

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## CONSTATS

L'académie de Lille compte près de 80 000 personnels, dont plus de 70 % de femmes (et même 80 % dans le premier degré). Globalement, parmi les personnels non enseignants, les femmes sont encore plus présentes, mais leur part varie fortement selon les filières professionnelles. Les agents exerçant à temps partiel sont à une majorité écrasante des femmes (90%). De plus, pour l'ensemble des catégories de personnels, moins le grade est élevé plus les femmes sont représentées.

Le plan d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'académie de Lille a pour objectif de décliner les mesures du plan national en s'adaptant au contexte de l'académie et aux enjeux territoriaux spécifiques dans le cadre d'un dialogue social renforcé. Ce plan d'action s'appuie en particulier sur le rapport de situation comparée établi à partir d'indicateurs sexués. Il permet de mesurer les inégalités et de définir les actions à mener visant à les supprimer :

- Faire progresser la part des femmes aux postes à forte responsabilité
- Mieux prévenir les stéréotypes de genre à tous les niveaux du recrutement
- Sécuriser le déploiement du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes
- Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.

## LEVIERS

Atteindre l'égalité de fait est un processus continu et évolutif s'appuyant sur une gouvernance forte.

La formation, axe structurant du plan d'action, est un levier déterminant pour mieux appréhender les enjeux de la diversité (lutte contre toute forme de discrimination) et de l'égalité professionnelle. Elle invite les personnels à s'interroger sur leurs pratiques professionnelles et les aide à déconstruire et prévenir les stéréotypes inconscients ou conscients.

Le dispositif académique de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence (dont les actes de violences sexistes et sexuelles), de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et une ligne d'écoute et d'orientation ont été mis en place à la rentrée 2022. Ils contribuent à la prévention des Risques Psycho Sociaux et marquent l'engagement de l'académie dans la lutte contre tout acte de violence ou de discrimination.

Outre ces actions, l'élaboration de temps forts de sensibilisation et de mobilisation contribue à l'appropriation d'une culture de l'égalité professionnelle. Les formats sont différenciés afin de cibler une grande majorité de personnels : webinaires, temps forts de mobilisation autour de la qualité de vie au travail ou encore campagnes de sensibilisation lors de la journée internationale des droits des femmes (8 mars) et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre).

Enfin, le suivi du plan égalité professionnelle avec les membres des instances académiques de dialogue social permet de mieux connaître la perception et le vécu des personnels en matière d'égalité et de mesurer les actions mises en place.