



Bilan 2023

Plan d'actions d'égalité professionnelle femmes-hommes

Université Grenoble Alpes
2021-2023



Sommaire

Introduction	4
Démarche d'élaboration du PAE	4
Présentation du bilan	5
Partie 1 : Agir pour réduire les inégalités de genre à l'UGA : bilan des cinq orientations stratégiques majeures	6
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	11
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	13
Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	16
Axe 5 : Gouvernance	20
Partie 2 : État d'avancement des actions	23
Partie 3 : Suivi et pilotage du PAE	30
Déploiement du PAE	30
Bilan financier du PAE	31
Bilan de la mise en œuvre du PAE	32
Ressources	33
L'équipe	34
Repères	35
Lexique	36



Introduction

Démarche d'élaboration du PAE

La démarche du Plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes (PAE) a été conduite en 2020-2021 par la Direction générale déléguée aux ressources humaines (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.

L'élaboration du PAE UGA s'est réalisée dans le cadre d'un comité de pilotage UGA incluant ses établissements-composantes Sciences Po Grenoble - UGA, ENSAG - UGA et Grenoble INP - UGA :

- Une démarche collaborative a regroupé de nombreuses personnes en premier lieu pour réaliser un diagnostic au sein de chaque établissement-composante, pilotée par un premier groupe de travail constitué des équipes de direction des ressources humaines, des vice-présidents des ressources humaines ou de leurs équivalents et des missions égalité femmes-hommes de chaque établissement-composante.
- Un second groupe de travail s'est chargé de rédiger le PAE, constitué de représentants et représentantes de chaque établissement-composante.

- Un troisième groupe consultatif constitué de représentants et représentantes des conseils de l'UGA et des établissements-composantes a relu et complété le PAE.

Le PAE a été présenté auprès des instances, et a fait l'objet d'un avis du Comité technique (CT) le 2 mars 2021, puis d'un vote au Conseil d'administration (CA) le 11 mars 2021. Le nouveau dispositif de signalement de lutte contre les violences sexistes et sexuelles-discrimination-harcèlements a été présenté et a fait l'objet d'un avis en CT le 13 juillet 2021.

Pour rappel, parmi les 31 actions du PAE UGA, 27 sont communes avec Grenoble INP - UGA. Ce PAE s'articule avec des actions proposées dans le cadre du programme européen de ressources humaines, *Human resources strategy for researcher (HRS4R)* et correspond à la mise en œuvre de l'action 3.1.1 intitulée « *mettre en place un schéma directeur égalité femmes-hommes visant à réduire les inégalités constatées* ».

Une présentation du volet « actions » du PAE est disponible en accès libre sur le site web UGA en français et en anglais.



Présentation du bilan

Du point de vue réglementaire, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en date du 08 mars 2013, actualisé par l'accord du 30 novembre 2018, suivi de la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019, prévoient 4 axes prioritaires d'actions :

1. évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
3. favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

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. Pour ce faire, la première partie du document présente le bilan des actions réalisées. La seconde partie inclut un état d'avancement des actions du PAE (tableau de suivi des indicateurs). La troisième partie du bilan propose un bilan sur le déploiement opérationnel du PAE.

L'évolution des données statistiques de 2019 à 2022 pour les axes 1 et 2 fait l'objet d'un document propre, disponible en annexe n°1. L'ensemble des ressources mentionnées sont listées en fin du document.

Partie 1 : Agir pour réduire les inégalités de genre à l'UGA : bilan des cinq orientations stratégiques majeures

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 1 : juin 2021 à juin 2022

Un séminaire de travail entre l'Association pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI), l'UGA et les établissements-composantes a eu lieu en juin 2021, pour échanger sur les programmes de mentorat présents sur le site et au niveau national.

L'action d'expérimentation du programme mentorat « soutien des carrières » UGA et Grenoble INP - UGA s'est déroulée en 2021 – 2022. Elle a été soutenue par le fonds d'égalité professionnelle femmes-hommes de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans le cadre du programme Premières. La mise en place du programme a été assurée par la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations. L'accompagnement du déploiement du programme a été assuré en lien avec une experte en démarche de mentorat, Catherine THIBAUX de l'European Mentoring & Coaching Council (EMCC) France. 16 personnes ont participé au mentorat, dont 13 femmes.

Le lancement de l'appel à candidatures pour le mentorat s'est déroulé en novembre 2021 auprès des personnels enseignants et enseignants-chercheurs. Le programme a débuté en février 2022 par une réunion de lancement, suivie d'une formation des personnes mentorées et des personnes mentores. L'accent a été mis sur l'identification de leurs besoins. Des phases d'animation du programme de mentorat ont suivi : mise en place des huit binômes (mentor-mentoré) et signature de la Charte du mentorat, temps d'échanges, présentation des dispositifs de soutien aux carrières par la DGDRH. Un bilan intermédiaire a été dressé en avril 2022 puis une phase de bilan de l'expérimentation s'est déroulée en juin 2022.

Le bilan s'est réalisé sous forme de questionnaires et par le biais d'un atelier de retour plus qualitatif. Les participants et les participantes au programme ont souligné les apports bénéfiques de ce dernier, par exemples en ces termes : « réfléchir ensemble à des problématiques, une invitation à l'introspection », « rencontrer une personne d'un autre domaine », « libérer la parole », « apprendre grâce à la diversité des parcours », « avoir un contexte d'organisation en dehors des composantes et des laboratoires ».

Les effets bénéfiques de la relation mentorale ont conduit à l'élaboration d'objectifs à court terme (dossiers de promotions, demande de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) par exemple), à moyen terme (identification des contextes de blocages dans la progression de carrières et moyens de les résoudre) et à plus long terme (réalisation d'habilitations à diriger la recherche (HDR), candidatures, échanges

internationaux, retour à l'activité de recherche) pour les personnes mentorées.

Des volontaires ont accepté de partager leur expérience. Les témoignages sont disponibles sur le site web de l'UGA.

Le bilan du programme a montré la nécessité qu'une personne expérimentée assure le suivi, l'accompagnement des binômes mais également soit en capacité d'inscrire la démarche dans la compréhension des enjeux de l'enseignement supérieur et de la recherche en vue d'assurer une continuité de suivi à long terme dans l'établissement pour ce programme. Ce bilan a été présenté au CA du 7 juillet 2022.

Année 2 : octobre 2022 à juin 2023

La pérennisation de l'action de mentorat UGA 2022 – 2023 a été retenue par l'établissement. Claudine MOÏSE (UFR LLASIC, Laboratoire LIDILEM), enseignante-chercheure, professeure des universités à l'UGA, a été missionnée pour assurer l'animation de ce programme. Elle a suivi une formation dispensée par Catherine THIBAUX. Sa mission consiste à assurer le lien avec l'année d'expérimentation, mais également à animer, suivre le programme et assurer la formation des personnes mentores et mentorées. 22 personnes ont participé au mentorat, dont 18 femmes.

Le lancement de l'appel à candidatures pour le mentorat 2022 – 2023 a été réalisé en octobre 2022 avec comme public cible le personnel enseignant et enseignant-chercheur, titulaire et contractuel. Le programme a été lancé en décembre 2022, suivi de la constitution des 11 binômes et de temps de formation en février 2023. Un point à mi-parcours a eu lieu en avril 2023 puis un bilan final prendra place en juin 2023.

Cette action s'articule avec l'action 1.6 d'HRS4R intitulée : « proposer de l'accompagnement, du mentorat et des ateliers de réflexion pour soutenir l'évolution des carrières ».

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 1 : mars 2021-mars 2022

La sensibilisation de la communauté universitaire à la culture de l'égalité et à la parité professionnelle s'est élaborée de manière concomitante par des actions réglementaires, des actions de formation, mais également par des portés à connaissance auprès des comités de recrutement des données genrées de chaque section du Conseil national des universités (CNU) au niveau local.

Le conseil d'administration de l'UGA a adopté une délibération le 11 mars 2021 relative au recrutement des maîtres et maîtresses de conférences (MCF) et professeurs et professeures des universités (PR) intégrant l'obligation pour les présidents et les présidentes de COS de restituer au Conseil académique (CAc), sous la forme d'un rapport circonstancié, la prise en compte de la parité durant le déroulé du COS. Il est demandé de maintenir le ratio femmes-hommes lors des processus de recrutement en favorisant, si nécessaire, le genre sous-représenté au sein de la section CNU concernée, parmi les candidats et candidates, à tous les stades du recrutement : vivier, candidatures, auditions, classements et sélections.

En parallèle, plusieurs actions de sensibilisation ont été menées par la DGDRH, la vice-présidence en charge des ressources humaines et la vice-présidence égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, à savoir :

- la diffusion des indicateurs clefs (viviers, bilan statistiques) avant les campagnes de recrutement auprès des Composantes sans personnalité morale (CSPM) et des COS ;
- la vérification de la parité dans les présidences et vice-présidences des COS ;

- la désignation parmi les membres des COS d'une personne référente « égalité » ;
- la présentation d'un bilan systématique devant le Conseil académique restreint (CAcR) du respect de la délibération du CA dans les propositions des COS ;
- la sensibilisation des présidents et présidentes des COS aux biais de genre en amont de chaque phase de recrutement.

Année 2 : avril 2022- avril 2023

En avril 2022, 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 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'exams des dossiers, de sélection sur la dimension de genre et sur toutes les discriminations. La sensibilisation des COS a été reconduite en avril 2023 avec les mêmes intervenantes.

Cette action s'articule avec l'action 2.2 HRS4R nommée : « s'assurer que les membres de comités de recrutement soient outillés et sensibilisés pour assurer leurs missions de recruteur ou recruteuse (mise en place d'un guide) ».

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 1 : mars 2021-mars 2022

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

- la diffusion des campagnes de promotion à tout le personnel enseignant et enseignant-chercheur avec une incitation à candidater et la transmission d'un bilan statistique généré ;
- la négociation, le vote et la diffusion des Lignes directrices de gestion (LDG) promotion intégrant les objectifs d'égalité ;
- la sensibilisation de toutes les directions de composantes académiques aux enjeux d'égalité dans l'examen des promotions ;
- la sensibilisation des membres du CAcR et le suivi par le CAcR du respect des équilibres de genre dans toutes leurs propositions et avis sur les recrutements, les promotions, les attributions de primes, en application des LDG établissement.

Année 2 : mars 2022-mars 2023

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 et par le vice-président en charge des ressources humaines 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) ;
- la négociation, le vote et la diffusion des LDG indemnitaires ;

- l'intégration dans les LDG promotion du repyramidage et des consignes relatives à la parité dans les comités d'audition ;
- 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 événements de sensibilisation grand public se réalisent durant le mois de l'égalité, par des « E-Cafégalités » et conférences se déroulant en format hybride (présentiel et distanciel) et disponibles en *replay* sur la *playlist* « l'égalité à l'UGA » de la chaîne YouTube UGA.

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 1 : janvier 2021-mars 2022

En 2021-2022, cinq événements, dont des conférences et une exposition, ont été organisés par la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations de l'UGA, avec des intervenantes du site et des partenaires extérieures, sur les thèmes de l'intelligence artificielle, des femmes dans les sciences, dans les métiers de l'éducation, dans le monde du travail. En moyenne, 50 personnes ont participé en direct, et les *replays* disponibles en ligne ont été visionnés par 500 à 1 000 personnes selon les conférences. L'exposition « *La Science taille XX Elles* », créée par le CNRS et l'association Femmes & Sciences, célèbre le rôle des femmes scientifiques dans la recherche avec 48 portraits disponibles en ligne. L'UGA a été partenaire de cette exposition qui a circulé à Grenoble, Valence et dans les lycées de l'académie de la Drôme et de l'Isère.

Année 2 : avril 2022-mars 2023

En 2022 – 2023, trois événements, deux conférences et des expositions de sensibilisation et communication sur les professions de santé et les stéréotypes de genre ainsi que les femmes en responsabilité dans l'enseignement supérieur et la recherche, ont été organisés par la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations de l'UGA, avec des intervenantes extérieures, dans le cadre de la troisième édition du mois de l'égalité 2023.

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 favorisé les candidatures de femmes.

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 1 : mars 2021-mars 2022

2 formations spécifiques sur l'égalité femmes-hommes ont été proposées dans le cadre du plan de formation des personnels en 2021 – 2022 :

- la formation « osez les carrières au féminin » : une session mutualisée de 3 jours avec le CNRS et la Métro de janvier à mars 2021 à laquelle 3 personnels de l'UGA ont participé. L'animation a été assurée par Claire DELEPAU MICHELET, coaching professionnel *Terre des sens* ;
- la formation « communication égalitaire » : une session de 2 jours en juin 2021 à laquelle 7 personnels ont participé, dont 6 femmes. L'animation a été assurée par des formateurs internes à l'UGA.

Année 2 : mars 2022-mars 2023

La formation « osez les carrières au féminin » a été reconduite en 2022, avec le CNRS. Deux sessions de trois jours ont eu lieu d'avril à juin puis de septembre à novembre, permettant de former 16 femmes. L'animation a été assurée par Claire DELEPAU MICHELET (*Terre de sens*).

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.

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 1 & année 2

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.

Parmi les œuvres acquises par l'UGA, 14,9% ont été réalisées par une femme ou par un collectif mixte.

En ce qui concerne les œuvres en cours de commande, 33,33% sont commandées à une femme.

La parité est atteinte dans le cadre de de l'opération campus, et les quatre projets arrivés en sélection finale de la commande artistique de la Maison de la création et de l'innovation (MaCI) étaient répartis de manière égalitaire.

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) 2021. L'UGA se donne pour objectif d'intégrer dans ses politiques RH (primes, recrutements, accompagnement et incitation à la préparation de la HDR) des cibles de remédiation.

L'ancien bilan social, devenu RSU en 2021, propose chaque année une « photo » au 31 décembre de l'UGA concernant ses effectifs, les emplois et la masse salariale, les mobilités, les questions de qualité de vie au travail, ou encore le dialogue social. « *Le RSU doit faciliter la transparence de la gestion RH auprès des acteurs du dialogue social, améliorer la productivité des services de gestion, et fiabiliser les données par des remontées normées, automatisées et centralisées, ou encore permettre des comparaisons entre établissements. Le RSU opère une fusion entre le bilan social, le rapport de situation comparée et le bilan hygiène et sécurité* ».

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

Année 2021-2022

L'UGA encourage le genre le moins représenté parmi le personnel enseignant-chercheur à postuler aux primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) par l'accompagnement par les services concernés dans le cadre de leurs démarches. Lors du lancement des campagnes de prime, la DGDRH communique systématiquement sur les bilans genrés.

Année 2022-2023

Des communications par e-mail et webinaire ont été organisés 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 sont 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 1 & année 2

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

La DES a réalisé de nombreuses plaquettes d'information, et participe à diffuser les chartes et les guides existants à l'UGA concernant le télétravail, les temps de travail et les différents dispositifs en lien avec la parentalité et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle. Elle a par exemple réalisé une plaquette d'information sur les aidants et aidantes et sur la parentalité, qui permettent de rappeler l'ensemble des dispositifs réglementaires applicables et orienter vers les acteurs et actrices du domaine.

La politique d'action sociale se développe également pour faciliter l'accès aux droits par le développement du conseil aux personnels. L'UGA propose également toute l'année un cycle de communications animé par les assistantes sociales, les « *Lundis du social* », sur les thématiques des familles recomposées, des réseaux sociaux, du sommeil, de la séparation, des assurances de la famille notamment. L'ouverture en distanciel de ces informations collectives permet en outre de rendre accessible l'information à tous les personnels notamment sur site délocalisé.

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

Dans le cadre du mois de l'égalité UGA 2022, le thème de la parentalité a été retenu. Un travail en lien avec l'association « *La petite poussée* » a mis au débat la notion de la parentalité. Cette association a proposé une animation-débat de réflexion autour de ce qu'est être un père en 2022, ainsi qu'une visite personnalisée de l'exposition multimédia et participative « *la place des pères* », proposée du 8 au 25 mars à l'UGA.

Il est à noter que cette action s'articule avec l'action 3.4 d'HRS4R intitulée : « mettre en place des dispositifs permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée (entretien personnalisé avec les femmes de retour de congés maternité et/ou parentalité) ».

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

La charte des temps adoptée en 2019 par l'UGA a été largement promue et rappelée à diverses occasions comme les rentrées universitaires. Elle a vocation à servir de repère pour tous les agents et agentes, quelles que soient leurs missions et fonctions au sein de l'UGA. Une mutualisation est actuellement recherchée pour la déployer au sein des établissements-composantes.

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

Année 1 & année 2

La vice-présidence en charge des ressources humaines, la vice-présidence finances et patrimoine et la DES ont mené à bien le projet de crèche sur le site de l'UGA, projet de longue date qui se concrétise par une demande d'ouverture de l'équipement pour l'accueil de 55 places, pouvant ainsi permettre d'accueillir, selon des cycles individualisés de présence des enfants, plus d'une centaine d'enfants.

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.

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. Proposer un appel à projet d'idées sur cette thématique. Proposer un point carrière à toutes et tous suite à une reprise d'activité après un congé maternité ou parental.

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%. Plus de 1400 personnels ont été en télétravail au moins une fois durant l'année 2021 à l'UGA, ce qui représente 50,5% des BIATSS. 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, ...).

Des adaptations du temps et des modalités du temps de travail sont mises en place pour les BIATSS : modulation du temps de travail, organisation d'un temps plein sur 4,5 jours, adoption d'une série d'autorisation d'absence favorisant la qualité de vie au travail pour une affection de longue durée, le décès

d'un ou d'une proche, une démarche pour l'obtention d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le service national universel (SNU), la procréation médicalement assistée (PMA), les sapeurs-pompiers volontaires, la réserve militaire ou bien encore le don de jour.

L'adoption du règlement de gestion du temps de travail selon les types de personnels reprend l'ensemble des dispositifs permettant ainsi une transparence dans les règles applicables en matière de gestion du temps de travail.

La thématique des personnels qualifiés « d'aidants » correspond à un besoin identifié. Ces situations en croissance nécessitent des aménagements pour permettre la conciliation des obligations familiales ou professionnelles. Au sein de l'UGA, cela se traduit par la création de l'absence pour aidant de 4 jours par proche accompagné. Cela permet, par exemple, de pouvoir s'absenter afin d'accomplir des démarches de placements ou de suivi santé. Des dons de jours sont aussi préférés au congé de proche aidant permettant à des agents et agentes de s'absenter (sur justificatifs du corps médical et social). En outre, les assistantes sociales sont identifiées pour recevoir et conseiller sur les ressources et aides à solliciter.

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

Rappel : Années 2016 – 2020 : deux cellules de signalement

L'Université Grenoble Alpes s'est engagée depuis 2016 à lutter contre les VSS en se dotant d'une charte des étudiantes et étudiants pour la lutte contre le sexisme, les discriminations et les violences à caractère sexuel. Deux cellules de signalement pour les VSS, les harcèlements et les discriminations ont ensuite été mises en place en 2018 : une à destination des personnels et une seconde à destination des étudiantes et étudiants.

Années 2020 – 2021 : préfiguration du nouveau dispositif

En 2020–2021, un groupe de travail VSS-discriminations-harcèlements composé de personnels enseignants, enseignants-chercheurs, administratifs, étudiants et étudiantes et du vice-président étudiant, piloté par la chargée de mission égalité femmes-hommes de l'UGA, a été conduit à l'échelle de l'UGA et de ses composantes académiques, en vue d'établir un diagnostic des besoins sur l'information, la prévention, le traitement, le signalement, la communication en matière de VSS principalement. Un atelier d'échange d'expériences a été organisé au mois d'avril 2021 en invitant le directeur de la médiation de l'Université de Lille et la vice-présidente à l'égalité de l'Université de Nice.

Suite à ce travail de diagnostic, un nouveau dispositif de signalement contre les actes de VSS, de discriminations, des formes de harcèlement à destination du public étudiant et du personnel a été élaboré.

Années 2021 – 2022 : déploiement du nouveau dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles, discriminations, harcèlements (VSSDH)

Le nouveau dispositif de signalement VSSDH a été mis en place à partir d'octobre 2021. Il permet de considérer un point d'entrée unique de signalement pour le public étudiant et les personnels, via un formulaire de déclaration en ligne sur le site web de l'UGA. Ce dispositif concerne l'UGA, Grenoble INP - UGA et l'ENSAG - UGA.

Le nouveau dispositif de signalement VSSDH a été présenté au CT le 13 juillet 2021.

La période de transition entre l'ancien et le nouveau dispositif a été gérée entre septembre 2021 et février 2022, date du recrutement d'une coordinatrice du dispositif de signalement VSSDH à la Direction des affaires juridiques et institutionnelles (DAJI) de l'UGA.

Le Comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT) de Grenoble INP - UGA a adopté le nouveau dispositif en mai 2022.

Un appel à candidatures pour les référentes et référents VSSDH pour le public étudiant et les personnels a été lancé en février 2022. Il a permis de nommer 20 référents et référentes (personnel administratif, enseignant, enseignant-chercheur) au sein des personnels de l'UGA, l'ENSAG - UGA et Grenoble INP - UGA.

Le dispositif prévoit une écoute active (binôme de référentes, référents VSS-discriminations-harcèlement), une prise en charge médico-psychologique pour les étudiants et les étudiantes (partenariat avec les associations France Victimes 38 et Remaid 26), ainsi qu'un traitement judiciaire facilité dans le cadre des conventions de

partenariat signées avec les tribunaux judiciaires de Grenoble (15 octobre 2021) et Valence (18 octobre 2022). Le suivi et le traitement du signalement sont gérés par la cellule de signalement. Pour les personnels, une prise en charge par la médecine de prévention, par les psychologues du travail et les services de la DGDRH est assurée.

Un comité de suivi du dispositif VSSDH a été mis en place le 9 juin 2022 et se réunit une fois par semestre. Un bilan du dispositif de signalement est présenté annuellement devant les instances par la vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations (CT, CA, CAC et CDC). En avril 2023, le comité de suivi a été installé à l'échelle de l'UGA et de ses établissements-composantes. Il a été également convenu que la référente VSSDH de la Formation spécialisée santé sécurité conditions de travail (FSSSCT) UGA soit présente dans le cadre du comité de suivi.

Le dispositif de signalement a fait l'objet d'un bilan interne en avril-mai 2023. Il sera présenté aux instances à l'automne 2023.

Information, prévention, communication sur le dispositif de signalement

La vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations a présenté le dispositif de signalement, et son bilan annuel dans les instances, les directions et /ou bureau d'UFR, de CSPM, au CA (juillet 2022), au CT (juillet 2021, juin 2022), dans les réunions des directions d'unité, auprès du Collège des études doctorales, en Conseil de composantes (CDC) (mai 2022), auprès du CAC (octobre 2021), durant les mois de l'égalité 2022 et 2023. Plus de 40 présentations ont été assurées sur le site par la vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations.

Des affiches d'information sur le dispositif de signalement et les VSS ont été réalisées avec la Direction de la communication en 2022, soutenues par le projet *Acthives* financé dans le cadre des appels à projet du Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles du MESR. Plus de 3000 exemplaires ont été diffusés et affichés au sein des composantes et des laboratoires de l'UGA.

Le dispositif de signalement est systématiquement mentionné lors des actions menées sur les thématiques liées à l'égalité, les violences de genre et les discriminations par la Direction de la vie étudiante (DVE) et la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations.

Sensibilisation des instances disciplinaires

Les membres de la commission disciplinaire seront sensibilisés aux VSS en 2023.

Il est à souligner que cette action s'articule avec les actions HRS4R suivantes :

- 1.5 : « élargir les actions de la cellule pour les risques psycho-sociaux (RPS) » ;
- 4.2 : « améliorer la transversalité entre les différents services impliqués dans la veille et la protection contre la discrimination et le harcèlement » ;
- 4.9 : « renforcer et s'assurer de la bonne connaissance des dispositifs liés à la « non-discrimination » ».

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

La vice-présidence vie étudiante et handicap et la DVE ont mis en place une série d'actions d'information, de prévention et de sensibilisation.

Année universitaire 2021 – 2022

Toutes les associations étudiantes, pour obtenir la validation de l'agrément association UGA, doivent suivre une formation sur les VSS qui est obligatoire. Au moins un étudiant ou une étudiante membre du bureau doit participer à la formation. Les associations étudiantes peuvent aussi suivre d'autres formations spécifiques,

notamment lorsqu'elles ont vocation à organiser des événements festifs (formation à la réduction des risques). 7 formations VSS ont ainsi été menées durant l'année universitaire 2021 – 2022, et ont permis à 60 associations d'être formées.

Année universitaire 2022–2023

Cette action a été reconduite en 2022 – 2023. Les associations étudiantes souhaitant obtenir la validation de l'agrément association UGA ont été formées aux VSS. 18 formations ont été proposées, permettant de former 60 associations.

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

Des sensibilisations spécifiques sur les VSS, des conférences, des tables-rondes sont proposées à la communauté universitaire lors d'événements dédiés (25 novembre, 8 mars, mois de l'égalité), ainsi que tout au long de l'année à la demande des composantes, menées par la vice-présidence égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, la vice-présidence vie étudiante et handicap, ainsi que la DVE. Un ensemble de ressources ont été créées entre 2021 et 2023 sur ce sujet, et mises à disposition sur l'intranet et le site internet de l'UGA en avril 2023.

Sensibilisations aux VSS, discriminations, harcèlements pour les personnels

Des sessions de sensibilisations aux VSS ont été réalisées à la demande des composantes à Grenoble et Valence, assurées par le réseau VSS-Formation/CPED, la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, ou l'association Sexe et Consentement, à destination des directeurs et directrices de composantes, des personnels enseignants, des personnels administratifs, des étudiantes et étudiants de l'IFSI, des doctorantes, des doctorants, des internes de la faculté de médecine et de pharmacie, des encadrants et des encadrantes HDR. De plus, dans le cadre du plan de formation des personnels, des sessions de sensibilisations ont été menées par le réseau VSS-Formation/CPED, l'association Sexe et Consentement et la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations à destination des membres de la cellule de l'UGA, des référents et référentes VSS-discriminations- harcèlement, des doctorantes et doctorants ainsi que des directeurs et directrices de composantes.

- **Année 1 : septembre 2021 - août 2022 : 350 personnes ont été sensibilisées aux VSS à l'UGA.**
- **Année 2 : septembre 2022 – mai 2023 : 330 personnes ont été sensibilisées aux VSS 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 déjà mentionnées à la section 4.2 ; lutte contre les discriminations ; réduction des risques en soirée et produits stupéfiants ; gestion des comportements violents). Les formations ont été adaptées en 2022 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, étudiantes lors de moments spécifiques (journées internationales : 25 novembre, 8 mars, 21 mars), portées par la DVE et des associations spécialisées.

- **Année 1 : septembre 2021 – août 2022 : 169 personnes ont été formées : 60 associations soit 146 étudiants et étudiantes dans le cadre des formations obligatoires pour l'agrément ; 23 étudiants et étudiantes ont aussi été formés lors des journées spécifiques.**

- **Année 2 : septembre 2022 - mai 2023 : 192 personnes ont été formées : 114 associations soit 164 étudiants, étudiantes dans le cadre des formations obligatoires pour l'agrément ; 28 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 également ou spécifiquement lors de moments clés, organisés par la vice-présidence égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations ou la DVE :

- **Mois de l'égalité 2021** : webinaire sur la notion d'emprise et de consentement le 8 mars (Sexe et Consentement, Marlène JOUAN, Philosophie, UFR ARSH, UGA) ; E-café de l'égalité sur les VSS, (Sylvie CROMER, enseignante-chercheure, sociologue, ancienne directrice de l'Institut du Genre (INSHS), VSS/ Formation-CPED) ; ateliers théâtre sur le sexisme, discussions sur les violences faites aux femmes (DVE).
- **25 novembre 2021** : sensibilisation aux VSS pour les personnels de direction et tout le personnel par Sylvie CROMER ; exposition « *les Crocodiles* » mise en place par la DVE dans 13 lieux de l'UGA.
- **Mois de l'égalité 2022** : sensibilisations sur les VSS et le dispositif de signalement par la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations à l'IFSI, l'IUT1 et l'ENSAG - UGA ; stage de self-défense et diplomatie urbaine (DVE, association Diapason), théâtre-forum sur les violences conjugales entre étudiantes, étudiants et théâtre d'improvisation sur l'égalité à Grenoble et Valence (DVE et troupes de théâtre), table ronde sur Radio campus Grenoble sur le signalement à l'UGA et les VSS, enregistré en podcast (DVE) ; stand « droit au plaisir » (DVE et centre de santé universitaire).
- **25 novembre 2022** : conférence de Sylvie CROMER sur les VSS dans l'ESR ; diffusion dans toutes les composantes de la campagne du MESR réalisée avec l'Association Sexe et Consentement sur le consentement ; table ronde sur Radio campus Grenoble sur la libre disposition de son corps, enregistré en podcast (DVE et Radio campus Grenoble) et un porteur de parole sur le travail du sexe dans le milieu étudiant (DVE).
- **Mois de l'égalité 2023** : signature de la Charte d'information, de prévention sur les VSS et la culture du consentement à destination du personnel et diffusion ; présentation et diffusion de la vidéo de présentation du dispositif de signalement UGA ; sensibilisations des services, de l'ENSAG - UGA, UFR, des doctorantes et doctorants aux VSS (vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations ; Sexe et consentement). Du côté de la DVE : théâtre forum sur les violences conjugales entre étudiantes et étudiants, expositions sur les idées reçues sur les violences faites aux femmes (Valence).

Projets ACTHIVES et ACT[CIVICS-HSS]

L'UGA a été deux fois lauréate de l'appel d'offre du MESR dans le cadre du Plan national de lutte contre les VSS :

- **en 2021-2022 : projet ACTHIVES** (resp. Sophie LOUARGANT, vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations) : Agir Contre Toutes les formes d'Incivilités, de Harcèlement et de Violences Sexistes et Sexuelles, qui a permis de financer et réaliser les affiches de signalement, la préfiguration de la charte du consentement, la préfiguration d'un film sur les violences masculines en partenariat avec des acteurs du territoire ainsi que des sessions de sensibilisations assurées par l'association Sexe et Consentement ;
- **en 2022-2023 : projet ACT[CIVICS-HSS]** (resp. Sophie LOUARGANT, vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations) : ACTions [Civiques, d'(In)formations contre les Violences, Incivilités individuelles et Collectives, Harcèlement, Sexiste et Sexuels], qui vise à finaliser la Charte du consentement, réaliser une vidéo de présentation du dispositif de signalement et former le public des doctorants, doctorants, internes des facultés de médecine et de pharmacie aux VSS.

AXE 5 : Gouvernance

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

La gouvernance de la politique d'égalité femmes-hommes s'est organisée en deux temps : un premier temps d'analyse des besoins (2020-2021) et un second temps de création et d'institutionnalisation d'une vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations (2021-2022).

2020-2021 : analyse des besoins

Un travail de préfiguration et d'analyse des besoins sur l'établissement en lien avec la vice-présidence en charge des ressources humaines et la vice-présidence responsabilité sociale et environnementale (RSE) de l'UGA a été réalisé en 2020-2021.

Dans le cadre de l'élaboration du schéma directeur de la RSE, un groupe de travail participatif a été piloté par la chargée de mission égalité et lutte contre les discriminations, portant sur « l'égalité et la lutte contre les discriminations » en lien avec le vice-président RSE. Ce groupe était composé de représentants et représentantes d'associations étudiantes et de personnels administratifs et enseignants, enseignants-chercheurs. Cinq séances de travail et de réflexion ont été menées, portant chacune sur l'un des thèmes suivants : égalité femmes/hommes, LGBT+, handicap, racisme et solidarités, entre le 19 octobre 2020 et le 16 mars 2021. Pour chaque séquence de travail, quatre objectifs étaient recherchés :

- construire les conditions de la visibilité de la production scientifique et des parcours académiques ;
- consolider une offre de formation initiale et continue sur le site ;
- élaborer les contenus du dispositif partenarial avec les organisations ;
- renforcer une information institutionnelle lisible ouverte à la diversité.

Chaque groupe de travail a réalisé un diagnostic par le biais d'une démarche de collecte de l'information (données disponibles à l'UGA, bilan des dispositifs et actions existantes ou clôturées, partage d'expériences des participantes et participants). Les groupes de travail ont également souligné les difficultés rencontrées, les obstacles et les manières de valoriser et d'enrichir l'existant à l'UGA, en s'inspirant de ce qui existe dans les autres universités.

Ce travail a abouti à l'élaboration des cinq objectifs intégrés au schéma directeur RSE de l'UGA, qui propose un axe 5 « *lutter contre les discriminations, pour l'égalité et œuvrer pour une université inclusive* » :

- garantir l'égalité de traitement des usagères et usagers de l'université ;
- renforcer les actions de lutte contre les discriminations ;
- s'emparer des questions d'éthique et de déontologie propres à l'université ;
- pérenniser les actions portées par le comité réfugiés ;
- garantir une ouverture sociale de l'université.

Ce groupe a témoigné du fort engagement d'une partie de la communauté universitaire en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, d'un besoin de collecte d'information, et de la nécessaire pérennisation d'actions et de dispositifs en lien avec ces sujets.

2021-2022 : mise en place de la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations

La vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations a été présentée, et votée en octobre 2021 par les instances de l'UGA. La vice-présidence a été installée en novembre 2021, composée de la vice-présidente à l'égalité UGA, du référent racisme-antisémitisme de l'UGA, ainsi que des chargées de mission égalité des établissements-composantes : ENSAG - UGA, Grenoble INP - UGA et Sciences Po Grenoble - UGA. Une première chargée d'appui à la vice-présidence a été recrutée de mars à juin 2022, remplacée par une nouvelle chargée de projet recrutée en novembre 2022. La vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations a pour mission de « lutter contre les discriminations, pour l'égalité et œuvrer pour une université inclusive ».

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

La mise en place de la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations en octobre-novembre 2021 a permis d'instaurer une culture de l'égalité femmes-hommes et d'opérationnaliser l'égalité professionnelle par le PAE, à l'échelle de l'UGA et de ses établissements-composantes.

Un comité de suivi du PAE composé de la vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations, la mission égalité UGA, le vice-président en charge des ressources humaines et la DGDRH de l'UGA assure le suivi spécifique du présent PAE (cf 5.1).

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

La vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations a présenté le PAE dans les instances, les directions et /ou bureau d'UFR, de CSPM, les réunions des directions d'unité, le collège des études doctorales, le CDC. La mise en application du PAE est suivie par le biais du comité de suivi du PAE (cf 5.2).

Année 1 : mars 2021-mars 2022

Le déploiement du PAE a été plus aisé au sein des composantes où des directions adjointes sont en charge de ces sujets et constituent des relais, où les équipes de direction ont été motrices et engagées sur le sujet dès la mise en place de la vice-présidence. Le comité de suivi du PAE s'est réuni trois fois en 2021-2022.

Année 2 : mars 2022-mars 2023

La présentation du PAE a fait l'objet de plus de sollicitations. Le comité de suivi PAE s'est réuni deux fois en 2022-2023.

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 discriminatoire 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

Le présent PAE a été publié sur le site web de l'UGA, et rendu accessible à l'ensemble de la communauté universitaire. En 2021, une vingtaine d'actualités portant sur les actions et événements liés à l'égalité femmes-hommes ont été publiées sur les sites internet et intranet de l'UGA. En 2022, une trentaine d'actualités portant sur les actions et événements liés à l'égalité femmes-hommes ont été publiées sur le site internet et le site intranet de l'UGA.

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 d'accueil des nouveaux entrants 2021 et 2022, la vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations a présenté systématiquement la politique égalité de l'UGA (PAE, dispositif de lutte contre les VSS/discriminations/harcèlements, temps forts : mois de l'égalité, 25 novembre).

Partie 2 :

État d'avancement des actions

N° ACTION	STATUT DE L'ACTION	INDICATEURS CIBLES	ETAT DES INDICATEURS EN 2023
-----------	--------------------	--------------------	------------------------------

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

Action 3.1 HRS4R	Action réalisée	Elaboration du schéma directeur et du plan d'action.	Élaboration puis adoption du PAE par avis du CT le 2 mars 2021 ; vote en CA le 11 mars 2021.
		Diminution des inégalités comparées pour les indicateurs adoptés dans le plan d'ici la fin du schéma directeur.	Voir ci-dessous pour les indicateurs ainsi que le document « bilan statistique » pour les détails.
		Evolution du ratio F/H des EC habilités à diriger des recherches.	En 2019 : 27,9% d'hommes HDR/MCF ; en 2022 : 26,3% d'hommes HDR/ MCF. En 2020 : 22% de femmes HDR/MCF ; en 2022 : 21,4% de femmes HDR/MCF. Cela s'explique par la promotion de 30 agentes et agents HDR MCF en PR en 2022.
Action 1.1. Mettre en place le mentorat pour accompagner les carrières des personnels enseignants et enseignants-chercheurs // action 1.6 HRS4R	Action réalisée	60 % de personnes ayant déposé au moins 1 dossier suite au mentorat dans les deux ans après le début du mentorat.	Indicateur disponible à partir de 2024.
		Nombre de personnes formées et conseillées.	2021-2022 : 16 participants, dont 81% de femmes. 2022-2023 : 22 participants, dont 81% de femmes.
		Évolution du nombre de demandes de congé de recherche CRCT.	Augmentation du nombre de dossiers déposés entre 2018-2019 et 2021-2022 (45 à 50) ; Augmentation du nombre de femmes qui déposent un dossier (27 en 2022 contre 20 en 2019). Même taux de dossiers retenus par rapport au nombre de demandes.
		Évolution du nombre de demandes de promotions.	Hausse du nombre total de candidats et candidates EC à l'avancement de grade local, mais diminution du nombre de candidatures de femmes : sur 158 candidats en 2021, 42 femmes. En 2019, sur 140 candidats, 48 femmes. Cela est également valable pour les avancements de grade national.
		Évolution du nombre de primes PEDR.	Augmentation du nombre de femmes ETPT et d'hommes ETPT bénéficiaires.

<p>Action 1.2. Sensibilisation aux biais de genre dans les recrutements : mettre en œuvre des actions de formation et responsabilisation à l'attention des membres des COS, comité de recrutement</p> <p>// action 2.2 HRS4R</p>	Action réalisée	<p>90% des présidentes et présidents, vice-présidents, vice-présidentes des COS formées.</p> <p>Nomination de référent égalité dans chaque COS.</p>	<p>70% des présidentes et présidents, vice-présidents, vice-présidentes des COS formées.</p> <p>Nomination en cours.</p>
		<p>Boîte à outils (formation à mettre en place en interne) : 2h de formation de sensibilisation en place.</p>	<p>Action mise en place en 2021, reconduite en 2022 : menée par la VP égalité et une chercheuse spécialisée de l'UNIL ; création d'un <i>Alfresco</i> et mise à disposition de ressources à destination des membres de COS.</p>
		<p>100% des membres des COS informés.</p>	<p>100% des membres des COS informés.</p>
<p>Action 1.3. Communiquer sur les promotions et l'attribution des primes auprès des agentes et des agents</p>	Action réalisée	<p>L'UGA et ses 3 établissements-composantes ont mis en place l'action.</p>	<p>L'UGA et ses trois établissements-composantes ont mis en place l'action.</p>
<p>Action 1.4. Proposer des actions de communication et sensibilisation à la mixité des métiers (expositions, conférences, E-Cafégalités)</p>	Action réalisée	<p>4 actions réalisées par an.</p>	<p>5 actions en 2021-2022 3 actions en 2022-2023.</p>
<p>Action 1.5. Mettre en place des ateliers de co-développement : construire et faire vivre les réseaux de femme (networking) internes et externes aux établissements</p>	Action non réalisée	<p>Croissance du nombre de stagiaires ayant suivi une action de formation.</p>	<p>Non réalisé, cf 1.1 et 1.6 pour le mentorat.</p>
<p>Action 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</p>	Action réalisée	<p>Croissance du nombre de stagiaires ayant suivi une action de formation.</p>	<p>Mentorat : 16 participantes et participants en 2021-2022 ; 22 en 2022-2023.</p> <p>Formation « osez les carrières au féminin » : 6 personnes en 2020-2021, 16 personnes en 2022-2023.</p> <p>Total : 60 personnes formées : 22 en 2021-2022 ; 38 en 2022-2023.</p>
<p>Action 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</p>	Action engagée	<p>Mise au catalogue de formation du rectorat de Grenoble.</p>	<p>Mise au catalogue de formation du rectorat de Grenoble pour la rentrée 2023-2024.</p>

Action 1.8. Proposer des formations pour les personnels en lien avec l'égalité femmes-hommes	Action réalisée	Nombre de participants et participantes.	Deux formations dans le cadre du Plan de formation en 2021, dont une reconduite en 2022. « Osez les carrières au féminin » : 1 ^{ère} session 2020 : 3 personnes formées (100% de femmes) ; 2 ^e session 2021 : 3 personnes formées (100% de femmes) ; 3 ^e session 2022 : 16 personnes formées (100% de femmes). « Communication égalitaire » : 2021 : 7 personnes formées. Total : 29 personnes formées.
		Ratio par type de formation et par genre.	« Osez les carrières au féminin » : 100% de femmes. « Communication égalitaire » : 2021 : 6 femmes sur 7. Total : 97% de femmes formées.
Action 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)	Action partiellement engagée	Augmentation du nombre d'œuvres réalisées par des femmes.	Parmi les œuvres acquises : 11 œuvres ont été réalisées par une femme ou par un collectif mixte sur 74 œuvres (15% d'œuvres réalisées par une femme ou un collectif mixte). Parmi les œuvres commandées : 2/6 sont réalisées par des femmes. Opération campus : parité parmi les 4 œuvres commandées. Projet MaCI : un homme lauréat, mais parité parmi les finalistes.
		Augmentation du nombre de bâtiments/rues portant un nom féminin.	Action non réalisée.

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

Action 2.1. Assurer la diffusion à l'ensemble des personnes concernées les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels incluant les critères et les processus de promotion	Action réalisée	LDG disponibles pour toutes et tous.	LDG accessibles sur l'intranet et diffusées à l'ensemble des personnels.
Action 2.2. Assurer la communication aux personnels des résultats du diagnostic concernant les écarts de rémunération	Action engagée	Valorisation du diagnostic et communication sur le site web UGA.	Diagnostic accessible en ligne depuis 2021.

<p>Action 2.3. Encourager le sexe le moins représenté à postuler aux primes (PEDR)</p>	<p>Action réalisée</p>	<p>Mesure du volume de courriers d'information PEDR réalisé encourageant les agentes et agents à postuler quand une sous-représentation est constatée.</p>	<p>Courrier transmis à l'ensemble des enseignant-chercheurs, enseignantes-chercheurs UGA sur la campagne RIPEC C3 (1429 EC en 2022).</p>
<p>Action 2.4. Sensibiliser les commissions internes en charge d'examiner les promotions BIATSS, EC et E 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)</p>	<p>Action réalisée</p>	<p>Nombre d'actions de sensibilisation en hausse.</p>	<p>Systématisation des actions de sensibilisations auprès des commissions internes en charge des promotions cf 1.2 (sensibilisation COS).</p>
<p>Action 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).</p>	<p>Action réalisée</p>		<p>Règlement adopté et mis en œuvre.</p>

AXE 3 : articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

<p>Action 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). // Action 3.4 HRS4R</p>	<p>Action réalisée</p>	<p>Hausse du nombre de supports.</p>	<p>Élaboration, convergence, diffusion des supports parentalité, aidants.</p>
		<p>Enquêtes régulières auprès du personnel Audit interne (enquête sur la qualité de vie au travail).</p>	<p>Enquête QVT menée tous les deux ans.</p>

<p>Action 3.2. Promouvoir et valoriser la Charte des temps UGA, notamment auprès des managers, en incluant sa présentation dans les formations au management</p>	<p>Action engagée</p>	<p>Assurer l'adoption de la charte par les 4 établissements-composantes de l'UGA.</p>	<p>Indicateur disponible en septembre 2023.</p> <p>Travail d'accompagnement à l'appropriation de la Charte par les établissements-composantes en cours (DES).</p>
<p>Action 3.3. Ouverture de la crèche UGA et engagement d'une réflexion sur des partenariats avec les crèches proches des différents campus</p>	<p>Action engagée</p>	<p>20 places accessibles.</p>	<p>-réalisation des études de besoin, dépôt du dossier de financement ; projet en cours.</p> <p>-élargissement du nombre de places prévues à 55.</p>
<p>Action 3.4. Dans le cadre des CPP et CPRT, réserver un contingent de semestres sans enseignement dédié aux parents EC (sous 2 ans) de retour de congé maternité et/ou parental 100% afin de leur permettre d'assurer dans de bonnes conditions leurs travaux de recherche.</p> <p>Proposer un appel à projet d'idées sur cette thématique. Proposer un point carrière à toutes et tous suite à une reprise d'activité après un congé maternité ou parental.</p>	<p>Action engagée</p>	<p>50% de bénéficiaires de congés parentaux / au nombre de congés paternité ou parental.</p>	<p>7,6% de bénéficiaires de congé parental après naissance et de congé de présence parentale / au nombre de congé maternité et paternité en 2022, contre 19% en 2019.</p>
<p>Proposer un appel à projet d'idées sur cette thématique. Proposer un point carrière à toutes et tous suite à une reprise d'activité après un congé maternité ou parental.</p>	<p>Action engagée</p>	<p>100% de points de carrière réalisés / au nombre de congés parentaux et maternité.</p>	<p>Action réalisée à la demande des personnes en retour de congés parentaux.</p>
<p>Action 3.5. Concernant les lieux de travail : promouvoir et faciliter le télétravail (accessibilité et modularité dans l'application)</p>	<p>Action réalisée</p>	<p>Croissance du nombre de femmes en télétravail parmi les BIATSS.</p>	<p>-1125 femmes en télétravail en 2021, contre 275 femmes en télétravail en 2019 (augmentation de 400%) ;</p> <p>Pour comparaison : 284 hommes en télétravail en 2021, contre 77 en 2019 (augmentation de 269%).</p> <p>-50,5% des BIATSS ont recours au télétravail en 2021, contre près de 10% en 2019.</p>
<p>Action 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, ...).</p>	<p>Action réalisée</p>	<p>Croissance des possibilités de souplesse dans les cycles de travail.</p>	<p>-déploiement du télétravail</p> <p>-temps partiel</p> <p>-temps plein sur 4,5 jours</p> <p>-modulation temps de travail</p> <p>-adoption d'une série d'autorisation d'absence (affection de longue durée, décès d'un proche, démarche RQTH, SNU, PMA, sapeurs-pompiers volontaires, réserve militaire, aidants)</p> <p>-don de jours.</p>

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

<p>Action 4.1. Développer et enrichir les dispositifs VSS existants (Grenoble-INP UGA et UGA) et sensibiliser les instances disciplinaires</p> <p>// Actions 1.5, 4.2 et 4.9 HRS4R</p>	Action réalisée	Forte croissance du nombre d'accompagnements via le dispositif.	Action réalisée
		Forte croissance du nombre de déclarations sur le site web dédié.	Action réalisée
		20 : % du personnel connaissant les procédures (enquête QVT).	Question posée en 2021 dans l'enquête QVT sur la connaissance du dispositif VSS et la capacité à le solliciter : 54% de non. Question posée en 2021 dans l'enquête QVT sur la connaissance du dispositif RPS et la capacité à le solliciter : 52% de non.
		Enquête interne sur la connaissance et la mise en œuvre des procédures.	Question spécifique ajoutée dans la nouvelle enquête QVT 2023 : ambiance de travail sexiste, propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste / ambiance de travail raciste ; reprise des autres questions.
<p>Action 4.2. Formation obligatoire pour les membres des bureaux des associations étudiantes « lutte contre les VSS »</p>	Action réalisée	70% des BVE formés.	-2021-2022 : 60 BVE formés aux VSS (soit 33% du nombre total d'associations) ; -2022-2023 : 60 BVE formés aux VSS (soit plus de 33% du nombre total d'associations).
<p>Action 4.3. Sensibilisation de la communauté universitaire UGA au sexisme et violences de genre via différentes actions (Formation VSS, conférences et événements dédiés)</p>	Action réalisée	Nombre d'actions menées.	149 actions ont été menées entre 2021 et 2023 : -du côté de la VP égalité : 40 actions ont été menées : 35 sensibilisations et formations ; 5 conférences et événements dédiés ; - du côté de la DVE : 109 actions ont été menées : 39 formations/ sensibilisations ; 70 événements dédiés.

AXE 5 : gouvernance

<p>Action 5.1. Mettre en place la gouvernance de la politique d'égalité</p>	Action réalisée		Mise en place de la vice-présidence en octobre 2021.
<p>Action 5.2. Gouverner l'égalité professionnelle via la vice-présidence ou un comité de pilotage</p>	Action engagée	2 réunions de suivi par an.	- 2 en 2022-2023. -3 en 2021-2022

<p>Action 5.3. Suivre la mise en application du PAE et son évolution via des référentes et référents de CSPM ou site</p>	<p>Action engagée</p>	<p>100% de composantes disposant d'un ou d'une référente égalité.</p>	<p>-Mise en place d'un comité de suivi ; -Pas de référentes et référents égalité dans les composantes.</p>
<p>Action 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)</p>	<p>Action engagée</p>	<p>Création d'un guide de publication/écriture web-UGA sur la communication égalitaire. 100% des pages d'accueil traitées.</p>	<p>Pas de création d'un guide de publication sur la communication égalitaire, mais page « écriture égalitaire » accessible sur le site dédié aux contributeurs et contributrices web. Non réalisé.</p>
<p>Action 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 la carrière //Action 2.3 HRS4R</p>	<p>Non réalisée</p>	<p>100% de fiches réalisées sur les 3 ans : 25% par an.</p>	<p>Non réalisé.</p>
<p>Action 5.6. Valoriser la charte de communication non sexiste de l'UGA</p>	<p>Action mise en suspens</p>	<p>100% des personnels ayant reçu la charte.</p>	<p>-charte transmise à tous les personnels en 2019 ; - charte mise en suspens depuis 2021 pour adaptation à l'évolution de la réglementation en vigueur.</p>
<p>Action 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</p>	<p>Action engagée</p>	<p>Mise en ligne des pages internet et intranet.</p>	<p>-création de pages dédiées aux enjeux d'égalité, lutte contre les discriminations et les VSS ; -une cinquantaine d'actualités sur la thématique disponibles sur le site internet et l'intranet (25-30 par an).</p>
<p>Action 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.</p>	<p>Action réalisée</p>	<p>Croissance du nombre de nouveaux arrivants et arrivantes sensibilisées.</p>	<p>100% des personnes participant à la journée d'accueil sensibilisées en 2022. Croissance proportionnelle au nombre de personnes recrutées à l'UGA.</p>

Partie 3 :

Suivi et pilotage du PAE

Déploiement du PAE

Le comité de suivi du PAE, composé des missions égalité de Grenoble INP - UGA, UGA, ENSAG - UGA et Sciences Po Grenoble - UGA ; des vice-présidents RH de Grenoble INP - UGA et UGA ; du vice-président RSDE/RSU de l'UGA ; des DGDRH de l'UGA ; des RH de Grenoble INP - UGA et de Sciences Po Grenoble - UGA ; de la direction de l'ENSAG - UGA, s'est réuni cinq fois à l'amont de la réalisation du PAE.

Le pilotage du PAE s'est réalisé dans le cadre de la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, composée des chargées de mission égalité des établissements-composantes et du référent racisme et antisémitisme de l'UGA. Le PAE a été mis à l'ordre du jour de trois bureaux politiques de la vice-présidence.

Les actions de prévention et de lutte contre les VSS, discriminations et harcèlement sont suivies par un comité de suivi VSS/discriminations/harcèlement, composé des chargées de mission égalité des établissements-composantes, du référent racisme et antisémitisme, des membres des dispositifs de signalement de l'UGA, de la DAJI, de la DVE et la vice-présidente vie étudiante et handicap de l'UGA. Ce comité de suivi s'est réuni deux fois entre mars 2021 et mars 2023.

Trois personnes ont été recrutées pour mettre en œuvre et soutenir la gouvernance de la politique égalité professionnelle d l'UGA en 2021-2022 :

- une coordinatrice de la cellule de signalement VSS-discriminations-harcèlements en CDD ;
- une chargée de projet égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations en CDD ;
- une contrôleuse de gestion en charge des données sociales en CDD.

Ces trois postes sont venus en complément de ceux qui existaient déjà : un poste de chargée d'administration au sein de la mission égalité, puis de la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations ; ainsi que la charge de mission devenue mission de vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations.

Bilan financier du PAE

Financement par des appels à projet :

- AAP DGAFP 2020 – dépensé en 2021 : *PREmières* 4500€ (4500€ pour la coach mentorat 2021-2022)
- AAP DGAFP 2020 – dépensé en 2021 : *OSIRIS* 3440€ (3440€ pour prestataire – réalisation de films du bilan mentorat 2021-2022)
- AAP MESR / VSS 2021- dépensé en 2022 : 20 000€
- AAP MESR / VSS 2022- dépensé en 2023 : 20 000€

Financements propres :

- Budget mission égalité /présidence 2022 : 6 507,57€
- Budget RH égalité 2023 : 20 000€
- Coût des formations du plan de formation : 10 000€ (budget DevCo)

Total du financement des actions : 84 447,57€.

Coûts humains : équivalent temps plein (ETP)

2021-2022 :

- 1 ETP à 100% - soit 84 800€
- Temps de travail de la DAJI / 1 etp : 35 000€
- Temps de travail de la DGDRH et du VP RH /0,4 etp : 30 000€
- Temps de travail du service communication / 0,2 etp : 15 000€
- Temps de travail de la DVE / 1 etp : 35 500€
- Un service civique pendant 3,5 mois – soit 354,37€ brut financés par l'UGA pour 375 heures.
- Une emploi étudiante – soit 2547,65€ brut – financé par la CFVU/budget formation pour 210 heures.
- 1 EC décharge de 96 heures (vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations) + prime PCA : 14 140€

2022-2023 :

- 4 etp dont 3 à 100% - soit 130 896€
- Temps de travail de la DAJI / 1,2 etp 48 500€
- Temps de travail de la DGDRH et du VP RH : 0,4 etp : 30 000€
- Temps de travail du service communication / 0,2 etp : 15 000€
- Temps de travail de la DVE / 1 etp : 35 500€
- 1 EC décharge de 96 heures (VP égalité) + prime C2 : 14 140€
- 1 EC décharge de 20h (coach mentorat) : 1000€
- 15 personnes, UGA, référents-référentes VSSDH : 20h (décharge ou prime) pour le personnel enseignant, enseignant-chercheur ; décharge en temps pour le personnel administratif : prime « hygiène et sécurité » : 325 à 650 euros selon le nombre d'heures – délibération du CA 7 juillet 2022 – 10% de la charge administrative.

Coûts supplémentaires :

- Coût des enquêtes administratives.

Bilan de la mise en œuvre du PAE

Difficultés rencontrées

La structuration de la gouvernance de la politique d'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations et son opérationnalisation administrative comportent un périmètre d'action plus large que le PAE. Cependant, le PAE a conduit à structurer à la fois les orientations stratégiques en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes et la préfiguration d'une organisation administrative transversale impliquant le service de la DGDRH, de la DAJI ainsi que de la Direction de la communication.

Ce changement culturel, institutionnel, a induit de revoir l'organisation administrative, de recruter du personnel administratif compétent de manière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

L'organisation, toujours en déploiement, prend du temps pour faire évoluer les réflexes en place dans les composantes et les services. Ainsi, l'équipe fait face à des difficultés d'identification des personnes ressources dans les services, les composantes, les établissements-composantes ainsi qu'à la réorganisation administrative des activités des personnels impliqués dans le portage administratif du PAE et des actions de la vice-présidence. Le portage, l'organisation des actions en parallèle à la construction d'une architecture administrative et une gouvernance politique, ont été complexes à cause de blocages de divers ordres : symboliques, culturels, « routines institutionnelles », absence d'ingénierie de projet à l'égalité professionnelles femmes-hommes, manque de prévision du plan d'appui à la communication du PAE.

Leviers identifiés

L'organisation de la gouvernance, à présent stabilisée dans le cadre du bureau politique de la vice-présidence, a mis plus d'un an à trouver ses modalités de fonctionnement.

Structurer à l'échelle de l'UGA et de ses établissements-composantes et en interne à l'UGA a demandé un portage fort de la présidence et de la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations. Il a été identifié un besoin très fort de la communauté universitaire d'actions en faveur des sujets sur l'égalité femmes-hommes.

Le recrutement d'emplois administratifs qualifiés et compétents en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes a favorisé le déploiement opérationnel des actions du PAE (3 recrutements).

Les campagnes d'information et de communications réalisées pour informer sur les dispositifs existants ont été diffusés à l'ensemble des composantes académiques de l'UGA. La DGDRH de l'UGA, les membres de la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations et le vice-président des ressources humaines se sont très fortement impliqués dans la mise en œuvre du PAE et dans le portage de la nouvelle vice-présidence égalité femmes-hommes.

L'engagement de la démarche au sein de groupes de travail réunissant des personnes issues de différents milieux de l'UGA concernant la RSE, la parité, le mentorat, a permis l'élaboration d'actions en lien direct avec les besoins des personnes.

Les actions de la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations ont été présentées dans les bureaux d'UFR, de composantes, des instances, des réunions de directions, du collège des études doctorales, à leur demande.

Le soutien des actions majeures du PAE a pu se réaliser également par l'appui des projets structurants du MESRI puis MESR, par l'appui et le travail collaboratif avec :

- la *Conférence permanente des chargées et chargés de mission et vice-présidences égalité et diversité* (CPED) (adhésion en 2018) ;
- l'Association *Parité Sciences* (adhésion en 2010) ;
- l'Association *pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation* (Afdesri) (adhésion en 2022) ;
- la Conférence des écoles européennes pour l'enseignement et la recherche des sciences pour l'ingénieur avancées, *Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research*, CESAER (adhésion en 2021).

Ressources

Ressources accessibles librement en ligne

- Plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes UGA : <https://www.univ-grenoble-alpes.fr/universite/ambition-et-strategie/les-documents-strategiques/plan-d-actions-d-egalite-professionnelle-femmes-hommes-2021-2023-1176482.kjsp?RH=1574166831198>
- Témoignages de participantes et participants au programme mentorat 2021-2022 : www.univ-grenoble-alpes.fr/notre-programme-de-mentorat/programme-de-mentorat-pour-les-femmes-et-les-hommes-enseignants-et-enseignants-chercheurs-de-l-uga-1155363.kjsp
- Playlist « l'égalité à l'UGA » de la chaîne YouTube de l'UGA : https://www.youtube.com/playlist?list=PLZjOBVg63wSm_t1wqZr5d19-uAtFbURfX
- Exposition « la Science taille XX elles » : www.univ-grenoble-alpes.fr/la-science-taille-xx-elles-nbsp-rencontre-avec-21-femmes-qui-font-la-science-a-grenoble--960529.kjsp
- Rapport social unique de l'UGA : <https://rsu.univ-grenoble-alpes.fr/2021/documents/tableaux120c.html>
- Exposition « la place des pères » : Place des pères - Parents Live: <https://parentslive.fr/la-place-des-peres/>
- Conventions de partenariat avec les tribunaux judiciaires de Grenoble et Valence : www.univ-grenoble-alpes.fr/universite/engagements/engagements-societaux-et-environnementaux/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations-709931.kjsp?RH=1671093735043
- Protocole du dispositif de signalement des VSS, discriminations et harcèlements : www.univ-grenoble-alpes.fr/universite/engagements/engagements-societaux-et-environnementaux/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations-709931.kjsp?RH=1671093735043
- Affiches d'information sur le dispositif de signalement et les VSS : <file:///Users/gilles/Downloads/Affichette%20signalement%20VSS.pdf>
- Charte d'information, de prévention sur les VSS et la culture du consentement : <https://www.univ-grenoble-alpes.fr/actualites/a-la-une/actualites-universite/lancement-de-la-charte-du-consentement-de-l-uga--1223915.kjsp>
- Vidéo d'information sur le dispositif de signalement des VSS, discriminations et harcèlements de l'UGA : <https://videos.univ-grenoble-alpes.fr/video/26731-presentation-du-dispositif-de-signalement-des-violences-sexistes-et-sexuelles-discriminations-et-harcelements-de-luga/ec71d019a43202e09e780a70b5be1c9e0ef8c2d57d07e80567088cc02270d094/>
- Podcast « aérophonie » sur les violences sexistes et sexuelles de la DVE : <https://campusgrenoble.org/podcast/aperophonie-les-violences-sexistes-et-sexuelles-avec-colline-et-lili/>
- Podcast « aérophonie » sur la contraception et l'avortement de la DVE : <https://campusgrenoble.org/podcast/aperophonie-table-ronde-contraception-et-avortement/>

Ressources disponibles sur l'intranet de l'UGA

- Délibération du CA de l'UGA du 11 mars 2021 relative au recrutement des MCF et PR // délibération n°3-D.11.03.2021
- LDG relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels
- Règlement de gestion des contractuels
- Plaquette d'information sur les aidantes et aidants
- Plaquette d'information sur la parentalité
- Plaquette sur les Lundis du social
- Charte du bon usage des temps de travail (2019)
- Série d'autorisation d'absence
- Délibération du CA du 7 juillet 2022 relative à la prime hygiène et sécurité pour les référentes et référents VSSHD // délibération n°10-D.07.07.2022



L'équipe

La démarche du PAE en 2020-2021 a été conduite par la DGDRH, 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.

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 Ribuo**

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**

Repères

Les inégalités de genre observées dans l'enseignement supérieur et la recherche peuvent s'expliquer par plusieurs phénomènes structurels, étudiés par les chercheuses et chercheurs de multiples disciplines en sciences humaines et sociales :

- **la ségrégation verticale** : différences de représentations des femmes et des hommes en fonction de l'avancement de carrière, et l'augmentation des responsabilités.
- **la ségrégation horizontale** : les femmes et les hommes sont sur et sous-représentés dans des secteurs, champs et postes professionnels. Cela s'explique par les stéréotypes de genre qui assignent des rôles aux individus en fonction de leur genre.
- **les rôles sociaux** auquel sont assignées les femmes et les hommes au sein de la société (orientation, disciplines, métiers) et au sein de la famille (répartition des tâches, charge mentale, charge des enfants et rôle d'aidant) ;
- **l'effet de « non-reconnaissance »** des implications pédagogiques et administratives majoritairement occupées par des femmes ;
- **les biais de sélection** : biais statistique intervenant lors de la sélection (répartition des personnes sélectionnées non représentative du vivier) ;
- **les biais de genre (Acker, 1992)** : actions ou pensées préjudiciables fondées sur des perceptions sexistes selon lesquelles les femmes ne sont pas égales aux hommes.
- **la non-reconnaissance des congés maternités** dans le temps de production de la recherche académique ;
- **la persistance de mécanismes d'entre-soi masculins** et la cooptation au sein de l'enseignement supérieur et la recherche ;
- **la normalisation du « masculin-neutre »** et le manque de représentativité et de visibilité des femmes dans des postes à responsabilité et dans des disciplines « masculines », ainsi que le manque de représentativité et de visibilité des hommes utilisant les dispositifs de parentalité existants, et dans les disciplines « féminines » ;
- **le mécanisme de la reine des abeilles** dans certaines disciplines (les femmes en situation de pouvoir refusent de le partager) – ce qui remet en question l'argument de la « sororité », ou la « solidarité entre femmes » ;
- **les discriminations** et difficultés à obtenir des subventions lorsque l'on est une personne faisant partie d'un groupe minorisé (identité de genre, apparence physique, origine réelle ou supposée, appartenance à un groupe réelle ou supposée) ;
- **les impératifs économiques et familiaux** qui peuvent limiter la durée des études et nécessiter l'adaptation des modalités de travail ;
- **la parentalité et le rôle de « care »** assigné aux femmes (aidantes) qui nécessite des interruptions de carrière pour les femmes ;
- **les représentations sociales et les stéréotypes de genre** : idées préconçues et construites par la société selon lesquelles les femmes et les hommes auraient des caractéristiques et des rôles innés déterminés et limités par leur sexe ;
- **la censure sociale** : effet des rôles, représentations et stéréotypes de genre qui pousse les femmes à ne pas se valoriser, ni solliciter une amélioration de leur situation ou une reconnaissance totale de leurs compétences.

Lexique

- **BIATSS** : personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
- **CA** : conseil d'administration
- **CaC** : conseil académique
- **CRCT** : congés pour recherches ou conversions thématiques
- **CAPM** : composantes avec personnalité morale
- **CHSCT** : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- **CNU** : conseil national des universités
- **COS** : conseil d'orientation stratégique
- **CPP** : congé pour projet pédagogique
- **CSPM** : composantes sans personnalité morale
- **CT** : comité technique
- **DGDRH** : direction générale déléguée aux ressources humaines
- **DES** : direction de l'environnement social
- **DVE** : direction de la vie étudiante
- **EC** : enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs
- **ESR** : enseignement supérieur et recherche
- **FTLV** : formation tout au long de la vie
- **HDR** : habilitation à diriger des recherches
- **HRS4R**: human resources strategy for researchers
- **LDG** : lignes directrices de gestion
- **MCF** : maître et maîtresse de conférences
- **PAE** : plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes
- **PEDR** : prime d'encadrement doctoral et de recherche
- **RH** : ressources humaines
- **PR** : professeur, professeure des universités
- **QVT** : qualité de vie au travail
- **UGA** : Université Grenoble Alpes
- **VSS** : violences sexistes et sexuelles



UNIVERSITAIRE
CES

