



Direction générale des services
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

Extrait des délibérations
du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes
Séance du jeudi 24 octobre 2024

N° 04 – D. 24.10.2024

L'an deux mil vingt-quatre, le vingt-quatre octobre à neuf heures, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Monsieur Yassine LAKHNECH, président de l'Université Grenoble Alpes.

Point à l'ordre du jour :

4.2. Bilan 2024 du plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes (PAE)

Membres présents : LAKHNECH Yassine, BARRIERE Florian, GAUSSIER Éric, PLANUS Emmanuelle, PROTASSOV Konstantin, SAMUEL Karine, THIBAUT Pierre, ADAM Véronique, BERNARD Marie-Julie, DANJEAN Vincent, MANDIL Guillaume, MONDET Julie, QUINTON Jean-Charles, WEST Caroline, CANTAROGLOU Frédéric, DELABALLE Anne, FIBRANE Ahmed, FORESTIER Gérard, GUINET Éric, VAN DER HEIJDE Caroline, DOULAT Léonce, KETFI Bilal, ROSSI Robinson, SAKPA Samuel, TASSIGNY Axel, CORVAISIER Bénédicte, BOLZE Catherine, LABRIET Pierre, TRONTIN-BERTHAUD Sophie, DESPREZ Frédéric, COLL Jean-Luc, FEIGNIER Bruno, SIMIAND Marie-Christine, DASTARAC Marie.

Membres représentés : GERRY-VERNIERES Stéphane (donne procuration à GAUSSIER Éric), PODEVIN Florence (donne procuration à BARRIERE Florian), BERTHAUD Pierre (donne procuration à MANDIL Guillaume), BERGOT Anouk (donne procuration à BERNARD Marie-Julie), DUJEU Ambre (donne procuration à KETFI Bilal), DARAGON Nicolas (donne procuration à BOLZE Catherine), BOISTARD Pascal (donne procuration à DESPREZ Frédéric), MAÛR Anne-Marie (donne procuration à PROTASSOV Konstantin).

Considérant le bilan 2024 du plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes (PAE) en annexe ;

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le bilan 2024 du plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes (PAE) en annexe.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	34
Membres représentés	8
Nombre de votants	42
Voix favorables	40
Voix défavorable	0
Abstentions	2

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le bilan 2024 du plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes (PAE) en annexe.

Publié le : 10/12/2024

Transmis au Rectorat le : 10/12/2024

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 24 octobre 2024

Pour le Président et par délégation,

Le directeur général des services,
Jérôme PARET

Pour le Président
et par délégation
Le Directeur général des services
Jérôme PARET

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

BILAN 2024

**Plan d'égalité
professionnelle
femmes-hommes**
Université Grenoble Alpes
2021-2024



Sommaire

Introduction	3
Présentation du bilan	3
AXE 1 Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	6
AXE 2 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	12
AXE 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	14
AXE 4 Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	7
AXE 5 Gouvernance	22



Introduction

Présentation du bilan

Ce bilan est réalisé en conformité avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 09 août 2019 et du décret n°2020-528 du 04 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. Il fait l'objet d'une présentation devant les instances de l'UGA ainsi que d'une restitution au MESR ainsi qu'à l'HCERES.

Point d'étape 2024

L'ensemble des actions du PAE ont été reconduites en 2023-2024. En ce qui concerne les indicateurs et le bilan qualitatif, le bilan 2023 est toujours d'actualité.

Ce bilan annuel prend place dans le cadre de la prolongation du PAE jusqu'en 2024, année pendant laquelle le diagnostic et le nouveau plan d'actions 2025-2028 seront élaborés.

Le référentiel du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) en 2020 a recommandé cinq axes à partir desquels se déclinent les actions du PAE. L'UGA a repris ces cinq axes, à savoir :

- Axe 1** Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Axe 2** Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- Axe 3** Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Axe 4** Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations ;
- Axe 5** Gouvernance de la politique d'égalité femmes-hommes.

Les recommandations ministérielles prévoient un bilan annuel par action. Un bilan détaillé a été réalisé en mai 2023 et présenté devant les instances de l'UGA.

AXE 1 : Garantie de l'égal accès des femmes des hommes aux corps, grades et emplois

1.1. Mettre en place le mentorat pour accompagner les carrières des personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

Année 3 : octobre 2023 à juin 2024

L'action de mentorat se poursuit d'octobre 2023 à juin 2024 pour la troisième année. L'appel à candidature a été lancé en septembre 2023 avec le même public cible, c'est-à-dire le personnel enseignant et enseignant-chercheur, titulaire et contractuel. Néanmoins, le vivier des mentors étant constitué et pérenne (10 mentors, 5 femmes et 5 hommes), l'appel est lancé uniquement pour les personnes souhaitant être mentorées.

Claudine Moïse (UFR LLASIC, laboratoire LIDILEM) est enseignante-chercheuse et assure le pilotage du programme avec la vice-présidence égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations. Elle organise la formation des personnes mentores et mentorées.

30 personnes ont candidaté pour être mentorées. La réunion de lancement du programme s'est tenue le 7 décembre 2023 puis les binômes ont été constitués, ils sont au nombre de 17.

Au cours de l'année universitaire 2023-2024, le mentorat gagne en ampleur et le nombre de personnes souhaitant être mentorées augmente très largement.

Nous observons 17 binômes mentors-mentorés, 24 femmes contre 6 hommes, soit 80% de femmes.

1.2. Sensibiliser aux biais de genre dans les recrutements : mettre en œuvre des actions de formation et responsabilisation à l'attention des membres des Comités de sélection (COS), comités de recrutement.

Année 3 : avril 2023

En avril 2023, les COS ont été sensibilisés aux biais de genre par la vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations, Sophie Louargant, et Sabine Kradolfer, du bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne (UNIL). Cette sensibilisation s'est déroulée en quatre temps : une présentation du PAE et des orientations de l'UGA sur la parité professionnelle, un temps de sensibilisation aux biais de genre avec la diffusion du film de la mission égalité femmes-hommes de l'Université Paris Sorbonne, un partage de connaissance et d'expérience du Bureau de l'égalité de l'UNIL, une diffusion de la vidéo de sensibilisation de l'UNIL sur les biais de genre et un temps de travail collectif sur l'amélioration des critères d'examens des dossiers, de sélection sur la dimension de genre et sur toutes les discriminations.

1.3. Communiquer sur les promotions et l'attribution des primes auprès des agentes et des agents.

L'UGA a renforcé sa communication auprès de l'ensemble des personnels sur les promotions et les dispositifs d'accompagnement.

Année 3 : avril 2023-mars 2024

L'UGA a organisé un ensemble d'actions de communication incluant :

- des réunions d'informations (webinaires à l'attention de tous les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses) organisées par la DGDRH sur les campagnes de promotion, le repyramidage, les primes (Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) pour partager l'information sur les critères, les calendriers et les bilans statistiques genrés) ;
- les courriers individualisés du Président de l'UGA pour la campagne des primes (RIPEC, PEDR) informant de la prise en compte de la parité professionnelle comme critère de sélection ;
- les rendez-vous individuels sur demande pour tous les candidats et candidates non promues ou non attributaires de la PEDR, de la RIPEC et du repyramidage.

1.4. Proposer des actions de communication et sensibilisation à la mixité des métiers (expositions, conférences, E-Cafégalités).

Les actions de sensibilisations sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) seront présentées dans l'axe 4 ; celles sur la parentalité dans l'axe 3.

Année 3 : avril 2023-mai 2024

En 2023-2024, plusieurs événements ont été organisés notamment durant le mois de l'égalité 2024 sur les thématiques du genre dans le sport (30 participantes et participants); la promotion de la mixité dans les filières du nucléaire (30 participantes et participants) et des enjeux du sexisme et du racisme dans les métiers de l'astronomie (30 participantes et participants). L'exposition la Science Taille XXElles a été affichée dans près de 10 lieux du campus durant les mois de mars et avril 2024.

1.5. Mettre en place des ateliers de co-développement : construire et faire vivre les réseaux de femme (*networking*) internes et externes aux établissements.

Le co-développement et la mise en réseau ont été introduits dans les objectifs du mentorat.

1.6. Accompagner les femmes dans la prise de conscience du plafond de verre et accéder à une conscientisation des «bloquants» au sein de la carrière des femmes.

Cette action rejoint celle de l'action du programme mentorat soutien aux carrières (1.1), celle sur les formations (2.3), ainsi que celle sur le recrutement (1.3).

Des webinaires d'information des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses sur les différents dispositifs de carrières (critères, bilans statistiques...) ont été mis en place par la DGDRH et la vice-présidence en charge des ressources humaines et ont incité les candidatures de femmes sur les promotions et les recrutements.

1.7. Proposer des formations tout au long de la vie (FTLV) sur l'égalité femmes-hommes à destination du corps enseignant du primaire et du secondaire

La formation «femmes et sciences», portée par Grenoble INP - UGA, a été mise dans le catalogue de formation du rectorat pour la rentrée 2023 – 2024. Elle consiste en 2 journées en présentiel, 2h en synchrone et 3h en asynchrone.

1.8. Proposer des formations pour les personnels en lien avec l'égalité femmes-hommes

Les actions de formation sur la lutte contre les VSS seront présentées dans l'axe 4.

Année 3 : mars 2023-mars 2024

Un bilan sur le plan de formation des personnels à l'égalité femmes-hommes a été réalisé pour mieux cibler les besoins et les publics cibles. En 2023-2024, il a été décidé de prioriser des actions de sensibilisation sur la lutte contre les violences et discriminations pour les personnels de l'UGA.

Un plan de formation à destination des personnels est en construction avec la Direction du développement des compétences (DevCo) de l'UGA avec l'identification de prestataires pour assurer des formations pour tous les personnels à l'accueil des personnes trans et à la prévention des discriminations raciales.

Un relai des actions de prévention et sensibilisation est systématiquement réalisé par le service des formations du Collège des études doctorales (CED) auprès des doctorantes et doctorants.

1.9. Établir un état des lieux de la représentation des femmes au sein de l'UGA (noms de bâtiments, noms de rues, œuvres d'art).

Année 3

La vice-présidence culture et culture scientifique et technique de l'UGA a engagé un travail approfondi concernant la répartition des artistes femmes/hommes dans les œuvres d'art existantes et à venir sur le campus UGA.

AXE 2 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

2.1. Assurer la diffusion à l'ensemble des personnes concernées des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels incluant les critères et les processus de promotion.

Les LDG relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, incluant les critères et les processus de promotion, ont été votées et diffusées à l'ensemble des personnes concernées.

2.2. Assurer la communication aux personnels des résultats du diagnostic concernant les écarts de rémunération

La vice-présidence en charge des ressources humaines et la DGDRH ont favorisé la prise de conscience des écarts de rémunération auprès des personnes promouvables. Une présentation de l'origine de ces écarts a été intégrée dans le Rapport social unique (RSU) 2022. L'UGA se donne pour objectif d'intégrer dans ses politiques RH (primes, recrutements, accompagnement et incitation à la préparation de la HDR) des objectifs à atteindre pour remédier à ces écarts.

L'index égalité professionnelle a été produit à l'aide des outils de la DGAFP et mis en ligne sur le site web et l'intranet de l'UGA en janvier 2024. Il est consultable [ici](#).

2.3. Encourager le sexe le moins représenté à postuler aux primes (PEDR)

Année 2023-2024

Des communications par e-mail et webinaire ont été organisées concernant le nouveau RIPEC, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

2.4. Sensibiliser les commissions internes en charge d'examiner les promotions des personnels aux questions d'égalité professionnelle femmes-hommes ;
Préciser dans les LDG promotions les modalités de prise en compte du sexe le moins représenté dans l'accès aux changements de corps et de grade (CAcR, commission 2nd degré, commissions avancement BIATSS titulaires et contractuels)

Les LDG promotions UGA intègrent les objectifs d'égalité professionnelle femmes-hommes. Chaque commission est sensibilisée en amont de ses travaux aux enjeux d'égalité et informée des viviers promouvables, des candidats par genre. Toutes les propositions ont été discutées pour vérifier l'absence de biais de genre.

2.5. Adopter et mettre en œuvre pour le personnel contractuel des règles de classement au moment du recrutement et d'évolution des rémunérations transparentes et identiques pour toutes et tous (RG : règlement de gestion des personnels contractuels).

L'UGA a adopté des règles de classement au moment du recrutement et d'évolution des rémunérations identiques pour toutes et tous.

AXE 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

3.1. Communiquer sur les dispositifs de conciliation vie personnelle/vie professionnelle en lien avec l'action sociale et la qualité de vie au travail des établissements par le biais de la conception de supports d'information récapitulatifs et d'une page intranet dédiée (point d'entrée unique).

Année 3

• Actions déployées par la vice-présidence en charge des ressources humaines et la Direction de l'environnement social (DES) de l'UGA :

2023 a été marquée par la diffusion de la 4^e édition de l'Enquête QVCT au sein de l'UGA mais aussi pour la première fois auprès de l'ensemble des établissements académiques de l'UGA. Pas moins de 3831 réponses ont été enregistrées (dont 2909 pour l'UGA). Cette enquête aborde sur près de 30 questions les questions d'équilibre vie professionnelle - vie personnelle et aborde également pour la première fois les questions d'ambiances sexistes et racistes. Les résultats seront diffusés dans le 1^{er} trimestre 2024.

• Actions déployées par la vice-présidence égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations :

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les LGBTI+phobies, le 17 mai 2023, un e-caféégalité a eu lieu sur la thématique des droits des familles et futures familles LGBT+, en lien avec l'association Les enfants d'arc-en-ciel et la Direction de l'environnement social (DGDRH-DES) de l'UGA. Le replay du webinaire est disponible [ici](#).

3.2. Promouvoir et valoriser la charte des temps UGA, notamment auprès des managers, en incluant sa présentation dans les formations au management.

En 2023, un plan d'action pour la mise en œuvre du droit à la déconnexion a été adopté. Il est adossé à la fiche «Déconnexion» de la *Charte des temps* UGA et sa mise en œuvre débutera dès 2024.

3.3. Ouverture de la crèche UGA et engagement d'une réflexion sur des partenariats avec les crèches proches des différents campus.

Année 3

Début 2023, les travaux en cours se concentraient sur la recherche de financements, à la fois des travaux d'investissement nécessaires à la transformation du bâtiment ciblé et réservé pour accueillir cette activité, mais également pour assurer des recettes récurrentes en fonctionnement auprès des partenaires de l'UGA (collectivités locales de proximité, associations, rectorat, CROUS), par le biais de conventions de réservation de places.

L'ouverture de la crèche est prévue pour la rentrée 2026.

3.4. Dans le cadre des congés pour projet pédagogique (CPP) et congés parentaux, réserver un contingent de semestres sans enseignement dédié aux parents enseignants-chercheurs de retour de congé maternité et/ou parental 100% afin de leur permettre d'assurer dans de bonnes conditions leurs travaux de recherche.

Un accompagnement à la reprise de la recherche et de l'enseignement pour le personnel enseignant-chercheur de retour d'un congé maternité est proposé à l'UGA sur demande des personnes intéressées.

Dans les critères pour obtenir un CRCT, parmi le contingent de semestres accessibles, le critère de la maternité est le premier valorisé pendant la campagne des CRCT à l'UGA.

En parallèle, l'UGA a mis en place un dispositif de remplacement des femmes BIATSS en congé maternité pour éviter une surcharge de travail.

3.5. Concernant les lieux de travail : promouvoir et faciliter le télétravail (accessibilité et modularité dans l'application)

Le télétravail, déployé depuis 2017, a été largement promu et facilité entre 2019 et 2021. Le nombre de personnels en télétravail a augmenté de 300%. Les types de télétravail fixe et flottant sont possibles.

3.6. Concernant le temps de travail : moduler les cycles de travail (journée, semaine, année – temps partiel, temps plein sur 4,5 jours, don de congés, compte épargne temps, ...).

Une réflexion s'est également engagée en 2023 pour élargir le périmètre des motifs d'absences dites «QVCT». Celles-ci seront à travailler avec les établissements-composante de l'UGA en 2024.

AXE 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

4.1. Développer et enrichir les dispositifs de signalements existants (UGA, Grenoble - INP UGA, ENSAG - UGA) et sensibiliser les instances disciplinaires

Information, prévention, communication sur le dispositif de signalement

La vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations et le chargé de prévention de la DVE présentent systématiquement le dispositif de signalement lors de toutes leurs interventions et sensibilisations, notamment durant les mois de l'égalité 2023 et 2024 et des actions autour du 25 novembre 2023 (plus de 30 présentations).

Les affiches de présentation du dispositif continuent à être déployées au sein de toutes les composantes, et les ressources d'information et de prévention sont largement distribuées à la demande, lors de la tenue de stands sur les événements, et systématiquement dans le cadre des événements et interventions proposées par la vice-présidence et la DVE sur ces thématiques.

Sensibilisation des instances disciplinaires

Les nouveaux membres de la commission disciplinaire seront sensibilisés aux VSS en 2024-2025 par Jurisup.

4.2. Former obligatoirement les membres des bureaux des associations étudiantes à la «lutte contre les VSS»

Année universitaire 2023—2024

Les associations étudiantes souhaitant obtenir la validation de l'agrément association UGA ont dû suivre deux formations obligatoires dont une sur la prévention (réduction des risques en soirées, prévention des violences et discriminations). 92 associations étudiantes ont été formées, dont 21 à Valence.

4.3. Sensibiliser la communauté universitaire au sexisme et violences de genre via différentes actions (formations VSS, conférences et événements dédiés)

Sensibilisations aux VSS, discriminations, harcèlements pour les personnels

Des sessions de sensibilisations aux VSS ont été réalisées par la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations à la demande des composantes à Grenoble et Valence à destination des directeurs et directrices de composantes, des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, des personnels administratifs.

De plus, dans le cadre du plan de formation des personnels, des sessions de formation à l'écoute active et au cadre juridique de la lutte contre les VSSDH ont été proposées aux référents et référentes VSS-discriminations-harcèlements.

Une formation aux VSS animée par VSS-Formation a permis à 40 (futures) encadrantes et (futurs) encadrants d'acquérir les bons réflexes dans le cadre de l'encadrement de thèse en septembre 2023. Une sensibilisation aux VSS réalisée par Sylvie Cromer a permis à 150 personnels, doctorantes et doctorants d'être sensibilisés à ces thématiques le 12 février 2024.

La fresque du sexisme, organisée le 21 novembre 2023, a sensibilisé 25 personnes aux problématiques du sexisme, en particulier dans le milieu universitaire (voir le bilan ici). Dans le cadre du mois de l'égalité, 30 personnes ont pu acquérir une base juridique sur le racisme grâce à une sensibilisation organisée sur cette thématique.

- **Année 3 : août 2023-mai 2024 : 300 personnels ont été sensibilisés aux VSS, discriminations, harcèlements à l'UGA**

Sensibilisations aux VSS, discriminations, harcèlements, sexisme pour les étudiantes et étudiants

Des sessions de sensibilisation et formation aux VSS, discriminations, harcèlements, sexisme ont été réalisées à Grenoble et Valence, assurées par la DVE et des associations spécialistes partenaires à destination spécifiquement des associations étudiantes (lutte contre les VSS ; lutte contre les discriminations ; réduction des risques liés aux produits psychoactifs en milieux festifs ; comment créer un événement inclusif). Les formations ont été adaptées en 2023 pour les élargir à des enjeux d'inclusivité et prendre en compte les besoins des associations.

D'autres formations et sensibilisations aux VSS et à la lutte contre les discriminations sont ouvertes à tous les étudiants et étudiantes lors de moments spécifiques (journées internationales : 25 novembre, 8 mars, 21 mars), portées par la DVE et des associations ou structures spécialisées.

Des temps de sensibilisation aux VSS, discriminations et harcèlements pour le public étudiant ont été réalisés à la demande des composantes par la DGDRH et la DVE, permettant de sensibiliser près de 650 étudiantes et étudiants (7 interventions en amphithéâtre durant l'année universitaire 2023-2024).

- **Année 3 : août 2023 – septembre 2024 : 230 étudiantes et étudiants ont été formés : 92 associations soit 200 étudiants, étudiantes dans le cadre des formations obligatoires pour l'agrément ; 25 étudiants et étudiantes ont également été formés lors des journées spécifiques.**

Évènements, ressources et actions de prévention des VSS, discriminations, harcèlements, sexisme

Des actions de sensibilisation et des événements ont eu lieu lors des journées internationales et le mois de l'égalité, organisés par la vice-présidence égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations et la DVE :

- **25 novembre 2023** : organisation de la fresque du sexisme à destination des personnels et du public étudiant (45 participantes et participants) ; atelier de psycho boxe à destination du public étudiant (12 participantes et participants) ; projection d'un court métrage «La Quête de Sasha» suivi d'un temps d'animations pour échanges sur les violences de genre (30 personnes présentes) ; exposition «Les Crocodiles» à l'IUT de Valence ; projection du film «Medusa» (30 personnes présentes) ; 4 stands de prévention en soirées étudiantes.

- **Mois de l'égalité 2024** : la tournée «comment on s'aime» a sensibilisé plus de 150 personnes aux violences sexistes et sexuelles et a permis à 17 personnes d'acquérir des bases pour lutter contre le harcèlement sexuel dans l'espace public. Des actions de prévention du racisme pour les personnels ont pris la forme d'une sensibilisation (30 personnels sensibilisés), d'expositions, projections, table ronde à la radio et d'un podcast. D'autres actions ont été menées sur la thématique de l'IVG à destination du public étudiant (pièce et ateliers de théâtre, table ronde radio et podcast, ...) et sur la thématique du genre et de la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et LGBT+phobes (théâtre de sensibilisation, exposition, fresque collective, porteur de paroles, projection). Des activités comme des expositions, du théâtre, des projections, un pique-nique en langue des signes et des ateliers de couture de protections menstruelles ont également été organisées à Valence.

Un bilan de l'ensemble des actions réalisées dans le cadre du mois de l'égalité 2024 est disponible [ici](#).

- **17 mai 2024** : ateliers de lutte contre les LGBTI+phobies à partir d'une sélection de bandes dessinées dans les bibliothèques universitaires (20 participantes et participants).

Un travail de création de ressources d'informations et de prévention a été réalisé en 2023 :

- conception, mise en page et diffusion massive en ligne et en format papier de la Charte d'information et de prévention sur les VSS et la culture du consentement (réalisée avec l'association Sexe et Consentement), traduite également en anglais.
- conception et mise à disposition d'une vidéo de présentation du dispositif de signalement de l'UGA et d'exemples de situations de VSS dans l'ESR (réalisée avec Reikone), traduite également en anglais.
- conception, mise en page et diffusion d'un guide de ressources de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, traduit également en anglais.
- conception, réalisation et diffusion de capsules vidéo de sensibilisation sur différentes thématiques (consentement, harcèlement, discriminations, dispositif de signalement, étudiantes et étudiants relais égalité) par la DVE sur les réseaux sociaux de l'UGA.
- conception par la DVE et les étudiantes et étudiants relais égalité (ERE) puis diffusion sur le compte Instagram de l'UGA de quizz thématiques tout au long de la semaine du 25 novembre et du mois de l'égalité.
- refonte des pages internet et des intranet liées à l'égalité et la lutte contre les discriminations et mise à disposition de l'ensemble des ressources.
- mise à disposition de tables d'ouvrages thématiques dans les bibliothèques universitaires à l'occasion de chaque journée internationale ainsi que la création de bibliographies thématiques sur la lutte contre les violences faites aux femmes, la lutte contre toutes les formes de discriminations raciales ; la lutte contre la haine anti-LGBTI+, par l'équipe de la DGD BAPSO ([accessibles ici](#)).

AXE 5 : Gouvernance

5.1. Mettre en place la gouvernance de la politique d'égalité femmes-hommes

5.2. Ancrer l'engagement de l'établissement en termes d'égalité femmes-hommes

La vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations a été renommée «vice-présidence égalité, parité, non-discrimination» en juin 2024.

5.3. Suivre la mise en application du PAE et son évolution

Année 3 : mars 2023 – mars 2024

Le PAE a été systématiquement présenté lors des interventions de la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations. La synthèse du PAE a été mise en page et largement diffusée au sein de la communauté universitaire. Le document est également accessible en anglais.

Un bilan du PAE sur 2021-2023 a été réalisé, présenté en instances et rendu accessible en ligne.

Le comité de suivi PAE s'est réuni 2 fois en 2023-2024, en parallèle des réunions concernant l'élaboration du nouveau PAE et du nouveau diagnostic.

5.4. Valoriser une communication non genrée / non stéréotypée au sein des médias UGA (site web inclusif utilisant l'écriture au féminin-aussi, images non stéréotypées, médias sociaux)

La Direction de la communication participe à l'engagement en faveur de l'égalité en ayant recours à une approche égalitaire dans la rédaction et en veillant à une diversité de représentativité dans les images utilisées. Tous les mois, les contributeurs et les contributrices au site web sont formés aux règles et bonnes pratiques pour publier sur le site internet de l'UGA.

5.5. Co-construire un site web des métiers de la recherche promouvant les femmes et les hommes, couvrant tous les aspects de recrutement, des conditions de travail, d'évolution de carrière

Cette action sera développée par le biais de l'action 2.3 HRS4R : «*coconstruire un site web des métiers de la recherche promouvant les femmes et les hommes, couvrant tous les aspects de recrutement, des conditions de travail, d'évolution de carrière*».

5.6. Valoriser la charte de communication non sexiste de l'UGA

La Direction de la communication favorise une écriture non discriminante dans les chartes éditoriales et les formations qu'elle dispense aux contributrices et aux contributeurs. Toutefois, la charte de communication non sexiste a été suspendue afin d'être adaptée aux directives nationales et à la réglementation du Journal Officiel en la matière.

5.7. Sur le site web : communiquer largement auprès de la communauté sur les mesures de promotion de l'égalité femmes-hommes mises en place au sein de l'UGA, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles

En 2023, une trentaine d'actualités portent sur les actions et événements liés à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations ont été publiées sur le site internet et le site intranet de l'UGA.

Les actions menées par la vice-présidence sont mises en valeur dans la newsletter à destination des personnels «MonFilPro» (5 articles en 2023-2024).

L'ensemble des pages liées à l'égalité du site internet et des intranets (personnel, étudiant) ont été adaptées et rendues plus accessibles à la communauté universitaire. Un travail de traduction en anglais de celles-ci est en cours.

La communication se réalise également auprès des directions de composantes (4 courriers en 2023) et de tous les personnels exceptionnellement (4 mails en 2023-2024).

5.8. Communiquer auprès des nouvelles personnes recrutées sur les mesures de promotion de l'égalité femmes-hommes mises en place au sein de l'UGA, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles dans le cadre des dispositifs d'accueil des nouveaux personnels.

Lors des journées de rentrée, des stands de présentation des actions menées par la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations ont été tenus (forum vie de campus, forum des personnels).

L'équipe

La démarche du PAE en 2020-2021 a été conduite par la DGDRH et la mission égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations de l'UGA. En octobre 2021, une nouvelle vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations a été mise en place, en charge du pilotage du PAE et de la rédaction du bilan en 2023 et en 2024.

Vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations

- Vice-présidente : **Sophie Louargant**
 - Chargée de projet égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations : **Marine Delmotte**
 - Chargée d'administration : **Violette Zecchi**
- Contact : vp-egalite@univ-grenoble-alpes.fr

Vice-présidence des ressources humaines

- Vice-président des ressources humaines : **Christophe Ribuot**

Direction générale déléguée aux ressources humaines

- Directrice générale des services adjointe aux ressources humaines : **Carole Kada**
- Directrice générale des services adjointe aux ressources humaines adjointe : **Catherine Desplanques**

Direction de l'environnement social

- Directeur de l'environnement social : **Cédric Buenerd**

Ressources

- PAE 2021-2023
- Diagnostic 2021
- Bilan 2023 du PAE
- Annexe statistique au bilan 2023 du PAE
- Rubrique dédiée du site web UGA

