



UNILATERAL ACTION PLAN

ON PROFESSIONAL EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN

PREAMBLE

This plan is part of the social policy of the INTERNATIONAL SPACE UNIVERSITY (ISU) which has been committed for 35 years to the promotion of professional equality and affirms its commitment to the principle of non-discrimination between men and women.

ISU also recognizes that gender diversity in the workforce at all levels is a source of wealth, social balance, and economic efficiency.

It reiterates its desire to promote professional qualities for ISU employees and to combat all sources of potential inequality.

For over 35 years, ISU has promoted intercultural programs, welcoming students and employees of different nationalities over the years, while respecting a policy of professional equality.

Some ISU sponsors make the receipt of funding contingent upon the University's gender-balanced use of the funds, to which the University has always responded positively.

ISU is an active member and supports the WIA Association (Women In Aerospace Europe), by initiating actions and by providing partial scholarships to promising WIA members and a scholarship for promising Indian female candidates in particular.

In order to continue this intercultural and egalitarian dynamic and with the aim for constant improvement, ISU will implement measures with the objective of making its environment a workplace where women and men find their rightful place.

In accordance with the legal provisions in force, at the end of the present plan, progress objectives will be defined in terms of recruitment and effective remuneration as well as the balance between professional activity and the exercise of family responsibility.

Article 1142-5 of the Labor Code states that for companies with less than 50 employees, the employer is responsible for considering the objectives of professional equality and the measures to achieve them.

After a preliminary assessment carried out over the period July 1, 2021 - June 30, 2022, ISU has set specific objectives and will continue with a yearly assessment of its Gender Action Plan.

The objectives will be accompanied by actions to promote compliance with professional equality in all areas.

This Gender Equality Plan applies to all women and men working at the ISU.

CHAPTER I: PRELIMINARY ASSESSMENT

ISU carried out an assessment prior to the adoption of this Gender Equality Plan in order to identify any existing inequalities between women and men. The study of the comparative situation between women and men led to the following observation:

1. Workforce distribution - recruitment

- ISU employs (excluding fixed-term contracts) 20 employees, 11 of whom are men and 9 women. As a result of the analysis, men represent 55% of the total ISU workforce compared to 45% of women.
- 16% of employees work part-time. Of these part-time employees, 75% are women.
- The distribution by socio-professional category is as follows:
 - 57% of employee level position (“employé”) are women and 43% are men.
 - 43% of management level position (“cadre”) are held by women and 57% by men.
- While 57% of management level position are held by men, the majority of senior top positions are held by women.
- Since September 2021 ISU has a female President.

2. Training

Based on the analysis conducted from 1st July 2021 - 30 June 2022, the training hours benefited both female and male staff. 85% of women and 90% of men have benefited from professional training (all types of training combined). ISU started to organize a yearly anti-harassment training in early 2022 for the entire staff.

3. Professional promotion

ISU reaffirms that the individual assessment of employees is based on the work performed, without any particularism between women and men, neither of part-time work, nor of maternity or family leave.

ISU ensures compliance with Article 9 of the ANI (National Interprofessional Agreement) of March 1, 2004, which stipulates that *"a genuine policy of job diversity implies that women should have the same career paths as men, the same opportunities for career development and access to positions of responsibility."*

As a result, ISU gives women and men of equal access to the same jobs, regardless of the level of responsibility. Furthermore, men and women have access to the same opportunities for promotion and professional development.

The criteria for identifying internal potential, professional evaluation and career orientation are identical for women and men and are based exclusively on the recognition of skills, experience, and performance.

When an internal promotion is likely to take place, the choice of the beneficiary is therefore made on the basis of objective, verifiable and precise criteria without discrimination.

The positions available within ISU for an indefinite period are mainly new positions with new areas of responsibility, requiring new skills. Consequently, they are often filled by external recruitment of employees. Therefore, no promotion for either female or male staff was considered in the period 1st July 2021 - 30 June 2022.

4. Remuneration, qualification and classification

Our assessment reveals that no unjustified gaps were identified in terms of compensation (variable or fixed), qualifications and classification between women and men.

In fact, women and men are paid the same for jobs requiring equivalent qualifications and skills. Seniority, professional experience, and special skills may justify the existence of different salaries or classifications for certain identical positions. These differences apply equally to women and men.

There is no significant disparity in terms of seniority. For women and men with the same seniority, pay, classification and career development are similar in comparable situations.

5. Working conditions

84% of ISU employees have a full-time employment contract. The proportion of women working part-time is slightly higher than the proportion of women in the overall workforce.

There are no notable differences in terms of working hours related to the gender of employees.

6. Work-life balance

A better balance between professional and personal life is a factor that is improving the quality of life at the workplace for all employees. It actively contributes to equality between women and men, by challenging stereotypes on the distribution of roles between women and men, whether in professional or family life and for all other personal activities. ISU considers that parenthood is a right for everyone and is committed to provide conditions that parenthood does not hinder employees' professional development.

Currently, efforts are being made to address employee concerns regarding work-life balance.

GENDER EQUALITY AT ISU

- Gender equality in the workplace is a general principle that ISU strives to apply in all areas of professional life.
- The reconciliation of work and family life must not be an obstacle to professional development. Management agrees on the importance of developing actions to improve the balance between professional and personal life.
- There is no difference in effective remuneration between women and men.

CHAPTER II: MEASURES IN FAVOR OF PROFESSIONAL EQUALITY

In light of the diagnosis, ISU wishes to focus its efforts on the following topics:

- Improving professional equality in recruitment;
- The development of actions in favor of a better balance between professional and personal life.

Under these conditions, for each of the specific areas, ISU will:

- Define a program of positive actions to achieve them
- Set goals for progress

1. Action in favor of equal opportunities and neutrality

ISU wishes to encourage gender diversity in all ISU positions and at all levels of the ISU hierarchy.

From this point of view, recruitment appears to be an essential parameter contributing to a better representation of women and men in each of the professional categories.

a) Ensure equal opportunity and neutrality in the recruitment process

Objective - ISU is committed to ensuring that the recruitment process, whether internal or external, is conducted under the same conditions for women and men so that the resulting choices allow for a match between the qualifications of the candidates and the skills required for the job offered, particularly at the academic level.

Actions - For example, regardless of the position being filled, ISU is committed to ensuring that the wording and content of job advertisements are written in a gender-neutral manner, without reference to gender or terminology that may be discriminatory.

In addition, ISU is committed to ensuring that women and men are paid the same level of remuneration for similar positions requiring the similar skills and qualifications.

b) Prioritize the consideration of male applicants for positions predominantly held by women and vice versa

Objective - The ISU is aware of the need to facilitate the access of women and men to positions where they are in the minority, respectively. Therefore, ISU is committed to giving preference to applications from the underrepresented gender for these positions, with equal competence.

Measures - The management staff will be informed and engaged on the topic of equal opportunities between women and men.

In addition, ISU is committed to diversifying the recruitment pools and channels from the 3rd grade level (observation internships) and to broadening the range of required diplomas, for all professional categories. The recruitment of management level position employees in particular, will be conducted in universities, IUTs and in a wider range of 'Grandes écoles', throughout the country.

2. Actions in favor of balance between professional activity and personal life

Objective - ISU aims to increase its commitment to the balance of work and family responsibilities, as it is aware that this is a fulfilling and motivating factor for all employees.

Measures - Chosen part-time arrangement is a working time arrangement that aims to reconcile the personal and professional time of employees.

ISU is therefore committed to considering requests for part-time work for personal and family reasons. In this respect, ISU recalls that the exercise of a part-time activity is not an obstacle to career development.

The working meetings will take place, as far as possible given the specificity of the ISU activities, between 9:30 am and 5:00 pm, considering the schedules of part-time employees and considering the fact that some employees may be teleworking (which suggests an online meeting organization).

In addition:

- Internal applications from ISU part-time employees on a full time position are given priority over external recruitment for full-time positions;
- ISU is committed to offering part-time employees the opportunity to move to full-time status each year during their performance review.

3. Actions in favor of equal remuneration

Objective - The principle of equal pay for women and men for equal work or work of equal value is one of the foundations of professional equality.

ISU guarantees an equivalent level of remuneration at the time of hiring between women and men for similar positions requiring similar skills and qualifications.

However, the actual compensation must be taken into consideration in the areas of focus of this plan.

To date, no unjustified discrepancies have been identified, whether in terms of remuneration, qualifications, or classification.

Measure - ISU will verify that the differences in remuneration that may occur between women and men performing work of equal value are justified by objective and relevant criteria, such as diplomas and initial training, seniority, professional experience, skills, versatility, responsibilities, etc.

4. Action in favor of training

Objective - ISU is also committed to maintaining equal participation between women and men, as well as between the different professions, in both internal and external training.

Actions - ISU will conduct training for employees involved in recruitment to raise awareness of unconscious gender bias.

5. Action in favor of research

ISU is committed to further research on gender issues, including raising awareness of gender issues among students, particularly in the aerospace field.

CONCLUSION

Accordingly, the goals for ISU for the coming year are as follows:

- Commit to an equal opportunity and neutral recruitment process at all times.
- Accommodate requests for part-time work for personal and family reasons and optimize meeting times.
- Maintain equal pay for women and men with equal skills and experience.
- Organize training related to unconscious bias.
- Monitor the progress and adjust the measures in favor of professional equality

CHAPTER III: PREVENTION AND ACTION AGAINST SEXUAL AND GENDER-BASED VIOLENCE

This plan is also an opportunity to reiterate ISU objectives and actions related to the prevention and response to sexual and gender-based violence.

Women are confronted with sexist and sexual violence, in private and public spaces, but also in the workplace. ISU, as part of its legal obligation of safety, fights voluntarily against all sexist and sexual violence. ISU has an Anti-Harassment Policy and Implementation plan. ISU also engages a specific committee "Maintaining a Safe and Respectful Work and Learning Environment" (MSRWLE). ISU employees undergo a yearly harassment training since spring 2022. ISU's Anti-Harassment Policy from 2018 is currently updated in cooperation with several ISU committees and ISU's HR department and will be published in early 2023.

1. Preventing the risk of violence in the workplace

Part of the internal regulations cover the definitions and the policy of ISU against gender-based violence and discrimination. The internal regulations are handed to each employee on the day of hiring.

A referent in matters of sexual harassment and gender-based violence in the workplace will be appointed to the Social and Economic Committee (SEC).

The company will ensure that the work environment is gender-neutral (removal of images that undermine the integrity of individuals, existence of washrooms and changing rooms that guarantee the dignity of individuals, condemnation of all sexist comments or "jokes").

2. Taking action against violence in the workplace

ISU has a responsibility to respond quickly to actual or suspected cases of violence. Such acts may be committed by employees, supervisory personnel, or as a result of any third-party present in the workplace (student, partner, outside worker, etc.).

In the event of violence caused we will follow the implementation plan of the Anti-harassment policy and take all measures to maintaining a safe work and learning environment at ISU.

The University is also committed to monitoring and updating the objectives of the Anti-Harassment Policy and of the Gender Equality Plan, notably through the human resources manager, the members of the SEC and the President.

3. Fighting against sexual stereotypes

Beyond the notion of sex, the notion of gender has been the subject of recent governmental awareness actions.

ISU is committed to protecting and keeping the identity of a transgender employee confidential .

Transgender employees have the same rights as other employees, including protection from violence and equality.

INFORMATION TO THE SEC & THE EMPLOYEES - PUBLICITY

At the July 2022 SEC, staff representatives were informed of the present unilateral action plan on gender equality.

Information will be provided to staff by shared servers at ISU.

The agreement will be deposited by the ISU in a dematerialized way on the site dedicated to this purpose www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

DURATION & PLAN FOLLOW UP

The action plan is implemented for one year, beginning July 2022 and ending June 30, 2023. It will be monitored by the Human Resources Officer and the ISU President.

Done at Illkirch-Graffenstaden on July 28th 2022,

**For International Space University
Pascale Ehrenfreund**





PLAN D'ACTION UNILATERAL

RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES
FEMMES

INTERNATIONAL SPACE UNIVERSITY

1, rue Jean-Dominique Cassini • Parc d'Innovation • 67400 Illkirch-Graffenstaden • FRANCE

Telephone +33 (0) 3 88 65 54 30 • Fax +33 (0) 3 88 65 54 47

n° SIRET 395 006 315 00026 • APE 803 Z

www.isunet.edu

PREAMBULE

Le présent plan s'inscrit dans le cadre de la politique sociale de l'INTERNATIONAL SPACE UNIVERSITY (ISU) qui est engagée depuis 35 ans en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et affirme son attachement au principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes.

L'ISU reconnaît également que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de richesse, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Elle rappelle sa volonté de promouvoir les qualités professionnelles tout au long de la vie professionnelle et de combattre toutes les sources d'inégalités potentielles.

L'ISU prône depuis plus de 35 ans des programmes interculturels, en accueillant au fil des années des étudiant.e.s et des salarié.e.s de nationalité différente, tout en respectant une politique d'égalité professionnelle.

Certains sponsors de l'ISU soumettent l'obtention d'aides financières à son utilisation équilibrée en genre dans l'Université, ce à quoi cette dernière a toujours répondu positivement.

L'ISU est membre actif et soutient l'Association WIA (Women In Aerospace Europe), en entamant des actions et en accordant des bourses partielles aux membres prometteurs de la WIA et une bourse pour les candidates indiennes prometteuses en particulier.

Dans l'optique de continuer cette dynamique interculturelle et égalitaire et dans un but d'amélioration constante, l'ISU a décidé de mettre en place des mesures adaptées à la réalité de l'Université, et de motiver encore plus la communauté universitaire avec l'objectif de faire de son environnement un lieu de travail où femmes et hommes trouveraient leur juste place.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, seront définis au terme du présent plan, des objectifs de progression en matière de recrutement, d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale et de rémunération effective.

L'article 1142-5 du Code du travail prévoit pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s qu'il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

Les objectifs ont été fixés au terme d'un diagnostic préalable réalisé sur la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022.

Une fois déterminés, les objectifs seront assortis d'actions favorables au respect de l'égalité professionnelle dans chacun des domaines précités.

Le présent plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique à l'ensemble des hommes et de femmes travaillant au sein de l'ISU.

CHAPITRE I : DIAGNOSTIC PREALABLE

L'ISU a diligenté un diagnostic préalable à l'adoption du présent plan afin d'identifier les éventuelles inégalités existantes entre les femmes et les hommes. L'étude de la situation comparée entre les femmes et les hommes a permis d'aboutir au constat suivant :

1. Répartition des effectifs – recrutement

1/L'ISU occupe (hors CDD) 20 salarié.e.s, dont 11 hommes, et 9 femmes. .

Il résulte de l'analyse que les hommes représentent 55% de l'effectif total de l'ISU contre 45% des femmes.

2/ 16 % des salarié.e.s sont occupés à temps partiel. Parmi ces salarié.e.s à temps partiel, 75% sont des femmes.

3/ La répartition par catégorie socio-professionnelle est la suivante :

- les postes d'employés sont occupés à 57% par des femmes et à 43% par des hommes ;
- les postes de cadres sont occupés à 43% par des femmes et à 57% par des hommes.

Si les postes de cadre sont occupés à 67 % par des hommes, les postes à haute responsabilité sont majoritairement occupés par des femmes.

L'ISU accueille une nouvelle Présidente depuis le mois septembre 2021.

2. Formation

Il ressort de l'analyse réalisée du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 que les heures de formation ont bénéficié tant au personnel féminin qu'au personnel masculin. Dans l'entreprise, 85% de femmes contre 90% d'hommes ont bénéficié d'une formation professionnelle (tout dispositif confondu).

L'ISU a organisé une formation anti-harcèlement début d'année 2022 qui a respecté la parité des hommes et des femmes, et pour laquelle la participation était fructueuse.

3. Promotion professionnelle

L'ISU réaffirme que l'appréciation individuelle des salarié.e.s est fondée sur le travail accompli, sans particularisme entre les hommes et les femmes, ni d'un temps partiel, ni de la maternité ou d'un congé pour raisons familiales.

L'ISU assure respecter l'article 9 de l'ANI du 1er mars 2004, stipulant qu'« *une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes à responsabilité* ».

En conséquence, L'ISU donne aux femmes et aux hommes de compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel que soit le niveau de responsabilités. Par ailleurs, les hommes et les femmes ont accès aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Lorsqu'une promotion interne est susceptible d'intervenir, le choix du bénéficiaire de celle-ci se fait donc sur la base de critères objectifs, vérifiables et précis, sans discrimination.

Les postes disponibles au sein de l'ISU pour une durée indéterminée sont majoritairement des créations de poste sur lesquels les salarié.e.s en interne n'ont pas de compétences. En conséquence, ils sont pourvus par recrutement externe, ce qui explique qu'en 2021, et en ce début d'année 2022, aucune promotion n'a lieu, qu'il s'agisse du personnel masculin ou féminin.

4. Rémunération, qualification et classification

L'analyse révèle qu'aucun écart injustifié n'a été identifié, que ce soit en matière de rémunération (variable ou fixe), de qualification et de classification entre les hommes et les femmes.

En effet, sur des postes requérant des qualifications et des compétences équivalentes, les hommes et les femmes perçoivent des rémunérations identiques. L'ancienneté, l'expérience professionnelle et la polyvalence peuvent justifier l'existence de

rémunérations ou de classifications différenciées sur certains postes identiques. Ces différenciations concernent indifféremment les hommes ou les femmes.

La prise de congé pour raisons familiales ou l'existence d'un temps partiel n'est pas de nature à créer des écarts de rémunération au détriment des salarié.e.s en bénéficiant.

Il n'existe aucune disparité notable en matière d'ancienneté. A ancienneté égale entre un homme et une femme, la rémunération, la classification et l'évolution professionnelle sont similaires dans des situations comparables.

5. Conditions de travail

84% des salarié.e.s de l'ISU bénéficient d'un contrat de travail à temps complet. La proportion de femmes à temps partiel est à peu près identique à la proportion de femmes au sein de l'effectif global.

Ainsi, aucune différence notable n'est à souligner en termes de durée du travail en lien avec le genre des salarié.e.s .

6. Articulation vie professionnelle et vie privée

Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail, pour tous et toutes les salarié.e.s. Elle contribue activement à l'égalité entre les femmes et les hommes, par la remise en cause des stéréotypes sur la répartition des rôles entre les femmes et les hommes, que ce soit dans la vie professionnelle ou familiale et pour toutes les autres activités personnelles. L'ISU considère que la parentalité est un droit pour tous et toutes et s'engage à rendre compatible le travail et la parentalité, afin que cette dernière ne soit pas un frein pour l'évolution professionnelle des salarié.e.s.

A l'heure actuelle, il est fait en sorte de répondre aux doléances des salarié.e.s afférentes à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

LES AXES D'AMÉLIORATION

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un principe général que l'ISU s'efforce d'appliquer dans tous les domaines de la vie professionnelle.
- La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle. La Direction convient de l'importance de développer des actions en faveur d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- Aucune différence de traitement entre les hommes et les femmes n'est à déplorer en matière de rémunération.

INTERNATIONAL SPACE UNIVERSITY

CHAPITRE II : MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Au regard du diagnostic, l'ISU souhaite orienter ses efforts sur les sujets suivants :

- L'amélioration de l'égalité professionnelle dans le recrutement ;
- Le développement d'actions en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Dans ces conditions, pour chacun des domaines précis, l'ISU :

- Fixe des objectifs de progression
- Programme des actions positives permettant de les atteindre

1. Action en faveur de l'égalité des chances et la neutralité

L'ISU souhaite encourager la mixité dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'ISU.

Dans cette optique, le recrutement apparaît comme étant l'un des leviers incontournables concourant à la recherche d'une meilleure représentation des femmes et des hommes dans chacune des catégories professionnelles.

- a) Garantir l'égalité des chances et la neutralité lors du processus de recrutement

Objectif - L'ISU s'engage à ce que le processus de recrutement interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix qui en résultent permettent l'adéquation entre la qualification des candidats et les compétences requises pour l'emploi proposé, notamment au niveau académique.

Mesures - Ainsi, quel que soit le poste à pourvoir, l'ISU s'engage à ce que les libellés et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

De surcroît, l'ISU s'engage à garantir un niveau de rémunération à l'embauche, équivalent entre les femmes et les hommes, sur les postes similaires requérant des compétences et des qualifications identiques.

- b) Donner la priorité à l'étude des candidatures masculines sur les postes majoritairement occupés par des femmes et inversement

Objectif - L'ISU est consciente de la nécessité de faciliter l'accès des femmes et des hommes à des postes sur lesquels ils sont respectivement minoritaires. Aussi, elle s'engage à privilégier l'étude des candidatures du sexe sous représenté sur ces postes, à compétence égale.

Mesures - Le personnel d'encadrement sera sensibilisé sur le thème de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'ISU s'engage à diversifier les viviers et canaux de recrutement dès le niveau 3ème des collèges (stages d'observation) et à élargir la gamme des diplômes requis, pour toutes les catégories professionnelles. Le recrutement de cadres, notamment, se fera dans les universités, les IUT et dans une gamme plus large de grandes écoles, sur tout le territoire.

2. Actions en faveur de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Objectif - L'ISU a pour objectif d'accentuer son engagement en faveur de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, car elle a conscience que c'est un facteur épanouissant et motivant pour tous les salarié.e.s .

Mesures - Le temps partiel choisi est une formule d'aménagement du temps de travail qui a pour but de concilier les temps personnels et professionnels des salarié.e.s .

L'ISU s'engage donc à étudier l'ensemble des demandes de passage à temps partiel motivées par des raisons personnelles et familiales. A ce titre, l'ISU rappelle que l'exercice d'une activité à temps partiel n'est pas un obstacle à une évolution de carrière.

Les réunions de travail interviendront, dans la mesure du possible compte tenu de la spécificité des activités de l'ISU, entre 9h30 et 17 h, en prenant en compte les horaires des salarié.e.s à temps partiel et le fait que certains salariés puissent être en télétravail (ce qui suggère une organisation de réunion en ligne).

Au surplus, en tout état de cause :

- les candidatures de salarié.e.s de l'ISU à temps partiel sur des temps plein sont prioritaires pour le recrutement d'un temps plein, par rapport à un recrutement externe;
- L'ISU s'engage à proposer chaque année, lors de l'entretien professionnel, aux salarié.e.s à temps partiel de passer à temps plein.

3. Actions en faveur de l'égalité salariale

Objectif - Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

L'ISU rappelle qu'elle garantit un niveau de rémunération à l'embauche, équivalent entre les femmes et les hommes sur les postes similaires requérant des compétences et des qualifications identiques.

La rémunération effective doit toutefois être comprise dans les domaines d'action retenus par le présent plan.

A ce jour, aucun écart injustifié n'a été identifié, que ce soit en matière de rémunération, de qualification, ou de classification.

Mesure - L'ISU vérifiera que les différences de rémunération qui pourraient intervenir entre les hommes et les femmes exerçant un travail de valeur égale soient justifiées par des critères objectifs et pertinents, tels que les diplômes et la formation initiale, l'ancienneté, l'expérience professionnelle, les compétences, la polyvalence, les responsabilités etc.

4. Action en faveur des formations

Objectif - L'ISU s'engage également à garder une participation égale entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les différents corps de métiers, aux formations organisées tant en interne et qu'en externe.

Mesures - L'ISU va organiser une formation pour les salarié.e.s qui habituellement procèdent au recrutement afin de les sensibiliser aux préjugés inconscients de genre.

5. Action en faveur des recherches

L'ISU s'engage à effectuer des recherches plus poussées sur les questions de genre, et notamment sensibiliser les étudiants sur cet aspect, notamment dans le domaine aérospatial.

CONCLUSION

En conséquence, les objectifs pour l'ISU pour l'année à venir sont les suivants :

- S'engager à toujours garantir l'égalité des chances et la neutralité du processus de recrutement ;
- Accéder aux demandes de temps partiel pour motif personnel et familial et cadrer les horaires de réunion;
- Maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, à compétences et expérience égales ;
- Organiser des formations en rapport avec les préjugés inconscients ;
- Suivre les progrès et ajuster les mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

CHAPITRE III : LA PRÉVENTION ET L'ACTION CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Le présent plan est également l'occasion de rappeler les objectifs et mesures de l'ISU relativement à la prévention et à l'action contre les violences sexuelles et sexistes.

Les femmes sont confrontées à la violence sexiste et sexuelle, dans les espaces privés et publics, mais aussi sur le lieu de travail. L'ISU, dans le cadre de son obligation légale de sécurité, lutte volontairement contre toute violence sexiste et sexuelle. L'ISU a une politique de lutte contre le harcèlement et une procédure en cas de harcèlement. L'ISU dispose également d'un comité spécifique "Maintaining a Safe and Respectful Work and Learning Environment" (MSRWLE) pouvant être traduit comme suit "Maintenir un environnement de travail et d'apprentissage sûr et respectueux". Les employés de l'ISU suivent une formation annuelle sur le harcèlement depuis le printemps 2022. La politique anti-harcèlement de l'ISU est actuellement mise à jour en coopération avec plusieurs comités de l'ISU et le département RH de l'ISU ; elle sera publiée au début de 2023.

1. Prévenir les risques de violences au travail

Une partie du règlement intérieur portera sur les définitions et la politique de lutte de l'ISU contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations. Le règlement intérieur sera remis en main propre à chaque salarié.e le jour de l'embauche.

Un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au travail sera désigné au Comité social et économique (CSE).

L'entreprise veillera à ce que l'environnement de travail soit non-sexiste (suppression d'images portant atteinte à l'intégrité des personnes, existence de sanitaires et vestiaires garantissant la dignité des personnes, condamnation de tous propos ou « blagues » sexistes).

2. Agir contre les violences au travail

L'ISU se doit de réagir rapidement si elle a connaissance de cas réels ou soupçonnés de violences. Ces actes peuvent être le fait des salarié.e.s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (élève, partenaire, intervenant extérieur...).

En cas de violence, l'ISU suivra le plan de mise en œuvre de la politique anti-harcèlement et prendra toutes les mesures nécessaires pour maintenir un environnement de travail et d'apprentissage sûr à l'ISU.

L'Université s'engage également à suivre et à mettre à jour les objectifs de la politique anti-harcèlement et du plan pour l'égalité des sexes, notamment par l'intermédiaire du responsable des ressources humaines, des membres du SEC et du président.

3. Lutter contre les stéréotypes sexuels

Au-delà de la notion de sexe, la notion de genre a fait l'objet de récentes actions de sensibilisation gouvernementales.

L'ISU s'engage à protéger et à garder confidentielle l'identité des employés transgenres.

Les employés transgenres ont les mêmes droits que les autres employés, notamment la protection contre la violence et l'égalité.

INFORMATION DU CSE et DES SALARIÉS - PUBLICITE

Lors du CSE de juillet 2022, les représentants du personnel ont été informés du présent plan d'action unilatéral sur l'égalité des sexes.

L'information des personnels sera assurée par des serveurs partagés au sein du GIS.

L'accord sera déposé par le CSE de manière dématérialisée sur le site dédié à cet effet www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

DURÉE ET SUIVI DU PLAN

Le plan d'action est mis en œuvre pour un an, à compter de juillet 2022 et jusqu'au 30 juin 2023. Il sera suivi par le responsable des ressources humaines et le président du GIS.

Fait à Illkirch-Graffenstaden le 28 juillet 2022,

**Pour l'Université Internationale de l'Espace
Pascale Ehrenfreund**

