



Plan d'actions d'égalité professionnelle femmes-hommes

Université Grenoble Alpes
2021-2023



Edito

L'Université Grenoble Alpes (UGA) se soucie des inégalités entre les femmes et les hommes. Engagée dans une démarche éthique, inclusive et responsable des ressources humaines, elle est attentive à la mise en place effective de la parité professionnelle femmes-hommes. Par l'adoption des orientations stratégiques européennes des ressources humaines pour les chercheurs et les chercheuses du programme Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) et du plan d'actions d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (PAE), l'UGA s'assure du déploiement d'actions en faveur de la promotion de l'égalité et de la réduction des inégalités de genre.

Rendre visibles ces inégalités par la réalisation d'un diagnostic des situations comparées des femmes et des hommes, c'est donner à voir où elles se situent. Mettre à l'agenda des actions ciblées, c'est proposer

un champ des possibles transformations à conduire. Le présent PAE porte cette ambition et encourage la construction d'une culture de l'égalité auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. Il s'inscrit dans la continuité d'un engagement porté depuis de nombreuses années par l'UGA dans le cadre de sa politique de ressources humaines et des actions de la mission égalité femmes-hommes. L'élaboration de ce premier plan 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). Il propose des orientations conjointes et des actions ciblées par établissements sur une durée de 2 ans.

Prioriser des axes d'information, de prévention, de sensibilisation, d'accompagnement, de valorisation des carrières, de soutien à la recherche et aux

formations, au dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et toutes formes de discriminations, de harcèlement, c'est acter d'un déploiement concret d'une politique d'égalité femmes-hommes à l'UGA. Ce plan d'actions d'égalité professionnelle femmes-hommes, ambitieux par la diversité des chantiers qu'il propose, a été adopté au conseil d'administration (CA) le 11 mars 2021.

Yassine Lakhnech
Président de l'UGA



Sophie Louargant,
Vice-présidente
égalité femmes-hommes
et lutte contre les
discriminations, UGA

Christophe Ribuoat,
Vice-président
ressources humaines, UGA



Sommaire

Edito	6
Préambule	8
Agir pour réduire les inégalités de genre à l'UGA : cinq orientations stratégiques ...	5
Axe 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	5
Axe 2 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	8
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	10
Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	12
Axe 5 : Gouvernance	13
L'équipe	15
Repères	16
Lexique	17



Préambule

L'égalité de traitement de chaque membre de la communauté universitaire est un enjeu majeur pour l'Université Grenoble Alpes. L'UGA agit depuis de nombreuses années en faveur de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Ce premier plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes confirme l'orientation stratégique de l'UGA sur ces enjeux. L'UGA s'engage ouvertement à développer une culture de l'égalité dans l'ensemble de ses activités en relation avec ses personnels, ses étudiantes et étudiants et la société.

Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe par une analyse approfondie des écarts existants au sein de l'établissement, mais également par un engagement politique fort pour agir à leur encontre. Quantifier les inégalités entre les femmes et les hommes, à tous les niveaux, permet d'identifier les freins à l'égalité et de proposer des actions en faveur du rééquilibrage de ces inégalités.

L'UGA, en tant qu'employeur et établissement public d'enseignement supérieur et de recherche, est tenue par le cadre législatif et réglementaire, à adopter un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019). Cette législation s'inscrit dans un contexte réglementaire engagé en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

dans la fonction publique (protocole du 8 mars 2013 ; accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la fonction publique du 30 novembre 2018 ; circulaire du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) du 18 juin 2020).

Le référentiel du MESRI en fixe les modalités : réaliser un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement et un plan d'actions égalité femmes-hommes.

Le PAE de l'UGA propose **5 axes prioritaires, 31 actions**, dont 27 en commun avec Grenoble INP - UGA :

- Axe 1 :** Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Axe 2 :** Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Axe 3 :** Articuler vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 4 :** Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations
- Axe 5 :** Renforcer la gouvernance de la politique d'égalité femmes-hommes.

Les actions du PAE s'articulent avec celles déployées dans le cadre du label HRS4R, obtenu par l'UGA en 2021.

Agir pour réduire les inégalités de genre à l'UGA : 5 orientations stratégiques

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

Les 9 actions retenues visent 5 objectifs : promouvoir des évolutions de carrière non genrées ; contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes ; promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ; promouvoir le développement professionnel des femmes et des hommes par l'échange ; donner de la visibilité aux figures féminines.

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

L'objectif principal du programme mentorat «soutien des carrières» est de proposer sur une année une stratégie spécifique de développement de carrière pour le personnel enseignant et enseignant-chercheur à toutes les étapes de la carrière avec un suivi et une animation. Le programme mentorat propose un accompagnement entre une personne mentore et une personne mentorée dans le cadre d'une relation interpersonnelle de soutien, d'aide, d'échanges et d'apprentissage. Ce programme est particulièrement important à certains moments charnières de la carrière : avant ou après la parentalité, dans les avancements de carrière, dans l'appui à l'activité de recherche, dans la qualité de vie au travail (QVT).

Cette action s'articule avec celle 1.6 du programme HRS4R qui prévoit de proposer de l'accompagnement, du mentorat et des ateliers de réflexions pour soutenir l'évolution des carrières.

Action 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), comité de recrutement ; maintenir le ratio hommes-femmes lors des processus de recrutement.

Le rôle des COS est déterminant dans l'action en faveur de la parité professionnelle. Les recherches en sciences humaines et sociales ont démontré que lors des procédures de recrutement, les biais de sélection sont particulièrement présents, non conscientisés et qu'ils affectent les choix. Cette sensibilisation est recommandée dans le cadre de la circulaire ministérielle du 18 juin 2020 qui vise à assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection.

L'UGA a adopté une délibération du CA de l'UGA en mars 2021 relative au recrutement des maîtres et maîtresses de conférences (MCF) et professeur et professeures des universités (PR) intégrant l'obligation pour les présidentes et les présidents de COS de restituer au conseil académique (CaC) sous forme d'un rapport circonstancié la prise en compte de la parité au sein du COS et le maintien du ratio femmes-hommes lors des processus de recrutement, en favorisant, si nécessaire, le genre sous-représenté parmi les candidats à tous les stades du recrutement : vivier, candidatures, auditions, classements et sélections.

Cette action s'articule avec celle 2.2 de HRS4R qui prévoit de s'assurer que les membres des comités de recrutement soient outillés et sensibilisés pour assurer leurs missions de recruteur ou recruteuse par la mise en place d'un guide.

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

L'UGA s'engage à renforcer sa communication auprès de l'ensemble des personnels au sujet de sa promouvabilité, ainsi que de manière plus globale sur les dispositifs d'accompagnement des ressources humaines existants à l'UGA.

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

La mission égalité de l'UGA a lancé un projet de sensibilisation à destination de l'ensemble de la communauté universitaire sur diverses thématiques liées à l'égalité femmes-hommes, aux recherches sur le genre et les discriminations. Ces actions sont pérennisées sous la forme de « E-Caf'égalités ». Un certain nombre de projets et d'expositions valorisant les femmes scientifiques, le soutien aux initiatives sur le genre dans le cadre du groupement d'intérêt scientifique (GIS), institut du genre de l'institut des sciences humaines et sociales du CNRS (INSHS), sont déployés. Ces actions de communication et de sensibilisation s'inscrivent également dans une démarche globale à destination des membres de l'UGA, notamment lors de moments annuels récurrents en lien avec ces thématiques : journée internationale des droits des femmes (8 mars), journée internationale des femmes et des filles de sciences (11 février), mois de l'égalité (mars).

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.

L'UGA s'engage à renforcer sa communication auprès de l'ensemble des personnels au sujet de sa promouvabilité, ainsi que de manière plus globale sur les dispositifs d'accompagnement des ressources humaines existants à l'UGA.

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

L'objectif de cette action est d'accompagner la trajectoire des femmes en renforçant leurs capacités, compétences, grâce à l'accompagnement proposé par leurs pairs (mentorat, *networking*). Il s'agit également de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire à la notion de «plafond de verre».

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.

Cette action, portée par Grenoble INP - UGA, vise à sensibiliser les lycéens et lycéennes, les collégiens et collégiennes sur la mixité des métiers, notamment des métiers scientifiques et leurs disciplines, ainsi que les possibilités de carrière professionnelle dans ce domaine.

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

La formation aux divers enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes, mentorat, carrière, harcèlement moral, harcèlement sexuel, VSS, est inscrite dans le cadre du plan de formation des personnels (personnels administratifs et enseignants, enseignants-chercheurs). Des formations dédiées sont organisées à destination de publics cibles (public doctorant par exemple). Un accent est également mis sur les sensibilisations lors de l'accueil des nouveaux entrants à l'UGA. L'offre de formation à destination des personnels s'appuie finalement sur les ressources du diplôme universitaire égalité femmes-hommes ouvert en offre FTLV.

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).

La visibilité des femmes passe par un travail de fond sur les représentations sociales, spatiales, symboliques de leur place. L'UGA souhaite, dans sa communication et dans ses représentations, de ressembler et rendre visible le public qui la compose. Il est question de rendre visible les figures jugées importantes à travers les noms des bâtiments, des amphithéâtres, les noms de rues, les artistes. Cela passe également par la mise en place de bonnes pratiques pour la sélection des artistes, une réflexion et une action systématique en faveur de la parité femmes/hommes, de la valorisation des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses.

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

Les 5 actions correctives retenues visent à prévenir et à traiter les écarts de rémunération identifiés lors du diagnostic. Les écarts de rémunération ne tiennent pas à des critères ou procédures discriminatoires de rémunération, puisque ceux-ci sont les mêmes pour toutes les personnes, mais bien à des raisons structurelles : la ségrégation horizontale et verticale (moins de femmes dans certaines disciplines et à certains échelons – ce qui détermine la rémunération), la part plus importante de femmes dans les contrats temporaires, le temps partiel, et les grades les moins élevés. Pour pallier ces écarts, l'UGA souhaite inciter les personnels à postuler aux primes et aux concours pour favoriser l'avancement de carrière des femmes. L'UGA s'engage également à adapter sa politique des ressources humaines (RH) en faveur d'une plus grande diversité et parité (modification des règles et lignes directrices de gestion), information des COS par section du conseil national des universités (CNU), disciplines.

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.

L'accès à l'information sur les procédures de promotions est un enjeu important. Dans l'objectif d'informer les personnels sur les possibilités de promotion et de valorisation des parcours professionnels, l'UGA s'engage à accroître la transparence des LDG, les critères et les processus de promotion. Ce faisant, les personnels sont mieux informés des procédures, des processus, des critères de sélection, des attendus.

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

La diffusion d'un bilan annuel présentant les données sociales genrées de l'établissement permet de donner accès à l'information à l'ensemble des membres de la communauté universitaire. L'enjeu est de favoriser la prise de conscience auprès des personnes promouvables qu'elles le sont, mais également qu'elles sont capables de candidater et d'obtenir une promotion, une prime, un avancement. Il est également question de faire prendre conscience aux personnes déjà en position de décision qu'il est aussi de leur responsabilité d'agir en faveur de l'augmentation de la représentativité du genre sous-représenté dans leur composante, leur service.

Action 2.3. Encourager le sexe le moins représenté à postuler aux primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

L'UGA s'engage à encourager le genre le moins représenté à postuler aux PEDR par l'accompagnement par les services concernés dans le cadre de leurs démarches.

Action 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 (conseil académique restreint (CACR), commission du 2nd degré, commissions d'avancement des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques (BIATSS) titulaires et contractuels).

L'UGA s'engage à sensibiliser les commissions sur les questions d'égalité, et de sous-représentation de certains genres parmi les lauréats et lauréates. Les commissions doivent prendre conscience de leurs biais lors des sélections, mais également faire attention à la proportionnalité des lauréats et lauréates parmi les candidats, candidates et le vivier. Des actions en faveur de l'accès aux changements de corps et de grades pour le sexe le moins représenté sont également mises en œuvre d'un point de vue politique puisqu'il s'agit de définir dans les LDG les modalités de prise en compte du sexe le moins représenté pour les CACR, commissions du second degré, commissions d'avancement des BIATSS titulaires et contractuels.

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).

L'UGA s'engage à adopter des règles de classement au moment du recrutement et d'évolution des rémunérations identiques pour toutes et tous. Ce faisant, elle agit contre de possibles inégalités de rémunération.



AXE 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

L'UGA est attentive à la QVT. Plusieurs actions mises en place par la direction générale déléguée aux ressources humaines (DGDRH), et notamment la direction de l'environnement social (DES) de l'UGA, sont renforcées. Elles visent à assurer le respect et cloisonnement des temps de vie ; le soutien de l'articulation carrière/parentalité et à apporter de la souplesse dans les cycles de travail pour chacune et chacun.

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).

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, autorisations spéciales d'absences pour motifs familiaux ou relatifs à la santé favorables). L'UGA a adopté une charte des temps en 2019 et déploie le télétravail depuis 2017. En parallèle, l'UGA a mis en place un dispositif de remplacement des femmes BIATSS en congés maternités pour éviter une surcharge de travail et accompagne les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (EC) dans le cadre de leur reprise après un congé maternité. La politique d'action sociale se développe pour faciliter l'accès aux droits par le développement du conseil aux personnels.

Action 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 du bon usage des temps de travail adoptée en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) puis en comité technique (CT) en septembre 2019 porte sur différentes thématiques et vise à améliorer la qualité de vie des personnels en cloisonnant les temps de travail et personnels.

Pour cela, elle indique les bonnes pratiques à adopter concernant les mails, les réunions, le respect des horaires de travail et congés ainsi que promeut le droit à la déconnexion. L'action consiste à sensibiliser les managers de l'établissement à appliquer cette charte.

Action 3.3. Ouvrir la crèche UGA et engager une réflexion sur des partenariats avec les crèches proches des différents campus.

Depuis 2016, des groupes de travail et des études ont pris place concernant la création d'une crèche à destination des personnels et des étudiantes et étudiants sur le domaine universitaire à la rentrée 2024. Cette action vise à faciliter la conciliation vie personnelle-professionnelle pour les personnels de l'UGA. Elle répond également à une forte demande de sa communauté et permettra aux personnes de bénéficier d'une garde adaptée à leurs lieux et horaires de travail pour leurs jeunes enfants.

Action 3.4. Dans le cadre des congés pour projet pédagogique (CPP) et congés parentaux, 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 ; 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 les EC de retour d'un congé maternité est proposé à l'UGA. Il s'intègre dans une politique en faveur de l'attribution d'un congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) à toutes les femmes qui le demandent dans les 3 ans qui suivent un retour de congé maternité. Le CRCT représente un levier pour la carrière des femmes, il est nécessaire qu'elles puissent en bénéficier lorsqu'elles le souhaitent, et que leur maternité ne soit pas un frein à leur carrière.

Cette action s'articule avec celle 3.4 de HRS4R qui prévoit de 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 parental).

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

La flexibilité dans les lieux de travail (télétravail) est facilitée et promue.

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, ...).

La flexibilité dans le temps de travail est facilitée et promue.

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

L'UGA, en tant qu'employeur public, est tenue d'une obligation de prévenir, prendre en charge et traiter les situations de VSS, les actes de violences, de harcèlement et toutes les formes de discriminations qui peuvent avoir lieu entre ses usagères, usagers et ses personnels. Traiter les situations et lutter contre les VSS, les discriminations et le harcèlement dans l'enseignement supérieur et la recherche, passe par la formation et la sensibilisation de toute la communauté universitaire. L'objectif est d'agir contre les comportements inappropriés et favoriser les comportements responsables.

Action 4.1. Développer et enrichir les dispositifs VSS existants (Grenoble - INP UGA et UGA) ; sensibiliser les instances disciplinaires.

Depuis 2019 deux cellules existent à l'UGA, visant à prendre en charge les victimes de VSS et des discriminations : une première pilotée par la DES à destination des personnels ; et une seconde gérée par la direction de la vie étudiante (DVE) à destination des étudiantes et des étudiants. Ces 2 cellules ont vocation à fusionner, et se professionnaliser, pour se conformer aux directives gouvernementales (décret n°2020-256 du 13 mars 2020 qui prévoit la prise en compte des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes) et rendre plus visible, compréhensible et fonctionnel le dispositif de signalement des VSS et de toutes les formes de harcèlement. En parallèle de cette professionnalisation du dispositif, les personnels et les personnes sollicitées dans le cadre du dispositif de signalement sont formés et sensibilisés.

Cette action s'articule avec les suivantes de HRS4R : 1.5 qui prévoit d'élargir des actions de la cellule pour les RPS ; 4.2 qui prévoit d'améliorer la transversalité entre les différents services impliqués dans la veille et la protection contre la discrimination et le harcèlement ; 4.9 qui prévoit de renforcer et s'assurer de la bonne connaissance des dispositifs liées à la «non-discrimination».

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

Certains lieux sont plus propices aux VSS : les soirées et les week-ends d'intégrations. Afin d'agir pour limiter ce risque, les membres des associations étudiantes qui organisent des événements sont tous obligatoirement formés aux VSS afin de savoir détecter, prévenir et avoir les bons réflexes face aux VSS.

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

Il est également nécessaire de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire sur ces enjeux. L'objectif est de faire de chaque membre de l'UGA témoin actif : une personne qui sait identifier, intervenir, protéger et orienter de possibles victimes de VSS à l'UGA. Pour cela, des formations spécifiques sur les VSS sont proposées, ainsi que des conférences, tables-rondes, lors d'évènements dédiés (25 novembre, 8 mars, mois de l'égalité) et tout au long de l'année à la demande des composantes.

AXE 5 Gouvernance

8 actions correctives sont retenues, visant à pérenniser l'action en faveur de l'égalité au niveau de la gouvernance de l'établissement, ainsi qu'à renforcer la communication sur ce sujet et assurer le pilotage, le suivi et l'évaluation du PAE.

Action 5.1. Mettre en place la gouvernance de la politique d'égalité.

La mise en œuvre du plan est suivie par un comité de suivi constitué du vice-président RH, des directions RH de l'UGA et de ses établissements-composantes.

Action 5.2. Gouverner l'égalité professionnelle via la vice-présidence ou un comité de pilotage.

L'enjeu est de mettre en place une gouvernance de la politique d'égalité avec la mise en place d'une vice-présidence à l'égalité femmes-hommes, chargée du pilotage de la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes à l'échelle de l'UGA.

Action 5.3. Suivre la mise en application du PAE et son évolution via des référentes et référents de composantes académiques.

Les chargées de mission s'occupent du déploiement du PAE au niveau de chaque composante académique à personnalité morale (CAPM).

Pour l'UGA-employeur, des référentes et référents de composantes académiques sans personnalités morales (CSPM) sont chargées et chargés de suivre la mise en application du PAE.

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).

La direction de la communication participe pleinement à cet engagement en faveur de l'égalité en ayant recours à une communication médiatique inclusive (site web, médias sociaux, ...) et à une diversité de représentativité dans les images utilisées. Cela passe par une mise à jour du contenu du site web de l'UGA, et la définition de règles utilisées systématiquement pour lutter contre les stéréotypes de genre dans les communications.

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 carrière.

Cette action est réalisée dans le cadre de l'action 2.3 HRS4R.

Action 5.6. Valoriser la charte de communication non sexiste de l'Université Grenoble Alpes.

L'UGA s'est dotée d'une charte de communication égalitaire, qui précise les formules et réflexes à adopter pour une communication non genrée et non stéréotypée dans les échanges internes, et externes.

Cette charte, disponible sur le site web de l'UGA, fait l'objet d'une plus grande valorisation afin qu'elle puisse être mobilisée par chaque membre de l'UGA.

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.

Le présent PAE est publié et accessible à l'ensemble de la communauté universitaire. Les actions mises en place au sein de l'UGA en faveur de l'égalité femmes-hommes sont valorisées sur le site web de l'UGA et les outils de sensibilisation et de formation conçus sont accessibles à l'ensemble des personnes, notamment grâce à leur traduction en anglais.

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.

Les actions mises en place par l'UGA sont communiquées aux personnes nouvellement recrutées, afin de leur permettre d'avoir accès aux informations et dispositifs existants, de se former et s'engager en faveur de l'égalité.



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

