels titulaires et contractuels, par sexe en intégrant la composante indemnitaire quand il y a lieu et en utilisant la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP (Outil de calcul)

Il s'agira d'établir un état des lieux sexués des rémunérations à partir des indicateurs suivants :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail ;
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps ;
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon)
- Écarts liés à la composante indemnitaire (dont écarts liés aux rémunérations accessoires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiel (80% et 90%))
- Écarts de ratio d'avancement (taux de promotion sexués)
- Écarts de rémunération (primes comprises)
- Ecarts entre fonction et corps

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en oeuvre
2021	Mise en oeuvre de la synthèse de l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	DRH

Objectif 2 : Corriger les écarts de rémunérations

La grille de rémunération de référence concernant les personnels de la fonction publique est établie sans aucune différenciation du genre. Les rémunérations d'entrée dans la fonction publique sont strictement égales selon les corps et grade car calculées sur indice majoré. De même, les règles d'évolution de la rémunération des fonctionnaires obéissent à des principes égalitaires, sans référence au genre. Les mesures doivent permettre de garantir l'égalité dans le déroulement de carrière notamment.

Cet objectif se déclinera à moyen et long terme car s'appuyant en partie sur l'évolution de carrière des agents et des agentes.

Action 1 : Mettre en œuvre des mesures de traitement des écarts de rémunérations relevant de la compétence de l'employeur

- Communiquer sur les modalités d'attribution des primes dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail
- Communiquer sur la politique de promotion avec la mise en œuvre des lignes directrices de gestion qui prendront en compte la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations
- Organiser des ateliers réguliers pour permettre aux personnels de réfléchir sur leurs parcours professionnels et leurs souhaits d'évolution
- Encourager la mobilité interne par des campagnes d'information ciblées et avec la mise en place d'un premier tour interne.
- Définir des règles de gestion des retours de congés liés à la parentalité notamment pour limiter l'impact des temps partiels sur les rémunérations en facilitant la flexibilité et l'adaptation des temps de travail
- Proposer systématiquement le maintien de la cotisation de retraite à taux plein aux personnes travaillant à temps partiel.
- Réduire les écarts entre les fonctions et les corps notamment par la campagne d'information annuelle sur les concours internes et les listes d'aptitudes.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en oeuvre
2022 – 2023 - 2024	Communication sur la politique d'attribution de la part variable Réduction des écarts de rémunérations à poste égal (% de personnes accompagnées dans la rédaction des dossiers de promotion) Communication sur les mesures d'égalité de traitement Nombre d'ateliers Equilibre dans les demandes et obtention de la PEDR Suivi de carrière avec équilibre dans les promotions pour les femmes et pour les hommes	DRH, Gouvernance

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

Des mesures doivent permettre d'apporter l'équilibre professionnelle entre les femmes et les hommes en attirant les compétences, en recrutant sans biais de genre, en garantissant l'égalité dans les évolutions de carrière et en encourageant la mixité.

Objectif 1 : Promouvoir la mixité des métiers au sein de l'Observatoire de Paris

Action 1 : Réaliser un diagnostic au sein de l'établissement et prendre des mesures de rééquilibrage des viviers avec notamment des campagnes de communication

- Réaliser un diagnostic interne à partir de l'état des lieux général.
- Constituer des viviers de personnes compétentes et travailler en partenariat avec des associations, réseaux professionnels et écoles de formations dans différents secteurs afin de leur communiquer les opportunités et les offres de postes de l'Observatoire de Paris.
- Faire apparaître systématiquement l'intitulé du poste au féminin et au masculin
- Communiquer sur les opportunités de carrière auprès des nouveaux entrants et des nouvelles entrantes.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2022	Statistiques des emplois par genre Adhésion/Appartenance aux réseaux Participation aux carrefours des métiers dans les collèges et lycées	DRH, DIRCOM

Action 2 : Mettre en place une campagne de communication sur les métiers sans stéréotype de genre

- Promouvoir les interventions de femmes « rôle modèles » dans les collèges, lycées et dans les écoles de formation dans les secteurs non mixtes afin de favoriser des vocations.
- Mener une campagne de communication digitale pour promouvoir les métiers de l'Observatoire de Paris en mettant en avant la mixité des métiers.
- Organiser des actions « évènementielles » incitant la participation des jeunes filles collégiennes et lycéennes

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2022	Nombre de campagnes de communication réalisées Nombre d'actions	DRH, DIRCOM

Action 3 : Mettre en place des actions de sensibilisation sur les stéréotypes de genre et à la discrimination avec des actions de formations

- Proposer annuellement des sessions de sensibilisations et de formations sur les stéréotypes de genre aux encadrants, aux encadrantes, aux personnels, aux étudiants et aux étudiantes dans le programme de formations.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2022	Nombre de sessions de formation et nombre de stagiaires	DRH

Objectif 2 : Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Action 1 : Formaliser et développer une procédure de sélection prenant en compte le principe de l'égalité professionnelle par les membres de jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement.

Se fixer des objectifs de parité dans la sélection et le choix des candidatures proportionnellement aux viviers disponibles dans le secteur. Pour cela, différents outils peuvent être mis en place :

- Etablir des critères de présélection
- Formaliser une grille d'entretien avec des questions permettant d'évaluer les compétences des candidates et des candidats avec une durée de l'entretien identique.
- Rappeler que les questions liées notamment à la famille ne peuvent pas être posées en entretien
- S'assurer que les comités de sélection sont paritaires et que les Présidences sont alternées
- Publier les offres de poste sur plusieurs plateformes y compris propres au Handicap et sur des réseaux de femmes
- A compétences et dossier égal, il est possible de favoriser un genre plutôt que l'autre afin d'assurer un meilleur équilibre femme/homme au sein du service concerné
- Etre vigilant aux critères de recrutement qui peuvent impacter les femmes et les hommes de façon différenciée

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2022	Données des femmes-hommes retenus dans le cadre des offres d'emplois à partir des candidatures	DRH, Gouvernance

Action 2 : Sensibiliser les jurys, les collègues d'experts aux biais de genre dans la sélection des candidatures

- Proposer annuellement des sessions de sensibilisations et de formations sur les stéréotypes de genre et les discriminations dans le recrutement aux membres

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2022	Nombre d'actions de sensibilisation	DRH, Gouvernance

Objectif 3 : Mettre en œuvre un dispositif de nominations équilibrées

Action 1 : Instaurer des mesures pour augmenter le nombre de femmes occupant des postes à responsabilités

- Mettre en place un vivier de femmes en interne pouvant occuper des postes à responsabilités et le mobiliser à chaque nouvelle opportunité.
- Favoriser la parité des candidatures pour les BIATSS en accordant une attention particulière aux secteurs les moins mixtes.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2022	Répartition genrée des postes à responsabilités	DRH, Gouvernance

Action 2 : Avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition des instances et des comités de l'établissement

- Avoir des actions de sensibilisation pour pallier à la sous-représentation féminine ou masculine

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A compter de 2021	Nombre d'actions de sensibilisation % Femme % Homme dans les instances	DRH, Gouvernance, Partenaires sociaux

Objectif 4 : Promouvoir l'égalité dans la politique d'enseignement et de recherche

Action 1 : Soutenir la carrière des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses

- Inciter les enseignantes-chercheuses à candidater à des promotions et à déposer des dossiers de PEDR

- Inciter les femmes à déposer des dossiers de CRCT, de délégation
- Inciter la direction des unités à confier des responsabilités autant aux jeunes chercheuses qu'aux jeunes chercheurs
- Inciter les femmes à candidater comme responsables de projet (PI, ANR, Européens)
- Mettre en place un dispositif d'accompagnement au retour des interruptions de carrière

Action 2 : Accroître la présence des femmes aux postes de responsabilités scientifiques (direction des départements scientifiques, d'équipes de recherche)

- Promouvoir la parité dans les comités de recherche des candidatures et leur demander de mettre en place une stratégie permettant des candidatures paritaires pour des postes de direction de départements.
- Soutenir l'action du groupe femmes de l'Observatoire de Paris afin de développer des actions de mentorat et d'accompagnement des carrières des femmes de l'Observatoire de Paris.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2022	Répartition sexuée des responsabilités scientifiques % de femmes directrices	Jury de sélection, Gouvernance des établissements concernés, DRH

Action 3 : Favoriser l'égal accès au doctorat et au post-doctorat

- Sensibiliser l'école doctorale au fait que les jeunes femmes s'inscrivent moins en thèse que les jeunes hommes
- Inciter les étudiantes en M2 à poursuivre en thèse

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2022	Répartition genrée des doctorant.e.s et post-doctorant.e.s par année	UFE, Gouvernance

AXE 3 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle est une des composantes de la qualité de vie au travail. L'équilibre entre l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail est un enjeu d'égalité. Les cultures organisationnelles basées sur de longues journées de travail, pénalisent particulièrement les femmes, en termes d'évolution de carrière et salariale ainsi qu'à l'accès aux postes à responsabilités.

Objectif 1 : Adapter l'organisation du travail et le temps de travail pour faciliter leur articulation

Action 1 : Généraliser la mise en place du télétravail et travail en site distant tout en respectant le droit à la déconnexion

- Intégrer dans les pratiques managériales une organisation de travail qui intègre le télétravail dans le collectif
- Affirmer le droit à la déconnexion pour l'ensemble des personnels
- Avoir une organisation du temps maîtrisée (respect des horaires, bonnes pratiques)
- Poursuivre les formations sur le télétravail et proposer des formations sur le droit à la déconnexion aux personnels et aux personnes en situation d'encadrement.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2022	Protocole de télétravail mise à jour qui intègre la charte du droit à la déconnexion Nombre d'ateliers sur les thématiques	DRH, Partenaires sociaux, Directeurs et directrices des structures, Gouvernance

Action 2 : Organiser les temps de travail (y compris réunions) et les formations en prenant en compte les contraintes familiales et le temps partiels

- Permettre des horaires de travail flexibles lorsque c'est compatible avec le fonctionnement normal du service
- Favoriser l'organisation des réunions en prenant en compte la disponibilité des personnes à temps partiels et sur des plages horaires communes à tous et toutes
- Communiquer sur les formations bien en amont afin de permettre aux agentes et aux agents de s'organiser.
- Développer davantage de formations en intra dans la mesure du possible

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2021-2022	Charte des temps inscrite dans les règlements intérieurs des structures	DRH, Directeurs et directrices des structures

Action 3 : Prévenir les risques de discriminations liés au temps partiel et aux contraintes familiales

- Aborder les questions d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale systématiquement lors des entretiens professionnels annuels
- Informer les personnes souhaitant passer à temps partiels des conséquences sur leurs rémunérations et leur proposer systématiquement une cotisation à temps plein
- Proposer les évolutions de carrières aux personnes en temps partiels

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2022	Note de service	DRH, Encadrants et encadrantes

Objectif 2 : Soutenir la parentalité

Pour les personnels

Action 1 : Mettre en place les chèques CESU et les chèque naissance

- Proposer systématiquement aux agents et agentes de l'Observatoire de Paris ayant des enfants de bénéficier de chèques CESU et du chèque naissance.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2022	Mise en place du chèque CESU et du chèque naissance	CESOP

Action 2 : Informer les personnels sur les modalités existantes en matière d'accompagnement de la parentalité

- Inciter les pères et les seconds parents à prendre le congé d'accueil de l'enfant dans sa totalité, soit 25 jours à partir du 1^{er} juillet 2021.
- Communiquer sur les dispositifs favorisant la prise en charge de la maladie ou du handicap d'un enfant.
- Autoriser le recours à la prise des congés, y compris reliquats, au CET au terme des congés familiaux.
- Réaliser et diffuser une note de service sur les différents dispositifs aux personnels et aux directeurs et directrices des structures

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2022	Note de service Nombre F/H recours aux différents dispositifs	DRH, Directeurs et directrices des structures

Action 3 : Prévenir les discriminations liées à la parentalité et en particulier à la maternité

- Proposer un entretien avant et après congé de maternité ou parental pour vérifier les attentes professionnelles, l'organisation du travail et les opportunités de carrières
- Veiller au respect du principe de non-discrimination dans tous les processus RH (recrutement, évaluation et évolution professionnelle, primes...)
- Sensibiliser en interne sur les stéréotypes de genre en particulier auprès des responsables et sur le nécessaire équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2022	Nombre d'entretiens réalisés Procédure RH	DRH, Directeurs et directrices des structures

Pour les étudiantes et les étudiants

Action 1 : Proposer des modalités d'accompagnement des étudiantes enceintes et des étudiantes et étudiants chargés de famille en formation initiale :

- Proposer systématiquement aux étudiantes enceintes un aménagement de l'emploi du temps, une aide pour récupérer les cours, le rattrapage d'examens ainsi que le chèque naissance.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2021	Nombre d'aménagement d'emploi du temps pour les étudiantes et les étudiants	UFE, CESOP

Action 2 : Veiller à la situation sociale et médicale des étudiantes et des étudiants, les rediriger vers les personnes compétentes si nécessaire

- Accorder une attention particulière à la situation médicale et sociale des étudiants et des étudiantes et leur proposer un accompagnement si cela est nécessaire.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2021	Nombre de recours aux différents dispositifs	Service médical PSL, Assistante sociale du travail

AXE 4 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; les harcèlements et les discriminations

La mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations vise à renforcer la protection des victimes et à lutter contre toutes les discriminations. L'Observatoire de Paris promeut le bien-être au travail. Il est donc important de se former à ces questions. Il est nécessaire de faire connaître toutes les situations inappropriées par le biais de tous les canaux existants au sein de l'établissement.

Objectif 1 : Prévenir les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et toute forme de discrimination

Action 1 : Déployer un plan de formation ouverte à tous et à toutes sur les violences sexistes et sexuelles, les agissements sexistes, les formes de discrimination

- Offrir des formations et des actions de sensibilisations à destination des personnels, des encadrants et des encadrantes tant administratifs qu'académiques aux risques spécifiques propres à chaque item
- Organiser des modules spécifiques
 - pour les étudiants, les étudiantes et les responsables d'associations, dont au moins une session en anglais
 - pour les personnels académiques encadrant des étudiants et des étudiantes
- Sensibiliser et former toutes les personnes rejoignant l'établissement (journée des nouveaux arrivants)
- Instaurer, lors des semaines de rentrée, des formations à destination des étudiantes et des étudiants, spécifiquement orientées sur la prévention des risques lors des soirées et des d'événements associatifs.
- Intégrer une session sur la prévention des violences sexistes et sexuelles ainsi que les agissements sexistes lors des réunions de rentrées des laboratoires et lors des réunions de préparation de la prospective et d'évaluation des laboratoires.
- Intégrer une communication sur les sessions de formation lors de l'Assemblée générale de l'Observatoire de Paris.
- Proposer des actions de sensibilisations lors des temps forts autour de l'égalité avec valorisation des journées phares

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
Annuel	Nombre de sessions de formation dispensées Nombre de personnels F/H ayant suivi les formations avec leur statut au sein de l'établissement Nombre d'actions de sensibilisations	DRH, Laboratoires, Gouvernance

Action 2 : Lancer une campagne de communication à destination de toute la communauté évoluant au sein de l'Observatoire de Paris

- Concevoir et diffuser des outils de communication interne sur l'Intranet, en format affichage dans les locaux et dans tous les bâtiments ainsi qu'en format dépliant en numérique.
- Communiquer sur les engagements de l'Observatoire de Paris en externe via le site internet et sur les réseaux sociaux auprès des partenaires et du grand public.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
A partir de 2021	Conception et diffusion annuelle de la campagne de communication Information dans le mémento sécurité et dans le livret d'accueil	DRH, DIRCOM, en lien avec PSL

Objectif 2 : Disposer d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations avec l'accompagnement des victimes

Action 1 : Evaluer les faits de violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations au sein de l'Observatoire de Paris

- Réaliser un sondage anonyme en ligne qui sera envoyé aux personnels, aux étudiants, aux étudiantes et aux hébergés afin de mesurer les risques de violences et de discriminations. Les résultats du sondage seront présentés à la Présidence et au CHSCT. Ils pourront le cas échéant faire l'objet d'une communication interne.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2021	Résultats du sondage anonyme en ligne	DRH, Prestataire

Action 2 : Renforcer le dispositif de signalement existant

- Rédiger une procédure de signalement des violences sexuelles et sexistes, des agissements sexistes, des harcèlements et des discriminations qui précise :
 - Les obligations de l'établissement en matière de prévention et de traitement.
 - Les personnes référentes à contacter pour réaliser un signalement.

La procédure de signalement s'appuiera sur la cellule de veille des risques psychosociaux de l'Observatoire de Paris. La cellule d'écoute et de veille mutualisée avec PSL peut compléter le dispositif ainsi que les différents acteurs de prévention de l'établissement qui incluent les référents.

- Faciliter le signalement en communiquant efficacement sur la multiplicité d'acteurs qui s'engagent à respecter la confidentialité

Action 3 : Décrire le processus de traitement des signalements

- Mettre à disposition des personnels et des usagers un document qui présente les étapes de traitement des signalements (la saisie, les entretiens préalables, l'enquête administrative, la rédaction et la transmission du rapport d'enquête au Chef d'établissement, la mise en place des actions)
- Mettre en place un accompagnement des victimes, des témoins et des équipes

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2021	% connaissance du dispositif Bilan semestriel de la cellule de veille RPS de l'Observatoire de Paris au CHSCT Rapport annuel de la cellule d'écoute et de veille PSL	Cellule de veille RPS, référente harcèlement moral et sexuel, partenaires sociaux, gouvernance en lien avec les partenaires institutionnels de l'établissement

Action 4 : Nommer un représentant ou une représentante du personnel au CHSCT en qualité de référent ou référente violence

- Définir ses missions et son articulation avec la cellule de veille RPS

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2021	Nomination + Lettre de mission	DRH, CHSCT, Gouvernance

Action 5 : Former et accompagner les acteurs de prévention de l'Observatoire de Paris

- Proposer un programme de formation
 - à la cellule de veille RPS afin de lui permettre de traiter les différents types de violences sexistes et sexuelles, de harcèlements et de discriminations
 - aux membres du CHSCT
 - aux référents
 - aux assistants de prévention

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2021 - 2022	100 % formés	DRH

Objectif 3 : Permettre l'appropriation des enjeux par tous et par toutes

Action 1 : Insérer un volet concernant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le règlement intérieur de l'établissement et des laboratoires

- Compléter les règlements intérieurs des laboratoires avec un volet sur la prévention et l'accompagnement des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2022	100 % des règlements intérieurs révisés	DRH, Gouvernance, Départements scientifiques, Services communs

Action 2 : Créer une page web et intranet dédiées à la thématique en intégrant les pratiques des partenaires institutionnels

- Rendre visible les engagements de l'Observatoire de Paris
- Recenser les procédures et les personnes contacts des partenaires (PSL, le CNRS, les Universités) et diffuser cette information auprès de tous et de toutes.

Calendrier	Indicateur de suivi	Mise en œuvre
2021	Création de page spécifique sur l'Internet et l'intranet de l'Observatoire de Paris accessible très rapidement et facilement avec mise en ligne de rubriques	DRH, DIRCOM, Gouvernance

AXE 5 : Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle au sein de l'Observatoire de Paris

1. Pilotage du plan d'action

Le pilotage du plan d'action sera supervisé par la référente égalité de l'Observatoire de Paris avec le soutien du groupe de travail égalité.

La référente égalité s'assurera de la bonne réalisation des actions mises en œuvre en partenariat avec les directions et acteurs concernés. Chaque année, elle réalisera un bilan des actions menées qui sera validé par le groupe de travail égalité.

Rôle du groupe de travail égalité

Le groupe de travail égalité appuiera la réalisation du plan action. Son rôle s'articule autour de 5 axes :

1. Il est force de proposition dans la mise en œuvre des actions.
2. Il promeut les valeurs, objectifs et actions du plan d'action.
3. Il assure une veille sur la mise en œuvre effective du plan d'action égalité
4. Il valide les principaux documents d'analyse (analyse des écarts RH, sondage anonyme en ligne) et de communication réalisés dans le cadre du plan d'action.
5. Il participe à la réalisation de la synthèse d'évaluation et à sa restitution auprès des instances

Le groupe de travail se réunit en moyenne 2 fois par an à la demande de la référente égalité.

2. Suivi et évaluation

Une synthèse d'évaluation du bilan des actions sera réalisée chaque année par le groupe de travail égalité. Les indicateurs de suivi seront intégrés dans le rapport social unique de l'Observatoire de Paris. Cette synthèse sera présentée aux différentes instances du dialogue social ainsi que devant le conseil d'administration.